

ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

FORMATION
PROFESSIONNELLE



TABLE DES MATIÈRES

PREMIÈRE PARTIE	5
Les orientations, crédits et lois de finances	5
1. Les orientations de la politique de formation professionnelle en France et dans l'Union européenne	6
1.1. Un paysage de la formation professionnelle profondément redessiné	6
1.2. Les enjeux européens de la formation professionnelle	15
2. Le financement par l'État (mission Travail et Emploi) de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2020	16
DEUXIÈME PARTIE	27
La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage	27
a) Hors dépenses directes des entreprises, l'effort de formation est stable par rapport à 2016	28
b) La dépense intermédiée des entreprises est en baisse par rapport à 2016 mais se situe toujours au-dessus des niveaux de 2015	29
c) La dépense des Régions est stable par rapport à 2016	30
d) Les dépenses de l'État sont en hausse	31
e) Les dépenses de formation de la fonction publique sont en hausse	32
f) Après une forte augmentation suite au Plan « 500 000 formations supplémentaires », les dépenses de Pôle emploi et de l'Unédic sont en retrait en 2017 par rapport à 2016	33
g) La dépense globale de formation évolue de manière variable selon le type de public	34
TROISIÈME PARTIE	41
Les financeurs de la formation professionnelle	41
1. Le financement des Régions	42
1.1. Les fonds régionaux de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'accueil, information et orientation en 2018 : analyse des dépenses	42
2. Les entreprises et les partenaires sociaux	46
2.1. La participation des employeurs à la formation de leurs salariés	46
2.2. L'activité des organismes collecteurs paritaires agréés et des instances de régulation	46
2.3. La taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage	59
2.4. L'Unédic	63
3. Les employeurs publics pour leurs agents	64
3.1. Les agents de l'État	64
3.2. Les agents territoriaux	66
3.3. Les agents hospitaliers	67
4. Les financements européens	70
4.1. Le Fonds social européen (FSE) et ses objectifs structurels	70
4.2. Les programmes européens	70
4.3. Niveau d'exécution des programmes 2014-2020 au 31 décembre 2018	72
4.4. Le programme communautaire d'action en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie	73

QUATRIÈME PARTIE	75
Les interventions en matière de formation professionnelle	75
1. Les dispositifs	76
1.1. Les jeunes	76
1.2. Les salariés	94
1.3. Les agents publics	103
1.4. Les professions non salariées	116
1.5. Les personnes en recherche d'emploi	119
1.6. Les publics spécifiques	129
2. La sécurisation des parcours	131
2.1. L'orientation	131
2.2. La politique de certification	137
2.3. La validation des acquis de l'expérience	139
CINQUIÈME PARTIE	143
Les organismes de formation	143
1. Les prestataires de formation continue en 2017	144
1.1. Présentation générale	144
1.2. Des organismes de formation principalement privés	145
1.3. Le nombre de stagiaires formés continue d'augmenter	145
2. Les principaux prestataires	146
2.1. L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)	146
2.2. Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)	148
2.3. Les groupements du second degré public (GRETA)	149
SIXIÈME PARTIE	153
Le contrôle de la formation professionnelle	153
1. Présentation du champ d'intervention des services de contrôle des DIRECCTE / DIECCTE et de la DGEFP	154
1.1. Champ du contrôle de la formation professionnelle	154
1.2. Les services de l'État en charge du contrôle	155
1.3. Les procédures de contrôle	156
2. Programmes de contrôles et bilans	157
2.1. Contrôle des acteurs de la formation professionnelle	157
2.2. Contrôle de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)	159
2.3. Contrôle d'opérations cofinancées par le Fonds social européen	160
2.4. Traitement du contentieux	162
3. La réforme de la formation professionnelle et ses impacts sur le contrôle	164
ANNEXES	167
1. OPCA collecte 2018	168
2. Principaux textes publiés depuis septembre 2018	169
3. Principales instances de la formation professionnelle	179
4. Sources et méthodes statistiques	181
5. Glossaire des principaux sigles	187

PREMIÈRE PARTIE

Les orientations, crédits et lois de finances

1. Les orientations de la politique de formation professionnelle en France et dans l'Union européenne

1.1. Un paysage de la formation professionnelle profondément redessiné

Alors que la France fait face à une concurrence internationale accrue, les transformations majeures que connaissent les entreprises du pays et des secteurs entiers de l'économie (révolutions numérique et robotique, émergence d'une économie plus sobre en ressources utilisées) ont des effets importants sur les organisations de travail, les métiers et donc les compétences attendues de la part des actifs.

Dans ce cadre, après le renforcement du dialogue social poussé par les ordonnances du 22 septembre 2017, une transformation profonde du système de formation professionnelle initiale et continue a été entreprise afin d'anticiper les mutations économiques et sociétales qui se font jour. Cette transformation s'est traduite par la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui redessine entièrement le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage d'ici 2021.

Cette réforme de grande ampleur concerne aussi bien les dispositifs que les financements et les acteurs. Elle réforme en profondeur le système d'apprentissage en le rendant plus attractif pour les jeunes, plus simple pour les employeurs et donne de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière grâce au compte personnel de formation monétisé (CPF). Par ailleurs, une rénovation complète de la gouvernance du système est opérée avec la création d'un établissement public, France Compétences, institution nationale de régulation et de financement du secteur et la transformation du réseau des OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) en opérateurs de compétences aux champs professionnels plus strictement définis.

Cette rénovation doit venir amplifier le **plan d'investissement dans les compétences (PIC) lancé fin 2017** et compléter ainsi les effets des 15 milliards d'euros investis sur cinq ans dans la formation et la montée en qualification, en vue d'insérer durablement dans l'emploi un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi.

1.1.1. Une rénovation en profondeur de la formation professionnelle continue

La transformation s'appuie sur les principes déjà posés par la loi du 5 mars 2014 – droits reposant sur l'initiative individuelle pour la formation, nécessité d'un conseil en évolution professionnelle pour accompagner et expertiser les projets, faciliter les reconversions, maintien d'un effort financier pour favoriser la formation des salariés des petites et moyennes entreprises – issue de l'Accord national interprofessionnel (ANI) de décembre 2013. La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel vise à simplifier et à modifier les modalités de mise en œuvre, en supprimant des intermédiations sans valeur ajoutée.

1.1.1.1. Le renforcement du compte personnel de formation (CPF) et un droit d'initiative individuelle à la formation garanti collectivement

Le rôle désormais central du compte personnel de formation (CPF), qui s'était fortement développé, est réaffirmé par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui offre à chaque actif des droits effectifs, individuels et universels lui permettant de se former et d'acquérir des compétences quelle que soit sa situation de départ et de décider de son propre avenir professionnel.

Le droit et le système d'accès à la formation sur initiative individuelle est unifié avec un compte personnel de formation qui fusionne le CPF antérieur (géré par les OPCA pour les salariés) et le congé individuel de formation (CIF) financé par les FONGECIF et les OPACIF nationaux. La Caisse des dépôts et consignations (CDC) devient le seul organisme gestionnaire du CPF, à partir de 2020. A cette date, la Caisse sera notamment chargée de payer l'organisme de formation pour les actions de formation choisies par les titulaires du CPF à travers une application numérique qui permettra de choisir sa formation sans intermédiaire. Son lancement est prévu en novembre 2019.

Depuis le 1er janvier 2019, le CPF est comptabilisé non plus en heures mais en euros. Le compte sera crédité de 500 euros par an pour les salariés à temps plein dans la limite de 5 000 euros à compter des droits acquis au titre de l'année 2019.

Les publics les plus fragiles s'appuieront sur des droits renforcés, l'alimentation du CPF étant portée pour les salariés les moins qualifiés, de niveau inférieur ou égal à V (CAP), à 800 euros dans la limite de 8 000 euros, qui permettront de concrétiser l'objectif d'acquisition d'un niveau supplémentaire de qualification par tout actif au cours de son parcours professionnel.

Les salariés à temps partiel dont le volume d'heures est compris entre 50 % et 100 %, qui sont à 80% des femmes, bénéficieront des mêmes rythmes d'acquisition des droits à la formation que les salariés à temps plein afin de renforcer l'accès à la formation et l'employabilité. Une proratisation des droits est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

Une majoration de l'alimentation des droits d'un montant de 300 euros par an a également été prévue pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (décret n° 2019-566 du 7 juin 2019).

La liste des personnes publiques ou privées susceptibles d'abonder un CPF est élargie sans limitation. Au sein d'une entreprise ou d'un groupe, la co-construction d'un parcours de formation entre le salarié et son employeur pourra être favorisée, par un accord collectif avec les partenaires sociaux. Celui-ci pourra permettre à l'entreprise de mobiliser le CPF de tout ou partie de ses salariés, sous réserve du consentement de ces derniers. L'entreprise pourra alors recevoir de la CDC tout ou partie du CPF des salariés pour participer au financement des formations des salariés identifiées dans l'accord, mais devra participer au co-financement de ces formations.

Le périmètre des formations accessibles avec le CPF est par ailleurs élargi à tous les diplômes et titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et des certifications ou habilitations inscrites au répertoire spécifique (qui se substitue à l'« inventaire »), au 1er janvier 2019. Les différentes listes éligibles gérées par les partenaires sociaux sont supprimées.

Une modalité particulière du CPF – le CPF de transition professionnelle – permet de financer des formations certifiantes, plus longues pour des salariés souhaitant changer de métier ou de profession. Dans ce cadre, un congé spécifique est possible et les règles de prise en charge (dont la rémunération), inspirées du congé individuel de formation, seront déterminées par voie réglementaire.

Les partenaires sociaux, réunis au sein d'une commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) décident du financement complémentaire (en plus des droits acquis nécessairement mobilisés par la personne) de ces projets de transition professionnelle. Afin d'optimiser les temps de formation et les financements dédiés, il est demandé aux organismes de formation un positionnement préalable, vérifié par la commission, pour prendre en compte les acquis et compétences du bénéficiaire.

Ces commissions paritaires régionales interprofessionnelles seront agréées au second semestre 2019 par l'État. Elles sont aussi chargées d'attester du caractère réel et sérieux du projet de reconversion du démissionnaire, ce qui permet de déclencher les droits à assurance chômage. En 2019, la loi prévoit que les associations habilitées au titre des FONGECIF assument les missions de ces CPIR, et délivrent le CEP, jusqu'au 31 décembre 2019. Leur financement est assuré par France compétences.

Enfin, l'ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel vient supprimer la date d'échéance de l'utilisation des droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) fixée initialement au 1er janvier 2021 : ils peuvent ainsi être utilisés sans limite de temps dès lors qu'ils sont renseignés dans le système d'information du compte personnel de formation par le bénéficiaire au plus tard le 31 décembre 2020. En outre, les droits acquis au titre du DIF sont pris en compte pour le calcul des plafonds de droits au titre du compte personnel de formation.

1.1.1.2. Un accompagnement renforcé par un conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuit

Le renforcement des capacités individuelles d'accès au CPF doit s'accompagner de ressources complémentaires pour aider les actifs à choisir et à construire leur projet professionnel, passant - ou non - par une action de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE), ou un bilan de compétences. C'est le rôle du service public de l'emploi pour les demandeurs d'emploi, dont les acteurs (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi, APEC) restent chargés du conseil en évolution professionnelle de droit.

En revanche, pour les actifs occupés (salariés et travailleurs indépendants hors agents publics), des prestataires de CEP seront installés au 1er janvier 2020. Ces prestataires seront sélectionnés via un marché public de France compétences, sur la base d'un allotissement régional. L'avis du bureau du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) sera requis sur les offres positionnées sur chaque région.

Les opérateurs devront être choisis dans le respect des principes applicables en matière de droit de la concurrence. À partir du 1er janvier 2020, les fonctions de financeur et de prestataire de conseil en amont sont dissociées. De manière transitoire, les associations existant actuellement sous le nom de FONGECIF et les OPACIF nationaux poursuivent en 2019 leur activité de CEP.

Les régions perdent la compétence de désigner des opérateurs du CEP, néanmoins, elles poursuivent la coordination des actions de l'ensemble des organismes participant au service public régional de l'orientation (actions de professionnalisation inter-réseaux, salons d'orientation...), qui comprend les opérateurs du CEP.

1.1.1.3. Une plus grande exigence en termes de qualité pour une régulation du marché de l'offre de formation

Cette exigence passe par la création d'un référentiel unique national de la qualité pour les organismes de formation qui dispensent des actions concourant au développement des compétences (actions de formation, bilans de compétences, actions de validation des acquis de l'expérience et action de formation par apprentissage). Ce référentiel (édicte par décret, après avis de France Compétences) comprend les normes qualité et définit les indicateurs et les modes de preuve attendus.

À compter du 1^{er} janvier 2021, une obligation d'une certification « qualité » pour les organismes de formation continue, les centres de formation par apprentissage, les prestataires d'accompagnement à la VAE, les prestataires de bilans de compétences qui répondent à la commande publique est instaurée pour l'accès des fonds publics (Pôle emploi, Régions...) ou mutualisés (CPF, alternance...). La certification devra être délivrée par un organisme accrédité par le Comité français d'accréditation (COFRAC) (ou par des instances de labellisation reconnues par France compétences, pour des labels notamment publics présentant des garanties équivalentes).

L'obligation de déclaration d'activité est maintenue pour l'ensemble des organismes de formation (y compris ceux qui ne perçoivent pas de fonds mutualisés ou publics). À partir du 1er janvier 2019, elle est nécessaire pour tout nouveau prestataire pour des actions de formation par apprentissage (les CFA existants étant quant à eux exonérés de cette obligation de déclaration jusqu'en 2020).

L'inspection de l'apprentissage de l'Éducation nationale n'est plus chargée du contrôle administratif et financier des CFA, rôle assumé uniquement dans les territoires par les services de contrôle des Direccte. Son rôle sera revu pour une véritable implication des représentants des branches au niveau régional et des chambres consulaires.

1.1.1.4. Une évolution de la conception de la formation en entreprise

L'obligation pour l'entreprise de maintenir l'employabilité des salariés est conservée. La logique est bien d'aider et d'inciter les entreprises à investir directement dans le « capital humain » de leurs salariés. Le plan de formation de l'entreprise est simplifié et devient le plan de développement des compétences. La loi distingue désormais les formations obligatoires (du fait d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires) de celles qui ne le sont pas.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, l'obligation d'entretiens professionnels tous les 2 ans est maintenue. Toutefois, un accord de branche peut modifier cette fréquence et ses modalités de mise en œuvre. La loi modifie les exigences d'accompagnement des entreprises dont le non-respect peut donner lieu à la sanction d'un abondement obligatoire du CPF du salarié lésé. Un abondement d'un montant déterminé par décret sera opéré en 2021, pour les entreprises de 50 salariés et plus en cas de non-respect de ces entretiens et lorsque l'employeur n'aura pas proposé au moins une formation non obligatoire à son salarié. Jusqu'au 31 décembre 2020 (disposition transitoire introduite par l'ordonnance du 21 août 2019), l'employeur peut aussi justifier de l'accomplissement de ses obligations en la matière à l'égard d'un salarié lorsque ce dernier a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens prévus et de deux des trois mesures suivantes : a) a suivi au moins une action de formation ; b) a acquis des éléments de certification ; c) a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. C'est une logique incitative à une bonne gestion des ressources humaines qui est privilégiée.

L'action de formation est définie comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » et concourant au développement des compétences, pouvant être réalisée en tout ou partie à distance ou en situation de travail. Les différentes catégories de formations sont réduites de 13 à 4. Les catégories simplifiées sont l'action de formation (continue), le bilan de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience et les actions de formation par apprentissage.

Le droit au congé pour la VAE est confirmé et les contours de l'entretien obligatoire avec le jury d'évaluation sont précisés.

Les blocs de compétences sont définis dans la loi : ce sont des ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées. Ils sont éligibles en tant que tels au CPF.

En amont de la formation, une élaboration des diplômes et titres professionnels plus dynamique, construite avec les partenaires sociaux

À l'exception de l'enseignement supérieur, tous les diplômes et titres professionnels nouveaux ou revus des ministères (baccalauréat professionnel, CAP, CAP agricoles, mentions complémentaires, titres du ministère du Travail...) seront établis après avis conforme de commissions professionnelles consultatives. Celles-ci comportent, au moins pour moitié de leurs membres, des représentants des partenaires sociaux. C'est donc la logique de co-construction qui prévaut. Les partenaires sociaux (notamment dans les branches) pourront aussi proposer un référentiel d'activités à traduire en certification professionnelle.

Ces diplômes et titres publics comme privés (appelés certifications professionnelles) sont enregistrés dans un répertoire national, dont la tenue et l'actualisation sont confiées à France compétences. Une commission ad hoc, soumise à des règles de nomination et de déontologie particulières est chargée de décider de l'enregistrement des certifications professionnelles et de leur mise en ligne sur un site public.

Une plus grande efficacité et transparence de la part des organismes privés créateurs de certifications professionnelles sera recherchée. France compétences rendra un avis conforme à leur enregistrement (aujourd'hui c'est un avis simple). Les organismes certificateurs devront transmettre annuellement des données sur l'insertion professionnelle des titulaires de leurs certifications. Les conditions d'honorabilité de ces organismes seront mieux contrôlées.

Afin de favoriser la prise en compte des renouvellements de savoirs et de savoir-faire, la durée d'enregistrement des diplômes et titres professionnels est limitée à 5 ans. Les ministères devront aussi se conformer aux recommandations de la commission chargée de la certification professionnelle de France compétences pour les reconnaissances mutuelles (passerelles pour développer les suites de parcours) et la construction des blocs de compétences.

La formation certifiante est définie comme une action sanctionnée par, soit une certification professionnelle inscrite au RNCP, soit une certification ou habilitation enregistrée au répertoire spécifique, soit l'acquisition d'un bloc de compétences.

La commission nationale des certifications professionnelles est dissoute au 31 décembre 2018, ses missions étant reprises par France compétences.

1.1.2 Une transformation de l'apprentissage

L'apprentissage constitue toujours une voie de formation initiale, qui répond à la mission éducative de la Nation. Mais le système est profondément revu, afin de remettre entreprises et apprentis au cœur du fonctionnement et du financement.

1.1.2.1. Un accès élargi à l'apprenti, un régime juridique du contrat de travail plus proche du droit commun

À compter du 1er janvier 2019, l'apprentissage est désormais ouvert aux jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes de moins de 16 ans pourront débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir terminé le premier cycle d'enseignement secondaire (mêmes règles qu'aujourd'hui).

Les règles relatives à la durée du contrat d'apprentissage sont assouplies ; celui-ci peut être de six mois et être modulé en fonction des connaissances acquises antérieurement par l'apprenti (sans autorisation de l'inspection de l'apprentissage, à l'Éducation nationale).

Le contrat d'apprentissage se rapproche du droit commun du contrat de travail (durée du travail, règles de rupture, licenciement). La réglementation des conditions de travail est revue : la durée de travail hebdomadaire reste de 8h journalières et 35h hebdomadaires. Pour certaines activités dans des branches déterminées par décret, cette durée peut être étendue de droit à 10h journalières et jusqu'à 40h hebdomadaires, avec repos compensateurs. Une dérogation à titre exceptionnel pour les autres activités dans les branches non concernées par le décret mentionné ci-avant, peut être accrue de 5 heures, après accord de l'inspecteur du travail et avis conforme du médecin du travail. L'interdiction d'embauche des jeunes mineurs dans les débits de boissons est restreinte au service au bar.

La rupture à l'initiative de l'employeur est possible pour faute grave et inaptitude médicale ou suite à l'exclusion définitive du CFA.

Une « démission » (rupture à l'initiative du jeune apprenti) est possible sous condition d'un recours à un médiateur et après un délai de préavis.

La procédure d'enregistrement et de contrôle a priori du contrat d'apprentissage auprès des chambres consulaires est remplacée par un simple dépôt auprès de l'opérateur de compétences. Les chambres consulaires perdent la mission d'enregistrement au 1er janvier 2020. A partir de cette date, le dépôt est lié à la prise en charge financière par l'opérateur de compétences.

1.1.2.2. Les branches, responsables du financement au contrat d'apprentissage, à travers leurs opérateurs

Les CFA seront désormais financés au contrat, donc en fonction de leur activité, et non par subvention. Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ont été déterminés par les branches, avec recommandations de France compétences, en avril 2019, afin de permettre aux CFA de disposer de la visibilité nécessaire pour préparer le changement de mode de financement. Les opérateurs de compétences, paritaires, agréés depuis le 1^{er} avril 2019, seront chargés des versements de ces niveaux de prise en charge.

Les frais d'hébergement et de restauration des CFA pourront être pris en charge en tant que frais annexes par les opérateurs de compétences, dans la limite d'un plafond de 6 euros par nuitée et 3 euros par repas, fixé par arrêté. Des modulations de prise en charge des contrats d'apprentissage seront possibles (majoration pour les travailleurs handicapés par exemple, dans la limite de 50% du niveau de prise en charge des contrats).

France compétences appuie les branches en analysant les coûts des CFA et en identifiant les divergences de prise en charge qui ne seraient pas justifiées (entre différentes branches, pour une même formation s'agissant de fonctions support ou transversales par exemple). Ce travail a donné lieu à des recommandations en mars/avril sur les niveaux de prise en charge remontés par les branches. Lorsque les branches n'ont pas fixé les modalités de prise en charge du financement de l'alternance ou, lorsque ces modalités ne convergent pas vers les recommandations émises par France compétences, le niveau de prise en charge des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage a été fixé par le décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

Les ouvertures de CFA sont libres, sous réserve d'une simple déclaration d'activité à la Di(r)eccte et du respect des obligations « qualité » (cf. supra). Les régions ne décident plus de la carte des formations par apprentissage et du « schéma prévisionnel de développement de l'apprentissage ». Au sein des contrats de plan régionaux de développement des formations professionnelles, des orientations non contraignantes peuvent être définies. Celles-ci permettent à la région, à l'État et aux partenaires sociaux de partager leur vision de la formation tout au long de la vie. La carte des formations hors apprentissage (voie scolaire professionnelle) est maintenue avec une co-décision entre le Recteur et le Président de Région.

Les CFA se voient appliquer les mêmes règles que les organismes de formation continue (avec deux spécificités, les conseils de perfectionnement et le maintien d'un contrôle pédagogique sur les diplômes).

1.1.2.3. Une simplification des aides, un statut de l'apprenti amélioré

Une aide unique pour les employeurs d'apprentis des entreprises de moins de 250 salariés et pour les apprentis de niveau IV et V a été créée au 1er janvier 2019 et financée sur le budget de l'État (programme 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi »). Elle fusionne l'aide aux très petites entreprises pour leurs jeunes apprentis (TPE JA), de même que les aides régionales (prime à l'apprentissage, aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire), qui sont donc supprimées pour les contrats signés à compter de cette date et remplacées par cette nouvelle aide. Néanmoins, ces aides sont dues pour tous les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2018.

Certaines des missions des CFA relatives à l'hébergement, la restauration, le transport des apprentis pourront être prises en charge financièrement par les opérateurs de compétences, en complément du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage. Une aide de 500 euros au permis de conduire, financée par France compétences, se mettra en place pour tous les apprentis à compter de 2019, dans des modalités précisées par le décret 2019-1 du 3 janvier 2019.

La rémunération minimale des apprentis les plus jeunes est revue à la hausse (30 euros de plus par mois pour un niveau CAP la première année). La nouvelle grille de rémunération plancher a été publiée à la fin du mois de décembre 2018. Les branches professionnelles par accord ou les entreprises pourront aller au-delà de ce plancher réglementaire.

Le statut des apprentis et des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation en mobilité, dans et hors l'Union européenne, est précisé.

1.1.2.4. Les centres de formation d'apprentis (CFA), des organismes de formation avec un nombre limité d'obligations particulières

La création d'un CFA n'est plus liée à une convention avec la région mais à une déclaration d'activité et, d'ici 2022, les CFA devront avoir obtenu une certification qualité. Certaines structures sont réputées satisfaire par nature aux exigences qualité et dispensées de certification (établissements d'enseignement public secondaire et supérieurs).

Les CFA relèvent du statut juridique d'organisme de formation, mais en plus des obligations de droit commun, s'ajoutent des sujétions spécifiques : gratuité de la formation, conseil de perfectionnement et création d'une inspection pédagogique des CFA associant les branches professionnelles et les chambres consulaires (chargée notamment du contrôle du respect des référentiels et de l'organisation des examens pour les diplômés).

1.1.2.5. Développement d'autres formes d'alternance

Les périodes de professionnalisation sont supprimées, mais un dispositif de promotion et de reconversion par alternance pour les salariés en CDI (dit « pro-A ») est créé, dans des conditions qui seront précisées par voie réglementaire : les publics jusqu'au niveau III (BTS) seront concernés, sur des durées de formation de 150 heures minimum (le dispositif est calé sur les contrats de professionnalisation). La formation associera donc des enseignements généraux, professionnels et technologiques et pourra se dérouler pour tout, ou partie, en dehors du temps de travail. Lorsqu'elle se déroule pendant le temps de travail, elle donne lieu au maintien de la rémunération.

Une expérimentation est conduite pendant 3 ans (à compter du 1er janvier 2019) sur le contrat de professionnalisation « à objet élargi » pour acquérir des compétences définies entre l'employeur et l'opérateur de compétences. Aucun ciblage de publics n'est requis, mais la recherche de blocs de compétences gagnera à être encouragée. Les opérateurs de compétences seront chargés de l'ingénierie auprès des entreprises, notamment des PME.

1.1.3 Une refonte du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage et une simplification de la collecte des fonds de la formation

1.1.3.1. Des fonds réunis dans une structure de répartition unique, France compétences et une collecte revue

Le taux de prélèvement obligatoire actuellement consenti pour la formation professionnelle et l'apprentissage est inchangé. Il est créé une « contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance », composée de la

contribution à la formation professionnelle continue (FPC) et de la taxe d'apprentissage (TA). Deux régimes de financement sont maintenus, l'un pour la TA, l'autre pour la contribution FPC, permettant ainsi de maintenir le même champ d'assujettis qu'aujourd'hui pour la TA : les associations et entreprises assujetties au bénéfice agricole ne subissent par exemple aucun prélèvement supplémentaire ; un taux réduit est maintenu en Alsace-Moselle. Des taux différenciés selon les catégories d'entreprise sont également maintenus, entre les moins et les plus de 11 salariés avec un taux de contribution formation professionnelle et apprentissage, respectivement de 1.23% et 1.68 % de la masse salariale.

Outre l'alternance, la contribution finance également le compte personnel de formation, le CEP des actifs occupés hors agents publics, le développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés, la formation professionnelle et technologique initiale hors apprentissage et la formation des demandeurs d'emploi. La réforme vise également à financer, à hauteur de 1,5 Mds par an sur 2018-2022, le plan d'investissement dans les compétences, dont les « pactes régionaux ».

Les pourcentages de répartition des fonds issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, de la contribution supplémentaire à l'apprentissage et de la contribution spécifique sur les CDD sont déterminés par décision du conseil d'administration de France compétences, dans des fourchettes établies par décret. Il est maintenu un fonds mutualisé pour les TPE-PME (mais alimenté par la contribution de toutes les entreprises) pour le développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Une fraction de la TA est créée qui représente 13 % de la masse salariale et reprend une partie des fonctions du précédent barème ou « hors quota ». Elle sera versée directement, sans intermédiaire, par les entreprises de plus de 11 salariés aux établissements de formation initiale, en dehors des CFA ou aux organismes de leur choix, dans le cadre d'une liste fixée par la loi. Les écoles de production sont intégrées à la liste des structures éligibles.

La collecte des contributions légales, hors solde de la TA versé directement par les entreprises aux établissements éligibles, sera *in fine* transférée au réseau des URSSAF ou de la MSA selon un calendrier et dans des conditions à préciser par ordonnance. L'ensemble des fonds collectés est redirigé vers France compétences qui se charge de la répartition entre les opérateurs de compétences, les régions, les opérateurs du CEP « actifs occupés », l'État et la CDC (en charge du CPF). Les branches auront par ailleurs la possibilité de fixer des contributions conventionnelles ou volontaires qui pourront être reçues par les opérateurs de compétences.

1.1.3.2. Financement des CFA

En complément du financement « au contrat » par les opérateurs de compétences, les régions pourront majorer les niveaux de prise en charge pour des motifs d'aménagement du territoire ou de développement économique que les régions déterminent. Ce montant est versé aux régions par France compétences, à partir d'un prélèvement sur l'enveloppe « péréquation » pour l'alternance. Par ailleurs, les régions bénéficient d'une enveloppe d'investissement, également financée par France compétences.

Au sein des opérateurs de compétences, est donc créée une enveloppe unifiée pour l'alternance (avec les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation et « pro-A »), à la disposition des branches, utilisable en lien avec les politiques conventionnelles et en fonction de leurs besoins d'emplois et de compétences.

1.1.4. Le choix d'une nouvelle gouvernance avec la création de France compétences

France compétences a été créée au 1^{er} janvier 2019 et rassemble une large partie des missions du CNEFOP, du FPSP, du COPANEF et de la CNCP. Cette structure permet de rationaliser les missions et de simplifier la gouvernance dans une structure unique au pilotage quadripartite.

France compétences agit en tant qu'autorité de régulation de la qualité et de veille sur les coûts et les règles de prise en charge. C'est un établissement dont les agents et la comptabilité sont de droit privé, mais qui est soumis pour ses décisions contentieuses au droit administratif. C'est un établissement public administratif. France compétences a pour fonction d'assurer la répartition et la péréquation des fonds de l'alternance auprès des opérateurs de compétences et des régions. Il finance également les opérateurs du CEP et le CPF, pour les actifs occupés hors agents publics.

Il établit et actualise le RNCP et le répertoire spécifique (qui se substitue à l'inventaire) dans le cadre d'une commission dédiée et selon un processus simplifié pour fluidifier l'enregistrement des diplômes et titres publics.

Il peut exprimer des recommandations aux autorités publiques (dont l'État, les Régions, les présidents des opérateurs de compétences) et les rendre publiques.

1.1.4.1. Le rôle des acteurs au plan national

D'autres acteurs jouent un rôle national en matière de formation professionnelle.

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 devrait être créée à cette fin à partir de début 2020.

L'État peut, dans le cadre d'un programme national pour des publics prioritaires (PIC), organiser et financer des actions de formation avec Pôle emploi, à défaut de conventionnement avec les régions.

L'État et Pôle emploi seront les principaux financeurs des POEC, préparations opérationnelles à l'emploi collectives. Des contributions conventionnelles des entreprises, pour les secteurs qui recrutent et ont besoin de formations courtes d'adaptation pourront contribuer au financement des POE collectives, tout comme les conseils régionaux.

Les branches se voient confier le financement de l'apprentissage, via les opérateurs de compétences, mandataires des branches. Elles fixent le coût des contrats d'apprentissage.

11 opérateurs de compétences ont été créés le 1^{er} avril 2019 par la fusion d'un certain nombre d'OPCA-OCTA dans une logique de cohérence et de pertinence économique de leurs champs d'intervention de l'opérateur, suite aux accords de désignation des branches professionnelles.

Les opérateurs de compétences mettent en œuvre la politique conventionnelle des branches s'agissant de la GPEC, assurent le financement des contrats d'alternance et développent un service de proximité pour les TPE PME. Leur rôle en matière d'appui technique pour l'élaboration des politiques d'alternance et des certifications professionnelles est renforcé.

1.1.4.2. Le rôle des acteurs au plan régional

Les régions ne sont plus chargées de définir la stratégie régionale de l'apprentissage et ne bénéficient plus de 51 % de la taxe d'apprentissage pour le financement des CFA à compter du 1^{er} janvier 2020. Elles peuvent définir, dans le cadre du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), un schéma régional de développement de l'alternance sans que celui-ci ait un caractère prescriptif pour les branches. Elles restent compétentes pour arrêter la carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire. Elles conservent également des capacités de financement en soutien au fonctionnement des CFA, notamment la majoration de la prise en charge par les branches des contrats et en soutien à l'investissement par des possibilités de subventions, avec des fonds dédiés. Les régions voient leurs missions étendues en matière d'orientation pour accompagner le parcours de formation des jeunes. Leur domaine d'intervention est élargi aux missions exercées en matière de diffusion des informations sur les métiers et d'élaboration de documentations à portée régionale à destination des élèves et des étudiants.

L'État voit ses missions de contrôle de l'emploi des fonds de la formation professionnelle maintenues et élargis à la capacité de contrôler les opérateurs du CEP qui seront choisis par France compétences.

Le CREFOP est maintenu.

Il est créé une **commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR)** par région, dotée de la personnalité morale. Elle autorisera et financera les projets de transition professionnelle du CPF et attestera, pour le compte de Pôle emploi, du caractère réel et sérieux des projets de reconversion pouvant donner lieu à des demandes d'indemnisation des démissionnaires. Dans une période transitoire, les FONGECIF ont assuré en 2019 les missions des CPIR. Les agréments des CPIR seront établis par l'État au cours du 2^{ème} semestre 2019, pour une pleine opérationnalité au 1^{er} janvier 2020. Les agents chargés du CEP dans les FONGECIF ont conservé leurs

missions toute l'année 2019 et l'exécution des nouveaux marchés pour le CEP des actifs occupés, doit être effective au 1er janvier 2020.

La reconnaissance législative du Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation (COPAREF) est supprimée dans le code du travail, les partenaires sociaux demeurant libres de s'organiser au niveau régional dans un cadre associatif ou autre. Les missions légales qui étaient celles des COPAREF disparaissent au vu des évolutions de la loi (établissement des listes éligibles au CPF, avis sur l'affectation des fonds libres de la taxe d'apprentissage).

La convention régionale pluriannuelle de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle entre la Région et l'État d'une part, et des opérateurs d'autre part, est maintenue.

1.1.5. Formation des demandeurs d'emploi : une compétence décentralisée, une contribution forte des partenaires sociaux et un effort d'investissement de l'État lancé en 2018

1.1.5.1. L'investissement dans les compétences dans le cadre du Grand plan d'investissement 2017-2022

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

Sur le champ de la mission Travail et Emploi, ce plan d'investissement dans les compétences (PIC) sera d'une part axé sur la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés (parcours de formation mêlant actions de formations et séquences d'accompagnement avant, pendant et après la formation pour réduire les ruptures et cheminer vers la qualification, actions de préparation aux dispositifs d'alternance, tests de positionnement, parcours intégrés déployés sous forme d'appels à projets compétitifs), d'autre part axé vers l'accélération de la transformation du système de formation professionnelle dont les orientations ont été fixées dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (LCAP) (investissement dans les systèmes d'information, les outils d'évaluation, l'appui à la transformation des branches professionnelles pour l'adaptation de leurs référentiels de compétences, etc.).

Ce plan présente des différences fortes avec les plans de formation des demandeurs d'emploi mis en œuvre antérieurement. Il vise un effet structurel prononcé en s'appuyant sur les leviers suivants :

- une exigence sur les publics : le financement de l'État est réorienté vers ceux qui ont le plus de difficulté sur le marché du travail, les demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés. En 2016, année de mise en œuvre du plan « 500 000 formations supplémentaires », la part des peu qualifiés parmi l'ensemble des stagiaires était restée stable à 28 % et les taux d'accès à la formation de ces publics avaient certes augmenté, mais dans les mêmes proportions que ceux des demandeurs d'emploi ayant des niveaux de diplôme plus élevés ;
- une exigence sur le contenu, avec d'une part un accent sur les formations longues et les formations certifiantes, qui garantissent plus durablement l'accès à l'emploi que les formations courtes, et d'autre part une meilleure prise en compte du numérique par l'appareil de formation, tant du point de vue du contenu des formations proposées que de celui des modalités d'apprentissage développées ;
- une attention portée à l'accompagnement des publics ciblés, demandeurs d'emploi et jeunes, avant, pendant et après leur formation ;
- une vision pluriannuelle avec les collectivités régionales, permettant à l'ensemble de l'écosystème de s'inscrire dans un cadre clarifié sur 4 ans, dont la mise en cohérence suit le contenu de la loi LCAP.

L'exercice 2018 a constitué la première année du plan, avec une enveloppe dédiée de 1 516 M€ en autorisations d'engagement et de 1 181 M€ en crédits de paiement.

L'exercice 2019 constitue l'année de montée en charge, avec une enveloppe dédiée de 2 850 M€ en autorisations d'engagement et de 2 403 M€ en crédits de paiement.

1.2. Les enjeux européens de la formation professionnelle

La question de la formation professionnelle constitue un chantier européen porteur de forts enjeux politiques qui concerne, pour le ministère du travail, la formation professionnelle initiale en alternance et la formation continue des salariés et des personnes à la recherche d'emploi. Il s'applique à une large gamme de sujets, de la transparence des certifications pour favoriser la mobilité en passant par l'orientation vers des études et emplois en Europe et la validation des acquis de l'expérience, notamment acquise à l'étranger.

Dans le cadre de la coopération européenne (Éducation formation 2020), les conclusions de Riga adoptées le 22 juin 2015 ont défini cinq priorités, auxquelles répondent les politiques menées en France :

- 1- promouvoir la formation par le travail sous toutes ses formes particulièrement par l'apprentissage ;
- 2- développer des mécanismes d'assurance qualité ;
- 3- améliorer l'accès à la formation professionnelle et aux certifications pour tous ;
- 4- renforcer les compétences essentielles ;
- 5- permettre le développement professionnel des enseignants, formateurs et tuteurs.

Dans ce contexte, la Commission (DG emploi) a lancé en juin 2016, une initiative « nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe » (Skills Agenda). Cette initiative a débouché sur plusieurs textes européens dont la recommandation du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcements des compétences des adultes. Un bilan de sa mise en œuvre en France a été adressé à l'été 2018 à la Commission européenne, mettant en avant les chantiers du plan investissement compétences de 15 milliards d'euros sur cinq ans (2018-2022) et les dispositions de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Le projet de conclusions du Conseil du 26 avril 2019 sur la mise en œuvre de tous les États membres, prend acte des progrès accomplis et invite les États à, notamment, sensibiliser davantage les employeurs, en particulier les PME.

Par ailleurs, les négociations sur l'avenir de la coopération européenne en matière d'éducation formation après 2020 se poursuit. Les directeurs généraux de la formation professionnelle des États membres seront consultés en octobre 2019 (lors de leur réunion semestrielle « DGVT ») pour une adoption sous la présidence de la Croatie en 2020.

Les priorités politiques de la France sont le développement de la mobilité (notamment la mobilité longue des apprentis), la construction de l'EEE (espace éducatif européen), la défense des valeurs européennes, de la langue française et du multilinguisme.

Enfin, les recommandations (provisaires) adressées à la France dans le cadre de l'exercice du Semestre européen 2019 s'inscrivent dans la continuité des recommandations depuis 2016 : favoriser l'intégration de tous les demandeurs d'emploi sur le marché du travail, garantir l'égalité des chances, en mettant particulièrement l'accent sur les groupes vulnérables, notamment les personnes issues de l'immigration, et remédier aux pénuries et aux inadéquations de compétences.

2. Le financement par l'État (mission Travail et Emploi) de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2020

Programme 102 – Accès et retour à l'emploi

Accompagnement et insertion des jeunes

Le programme 102 porte notamment le financement des structures qui assurent aux jeunes une formation sur les savoirs de base en vue de leur insertion professionnelle :

- les écoles de la deuxième chance (E2C), co-financées avec les conseils régionaux, à hauteur de 24 M€ ;
- l'Établissement public d'insertion de la Défense (EPIDE) qui recevra une subvention de l'État de 56 M€ sur le programme 102 ;

Il porte aussi les dépenses d'accompagnement des jeunes vers l'emploi, qui ne relèvent pas directement de la formation professionnelle, mais contribuent à cette politique car la formation et l'apprentissage sont des modalités essentielles pour l'accès à l'emploi de ce public. Ces dépenses correspondent au financement des missions locales, constitué d'une part des subventions liées au fonctionnement courant de ces structures et des crédits dédiés à certains dispositifs d'accompagnement spécifiques (actions de parrainage), soit au total, 217 M€ pour 2020.

Depuis 2013, la Garantie Jeunes fait partie des outils à disposition des missions locales. Ciblée sur les jeunes les plus éloignés de l'emploi et les moins qualifiés, elle s'articule autour d'un volet « accompagnement » mis en œuvre par les missions locales et d'une allocation financière versée par l'État. D'abord expérimentée dans un nombre limité de missions locales, la Garantie Jeunes a été généralisée en 2017 à l'ensemble d'entre elles. À compter de 2018, elle est intégrée à l'effort en faveur des compétences porté par le Grand plan d'investissement présenté par le Premier ministre le 25 septembre 2017, avec pour objectif d'atteindre le seuil de 100 000 jeunes accompagnés par an. Au total, 524,5 M€ sont prévus en PLF 2020 au titre de la Garantie Jeunes dont 160 M€ pour le volet accompagnement et 364,5 M€ au titre du volet allocation.

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

Formation des demandeurs d'emploi

A partir de 2018, un effort inédit en faveur de la formation des personnes en recherche d'emploi est mis en œuvre dans le cadre du grand plan d'investissement à travers le plan d'investissement dans les compétences (PIC) qui permet la formation de 2 millions de demandeurs d'emploi dont 1 million de jeunes.

Le PIC est mis en œuvre, d'un point de vue opérationnel, par les Régions et par Pôle Emploi : ce sont ces acteurs qui effectuent les achats de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi et qui réalisent donc, au sens de la comptabilité nationale, la dépense finale au bénéfice de ce public. Les crédits permettant cet achat de formation leur sont versés préalablement par l'État.

L'année 2019 a été marquée par une forte montée en charge du PIC. Près d'une trentaine de programmes aura été engagée au cours de l'exercice. L'année 2019 est également celle de la finalisation des négociations avec les régions pour la contractualisation des Pactes pluriannuels d'investissement dans les compétences. Plus de 475 000 entrées en formation et 200 000 prestations d'accompagnement sont financées dans ce cadre.

Dans la continuité de 2019, l'année 2020 doit constituer l'année du plein déploiement des actions : 865 M€ en autorisations d'engagement (AE) et 496 M€ en crédits de paiement (CP) sont inscrits en PLF 2020 auquel viendra s'ajouter la contribution de France compétences à hauteur de 1 582 M€ portant la somme totale à 2 247 M€ en AE et 2 078 M€ en PC. Il s'agit notamment de financer les parcours de formation, par le biais des Pactes pluriannuels d'investissement dans les compétences, qui monteront pleinement en charge. Ces contrats, qui prennent la suite des conventions dites « d'amorçage » de 2018 s'appuient sur des diagnostics des besoins territoriaux en compétences et en formation. Ils ont vocation à financer des parcours personnalisés, jalonnés de plusieurs formations et d'actions d'accompagnement. Les dispositifs suivant, gérés par Pôle Emploi, atteindront également leur pic de charge :

- Les POEC qui proposent des actions de préparation à l'emploi collectif permettant à de nombreux demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche. La cible estimée est de 43 000 entrées de bénéficiaires sur l'année 2020.

- « Valoriser son image professionnelle » qui a pour objectif de permettre à un bénéficiaire de travailler la dimension du savoir-être professionnel dans sa démarche d'accès à l'emploi, de lui permettre de mieux connaître, de développer et/ou valoriser ses propres savoir-être professionnels et in fine, d'être capable à l'appui de méthodes pédagogiques innovantes, d'évoluer avec aisance en milieu professionnel. La cible estimée est de 80 000 bénéficiaires sur l'année 2020.
- Les POEI qui permettent de former des demandeurs d'emploi avant leur embauche dans une entreprise pour un contrat de 12 mois minimum. La cible estimée est de 25 000 entrées de bénéficiaires sur l'année 2020.

Alternance

Le programme porte également différentes dépenses directes en faveur de l'apprentissage :

- le dispositif d'exonérations de cotisations sociales lié aux contrats d'apprentissage pour 590 M€ ;
- L'aide unique aux employeurs d'apprentis (AUEA) pour laquelle sont prévus en PLF 2020 913 M€ en AE et 662 M€ en CP. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu le remplacement, à compter du 1er janvier 2019, de quatre dispositifs d'aide aux employeurs d'apprentis (l'aide «TPE Jeunes apprentis», la prime à l'apprentissage, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt apprentissage) par une nouvelle aide unique, ciblée sur les entreprises de moins de 250 salariés et sur les apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat (niveau IV ou V). L'aide unique aux employeurs d'apprentis, prévue par le décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018, a vocation à apporter de la lisibilité et à simplifier les démarches des entreprises puisqu'elle regroupe plusieurs dispositifs existants versés à la fois par l'État et les régions selon des critères différents.

Toujours dans le domaine de l'alternance, le programme finance le dispositif d'exonérations de cotisations sociales bénéficiant aux contrats de professionnalisation ainsi que l'aide à l'embauche des plus de 45 ans en contrat de professionnalisation.

À compter de 2019 également, dans le cadre de l'élargissement des allègements généraux de cotisations sociales prévu en contrepartie de la suppression du CICE, les dispositifs d'exonérations ciblés sur les contrats d'apprentissage et sur les contrats de professionnalisation, moins favorables que les allègements généraux dans la plupart des cas, sont largement revus, entraînant une forte diminution de la compensation portée par le programme 103.

Formation professionnelle

Dans le cadre de son effort en faveur de la formation professionnelle, le programme 103 finance l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) qui est un opérateur prédominant de la mise en œuvre du PIC. Le PLF 2020 prévoit une subvention pour charges de service public de 110 M€ pour l'opérateur.

Il porte aussi plusieurs dépenses directes en faveur de la formation professionnelle, constituées principalement de subventions à divers organismes :

- le Centre pour le développement de l'information permanente (Centre Inffo), opérateur de l'État qui constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle, pour 4,1 M€ ;
- l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), qui a pour mission principale de fédérer et d'optimiser les moyens affectés par l'État, les collectivités territoriales, les entreprises et la société civile à la lutte contre l'illettrisme, pour 0,6 M€ ;
- 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) et les agences régionales d'amélioration des conditions de travail (ARACT). Ces dépenses sont prévues dans le cadre des contrats de plan État-région.

Le programme 103 finance aussi pour 0,7 M€ le programme franco-allemand d'échanges de jeunes et d'adultes en formation professionnelle initiale et continue, qui a pour objectif de contribuer au développement de la mobilité entre la France et l'Allemagne en permettant à des jeunes en cours de formation et à des adultes déjà engagés dans la vie active d'effectuer une partie de leur formation dans le pays partenaire.

Il finance aussi pour 2,4 M€ les dépenses liées à la rémunération du régime public des stagiaires (RPS) de la formation professionnelle, pour les publics qui n'ont été ni décentralisés ni transférés à d'autres ministères. Il s'agit désormais uniquement des travailleurs handicapés non suivies dans les centres de rééducation professionnelle (CRP).

Systèmes d'information de la formation professionnelle

Le programme 103 a financé, de 2014 à 2017, le projet informatique lié à la mise en place du compte personnel de formation (CPF), financement qui prend principalement la forme d'une convention conclue sur 3 ans avec la Caisse des dépôts et consignations. Le système d'information du CPF, opérationnel depuis le 1^{er} janvier 2015, permet de mettre à la disposition des titulaires des comptes et des financeurs un portail avec les fonctionnalités suivantes : un site d'information, un applicatif de gestion des listes de certifications éligibles au CPF, les opérations de mobilisation du compte en débit et en crédit et l'accès au dossier des formations suivies dans le cadre du CPF et plus largement du passeport « orientation – formation - compétences ».

En 2016 et 2017, le programme a également porté le financement du projet lié à la mise en place du compte personnel d'activité (CPA). La Caisse des dépôts et consignations, désignée opérateur du CPA, a ainsi été chargée de mettre en place, via un portail numérique, les comptes CPA accessibles à chacun depuis un espace personnel, ainsi qu'une plate-forme pouvant accueillir des services numériques utiles à la gestion des parcours professionnels. Ce projet a fait l'objet d'un co-financement du Programme des investissements d'avenir (PIA).

En 2018, les deux projets ont fusionné et le programme 103 a continué à financer les coûts de développement et de fonctionnement des systèmes d'information lié au CPF et au CPA.

En 2019, le SI CPF s'est adapté aux évolutions portées par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Dans le cadre d'une alimentation du compte qui s'effectue désormais en euros, il s'agit notamment de faciliter l'utilisation du CPF en permettant à ses bénéficiaires de disposer d'un accès direct à l'offre de formation et de gérer en totale autonomie leur dossier de prise en charge, de l'inscription au paiement de l'organisme de formation qu'ils auront choisi.

La loi du 5 septembre 2018 confie la gestion du compte personnel de formation à la Caisse des dépôts et consignations qui en assure seule les différentes dimensions, de l'inscription des titulaires de droits à formation au paiement des organismes de formation.

Cette nouvelle version du service dématérialisé CPF permettra, dès décembre 2019, aux titulaires de comptes de s'inscrire directement aux formations et de payer les organismes de formation avec les droits dont ils disposent, sans mobiliser d'intermédiaire.

La Caisse des dépôts et consignations reçoit de France compétences et mutualise l'ensemble des fonds dédiés au financement du compte personnel de formation collectés par les opérateurs de compétences.

En 2020, le budget de fonctionnement et d'évolution du SI CPF ne sera plus porté par l'État. France compétences assurera ainsi le financement du projet.

Accompagnement des entreprises

Enfin, le programme 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 à difficultés à se maintenir en emploi. Ces dépenses rassemblent :

- les crédits de la politique contractuelle incitant et aidant les TPE-PME à anticiper leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines ;
- les crédits d'appui au service public de l'emploi (SPE) dans l'accompagnement des mutations économiques et la sécurisation des parcours ;
- les crédits des conventions de formation et d'adaptation du Fonds national pour l'emploi (FNE-Formation) ;
- les crédits consacrés aux cellules d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP) à hauteur de 1,2 M€, qui s'adressent aux salariés dont le licenciement est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement, mais qui disposent de droits suffisants pour prétendre à l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

Compte d'affectation spéciale – Financement de la modernisation et du développement de l'apprentissage (CAS FNDMA)

Depuis sa réforme, initiée par la loi du 29 décembre 2013 de finances rectificative pour 2013 et complétée par la loi du 8 août 2014 de finances rectificative pour 2014, le CAS FNDMA avait pour objet de verser aux conseils régionaux, à partir d'une fraction de 51 % de la taxe d'apprentissage, une partie de la ressource régionale pour l'apprentissage, complétée par une part du produit de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE).

Cette dépense était donc une dépense indirecte en faveur de l'apprentissage, puisque la dépense finale est effectuée par les conseils régionaux.

Les programmes 787 « Répartition régionale de la ressource régionale consacrée au développement de l'apprentissage » et 790 « Correction financière des disparités régionales de taxe d'apprentissage et incitations au développement de l'apprentissage » constituaient le support de versement de ces fonds aux régions.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu une réforme en profondeur du financement de l'apprentissage. La collecte des contributions obligatoires, qui était assurée par les organismes collecteurs paritaires agréés, sera transférée à terme au réseau des Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF). Cette refonte des missions s'est également accompagnée d'une profonde refonte du réseau, passant de 20 organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) à 11 opérateurs de compétences (OPCO) qui continueront d'assumer la tâche de la collecte en 2020. Les URSSAF seront ainsi chargées de la collecte des contributions légales puis de leur reversement à France compétences.

Créée le 1er janvier 2019 par la loi du 5 septembre 2018, France compétences est un établissement public administratif qui a pour mission d'assurer le financement, la régulation, le contrôle et l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Cet opérateur est chargé de répartir l'ensemble des fonds mutualisés de la formation et de l'alternance, dont la taxe d'apprentissage, entre les différents financeurs : opérateurs de compétences (OPCO), Caisse des dépôts et consignations (CDC), État, régions, commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) et opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP). Les fonds ainsi répartis permettront le financement de dispositifs qui œuvrent pour le développement des compétences de l'ensemble des actifs (compte personnel de formation, contrats en alternance, conseil en évolution professionnelle...).

Au regard de ce nouveau circuit de financement, le projet de loi de finances pour l'année 2020 supprime le compte d'affectation spéciale « Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage ».

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

La taxe d'apprentissage qui constitue la principale ressource du financement des CFA est répartie jusqu'au 31 décembre 2019 en trois fractions :

- une fraction attribuée aux Régions (51%) complétée d'une fraction de taxe intérieure sur la consommation des produits énergétiques (TICPE) assurant à chaque région une ressource régionale pour l'apprentissage principalement utilisée pour le financement des subventions d'équilibre des centres de formation d'apprentis ;
- une deuxième fraction, le « quota » (26%), qui est directement attribuée aux centres de formation des apprentis et aux sections d'apprentissage par les entreprises assujetties ;
- la troisième fraction, le « hors quota » (23%), est affectée par les entreprises au financement de formations technologiques et professionnelles initiales hors apprentissage assurées par certaines catégories d'établissements.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme la gouvernance et le financement de la compétence apprentissage. Elle confie ainsi, à compter du 1er janvier 2020, aux branches professionnelles la responsabilité du financement des contrats d'apprentissage, via les opérateurs de compétences (OPCO). À cette date, les opérateurs de compétences prendront financièrement en charge les contrats d'apprentissage selon un niveau fixé par les branches professionnelles et un principe de financement à l'activité. À ce titre, France compétences et les OPCO percevront l'intégralité du produit de la taxe d'apprentissage et de la contribution de formation professionnelle (CFP).

Dans ce cadre, la loi de finances initiale pour 2020 crée un dispositif assurant la neutralité budgétaire de la réforme de l'apprentissage pour les régions :

- un financement complémentaire, d'un montant fixe, qui sera versé aux régions présentant un montant de ressources compensatrices supérieur au montant des dépenses d'apprentissage constatées à la veille du transfert de la compétence qui s'établirait à 229,47 M€ par an ; ce financement est assuré par un prélèvement sur recettes d'un montant fixe et est complété par une fraction de TICPE inscrite en en projet de loi de finances initiale pour 2020 et dont le montant transféré est fixé à partir de l'exécution 2018, soit 156,88 M €.
- des ressources complémentaires seront reprises aux régions présentant un montant de ressources compensatrices inférieur au montant des dépenses d'apprentissage constatées à la veille du transfert de la compétence ; le montant de cette reprise s'établirait à 11,29 M€ par an.

Les régions, bénéficiaires jusqu'au 31 décembre 2019 d'une ressource régionale pour l'apprentissage constituée de 51% de la taxe d'apprentissage et d'une fraction de taxe intérieure sur la consommation des produits énergétiques, seront quant à elles destinataires, à compter de 2020 en application du I de l'article L.6211-3 du code du travail, de deux enveloppes distinctes destinées à financer les CFA quand des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique qu'elles identifient le justifient. Les deux enveloppes régionales distinguent les dépenses de fonctionnement et d'investissement des CFA.

Ce financement sera assuré par France compétences, à hauteur respectivement de 138 M€ et de 180 M€ par an.

Les dépenses fiscales en faveur de la formation professionnelle

L'effort financier de l'État doit aussi être mesuré au regard des dépenses fiscales auxquelles il consent en faveur de la formation professionnelle.

Le tableau ci-dessous retrace le montant estimé des dépenses fiscales qui concourent aux politiques de formation professionnelle :

en M€	Chiffrage pour 2018	Chiffrage pour 2019	Chiffrage pour 2020
Crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage	198	180	-
Exonération du salaire des apprentis et des gratifications versées aux stagiaires dans le cadre des conventions de stages signées à compter du 1^{er} septembre 2015	465	470	470
Crédits d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation du chef d'entreprise	52	52	52

Le crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage a été abrogé au 1er janvier 2019 dans une optique de simplification des démarches pour les entreprises. En effet, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel rationalise les aides directes aux employeurs d'apprentis par la mise en place à compter du 1er janvier 2019 d'une aide directe unique versée par l'État en substitution de 4 dispositifs : l'aide TPE Jeunes-Apprentis, la prime à l'apprentissage, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage. Pour couvrir les dépenses engagées par les employeurs au titre de l'exercice 2018, cette dépense fiscale a été prévue une dernière fois en 2019.

Formation professionnelle

LES ORIENTATIONS, CRÉDITS ET LOIS DE FINANCES

	Exécution 2018		LFI 2019		PLF 2020		Variation 2020/2019 (M€)		Variation 2020/2019 (%)	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Programme 102										
Formation des demandeurs d'emploi	90,46	90,46	159,57	159,57	0,00	0,00	-159,57	-159,57	0,00	0,00
Rémunération des demandeurs d'emploi en formation (R2F + AFDEF)	90,46	90,46	159,57	159,57	0,00	0,00	-159,57	-159,57	-100%	-100%
Formation des jeunes	417,04	394,49	441,32	434,40	456,94	456,94	15,62	22,54	4%	5%
Écoles de la deuxième chance (E2C)	20,48	20,52	24,00	24,00	24,00	24,00	0,00	0,00	0%	0%
Établissement public d'insertion de la défense (EPIDE)	51,81	51,81	54,44	54,44	56,00	56,00	1,56	1,56	3%	3%
Autres actions d'accompagnement	344,75	322,17	362,88	355,96	376,94	376,94	14,06	20,98	4%	6%
Total 102	507,50	484,96	600,89	593,97	456,94	456,94	-143,94	-137,02	-24%	-23%
Programme 103										
Accompagnement des entreprises	33,53	20,32	38,42	46,01	44,65	51,71	6,23	5,70	16%	12%
Appui aux filières branches entreprises	32,42	17,37	37,02	44,61	43,45	50,51	6,43	5,90	17%	13%
Appui au SPE - Accompagnement des mutations économiques	0,33	2,17								
CASP	0,78	0,78	1,40	1,40	1,20	1,20	-0,20	-0,20	-14%	-14%
Alternance	1 523,65	1 518,96	1 514,97	884,90	1 506,22	1 256,69	-8,75	371,78	-1%	42%
Exonérations liées aux contrats d'apprentissage	1 309,44	1 309,44	467,74	467,74	589,52	589,52	121,78	121,78	26%	26%
Exonérations liées aux contrats de professionnalisation	18,01	18,01								
Aide TPE - Jeunes apprentis	192,38	187,70	120,96	192,70	0,00	1,35	-120,96	-191,35	-100%	-99%
Aide financière pour les jeunes apprentis	0,31	0,31								
Aide à l'embauche des seniors	3,51	3,51	3,50	3,50	4,10	4,10	0,60	0,60	17%	17%
Aide unique pour les employeurs d'apprentis			922,76	220,96	912,60	661,72	-10,17	440,76	-1%	199%
Formation des demandeurs d'emploi	916,48	646,58	848,67	387,71	864,89	495,71	16,22	108,00	2%	28%
Plans annuels de formation (plan 500 000...)	0,44	255,14								
Plan pluri-annuel d'investissement dans les compétences	916,03	391,44	848,67	387,71	864,89	495,71	16,22	108,00	2%	28%
Formation des publics spécifiques	0,00	0,00	2,42	2,42	2,42	2,42	0,00	0,00	0%	0%
Rémunération stagiaires - Actions qualifiantes	0,00	0,00	2,42	2,42	2,42	2,42	0,00	0,00	0%	0%
Programme "Compétences clés"										
Actions en faveur des personnes illettrées et des personnes sous main de justice	0,00	0,00	0,00	0,00						
Subventions à des organismes	270,22	270,84	135,96	135,64	136,24	135,91	0,27	0,27	0%	0%
AFFPA	249,61	249,61	110,00	110,00	110,00	110,00	0,00	0,00	0%	0%
Centre INFFO	4,33	4,33	4,10	4,10	4,10	4,10	0,00	0,00	0%	0%
Échanges franco-allemands	0,18	0,21	0,43	0,43	0,70	0,70	0,27	0,27	64%	64%
Subventions à divers organismes nationaux (Erasmus +, ANLCL...)	0,22	0,29	0,56	0,56	0,56	0,56	0,00	0,00	0%	0%
Subventions à divers organismes territoriaux (CARIF, OREF, ARACT)	15,86	16,39	20,88	20,55	20,88	20,55	0,00	0,00	0%	0%
Systèmes d'information de la formation professionnelle	22,99	17,33	8,00	8,00	3,00	3,00	-5,00	-5,00	-63%	-63%
Total 103	2 766,87	2 474,03	2 548,44	1 464,68	2 557,42	1 945,44	8,98	480,76	0%	33%
TOTAL 102 et 103	3 274,37	2 958,98	3 149,32	2 058,65	3 014,36	2 402,38	-134,96	343,74	-4%	17%
CAS FNDMA										
Exécution 2018										
LFI 2019										
PLF 2020										
Variation (%)										
AE CP AE CP AE CP AE CP AE CP										
Programme 787 - Part fixe de la ressource régionale pour l'apprentissage	1 389,94	1 389,94	1 384,54	1 384,54						
Programme 790 - Part dynamique de la ressource régionale pour l'apprentissage	299,97	300,00	325,17	325,17						
TOTAL (P. 102 + P. 103 + CAS FNDMA)	4 964,28	4 648,92	4 859,04	3 768,36	3 014,36	2 402,38	-1 844,68	-1 365,98	-38%	-36%

Les évolutions prévues par la loi de finances pour 2020

- Le projet de loi de finances pour 2020 prévoit de prolonger l'effort de l'État en faveur de la formation des demandeurs d'emplois dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences. Ce plan, intégré au Grand plan d'investissement de 57 Mds€ annoncé par le Premier ministre le 25 septembre 2017, doit permettre de former et d'accompagner vers l'emploi d'ici 2022 un million de demandeurs d'emploi faiblement qualifiés, ainsi qu'un million de jeunes décrocheurs. L'année 2019 a été marquée par une forte montée en charge du PIC. Près d'une trentaine de programmes aura été engagée au cours de l'exercice. L'année 2019 est également celle de la finalisation des négociations avec les régions pour la contractualisation des Pactes pluriannuels d'investissement dans les compétences. L'enveloppe financière globale du PLF 2020 sur le programme 103 s'élève à 864,89 M€ en AE et de 495,71 M€ en CP. Cette enveloppe est complétée par des financements fléchés sur le programme 102, le programme 155 et le programme 162 pour porter les crédits budgétaires du PIC à 1,47 Mds€ en AE et 1,10 Mds€ en CP. Un fonds de concours d'un montant de 1,58 Md€ en provenance de France compétences complète également cette dotation budgétaire, en application de l'article L. 6123-5 du code du travail.

- En 2019, le SI CPF s'est adapté aux évolutions majeures portées par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Dans le cadre d'une alimentation du compte qui s'effectue désormais en euros, il s'agit notamment de faciliter l'utilisation du CPF en permettant à ses bénéficiaires de disposer d'un accès direct à l'offre de formation et de gérer en totale autonomie leur dossier de prise en charge, de l'inscription au paiement de l'organisme de formation qu'ils auront choisi. A ce titre, les informations relatives à l'offre de formation sont agrégées dans une base de données gérée par la Caisse des dépôts. Cette nouvelle version du service dématérialisé CPF (refonte du site internet et développement d'une application mobile) sera accessible dès décembre 2019. La loi du 5 septembre 2018 réforme également la gestion du CPF qui est confiée à la Caisse des dépôts et consignations (décret n° 2018-1333 du 28 décembre 2018 relatif à la gestion du compte personnel de formation par la caisse des dépôts et consignations). La CDC en assure désormais seule, les différentes dimensions, de l'inscription des titulaires de droits à formation au paiement des organismes de formation. La CDC reçoit de France compétences (décret n°2018-1331 du 28 décembre 2018) et mutualise l'ensemble des fonds dédiés au financement du compte personnel de formation collectés par les opérateurs de compétences. Pour 2020, le budget de fonctionnement et d'évolution du SI PCF ne sera plus porté par l'État. Aussi, le PLF 2020 ne prévoit pas de dotation car c'est France compétences qui assurera désormais le financement du projet.
- L'entrée en vigueur du code du travail à Mayotte au 1^{er} janvier 2018 implique la décentralisation à cette date des compétences transférées par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, en particulier les programmes « Compétences-clés » et « Actions adaptées aux besoins des personnes illettrées et des personnes sous main de justice ». Ce transfert de compétences sera compensé au département de Mayotte sous forme d'une majoration de la fraction du produit de la TICPE définie à l'article 40 de la loi du 30 décembre 2005 de finances pour 2006.
- Le projet de loi de finances pour 2020 tire la conséquence de la réforme des aides à l'apprentissage portée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui prévoit la suppression de quatre dispositifs d'aide aux employeurs d'apprentis (crédit d'impôt apprentissage, prime à l'apprentissage, aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire, aide TPE-Jeunes apprentis) au profit d'une aide unique à l'apprentissage. Cette nouvelle aide, prévue par le décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018 et créée au 1^{er} janvier 2019, est ciblée sur les entreprises de moins de 250 salariés et sur les apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat (niveau IV ou V) et a vocation à apporter de la lisibilité et à simplifier les démarches des entreprises. Les crédits prévus au titre de la première année de montée en charge du dispositif s'élèvent à 912,60 M€ en AE et 661,72 M€ en CP, après application d'une mesure de périmètre de 329,49 M€ en AE/CP qui correspond à la recentralisation d'une partie des fractions de TICPE affectées aux dépenses régionales en faveur de l'apprentissage.

Le financement par l'État de l'apprentissage : synthèse

Jusqu'en 2019, une fraction, fixée à 51 % par le code du travail, du produit de la taxe d'apprentissage versée par les entreprises transite par le compte d'affectation spéciale « Financement de la modernisation et du développement de l'apprentissage » (CAS FNDMA) et est redistribuée aux conseils régionaux sous forme de « ressource régionale pour l'apprentissage ». Une partie de cette ressource, complétée par une fraction du produit de la taxe intérieure sur la consommation des produits énergétiques (TICPE), constitue la « part fixe », fixée à 1 544 M€ par le code du travail et qui n'a pas vocation à évoluer. Le solde de cette ressource, la « part dynamique », est réparti, dans une logique de péréquation, selon des critères prenant en compte les disparités régionales dans les versements de la taxe d'apprentissage mais également l'évolution des effectifs régionaux d'apprentis inscrits dans les centres de formations d'apprentis et les sections d'apprentissage et leur répartition dans les formations conduisant aux premiers niveaux de qualification (niveaux IV et V) et celles de niveau supérieur (post-baccalauréat). Cette ressource permet le développement de politiques territoriales en matière d'apprentissage, principalement par le financement par les conseils régionaux des centres de formation d'apprentis et sections d'apprentissage.

Par ailleurs, l'État avait mis en place plusieurs dispositifs d'aides à destination des apprentis et de leurs employeurs. Ces aides peuvent prendre différentes formes (aides directes, exonération d'impôt ou de cotisations sociales) et être financées par crédits budgétaires ou par d'autres moyens (ressources fiscales affectées, dépense fiscale). Ces différentes aides sont les suivantes :

- l'exonération de cotisations sociales au bénéfice des contrats d'apprentissage. Le coût de cette aide pour la Sécurité sociale est compensé par l'État sous forme de crédits budgétaires,
- le crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage et l'exonération de l'impôt sur le revenu de l'apprenti,
- l'aide TPE-Jeunes apprentis ainsi que, en 2017 uniquement, l'aide financière pour les jeunes apprentis. Ces deux aides sont versées directement par l'État,
- la prime à l'apprentissage et l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire. Ces deux aides sont versées par les conseils régionaux, avec compensation par l'État à hauteur de 1 000 € par apprenti, sous forme d'affectation de ressource fiscale.

Sur la période 2017-2019, la ressource régionale pour l'apprentissage et l'ensemble de ces aides représentent un total de financement de 4,35 Mds€ par an en moyenne.

L'incidence budgétaire pour l'État de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme le financement de l'apprentissage.

A compter du 1er janvier 2019, la loi a prévu le remplacement de quatre dispositifs d'aide aux employeurs d'apprentis par une nouvelle aide unique, ciblée sur les entreprises de moins de 250 salariés et sur les apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat (niveau IV ou V). L'aide unique aux employeurs d'apprentis, prévue par le décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018, a vocation à apporter de la lisibilité et à simplifier les démarches des entreprises puisqu'elle regroupe plusieurs dispositifs existants versés à la fois par l'État et les régions selon des critères différents : l'aide « TPE Jeunes apprentis » la prime à l'apprentissage, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt Apprentissage.

A compter du 1er janvier 2020, la compétence des régions en matière d'apprentissage est supprimée au profit des branches professionnelles qui se voient confier la responsabilité des contrats d'apprentissage via les opérateurs de compétence. Ces derniers prennent en charge les contrats d'apprentissage selon un niveau fixé par les branches professionnelles et un principe de financement de l'activité. Les régions ne financent plus les centres de formation d'apprentis (CFA) et le canal de financement passant par le CAS FNDMA n'a plus lieu d'être. L'ensemble de la taxe d'apprentissage sera désormais affecté à France compétences et aux opérateurs de compétences, qui financeront les CFA sur la base d'un financement « au contrat ». Le projet de loi de finances pour 2020 prévoit la suppression du CAS FNDMA.

Aux termes de la loi, les régions ne sont donc plus bénéficiaires de la fraction régionale pour l'apprentissage constituée de 51% de la taxe d'apprentissage et d'une fraction de TICPE et les trois fractions de TICPE qui constituaient des transferts de ressources complémentaires à la taxe d'apprentissage sont supprimées.

Formation professionnelle

LES ORIENTATIONS, CRÉDITS ET LOIS DE FINANCES

Dans le cadre de ce transfert de compétences, il est prévu à compter du 1er janvier 2020 une compensation intégrale des charges transférées à l'État correspondant aux dépenses réalisées par les régions. Le dispositif mis en place est le suivant :

1. Le projet de loi de finances pour 2020 crée une fraction de TICPE de même montant que les trois fractions supprimées afin de financer le dispositif de neutralisation financière de la réforme en faveur des régions.
2. Un financement complémentaire d'un montant de 218 M€ sera versé aux régions qui présentent un montant de ressources compensatrices supérieur au montant des dépenses d'apprentissage constatées à la veille du transfert de la compétence. Ce financement est assuré par un prélèvement sur les recettes de l'État d'un montant de 72,6 M€ et est complété par une fraction de TICPE prévue par le projet de loi de finances pour 2020 à hauteur de 156,9 M€. Le montant de 218 M€ intègre les ressources complémentaires d'un montant de 11,29 M€ reprises aux régions qui présentent un montant de ressources compensatrices inférieur au montant des dépenses d'apprentissage constatées à la veille du transfert de la compétence.
3. En application du I de l'article L.6211-3 du code du travail, les régions seront destinataires de deux enveloppes distinctes pour financer les dépenses de fonctionnement et d'investissement des CFA. Ce financement sera assuré par France compétences, à hauteur respectivement de 138 M€ et de 180 M€.

	Bénéficiaires finaux	Exécution 2018	LFI 2019	PLF 2020
Ressource régionale pour l'apprentissage - CAS FNDMA	CFA et SA	1 704 M€	1 710 M€	-
Ressource régionale pour l'apprentissage - part TICPE	CFA et SA	154 M€	160 M€	-
Total ressource régionale pour l'apprentissage		1 858 M€	1 870 M€	-
Crédit d'impôt	Employeurs	198 M€	180 M€	-
Exonération d'impôt sur le revenu	Apprentis	465 M€	470 M€	470 M€
Exonération de cotisations sociales*	Employeurs	1 309 M€	468 M€	590 M€
Total dépenses fiscales et sociales		1 972 M€	1 118 M€	1 060 M€
Aide TPE-Jeunes apprentis	Employeurs	188 M€	193 M€	1 M€
Aide unique pour les employeurs d'apprentis		-	221 M€	662 M€
Financement assuré par un prélèvement sur les recettes de l'État	Régions	-	-	61,3 M€
Financement dispositif de la réforme par TICPE (compensation de l'État aux régions)	Régions	-	-	156,9 M€
Total aides directes de l'État		188 M€	414 M€	881,2 M€
Prime à l'apprentissage compensation par TICPE	Employeurs	231 M€	231 M€	-
Aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire compensation par TICPE	Employeurs	95 M€	99 M€	-
Total aides régionales compensées par l'État		326 M€	330 M€	-
Financement du fonctionnement des CFA via France compétences **	CFA	-	-	138 M€
Financement de l'investissement des CFA via France compétences**	CFA	-	-	180 M€

Total aides versées par France compétences		-	-	318 M€
Total financement État		4 344 M€	3 732 M€	2 259,2M€

* La baisse de crédits est principalement due au passage d'une partie des exonérations de cotisations sociales liées aux contrats d'apprentissage aux allègements généraux devenus plus favorables.

** Versement aux régions qui rétrocèdent aux CFA

Projection sur le financement de l'alternance par France compétences

L'année 2020 constitue la première année de mise en œuvre totale de la réforme. Les ressources dédiées à l'apprentissage sous réserve des décisions du conseil d'administration de France compétences, pourraient s'élever à 5 Mds€. Il convient de préciser que l'affectation des montants par dispositifs se fait au terme d'une délibération annuelle du CA dans les limites d'une fourchette réglementaire. Cette prévision englobe l'apprentissage, les contrats de professionnalisation, le financement des dépenses d'investissement et de fonctionnement des régions ainsi que la péréquation.

DEUXIÈME PARTIE

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

a) Hors dépenses directes des entreprises, l'effort de formation est stable par rapport à 2016

En 2017, 26,3 Md€ sont consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, hors dépenses directes des entreprises¹. Cet effort global intègre les coûts pédagogiques des formations proprement dites, mais aussi les dépenses de rémunération des stagiaires et les frais de fonctionnement et d'investissement (encadré 1) ; il cumule les dépenses de l'ensemble des agents financeurs, y compris les ménages. En 2017, la dépense nationale de formation reste stable par rapport à 2016 (- 0,1 %)². Rapportées au PIB, les dépenses de formation (hors dépenses directes des entreprises) sont d'un ordre de grandeur similaire (1,1 % en 2017 contre 1,2 % en 2016).

Après une forte hausse en 2016 emmenée par le plan 500 000, les dépenses des administrations publiques hors État (notamment celles de Pôle emploi et de l'Unédic) sont en recul (-5,7 %), à l'instar des dépenses intermédiées³ des entreprises (-3,1 %). Toutefois, dans ces deux cas, les niveaux de dépense restent supérieurs à ceux de 2015. De plus, ces baisses sont compensées par l'augmentation des dépenses d'intervention⁴ de l'État (+2,6 %), ainsi que de celles des ménages (+3,4 %).

Suite à sa forte augmentation en 2016 avec le lancement du Plan 500 000 formations supplémentaires (encadré 3), la dépense en faveur des personnes en recherche d'emploi diminue de 1,9 % en 2017 ; néanmoins, son niveau reste de 18,2 % plus élevé qu'en 2015. La dépense en faveur des jeunes progresse légèrement (+0,9 % par rapport à 2016), tandis que celle en faveur des actifs occupés décroît (-3,4 %). La dépense pour les agents de la fonction publique augmente de 3,6 %, principalement en raison des sommes consacrées à la fonction publique d'État (+5,8 %) ; les autres fonctions publiques voient également leurs dépenses de formation augmenter.

Les dépenses de formation continue et d'apprentissage par financeur final⁵

Les organismes paritaires de collecte agréés (Opc) et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) réalisent des dépenses finales pour le compte des entreprises. Ces dépenses sont financées par la taxe d'apprentissage et les contributions à la formation professionnelle que ces dernières leur versent. En 2017, les Opc et le FPSPP constituent le principal financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage avec 30,0 % de la dépense totale (tableau 1). Cette dépense intermédiée des entreprises diminue de 3,1 % par rapport à 2016.

Avec des dépenses d'intervention relativement stables par rapport à 2016 (+0,8 %), les Régions conservent leur place de deuxième financeur final (17,3 % des dépenses totales hors dépenses directes des entreprises). Les dépenses d'intervention de l'État en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage augmentent de 2,6 % par rapport à 2016 et représentent 14,0 % du total.

Les dépenses (hors fonction publique) des autres administrations ou organismes investis d'une mission de service public, dont l'Agefiph, l'Unédic⁶ et Pôle emploi, diminuent de 5,7 %, après avoir connu une augmentation de 34,7 % en 2016. En 2017, elles représentent 10,2 % de la dépense totale.

Les crédits alloués à la formation (hors agents publics) par les collectivités territoriales autres que les Régions (départements, communes...) reculent légèrement en 2017 (-1,5 %) mais pèsent peu dans l'ensemble de la dépense (moins de 1 %).

La dépense des ménages, constituée d'achats de formation à titre individuel, augmente de 3,4 %. Elle contribue à la dépense globale à hauteur de 5,5 % en 2017.

Enfin, la dépense des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière pour la formation de leur personnel, qui représente 22,7 % de la dépense totale, augmente de 3,7 %, principalement portée par la dépense de la fonction publique d'État (+5,8 %), qui en représente 42,2 %. La dépense de la fonction publique hospitalière (+3,5 %) et celle de la fonction publique territoriale (+1,8 %) progressent également.

¹ Le champ de cette publication ne comprend pas les dépenses directes des entreprises, c'est-à-dire les dépenses effectuées par les entreprises dans le cadre de leur plan de formation lorsqu'elles achètent ou réalisent elles-mêmes des formations pour leurs salariés sans faire intervenir leur organisme paritaire collecteur agréé (Opc). En effet, suite à la suppression des « déclarations fiscales 24-83 » en 2015, les données relatives à ces dépenses directes des entreprises ne sont plus disponibles.

² Suite à l'actualisation d'un certain nombre de données - certaines dépenses ont été réévaluées à l'aide de données définitives ou recalculées - le niveau de la dépense de formation a été revu par rapport au Jaune 2019. En 2016, le montant de la dépense est révisé à la hausse de 242 M€.

³ Dépenses financées par les contributions des entreprises à la formation professionnelle et à l'apprentissage ayant transité par un organisme collecteur agréé, par opposition à la dépense directe des entreprises.

⁴ C'est-à-dire en excluant les dépenses pour leurs propres agents.

⁵ Le financeur final est le financeur qui procède directement à la dépense (voir encadré 2).

⁶ L'Unédic participe financièrement à l'accès des demandeurs d'emploi à la formation par la prise en charge du revenu de remplacement des demandeurs d'emploi indemnisés et par sa contribution au budget de Pôle emploi.

Tableau 1. Dépense totale par financeur final

En millions d'euros

	2016	2017	Structure 2017 (en %)	Évolution 2016 /2017 (en %)
Opca / FPSPP (dépenses intermédiées des entreprises)	8 145	7 895	30,0	-3,1
Régions	4 526	4 560	17,3	0,8
État	3 590	3 682	14,0	2,6
Autres collectivités territoriales	106	105	0,4	-1,5
Unédic / Pôle emploi et autres administrations publiques	2 845	2 682	10,2	-5,7
<i>Dont : Unédic / Pôle emploi</i>	2 629	2 468	9,4	-6,1
<i>Autres administrations publiques</i>	216	214	0,8	-0,6
Ménages	1 393	1 440	5,5	3,4
TOTAL (hors fonctions publiques pour leurs propres agents)	20 606	20 364	77,3	-1,2
Fonctions publiques pour leurs propres agents	5 752	5 965	22,7	3,7
TOTAL (y compris fonctions publiques pour leurs propres agents)	26 357	26 328	100,0	-0,1

Lecture : en 2017, les entreprises (hormis leurs dépenses directes) dépendent globalement 7 895 millions d'euros pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Note : les montants présentés dans ce tableau comprennent les dépenses d'investissement (cf. encadré 1).

Champ : France entière.

Source : Dares.

b) La dépense intermédiée des entreprises est en baisse par rapport à 2016 mais se situe toujours au-dessus des niveaux de 2015.

En 2017, la dépense intermédiée des entreprises (via les organismes collecteurs et le FPSPP) représente 7,9 Mds€ soit une baisse de 3,1 %, après une augmentation de 6,1 % en 2016 (tableau 2). Ce repli en 2017 par rapport à 2016 se concentre sur les dépenses en faveur des personnes en recherche d'emploi (-14,8 %) ⁷ et sur les actifs occupés du secteur privé (-5,8 %). Les dépenses en faveur des dispositifs ciblés sur les jeunes, toutefois, sont en hausse (+4,1 %).

En 2017, ces dépenses intermédiées des entreprises continuent à s'orienter majoritairement vers les actifs occupés du secteur privé (55,6 %), tandis que 33,3 % du total sont consacrés aux dispositifs ciblés sur les jeunes, une part plus importante qu'en 2016 où elle atteignait 31,0 %. Les dépenses en faveur des personnes en recherche d'emploi représentent quant à elles 9,5 % du total des dépenses intermédiées des entreprises en 2017.

Les dépenses en faveur des jeunes restent prioritairement ciblées sur l'alternance. Les sommes dédiées à l'apprentissage, qui en représentent 52,5 %, augmentent de 6,9 %, en raison de la progression du nombre et du niveau de diplôme des apprentis (les dépenses d'enseignement augmentent avec le degré de qualification). Cette augmentation explique la majeure partie de la hausse des dépenses à destination de ce public.

La baisse de la dépense en faveur des personnes en recherche d'emploi (-14,8 %) est en grande partie due à la diminution des dépenses consacrées au CIF-CDD, dispositif en extinction (-60,6 %), ainsi qu'au Compte Personnel de Formation (CPF), en place depuis le 1er janvier et voué à le remplacer (-36,9 %), dans la mesure où ce dernier avait été fortement crédité en 2016. Les dépenses effectuées par les Opca au titre des actions de professionnalisation, en revanche, sont en hausse de 19,7 %.

Le recul des dépenses intermédiées de formation des entreprises en faveur des actifs occupés s'explique par de moindres dépenses pour le CIF-CDI, en extinction (-76,3 %). Les dépenses liées au CPF augmentent en revanche de 70,0 % pour atteindre 650 M€.

⁷ Proportions hors investissement.

Formation professionnelle

LA DÉPENSE NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET L'APPRENTISSAGE

Tableau 2. Dépense des organismes collecteurs et du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (dépenses intermédiées des entreprises)

En millions d'euros

	Montant des dépenses en 2016	Montant des dépenses en 2017	Structure 2017 (en %)	Évolution 2016 / 2017 (en %)
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	2 524	2 628	33,3	4,1
Dont : Apprentissage	1 290	1 379	17,5	6,9
Alternance hors apprentissage	1 230	1 245	15,8	1,2
Ecoles de la 2ème chance (E2C)	4	4	0,1	-5,7
Pour les actifs occupés du secteur privé	4 661	4 390	55,6	-5,8
Dont : Dépenses des Opca	4 609	4 338	54,9	-5,9
dont : dépenses pour le compte personnel de formation (CPF) (hors frais de gestion)	383	650	8,2	70,0
Autres	52	53	0,7	0,3
Pour les personnes en recherche d'emploi	878	748	9,5	-14,8
Dont : Dépenses des Opca au titre du plan de formation et pour la formation des bénéficiaires de CSP / POE *	375	449	5,7	19,7
Dépenses des Opacif pour le CIF-CDD	243	96	1,2	-60,6
Dépenses du FPSPP	259	204	2,6	-21,3
dont : Rémunération de fin de formation (R2F) **	100	103	1,3	2,9
Compte personnel de formation (CPF)	160	101	1,3	-36,9
Investissement	82	128	1,6	56,8
Total entreprises, organismes collecteurs et FPSPP	8 145	7 895	100,0	-3,1

* Contrats de sécurisation professionnelle (CSP) et préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

** Par l'intermédiaire du FPSPP, les entreprises cofinancent avec l'État la rémunération de fin de formation (R2F) destinée aux personnes en recherche d'emploi indemnisées qui entreprennent une action de formation prescrite par Pôle emploi et dont la durée de formation excède celle permise par leur durée initiale d'indemnisation.

Champ : France entière.

Source : Dares.

c) La dépense des Régions est stable par rapport à 2016

En 2017, les Régions ont contribué à hauteur de 4,6 Md€ aux dépenses de formation professionnelle continue et d'apprentissage (hors dépenses pour leurs propres agents), soit un montant similaire à 2016 (4,5 Md€). Les dépenses évoluent de manière contrastée selon les publics bénéficiaires (tableau 3). Elles progressent fortement pour les personnes en recherche d'emploi (+14,6 %), mais diminuent pour les jeunes (-5,6 %) ainsi que pour les actifs occupés (-6,1 %). Ces informations relatives aux comptes des Régions proviennent d'une enquête spécifique.

La formation des jeunes (moins de 26 ans) est le principal domaine d'intervention des conseils régionaux (50,2 %) ; cette proportion est toutefois en baisse par rapport à 2016 (53,5 %). L'apprentissage en représente la plus grande part (66,1 %, contre 64,4 % en 2016). En 2017, les crédits dédiés par les Régions à l'apprentissage diminuent de 3,0 %, à la fois en raison de la baisse des dépenses de fonctionnement, qui en sont le poste le plus important (-1,7 %), et des aides aux employeurs (-8,5 %). Les financements dédiés aux stages de formation suivis par les jeunes diminuent quant à eux de 10,3 %. Cette évolution va de pair avec un moindre nombre d'entrées en formation pour ce public par rapport à 2016.

En revanche, les dépenses relatives aux stages de formation à destination des personnes en recherche d'emploi de 26 ans et plus (qui représentent, hors formations sanitaires et sociales, 32,1 % des dépenses des Régions) augmentent de 14,6 %. Cette nette progression est à mettre en lien avec le Plan 500 000 formations, dans le cadre duquel les Régions ont dépensé 161 M€ en 2017⁸.

Les dépenses des régions en faveur des actifs occupés du secteur privé diminuent par rapport à 2016 (-6,1 %) pour revenir à un niveau similaire à celui de 2015. Elles représentent 8,0 % des dépenses totales des régions.

⁸ Pour plus d'informations, voir le Rapport d'évaluation du Plan « 500 000 formations supplémentaires » publié par la Dares en décembre 2017.

Tableau 3. Dépense des conseils régionaux par public bénéficiaire

En millions d'euros

	Montant des dépenses en 2016	Montant des dépenses en 2017	Structure 2017 (en %)	Évolution 2016 / 2017 (en %)
Pour les jeunes de moins de 26 ans	2 482	2 344	50,2	-5,6
<i>Dont</i> : apprentissage	1 598	1 550	33,2	-3,0
stages de formation	884	793	17,0	-10,3
Pour les personnes en recherche d'emploi de 26 ans et plus	1 448	1 660	35,6	14,6
<i>Dont</i> : stages de formation	1 287	1 501	32,1	16,6
formations sanitaires et sociales (hors formation initiale)	161	159	3,4	-1,2
Pour les actifs occupés du secteur privé	399	375	8,0	-6,1
<i>Dont</i> : stages de formation (y compris formations sanitaires et sociales), autres	399	375	8,0	-6,1
Investissement	196	181	3,9	-7,7
Total Régions sans secteur public	4 526	4 560	97,7	0,8
Pour les agents du secteur public	117	109	2,3	-7,3
Total Régions avec secteur public	4 643	4 669	100,0	0,6

Champ : France entière.

Source : Dares. Le partage entre stages de formation à destination des jeunes et des personnes en recherche d'emploi de plus de 26 ans est réalisé à partir des données physiques fournies par les conseils régionaux.

d) Les dépenses de l'État sont en hausse

En 2017, l'État a dépensé 3,7 Mds€ pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage (hors dépense pour les agents de la fonction publique). Ce montant est en hausse de 2,6 % par rapport à 2016 (tableau 4). Par ailleurs, en 2017, le montant mandaté⁹ par l'État dans le cadre du « Plan 500 000 formations supplémentaires » était de 576 M€ à destination de Pôle emploi et des conseils régionaux. L'État n'étant pas financeur final de cette dépense, cette dernière n'est pas prise en compte dans la dépense commentée dans ce paragraphe.

En 2017, les sommes consacrées aux jeunes sont en hausse (+ 4,3 %)¹⁰. Les fonds dédiés à l'apprentissage, principal poste de dépense d'intervention de l'État, augmentent de 4,5 % dans un contexte de croissance des effectifs d'apprentis. Cette évolution est notamment due aux exonérations de cotisations sociales sur les contrats d'apprentissage (+4,5 %) ; les dépenses de fonctionnement augmentent également (+5,6 %).

La dépense en faveur des dispositifs ciblés sur les personnes en recherche d'emploi de plus de 26 ans est en baisse (-5,7 %). Cette diminution doit être nuancée par la faible part que représente ce public dans les dépenses finales de l'État (6,8 % en 2017) : les sommes qui leur sont consacrées passent plutôt par les autres administrations publiques (notamment Pôle emploi) ainsi que par les Régions. Cette évolution s'explique essentiellement par la baisse de la rémunération des stagiaires. Par ailleurs, les dépenses liées aux programmes Compétences clés, aux actions ciblées à destination des personnes placées sous main de justice, aux soldes des programmes IRILL et APP disparaissent presque complètement, en raison du transfert de ces compétences aux Régions (encadré 2).

Enfin, la légère hausse de la dépense de l'État en faveur des actifs occupés du secteur privé (+1,9 %) est due à une augmentation des crédits dédiés au public en reprise d'études¹¹ (+2,2 % par rapport à 2016).

Outre son intervention directe dans la formation continue, l'État a également transféré des crédits en direction des Régions, notamment dans le cadre du transfert de compétences en application de la loi du 5 mars 2014, et des entreprises¹² (encadré 2, tableau B) ainsi que dans celui du Plan 500 000 formations supplémentaires.

⁹ I.e., la dépense effectivement réalisée, par opposition au montant engagé (i.e., dont l'attribution a été décidée mais qui n'a pas nécessairement été décaissé).

¹⁰ Evolutions par public hors investissement.

¹¹ C'est-à-dire les personnes déjà sorties de formation initiale et qui reprennent des études. Comme les autres étudiants, le public concerné par ces dépenses a payé ses frais d'inscription. Les autres « postsecondaires » qui bénéficient d'un financement spécifique versé à l'université (salariés inscrits au titre du plan de formation ou du CIF, demandeurs d'emploi relevant d'un dispositif d'aide...) sont pris en compte dans la dépense nationale au titre du dispositif dont ils relèvent.

¹² Il s'agit de conventions de formation avec le Fonds national de l'Emploi (dotation globale déconcentrée), de la politique contractuelle de formation et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Formation professionnelle

LA DÉPENSE NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET L'APPRENTISSAGE

Tableau 4. Dépense de l'État par public bénéficiaire

En millions d'euros

	Montant des dépenses en 2016	Montant des dépenses en 2017	Structure 2017 (en %)	Évolution 2016 / 2017 (en %)
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	2 276	2 375	38,3	4,3
<i>Dont : apprentissage</i>	2 202	2 301	37,1	4,5
<i>Ecoles de la 2ème chance, Epide, contrats d'accompagnement formation, contrats de professionnalisation</i>	74	74	1,2	-0,8
Pour les personnes en recherche d'emploi	447	422	6,8	-5,7
<i>Dont : programmes Compétences clés, actions ciblées à destination des personnes placées sous main de justice, soldes des programmes IRILL *, APP **</i>	1	0	0,0	-74,4
<i>subventions à l'Alpa et autres organismes de formation professionnelle des adultes</i>	194	192	3,1	-1,3
<i>autres dépenses de fonctionnement (VAE, professionnalisation des adultes)</i>	39	35	0,6	-10,0
<i>contribution à la rémunération des stagiaires indemnisés au titre du régime d'assurance chômage (R2F) ***</i>	149	141	2,3	-5,9
<i>rémunération des stagiaires de la formation professionnelle non indemnisés par l'assurance chômage</i>	63	53	0,9	-14,9
Pour les actifs occupés du secteur privé	859	875	14,1	1,9
<i>Dont : subventions aux organismes de formation professionnelle des adultes (Cnam, Greta, Centre Inffo, Infa, Afa...), formation continue dans l'enseignement supérieur</i>	770	786	12,7	2,1
<i>politique contractuelle (Edec, GPEC), Fonds national de l'Emploi (conventions de formation) et crédits d'impôt pour la formation du chef d'entreprise</i>	84	85	1,4	0,7
<i>Certification et validation des acquis de l'expérience (VAE)</i>	4	4	0,1	-6,0
Investissement	8	10	0,2	28,1
Total État sans secteur public	3 590	3 682	59,4	2,6
<i>Pour ses propres agents</i>	2 378	2 516	40,6	5,8
Total État avec secteur public	5 969	6 198	100,0	3,8

* Action adaptée aux illettrés et détenus.

** Atelier de pédagogie personnalisée.

*** Y compris transferts du FSV au titre du R2F.

Champ : France entière.

Source : Dares.

e) Les dépenses de formation de la fonction publique sont en hausse

En 2017, les trois fonctions publiques ont dépensé 6,0 Md€ pour la formation de leurs agents, soit une hausse de 3,7 % par rapport à 2016 (tableau 5). Cette dépense représente environ 47 % de la dépense de formation des actifs occupés¹³ alors que la part de l'emploi public (hors contrats aidés) représente un peu moins de 21 % de l'emploi total¹⁴. La structure de qualification, plus élevée dans la fonction publique, explique pour partie ce niveau de dépense.

Cette augmentation des dépenses en 2017 est emmenée par la hausse (+5,8 %) des dépenses consacrées aux agents de l'État. Le montant consacré à la fonction publique hospitalière est également plus élevé qu'en 2016 (+3,5 %), tout comme celui qui a été affecté à la fonction publique territoriale (+1,8 %).

Si on se limite aux seuls frais de fonctionnement¹⁵, les dépenses de formation (hors militaires) augmentent de 3,3 %, et sont en hausse pour les trois fonctions publiques. L'examen des seules dépenses de fonctionnement permet de comparer l'effort de formation en neutralisant les écarts de salaire entre les différentes fonctions publiques.

Les agents civils de l'État bénéficient de 35,9 % des dépenses de fonctionnement, pour environ 41 % des effectifs de la fonction publique (hors militaires). Ces dépenses sont en hausse de 4,3 % par rapport à 2016.

Les agents territoriaux bénéficient de 42,7 % des dépenses de fonctionnement, contre 43,2 % en 2016. Ces dépenses diminuent pour les Régions (-6,9 %) mais progressent pour les autres collectivités territoriales (+2,7 %).

¹³ Hors investissement.¹⁴ Y compris l'emploi non salarié. Source : Insee.¹⁵ Les frais de fonctionnement incluent la rémunération des formateurs en face-à-face pédagogique, l'achat de matériel, le coût des structures, les frais d'administration générale (suivi des dossiers, gestion des rémunérations), les frais d'information, de conseil ou d'ingénierie en formation.

En 2017, les dépenses de fonctionnement en faveur des agents hospitaliers continuent d'augmenter (+3,8 %). Elles représentent 21,4 % des dépenses de formation (hors rémunération) de l'ensemble des trois fonctions publiques (hors militaires), ce qui est relativement proche du poids des agents hospitaliers dans les effectifs civils de la fonction publique (environ 20 % hors médecins).

Tableau 5. Dépense des fonctions publiques pour leurs agents

En millions d'euros

	2016*	2017*	Structure en 2017 (en %)	Évolution 2016/2017 (en %)
Fonction publique d'État	2 378	2 516	42,2	5,8
Fonction publique territoriale	2 561	2 608	43,7	1,8
Fonction publique hospitalière (y compris médecins)	813	841	14,1	3,5
Total Agents du secteur public	5 752	5 965	100,0	3,7
<i>Dont frais de fonctionnement de la formation</i>				
<i>des agents de l'État (hors militaires)</i>	677	706	35,9	4,3
<i>des agents de la FPT</i>	822	840	42,7	2,2
<i>des agents de la FPH</i>	405	421	21,4	3,8
Total frais de fonctionnement du secteur public (hors militaires)	1 904	1 967	100,0	3,3

* Données partiellement estimées pour la formation des militaires.

Pour 2016, certaines données ont été révisées, ce qui se traduit par une hausse de 136 M€ par rapport à l'édition précédente de cet ouvrage.

Champ : France entière.
Source : Dares.

f) Après une forte augmentation suite au Plan « 500 000 formations supplémentaires », les dépenses de Pôle emploi et de l'Unédic sont en retrait en 2017 par rapport à 2016

En 2017, les dépenses de Pôle emploi et de l'Unédic pour la formation des personnes en recherche d'emploi s'élèvent à environ 2,5 Md€¹⁶. Elles diminuent (-6,1 %) par rapport à celles de 2016, exercice marqué par le « Plan 500 000 formations supplémentaires », dans le cadre duquel Pôle emploi a dépensé 415 M€ sur l'année 2017. Le niveau de ces dépenses reste bien plus élevé que celui de 2015 (+31,8 %).

La rémunération représente la majeure partie de ces dépenses (environ 74 %). Elle reste relativement stable par rapport à 2016 (-1,0 %), à l'exception des allocations versées pendant la formation professionnelle dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle qui baissent fortement (-19,2 %) en raison d'un recul du dispositif (le nombre d'entrants diminue de 16,2 % par rapport à 2016).

C'est la diminution des dépenses pédagogiques de Pôle emploi (-22,4 %) qui emmène la baisse. Cette évolution concerne en premier lieu les actions de formations conventionnées (AFC) et l'aide individuelle à la formation (AIF)¹³, qui constituent les postes les plus importants de cette catégorie avec un total de 471 M€ (contre 619 M€ en 2016). Le niveau de ces dépenses reste largement supérieur à ceux de 2015 (236 M€ pour les deux dispositifs).

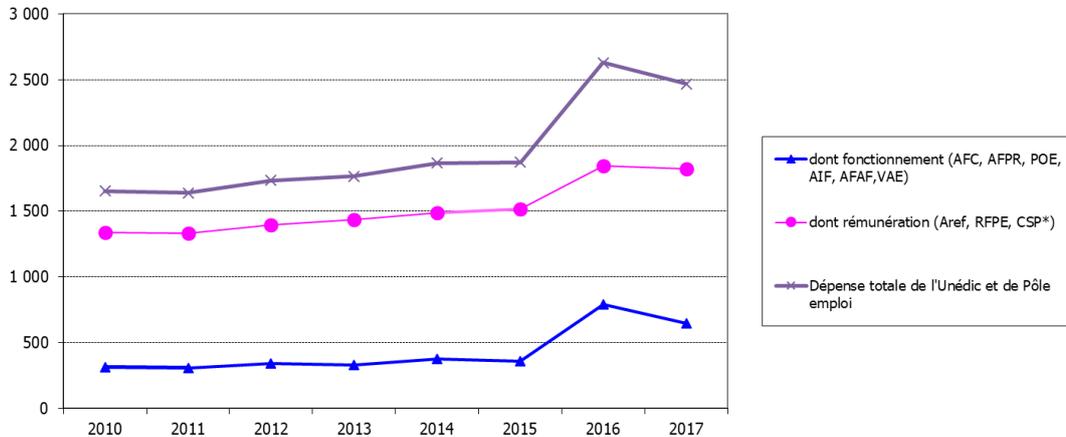
¹⁶ Les montants versés par le FPSPP à Pôle emploi et destinés aux formations qualifiantes dans le cadre du compte personnel de formation, soit 58,7 M€, n'ont pas ici été pris en compte dans le calcul des dépenses de Pôle emploi car ces dépenses ont déjà été comptabilisées au sein de la dépense des entreprises.

Formation professionnelle

LA DÉPENSE NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET L'APPRENTISSAGE

Graphique 1. Composantes de la dépense de formation de l'Unédic et de Pôle emploi

En millions d'euros



* CSP : part de l'allocation CSP destinée à la formation professionnelle.

Champ : France entière.

Sources : Compte de Pôle emploi, Compte de l'Unédic ; traitement Dares.

g) La dépense globale de formation évolue de manière variable selon le type de public

En 2017, tous financeurs confondus, la dépense progresse pour les agents du secteur public (+3,6 %) et pour les jeunes (+0,9 % par rapport à 2016). Elle est en baisse pour les personnes en recherche d'emploi de plus de 25 ans (-1,9 %) et pour les actifs occupés du secteur privé (-3,4 %).

Les fonds alloués à l'apprentissage des jeunes, premier poste de dépense sur les dispositifs qui leurs sont destinés (72,5 % des dépenses de formation en faveur des jeunes), progressent de 2,6 % dans un contexte de hausse des effectifs d'apprentis ; en 2017, l'État est leur premier financeur (38,8 %), suivi par les Régions (28,9 %). Les dépenses consacrées à l'alternance des jeunes hors apprentissage augmentent quant à elles de 1,2 %. En revanche, les autres dépenses de formation des jeunes reculent de 9,2 %.

Après une forte hausse en 2016 dans le contexte du Plan 500 000 formations, l'effort en faveur des personnes en recherche d'emploi est en baisse. Il reste toutefois largement au-dessus de son niveau de 2015 (+18,2 %). L'Unédic et Pôle emploi en sont les financeurs les plus importants (44,3 % du total). Les Régions en sont le deuxième contributeur (29,3 % en 2017).

Les entreprises (hors dépenses directes) sont le principal financeur des dépenses en faveur des actifs occupés du secteur privé (66,5 %). Leur contribution diminue en 2017 (-5,8 %), pour revenir à des niveaux proches de ceux de 2015 (-1,3 %).

Tableau 6. Dépense globale par public bénéficiaire

En millions d'euros

	2016	2017	Structure en 2017 (en %)	Évolution 2016 / 2017 (en %)
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes *	7 663	7 732	29,4	0,9
Apprentissage	5 463	5 606	21,3	2,6
Alternance / Professionnalisation	1 231	1 245	4,7	1,2
Autres formations	970	880	3,3	-9,2
Pour les personnes en recherche d'emploi	5 779	5 667	21,5	-1,9
Pour les actifs occupés du secteur privé*	6 841	6 605	25,1	-3,4
Pour les agents du secteur public**	5 750	5 955	22,6	3,6
Investissement***	324	370	1,4	14,3
TOTAL	26 358	26 329	100,0	-0,1

* Une partie des dépenses bénéficiant aux jeunes sont classées avec les actifs occupés (plan de formation, ...) ou les personnes en recherche d'emploi (jeunes bénéficiant de l'Aref, ...).

** Hors investissement

*** Y compris l'investissement pour les agents du secteur public

Champ : France entière.

Source : Dares.

Tableau 7. Dépense des financeurs finaux par public bénéficiaire en 2017

En milliards d'euros

	Apprentis	Jeunes en insertion professionnelle (hors apprentissage)	Personnes en recherche d'emploi	Actifs occupés du privé	Agents publics	Total
Entreprises	1,51	1,25	0,75	4,39	-	7,89
État	2,31	0,07	0,42	0,88	2,52	6,20
Régions	1,72	0,80	1,66	0,38	0,11	4,67
Autres collectivités territoriales	0,07	0,01	-	0,02	2,50	2,60
Autres administrations publiques (dont Unédic et Pôle emploi)	0,12	-	2,51	0,04	0,84	3,52
Ménages	0,22	-	0,32	0,90	-	1,44
Total	5,96	2,13	5,67	6,61	5,97	26,33

Lecture : en 2017, l'Etat a dépensé 2,31 Md€ pour les apprentis.

Note : dans ce tableau, l'investissement est ventilé par public, d'où de légers écarts par rapport aux tableaux précédents.

Champ : France entière.

Source : Dares.

Pour en savoir plus

[1] Ghrairi J. (2019), « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2017 », *Dares Résultats* n° 039, septembre 2019.

[2] Pesonel E. (2018), « L'apprentissage en 2017 : Une hausse des recrutements soutenue par l'ouverture de l'apprentissage jusqu'à 30 ans », *Dares Résultats* n° 046, octobre 2018.

[3] Rapport d'évaluation du Plan « 500 000 formations supplémentaires », Dares, décembre 2017.

[4] Delort A., Mesnard O. (2015), « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2012 : baisse de la dépense en faveur des jeunes », *Dares Analyses* n° 014, février 2015.

Encadré 1**Types de dépenses et publics bénéficiaires****Trois types de dépenses****- Les dépenses de fonctionnement ou frais de formation au sens strict**

Les dépenses de fonctionnement correspondent aux dépenses de rémunération des formateurs et aux frais qui accompagnent ces formations : frais d'administration générale (suivi des dossiers, gestion des rémunérations), frais d'information, de conseil ou d'ingénierie en formation. Tous financeurs confondus, les dépenses de fonctionnement constituent 62,6 % de la dépense pour la formation professionnelle et l'apprentissage en 2017.

- La rémunération des stagiaires au sens large

Il s'agit des rémunérations perçues par les salariés durant leur temps de formation, des allocations versées aux stagiaires en recherche d'emploi (allocations versées par l'Unédic et Pôle emploi et versements de l'État ou des Régions) et des exonérations de cotisations sociales compensées par l'État. En 2017, elles représentent 36,0 % de la dépense pour la formation professionnelle et l'apprentissage.

- Les frais d'investissement

En 2017, les achats d'équipement et de biens durables directement liés aux actions de formation pèsent pour 1,4 % de la dépense pour la formation professionnelle et l'apprentissage.

Trois grandes catégories de bénéficiaires**- Les jeunes de moins de 26 ans**

Cette catégorie comprend les dépenses en faveur de dispositifs ciblés sur les jeunes. Ces derniers ont en général moins de 26 ans, sauf dans le cas de dispositifs ciblés sur les jeunes et étendus au-delà de cet âge (par exemple dans le cadre de l'expérimentation sur l'ouverture de l'apprentissage jusqu'à 30 ans). Les jeunes de moins de 26 ans ne bénéficiant pas de dispositifs ciblés n'y sont pas comptabilisés (sauf dans le cas des dépenses de formation des Régions en faveur des personnes en recherche d'emploi, pour lequel ils sont également comptés dans les dépenses en faveur des jeunes).

- Les personnes en recherche d'emploi et les publics en difficulté d'insertion

Il s'agit en particulier de personnes qui suivent des stages agréés par l'État ou les Régions : dispositif des actions préparatoires au recrutement, stages de l'Afpa... Sont également concernés les salariés menacés de licenciement économique et bénéficiant d'une convention de conversion et les personnes de plus de 25 ans en contrat de professionnalisation.

La dépense dénommée « en faveur des demandeurs d'emploi » dans les publications antérieures à 2015 est dorénavant appelée dépense « en faveur des personnes en recherche d'emploi » car elle comprend un champ plus large que celui des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, et notamment les personnes à la recherche d'un emploi qui suivent un stage financé par les Régions et qui ne sont pas forcément inscrites à Pôle emploi.

- Les actifs occupés

Les actifs occupés du secteur privé regroupent les salariés et non-salariés en emploi dans le privé. Les agents du secteur public regroupent les salariés des trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière). La fonction publique d'État comprend les agents titulaires et non titulaires des ministères (à l'exception des enseignants chercheurs, des maîtres d'internat et des surveillants d'externat) et les militaires. À partir de 2013, les agents hospitaliers comprennent les médecins.

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 (cf. schéma simplifié des flux de transferts entre financeurs dans l'encadré 2 de [4]).

Les dotations de décentralisation versées par l'État aux conseils régionaux

La loi du 5 mars 2014, mise en place le 1^{er} janvier 2015, transfère de nouvelles compétences aux Régions, qui sont dorénavant en charge de l'ensemble de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. Leurs compétences sont désormais inscrites dans le Code du travail (Art L621-1). Ainsi, elles doivent mettre en œuvre la politique de formation professionnelle des personnes handicapées ainsi que la formation de publics spécifiques ou la VAE, suite au transfert des compétences de l'État vers les Régions (pour l'historique, voir encadré 2 de [4]).

Promulguée le 7 août 2015, la loi portant sur la Nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) confie de nouvelles compétences aux Régions et redéfinit clairement les compétences attribuées à chaque collectivité territoriale.

Après ces décentralisations, 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).

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 cofinancements de l'État au titre de sa politique contractuelle. Celle-ci comprend notamment les engagements de développement de l'emploi et des compétences (Edec), les conventions de formation et d'adaptation du Fonds national pour l'emploi (FNE), et le remplacement de salariés partis en formation.

Ces dépenses sont formellement des transferts, mais sont comptées dans la présente étude comme des dépenses finales de l'État afin de mieux mesurer la politique publique de formation.

Les transferts des Régions vers les entreprises

Les Régions peuvent soutenir la formation des salariés en versant des subventions soit aux entreprises, soit aux organismes collecteurs. On compte ici les montants versés dans le cadre de l'aide au plan de formation des entreprises, du congé individuel de formation (CIF) et du compte personnel de formation (CPF). Ces dépenses sont comptabilisées comme des dépenses finales des Régions afin de mieux mesurer la politique publique de formation.

Les entreprises, les organismes paritaires collecteurs agréés (Opc) et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP)

La loi du 5 mars 2014, mise en place le 1^{er} janvier 2015, modifie les modalités de la participation des entreprises de 10 salariés ou plus au financement de la formation professionnelle continue.

De 1971 à 2014, ces entreprises avaient l'obligation de verser une contribution fixée par la loi et dépendante de la taille de l'entreprise. Le principe de « former ou payer », selon lequel ces entreprises devaient consacrer une partie de leur masse salariale à la formation de leurs salariés (plan de formation) ou à défaut verser un montant équivalent aux Opc, est abrogé (pour l'historique, voir encadré 2 de [4]).

À partir de 2015, les entreprises de 300 salariés ou plus ne sont plus contraintes d'effectuer un versement aux Opc au titre du plan de formation. Pour celles de 10 à 49 salariés (11 à 49 salariés à partir de 2016), le taux de participation est porté à 0,2 % et pour celles de 50 à 299 salariés, à 0,1 %¹⁷.

¹⁷ Il était de 0,9% pour les entreprises de 10 salariés ou plus avant la réforme de la formation professionnelle continue.

Formation professionnelle

LA DÉPENSE NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET L'APPRENTISSAGE

Pour les autres dispositifs de formation, une contribution obligatoire est toujours en vigueur. Pour le compte personnel de formation, elle est de 0,2 % pour toutes les tailles d'entreprises. Pour la professionnalisation, elle est de 0,3 % pour les entreprises de 10 à 299 salariés (11 à 299 salariés à partir de 2016) et de 0,4 % pour celles de 300 salariés ou plus. Pour le congé individuel de formation, elle est fixée à 0,15 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés (11 à 49 salariés à partir de 2016) et à 0,2 % pour celles de 50 salariés ou plus.

En outre, pour le FPSPP, le principe d'une contribution annuelle équivalente à 0,15 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 à 49 salariés (11 à 49 salariés à partir de 2016) et à 0,2 % pour celles de 50 salariés ou plus est mis en place.

Les OPCA ont ainsi collecté, au titre de l'exercice 2017, 818 millions d'euros pour le compte du FPSPP¹⁸. Au final, la contribution totale versée aux Opca par les entreprises de 11 salariés ou plus est de 1 % (tableau A). Sa décomposition selon les différents dispositifs varie suivant la taille des entreprises.

De plus, des contributions supplémentaires (conventionnelles ou volontaires) peuvent être versées par les entreprises aux Opca.

La réforme de 2014 ne concerne pas les très petites entreprises (de 1 à 10 salariés) pour lesquelles le taux de participation reste identique à 0,55 % de la masse salariale (0,4 % au titre du plan de formation et 0,15 % pour la professionnalisation).

Les modalités de financement de la formation professionnelle sont remises à plat par la loi Liberté de choisir son avenir professionnel de septembre 2018.

Tableau A : Taux de contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle en 2017

En % de la masse salariale

	Entreprises			
	de moins de 11 salariés	de 11 à 49 salariés	de 50 à 299 salariés	de 300 salariés ou plus
Contribution globale	0,55%	1%	1%	1%
<i>Dont : affectée au CIF-CDI</i>		0,15%	0,2%	0,2%
<i>affectée à la professionnalisation</i>	0,15%	0,3%	0,3%	0,4%
<i>affectée au plan de formation</i>	0,4%	0,2%	0,1%	
<i>affectée au compte personnel de formation</i>		0,2%	0,2%	0,2%
<i>affectée au FPSPP</i>		0,15%	0,2%	0,2%
<i>CIF - CDD</i>	1% de la masse salariale des CDD			

Source: Rapport au Parlement du FPSPP, mars 2018.

Ces fonds sont mutualisés par les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca). Les Opca sont des institutions paritaires agréées par l'État pour recevoir les fonds des entreprises et éventuellement être leur intermédiaire pour des actions relevant du plan de formation, du congé individuel de formation ou de la professionnalisation.

Lorsque l'entreprise a cotisé auprès d'un organisme collecteur, ce dernier peut payer directement le prestataire de formation ou rembourser à l'entreprise les montants que celle-ci a versés au prestataire.

Le versement aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa)

La taxe d'apprentissage est assise sur les salaires et collectée par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage. Elle couvre le financement de l'apprentissage, mais également une partie du financement de la formation professionnelle initiale par voie scolaire.

Le fonds social européen

Le fonds social européen (FSE) intervient en complément de financements nationaux, régionaux, publics ou privés, dans un but de cohésion économique et sociale entre les différentes régions de l'Union européenne (tableau B). À ce titre, il peut être sollicité pour cofinancer des actions de formation professionnelle. Les financements servant exclusivement à la formation sont parfois difficiles à isoler, car le champ d'action du FSE inclut d'autres types de dépenses. Les contributions comptabilisées ici ne comprennent que celles au titre des programmes PON FSE (Programme Opérationnel National) et du PO IEJ (Programme Opérationnel Initiative Emploi des Jeunes).

¹⁸ Selon le rapport d'activité du FPSPP de l'année 2017.

Tableau B Transferts entre financeurs en 2017

En millions d'euros

Vers	État	Régions	Entreprises	Organismes Paritaires Collecteurs Agréés	Organismes Collecteurs de la Taxe d'Apprentissage	Autres publics (associations, CT, ...)
De						
État		3	37			
Régions			28			
Entreprises / FPSPP				7 329	3 360	
Fonds Social Européen	0	0	1	55		74

Champ : France entière.

Sources : budget exécuté et rapport annuel de performance (RAP) de la mission « Travail et emploi », Enquête Dares auprès des conseils régionaux, états statistiques et financiers des organismes paritaires collecteurs agréés, annexe au projet de loi de finances « Formation professionnelle », DGEFP - Sous-direction Europe et International, Direction générale des collectivités locales.

Encadré 3

Le Plan 500 000 formations supplémentaires pour les personnes en recherche d'emploi

Le Plan 500 000 formations supplémentaires avait pour objectif de porter à un million le nombre de formations à destination des personnes en recherche d'emploi en 2016. En 2017, le Plan 500 000 a été prolongé pour maintenir l'effort de formation en faveur des demandeurs d'emploi. Cela s'est traduit par un engagement à hauteur de 500 M€, réparti entre les régions et Pôle emploi, qui agissent comme financeurs finaux des formations. La majorité des régions ont choisi de déléguer l'essentiel des objectifs à Pôle emploi. Cela s'est traduit par la mise en œuvre de conventions régions-Pôle emploi.

Les régions et Pôle emploi ont commandité respectivement plus de 15 000 et 110 000 formations supplémentaires par rapport à 2015. Cela s'est traduit par un effort financier supplémentaire de 161 M€ pour les régions (stages de formation et rémunération des stagiaires) par rapport à 2015. Pôle emploi, quant à lui, a dépensé 415 M€ en 2017 au titre du Plan 500 000.

Parallèlement aux pouvoirs publics, et afin d'accompagner le plan de formation, les partenaires sociaux ont également augmenté leurs dépenses en faveur de la formation professionnelle. Cela s'est traduit par une dépense plus soutenue en faveur des préparations opérationnelles à l'emploi (POE), du congé individuel de formation (CIF-CDD) et, dans une moindre mesure, du compte personnel de formation (CPF) par le biais du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

Au total, 805 000 entrées en formation ont été dénombrées en 2017.

Encadré 4**Les sources**

- La comptabilité publique de la mission « Travail et emploi » et les rapports annuels de performance (RAP) des missions « Travail et emploi » et « Enseignement scolaire » pour les dépenses budgétaires et les mesures fiscales de l'État, à l'exception de certaines données fournies par Pôle emploi (Prime pour l'embauche d'un apprenti supplémentaire, dispositif « zéro charge » pour le recrutement d'un apprenti dans les entreprises de plus de 10 salariés, bonus alternants, prime pour l'embauche d'un jeune en contrat de professionnalisation, contrat d'accompagnement formation).
- Le compte de l'Éducation (ministère de l'Éducation nationale) pour les dépenses d'apprentissage et l'enquête de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) pour la formation post-scolaire (reprise d'études).
- Les données transmises par la Drees sur les formations sanitaires et sociales.
- Le compte des Greta et les chiffres clés du Cnam, pour les subventions qu'ils perçoivent de l'État au titre de la formation professionnelle continue.
- Les états statistiques que l'ASP transmet à la DGEFP, pour la rémunération des stagiaires FNE et des agréments nationaux ou déconcentrés.
- Les données transmises par la DSS sur le Fonds de solidarité vieillesse (FSV).
- Le Secrétariat général du Comité interministériel des villes (SG-CIV) et le Réseau des écoles de la deuxième chance pour les dépenses en faveur des écoles de la deuxième chance.
- Les comptes de l'Unédic et de Pôle emploi pour les différentes aides et allocations versées aux demandeurs d'emploi indemnisés ou non.
- L'enquête Dares auprès des conseils régionaux pour leur intervention dans la formation continue et l'apprentissage.
- Les états statistiques et financiers des Opca pour les dépenses intermédiées des entreprises.
- Les données du FPSPP pour le cofinancement de l'AFDEF avec l'État, ainsi que pour les sommes versées à Pôle emploi et aux conseils régionaux dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).
- Les données Pôle emploi pour les dispositifs des plans de relance financés par l'État et gérés par Pôle emploi.
- Les données sur la formation des agents de l'État de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour la formation des agents civils de l'État.
- Les comptes des écoles sous tutelle du ministère de la Défense pour la formation des militaires.
- La comptabilité publique des collectivités territoriales (Direction générale des finances publiques).
- Les données de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH).
- Les bilans pédagogiques et financiers (BPF) des prestataires de formation pour la dépense directe des ménages auprès des organismes de formation.
- Les données spécifiques transmises par l'Agefiph pour la formation des personnes handicapées.
- Les données du Fonds Social Européen (FSE) transmises par la DGEFP pour les transferts effectués par le FSE au titre du PON FSE Emploi et inclusion en métropole et du PO IEJ (Initiative pour l'emploi des jeunes).

Les chiffres de l'année 2017 sont susceptibles d'être révisés à la marge 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 re-calculées, la dépense globale a été révisée par rapport à l'édition 2019 de cet ouvrage. Au total, la dépense de l'année 2016 est révisée à la hausse de 242 M€.

TROISIÈME PARTIE

Les financeurs de la formation professionnelle

1. Le financement des Régions

1.1. Les fonds régionaux de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'accueil, information et orientation en 2018 : analyse des dépenses

1.1.1. Les dépenses globales

En 2018, la dépense de formation professionnelle, d'apprentissage et d'accueil, d'information et d'orientation des Conseils régionaux est en baisse de 7,4 % par rapport à 2017 (évolution à champ constant¹⁹, i.e. hors Auvergne-Rhône-Alpes, Corse, Guadeloupe, Guyane, La Réunion et Mayotte). Cette baisse provient principalement des dépenses de formation professionnelle continue qui, à champ constant, se réduisent de 17,8 % en 2018.

Dépenses des Régions en faveur de la formation professionnelle, de l'apprentissage, et de l'orientation en 2018

(En milliers d'euros)

	Formation professionnelle continue	Apprentissage	Accueil, information, orientation et accompagnement	Formations sanitaires et sociales	Etudes et évaluation	Dépenses totales
Auvergne-Rhône-Alpes	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Bourgogne-Franche-Comté	95 912	91 767	3 900	49 150	35	240 764
Bretagne	119 669	85 454	4 837	57 582	182	267 724
Centre-Val de Loire	86 465	98 043	5 949	48 105	0	238 562
Corse	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Grand Est	181 795	161 032	12 545	100 024	0	455 396
Hauts-de-France	181 628	166 770	13 973	121 889	0	484 260
Ile-de-France	244 375	268 452	25 218	193 102	13	731 161
Normandie	126 430	124 045	18 622	63 755	0	332 852
Nouvelle Aquitaine	200 119	193 189	14 899	83 647	77	491 931
Occitanie	252 329	116 167	11 402	93 822	190	473 910
Pays-de-la-Loire	99 735	156 149	4 980	45 313	58	306 235
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	110 554	103 672	15 101	104 786	491	334 604
Guadeloupe	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Guyane	nd	nd	nd	nd	nd	nd
La Réunion	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Martinique	37 086	10 071	1 481	0	0	48 638
Mayotte	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Source : Enquête annuelle auprès des Régions, Dares.

Champ : France entière hors Auvergne-Rhône-Alpes, Corse, Guadeloupe, Guyane, La Réunion et Mayotte.

nd : non disponible

¹⁹ Ces données sont issues de l'enquête de la Dares auprès des conseils régionaux ; certaines données ne sont pas encore disponibles.

Les dépenses de formation professionnelle continue constituent en 2018 le poste de dépenses le plus important (39,4 %), bien que cette proportion soit en baisse par rapport à 2017 (43,4 %) ; au sein de cette catégorie, la prise en charge de publics spécifiques (personnes sous main de justice, personnes en situation d'illettrisme, etc.) est confiée aux Régions.

Les dépenses consacrées à l'apprentissage représentent aussi une grande part des dépenses (35,7 %) et sont en hausse de 2,2 % par rapport à 2017 (évolution à champ constant). Les dépenses pour les établissements de formations sanitaires, sociales et artistiques occupent également une proportion élevée des dépenses de formation (21,8 %) depuis la décentralisation de ces formations en 2005. Les dépenses affectées à l'accueil, l'information et l'orientation concernent surtout – pour plus de la moitié – les subventions liées à l'activité des missions locales.

La structure des dépenses consacrées à la formation professionnelle et à l'apprentissage diffère assez fortement d'une région à l'autre. La part des dépenses relevant de la formation professionnelle continue varie : elle est de 32,6 % en Pays-de-la-Loire, contre 53,2 % en Occitanie. A l'inverse, la part de l'apprentissage est de 24,5 % en Occitanie, contre 51,0 % dans les Pays-de-la-Loire. Les Régions consacrent jusqu'à 5,6 % (Normandie) aux dépenses d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement. La part des dépenses consacrée aux établissements de formations sanitaires et sociales atteint jusqu'à 31,3 % en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Structure des dépenses de formation professionnelle et d'apprentissage par Région en 2018 (en %)

	Part des dépenses de FPC dans les dépenses totales	Part des dépenses d'apprentissage dans les dépenses totales	Part des dépenses "Accueil, information, orientation et accompagnement" dans les dépenses totales	Part des dépenses de formations sanitaires et sociales dans les dépenses totales	Part des dépenses d'études et d'évaluation dans les dépenses totales	Dépenses totales
Auvergne-Rhône-Alpes	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Bourgogne-Franche-Comté	39,8	38,1	1,6	20,4	0,0	100,0
Bretagne	44,7	31,9	1,8	21,5	0,1	100,0
Centre-Val de Loire	36,2	41,1	2,5	20,2	0,0	100,0
Corse	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Grand Est	39,9	35,4	2,8	22,0	0,0	100,0
Hauts-de-France	37,5	34,4	2,9	25,2	0,0	100,0
Ile-de-France	33,4	36,7	3,4	26,4	0,0	100,0
Normandie	38,0	37,3	5,6	19,2	0,0	100,0
Nouvelle Aquitaine	40,7	39,3	3,0	17,0	0,0	100,0
Occitanie	53,2	24,5	2,4	19,8	0,0	100,0
Pays-de-la-Loire	32,6	51,0	1,6	14,8	0,0	100,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	33,0	31,0	4,5	31,3	0,1	100,0
Guadeloupe	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Guyane	nd	nd	nd	nd	nd	nd
La Réunion	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Martinique	76,2	20,7	3,0	0,0	0,0	100,0
Mayotte	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Total champ	39,4	35,7	3,0	21,8	0,0	100,0

Source : Enquête annuelle auprès des Régions, Dares.

Champ : France entière hors Auvergne-Rhône-Alpes, Corse, Guadeloupe, Guyane, La Réunion et Mayotte.

nd : non disponible

Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1.1.2. Les dépenses des Régions pour la formation professionnelle continue

En 2018, les dépenses des Conseils régionaux pour la formation professionnelle continue se sont réduites par rapport à 2017. Cette baisse s'observe pour toutes les Régions avec une ampleur variable, de -8,0 % dans le Grand Est, à -38,4 % en Martinique. Un peu moins des deux tiers de ce montant (63,8 %) ont été affectés aux coûts pédagogiques et 35,3 % à la rémunération des stagiaires²⁰.

En 2018, 94 % des dépenses de fonctionnement de la formation professionnelle continue sont tournées vers les personnes sans emploi. Les Régions consacrent spécifiquement aux actifs occupés 0,9 % de leurs dépenses totales. En outre, 3,8 % des dépenses de fonctionnement de formation professionnelle continue concernent des actions de formation qui ne s'adressent pas à un public spécifique et accueillent à la fois des personnes sans emploi et des actifs occupés. Enfin, les Régions consacrent 1,3 % de leurs dépenses à la formation des détenus.

En 2018, la plus grande partie des financements destinés aux stages pour les personnes sans emploi (80,8 %) concerne des formations pré-qualifiantes, certifiantes ou de professionnalisation. 19,2 % des dépenses de fonctionnement en faveur des personnes sans emploi sont consacrées à l'insertion sociale et professionnelle (actions de remobilisation pour les jeunes, par exemple).

1.1.3. Les dépenses des Conseils régionaux pour l'apprentissage

En 2018, 65,5 % des dépenses des Régions pour l'apprentissage sont des dépenses de fonctionnement des CFA, ce qui inclut l'amélioration de la qualité pédagogique ainsi que le préapprentissage et les dispositifs assimilés. Les primes versées aux employeurs d'apprentis (dont la prime pour l'apprentissage) et les aides aux apprentis (dont l'aide au transport, hébergement, restauration) représentent 24,3 % du budget apprentissage. Les dépenses d'investissement des CFA comptent pour 9,7 % de ce budget et le développement de l'apprentissage pour 0,5 %.

Dépenses des Régions en faveur de l'apprentissage en 2018

(En milliers d'euros)

	Total	dont dépenses de fonctionnement	dont financement d'aides	dont dépenses d'investissement des CFA	dont dépenses pour le développement de l'apprentissage
Auvergne-Rhône-Alpes	nd	nd	nd	nd	nd
Bourgogne-Franche-Comté	91 767	59 428	19 995	11 059	1 285
Bretagne	85 454	44 518	28 958	11 800	178
Centre-Val de Loire	98 043	60 384	21 476	15 200	983
Corse	nd	nd	nd	nd	nd
Grand Est	161 032	115 666	35 206	9 827	333
Hauts-de-France	166 770	90 401	61 922	14 286	161
Ile-de-France	268 452	199 522	41 660	26 170	1 100
Normandie	124 045	80 044	33 029	10 327	315
Nouvelle Aquitaine	193 189	nd	nd	nd	nd
Occitanie	116 167	75 941	32 600	6 379	1 247
Pays-de-la-Loire	156 149	97 831	36 364	20 600	1 354
Provence-Alpes-Côte d'Azur	103 672	74 010	21 849	7 788	25
Guadeloupe	nd	nd	nd	nd	nd
Guyane	nd	nd	nd	nd	nd
La Réunion	nd	nd	nd	nd	nd
Martinique	10 071	6 701	3 030	341	0
Mayotte	nd	nd	nd	nd	nd
Total champ	1 574 811	904 446	336 089	133 777	6 981
Structure	100%	65,5%	24,3%	9,7%	0,5%

Source : Enquête annuelle auprès des Régions, Dares.

Champ : France entière hors Auvergne-Rhône-Alpes, Corse, Guadeloupe, Guyane, La Réunion et Mayotte.

nd : non disponible

²⁰ Pour ce paragraphe et les suivants, les proportions sont celles observées sur le champ précédemment décrit.

1.1.4. Les dépenses des Régions pour les établissements sanitaires, sociaux et artistiques

En 2018, 80,3 % des dépenses pour les établissements de formations sanitaires, sociales et artistiques concernent les formations sanitaires et 19,6 % les formations sociales. Seule la Normandie déclare être intervenue dans le domaine des formations artistiques et aucune dans les formations sportives.

Dépenses des Régions en faveur des établissements de formations sanitaires, sociales et artistiques en 2018

(En milliers d'euros)

	Total	Formations sanitaires	Formations sociales	Formations artistiques	Formations CREPS
Auvergne-Rhône-Alpes	nd	nd	nd	nd	nd
Bourgogne-Franche-Comté	49 150	41 038	8 112	0	0
Bretagne	57 582	47 432	10 150	0	0
Centre-Val de Loire	48 105	39 175	8 930	0	0
Corse	nd	nd	nd	nd	nd
Grand Est	100 024	85 140	14 884	0	0
Hauts-de-France	121 889	97 175	24 714	0	0
Ile-de-France	193 102	152 552	40 550	0	0
Normandie	63 755	52 176	10 704	875	0
Nouvelle Aquitaine	83 647	nd	nd	nd	nd
Occitanie	93 822	69 990	23 832	0	0
Pays-de-la-Loire	45 313	36 308	9 005	0	0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	104 786	84 093	20 693	0	0
Guadeloupe	nd	nd	nd	nd	nd
Guyane	nd	nd	nd	nd	nd
La Réunion	nd	nd	nd	nd	nd
Martinique	0	0	0	0	0
Mayotte	nd	nd	nd	nd	nd
Total champ	961 175	705 079	171 574	875	0
Structure	100%	80,3%	19,6%	0,1%	0,0%

Source : Enquête annuelle auprès des Régions, Dares.

Champ : France entière hors Auvergne-Rhône-Alpes, Corse, Guadeloupe, Guyane, La Réunion et Mayotte.

nd : non disponible

2. Les entreprises et les partenaires sociaux

2.1. La participation des employeurs à la formation de leurs salariés

2.1.1. La dépense des entreprises de plus de 10 salariés pour la formation de leurs salariés

La partie 2.1.1. relative aux dépenses des entreprises de plus de 10 salariés n'a pu être actualisée, les données faisant défaut suite à la suppression de la déclaration fiscale n°2483. Le dernier exercice disponible, relatif à l'année 2014, est présenté dans les annexes aux précédents projets de loi de finances.

2.2. L'activité des organismes collecteurs paritaires agréés et des instances de régulation

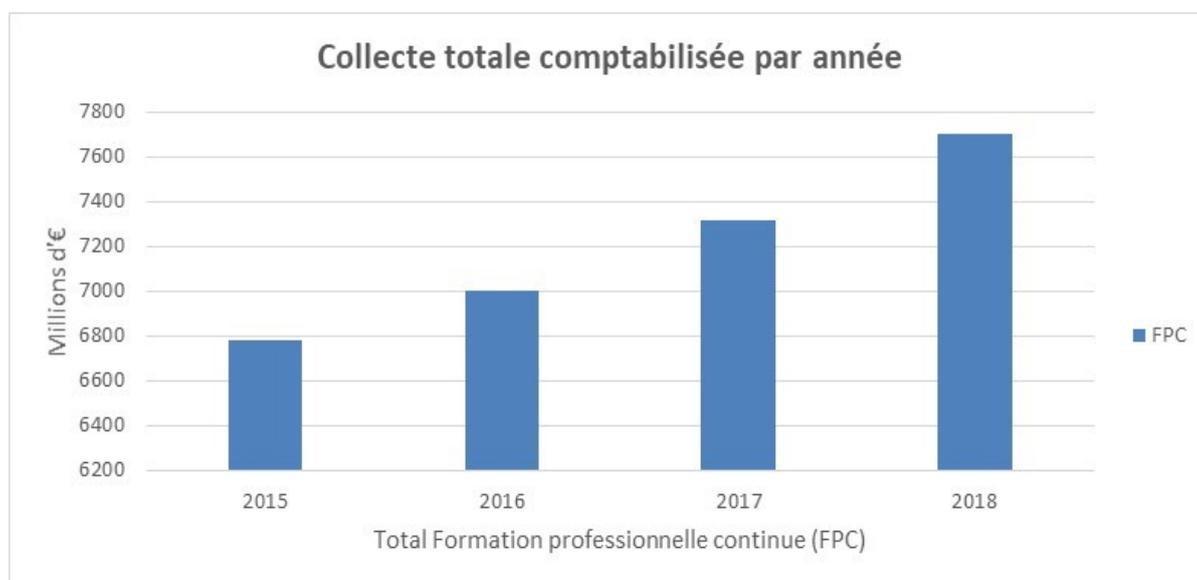
En 2018, l'activité des OPCA et leur collecte a poursuivi la progression observée lors de l'année 2017. Les points les plus marquants sont : la forte croissance de la mobilisation du CPF, le dynamisme constant des contrats de professionnalisation, le recours accru des entreprises à l'accompagnement de leurs actions de formation par les OPCA, le développement des contributions conventionnelles de branches

En 2018, les organismes paritaires collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue agréés se répartissaient comme suit :

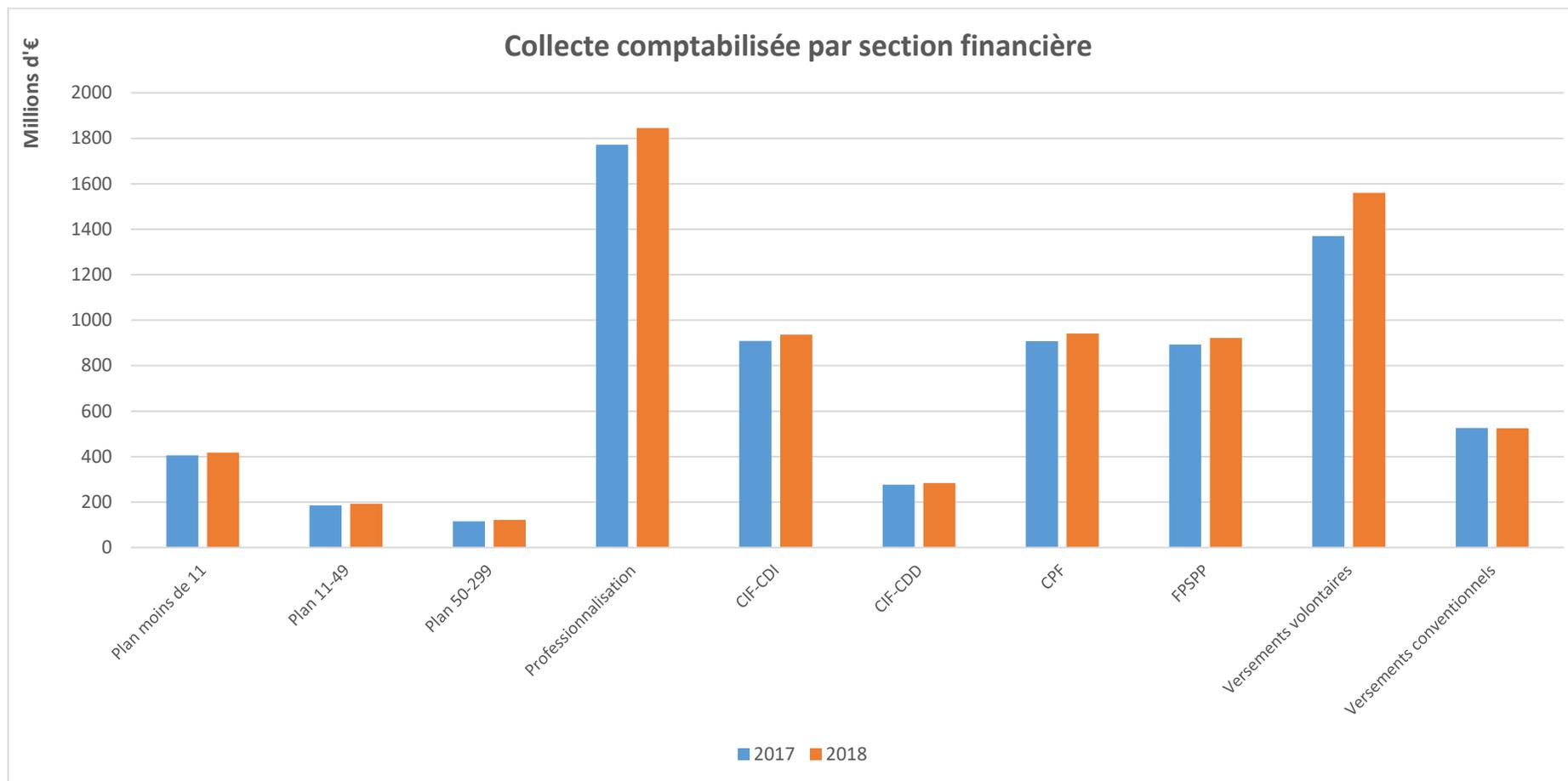
- 18 organismes nationaux professionnels,
- 2 organismes nationaux interbranches interprofessionnel (AGEFOS PME, OPCALIA),
- 19 organismes uniquement gestionnaires du congé individuel de formation dont 17 régionaux après fusion des organismes désormais rattachés à une même grande région suite à la loi NOTRE (Fongecif) et 2 nationaux (AGECIF).

Les informations qui suivent sont issues du traitement des états statistiques et financiers au titre de l'année 2018 (données provisoires en cours de stabilisation). En l'absence d'informations fournies par une structure, les données statistiques et financières nationales sont hors **Fongecif Guyane**.

Les OPCA ont comptabilisé, en 2018, une collecte globale (collecte légale, conventionnelle et volontaire) de 7 702 millions d'euros, soit une hausse de 5,26 % par rapport à 2017. Le tableau détaillant la collecte par OPCA et par section financière est présenté en annexe.



Données provisoires 2019



Données provisoires 2019 - Source DGEFP-SDPFC

Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Activité 2018 des organismes collecteurs paritaires agréés sur la collecte légale

Sections	Plan < 11	Plan 11 à 49	Plan 50 à 299	Professionnalisation	CPF	CIF-CDI	CIF-CDD
Nombre d'Opca concernés	20	20	20	20	20	24	
Collecte comptabilisée en 2018	418 M€	193 M€	121 M€	1 845 M€	941 M€	936 M€	284 M€
Nombre d'entreprises versantes au titre de l'année 2018	1,2 million entreprises	135 408 entreprises	31 550 entreprises	1,4 million entreprises	182 501 entreprises	170 422 entreprises	573 085 entreprises
Nombre de salariés concernés	6 millions de salariés	4,7 millions de salariés	3,5 millions de salariés	18,5 millions de salariés	14,7 millions de salariés	14,8 millions de salariés	11 millions de salariés
Contribution moyenne par entreprise au titre de l'année 2018	352 €	1 423 €	3 850 €	1 352 €	5 158 €	5 254 €	492 €
Actions financées*	469 271 actions de formation toutes catégories*	700 368 actions de formation toutes catégories	257 012 actions de formation toutes catégories	235 648 contrats de professionnalisation (CP) 502 873 périodes de professionnalisation (PP). 26 052 actions de formation pour les demandeurs d'emploi.	367 377	34 284 CIF-CDI 33 150 congés bilans (CBC) 6 181 congés VAE 4 843 Formations hors temps de travail	10 352 CIF-CDD 780 congés bilans 216 congés VAE 140 formations hors temps de travail
Nombre de bénéficiaires d'une action de formation*	700 368	532 456	411 369	1 286 649	369 457	78 458	11 488
Durée moyenne financée par action*	51 h	47 h	21 h	CP : 599 h PP : 42 h	92h	902 h (CIF) 24 h (CBC) 22 h (CVAE) 551 h (FHTT)	CIF : 934 h CBC : 24 h CVAE : 21 h FHTT : 426 h
Prise en charge moyenne par l'OCPA (coûts pédagogiques + coûts annexes)*	1 239 €	961 €	960 €	CP : 7 309 € PP : 1 239 €	2 943 €	CIF : 25 777 € CBC : 1 690 € VAE : 1 506 € FHTT : 6 402 €	CIF : 25 376 € CBC : 1 609 € VAE : 1 487 € FHTT : 5 328 €
Prise en charge moyenne par heure-stagiaire*	24 € / h	20 € / h	9 € / h	CP : 12 € / h PP : 17 € / h	32 € / h	CIF : 32 € / h CBC : 75€ / h CVAE : 75€ / h FHTT : 14€ / h	CIF : 31 € / h CBC : 72€ / h CVAE : 73€ / h FHTT : 12€ / h

Données ESF 2018

2.2.1 L'activité des OPCA agréés au titre du plan de formation des employeurs de 50 à moins de 300 salariés

La loi du 5 mars 2014 a profondément modifié la collecte de ce dispositif pour cette catégorie d'entreprise. En effet, si la loi maintient l'obligation pour l'employeur d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, elle l'a détachée d'une obligation de financement de la formation professionnelle. A partir de 2015, d'une obligation de dépense pour la formation égale à 0,9% de la masse salariale brute annuelle au titre du plan de formation, les entreprises de plus de 50 salariés ont vu leur obligation légale de financement baisser à 0,1 % de cette masse salariale pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, et supprimée pour les entreprises de 300 salariés et plus. C'est par le biais de financement direct de la formation ou de versements conventionnels ou volontaires à un OPCA que les entreprises assurent le financement de leur plan de formation.

La collecte

En 2018, les 18 organismes nationaux professionnels et 2 organismes nationaux interbranches interprofessionnels ont collecté plus de 121 millions d'euros (cf. tableau détaillé en partie annexe). Cette collecte provient des quelques 31 500 entreprises qui ont effectué un versement au titre du plan de formation auprès d'un OPCA. Les entreprises versantes emploient plus de 3,5 millions de salariés. La contribution moyenne est de 3 850 €.

2.2.2 L'activité des OPCA agréés au titre du plan de formation des employeurs de 11 à 49 salariés

Pour cette catégorie également, la loi du 5 mars 2014 a modifié la collecte : d'une obligation de financement du plan de formation égale à 0,9% de la masse salariale brute annuelle, la loi a instauré une obligation de paiement à hauteur de 0,20% auprès d'un OPCA. À noter, c'est au 1^{er} janvier 2016 qu'est également appliquée l'unification des seuils sociaux, imposée par la loi de finances pour 2016 qui a fait passer cette section financière de 10 à moins de 50 salariés à 11 à moins de 50 salariés.

La collecte

En 2018, les 18 organismes nationaux professionnels et 2 organismes nationaux interbranches interprofessionnels ont collecté près de 193 millions d'euros (cf. tableau détaillé en partie annexe). Cette collecte provient des quelques 135 400 entreprises qui ont effectué un versement au titre du plan de formation auprès d'un OPCA. Les entreprises versantes emploient 4,7 millions de salariés. La contribution moyenne s'établit à 1 423 €.

2.2.3 L'activité des OPCA agréés au titre du plan de formation des employeurs de moins de 11 salariés

C'est pour cette catégorie d'entreprise que la loi n'a opéré aucune modification sur la collecte, conservant ainsi un grand rôle aux OPCA et à la logique de mutualisation : les employeurs occupant moins de onze salariés ont toujours l'obligation de verser une contribution minimum de 0,55 % du montant des salaires payés au cours de l'année civile à un OPCA – et un seul – parmi les 20 organismes agréés à cet effet. Cette section financière a, en revanche, bénéficié de l'effet du passage de seuil de 10 à 11 salariés posé par la loi de finance de 2016.

La collecte

En 2018, le montant de la collecte s'établit à 418 millions d'euros. Il importe toutefois de rappeler que ces sommes sont complétées par des versements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui a mobilisé 207 M€ aux OPCA pour appuyer le financement des plans de formation dans les TPE. Le nombre d'entreprises ayant effectué un versement libératoire au titre du plan de formation auprès d'un OPCA se situe autour de 1,2 millions. Ces entreprises emploient 6 millions de salariés. La contribution moyenne s'établit à 352 €.

2.2.4 L'activité des OPCA agréés au titre de la professionnalisation

La loi du 5 mars 2014 a permis la mise en place d'un nouveau système de versement des contributions des OPCA au profit du financement de la formation professionnelle. Les employeurs doivent effectuer un versement à un OPCA professionnel ou interprofessionnel agréé au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du CPF au moins égal à :

- 0,15 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises de 1 à 9 salariés ;
- 0,30 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises de 10 à 299 salariés ;
- 0,40 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises de plus de 300 salariés et plus.

Pour tous les employeurs, le versement à un Opcva est le seul mode libérateur.

Depuis 2012, les organismes paritaires collecteurs agréés au titre du financement des contrats et périodes de professionnalisation et du CPF se répartissent de la manière suivante :

- 18 organismes nationaux professionnels,
- 2 organismes nationaux inter-branches, interprofessionnels, (AGEFOS-PME et OPCALIA).

Les fonds ainsi collectés auprès des entreprises sont mutualisés et destinés à financer, selon les priorités définies par les accords de branches, des contrats et périodes de professionnalisation, des actions de formation réalisées dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), la formation des tuteurs, les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, les dépenses de fonctionnement ainsi que des actions de professionnalisation pour demandeurs d'emploi.

La collecte

En 2018, les entreprises cotisantes sont constituées à plus de 97 % d'entreprises de moins de 50 salariés qui emploient 44 % des effectifs et contribuent à hauteur de 23 % du montant de la collecte des Opcva. Le montant de la collecte comptabilisée 2018 (+4,1 %) s'élève à 1,845 Mds €.

2.2.5 L'activité des Opcva agréés au titre du CIF CDI

L'instauration de la collecte unique par la loi du 5 mars 2014 a supprimé la mission de collecte pour les FONGECIF et les AGECEF. En effet, ces organismes reçoivent désormais les fonds dédiés au congé individuel de formation des OPCA par l'intermédiaire du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) qui leur répartit cette part de collecte.

Auparavant la collecte était égale à 0,20 % de la masse salariale brut annuelle des entreprises de vingt salariés et plus. Désormais, la part dévolue au CIF se décompose comme suit : 0,15 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés et 0,2 % pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Pour l'année 2018, les 20 OPCA ont reçu 895 M€ destinés au financement du congé individuel de formation, de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience, de formations hors temps de travail soit une hausse de 3% par rapport à 2017.

L'évolution de l'activité

En millions €

	2015	2016	2017	2018	Evolution 2018/2017 en %
Fonds collectés (M d'€)	829	819	869	895	+3,0%
Actions financées (M d'€)	714	703	830	980	+18,1%
<i>dont</i>					
Coûts pédagogiques	204	208	247	304	+23,1%
Salaires et charges	438	423	508	482	-5,1%
Bilans et VAE	48	51	48	45	-6,2%

Données provisoires 2018 - Source DGEFP-SDPFC

2.2.6 L'activité des Opcva agréés au titre du CIF CDD

Si seuls les OPCA assurent désormais le rôle de collecteur, les modalités de calcul de cette part n'est pas modifiée : les OPCA collectent la contribution due par les entreprises employant des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, quelle que soit leur taille, et calculée sur la base de 1 % de la masse annuelle des salaires des titulaires de CDD. Ces fonds sont destinés au financement du congé individuel de

formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience et des actions de formation réalisées dans le cadre du compte personnel de formation de salariés ou d'anciens titulaires de CDD.

La collecte

573 000 entreprises ont effectué un versement libératoire au titre du CIF-CDD auprès d'un OPCA. La collecte assise sur la masse salariale 2018 et comptabilisée au 31 décembre 2018 (cf. tableau détaillé en annexe) est de 282 M€, soit une hausse de 2,5%.

L'évolution de l'activité

En millions €

	2015	2016	2017	2018	Evolution 2018/2017
Fonds collectés	258	260	275	282	2,5%
Actions financées	186	193	232	265	14,2%
dont					
Coûts pédagogiques	60	62	69	94	36,2%
Salaires et charges	121	125	145	160	10,3%
Bilans et VAE	1,9	2,2	12,3	5,2	-57,7%

Données provisoires 2018 - Source DGEFP-SDPFC

2.2.7. L'activité des OPCA agréés au titre du CPF

L'année 2015 a vu la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF). Pour rappel, ce compte alimenté en heures, est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF) et bénéficie d'un financement particulier égal à 0,2% de la masse salariale brute annuelle des entreprises de plus de 11 salariés. Cette contribution est reçue par les OPCA dans le cadre de la collecte unique, ou directement gérée par les entreprises dans le cadre d'un accord d'entreprise triennal.

À ce titre, les OPCA ont collecté 941 M€ en 2018, ce qui a permis de financer plus de 367 000 actions. Ce chiffre confirme une montée en puissance significative observée depuis 2015.

2.2.8. L'activité des OPCA agréés au titre des contributions conventionnelles

Comme indiqué supra, l'année 2015 constitue également la première année de séparation comptable des ressources issues des accords collectifs. En effet, si ces contributions supplémentaires de branche étaient auparavant directement comptabilisées dans les sections financières du plan de formation et de la professionnalisation, celles-ci font désormais l'objet d'une section financière particulière et sont mutualisées dès réception.

En millions €

	2016	2017	2018	Evolution 2018/2017
Fonds collectés	494	526	525	-0,2%
Actions financées	360	404	443	9,7%
dont				
Coûts pédagogiques	244	280	317	13,2%
Salaires et charges	87	82	88	7,3%

Données provisoires 2018 - Source DGEFP-SDPFC

La contribution conventionnelle existait avant la réforme du 5 mars 2014 mais elle n'était pas chiffrable et n'apparaissait pas dans les états statistiques et financiers. **2.2.9. L'activité des OPCA agréés au titre des contributions volontaires**

De même, font l'objet d'un suivi comptable distinct les contributions librement consenties par l'entreprise envers son OPCA afin de financer davantage d'actions de formation. Ces fonds ne sont pas mutualisés.

Au titre de l'année 2018, les OPCA ont collecté plus de 1 559 M€ de contributions volontaires pour 1 363 M€ de dépenses, ce qui traduit l'intérêt des entreprises dans la formation de leurs salariés.

En millions €

	2016	2017	2018	Evolution 2018/2017
Fonds collectés	1 305	1 370	1 559	14,4%
Actions financées	1 065	1 304	1 363	4,5%
dont				
Coûts pédagogiques	768	853	937	9,8%
Salaires et charges	242	271	350	29,2%

Données provisoires 2018 - Source DGEFP-SDPFC

2.2.10. L'intervention du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été agréé le 12 mars 2010 en application de l'article 18 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Ses missions et ses ressources ont ensuite été modifiées par les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relatives 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 supprime le FPSPP, qui est remplacé par France compétences. Cette dernière structure s'est substituée au FPSPP à compter du 1^{er} janvier 2019 « dans tous ses droits et obligations » selon les dispositions transitoires de l'article 36 de la loi du 5 septembre 2018.

1. Les ressources et les principales missions du FPSPP issues de la loi du 5 mars 2014

1.1 Les ressources du FPSPP

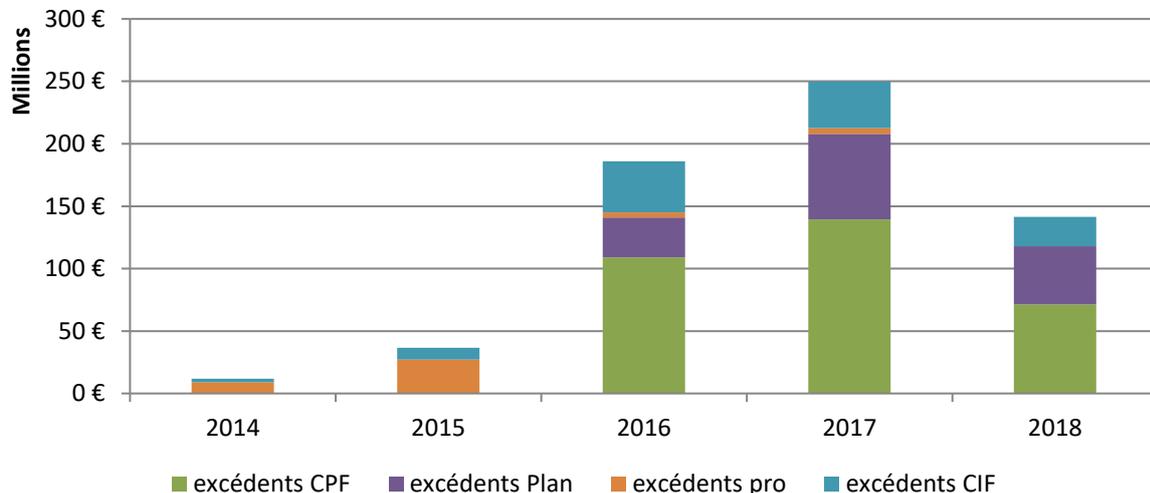
La loi du 5 mars 2014 précitée, modifiée s'agissant des seuils par la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, a stabilisé les ressources du FPSPP en fixant un taux fixe appliqué à la masse salariale et déterminée par la loi de la manière suivante (articles L. 6332-3-3, L. 6332-3-4 et L.6332-19 1° anciens du code du travail) :

Contribution FPSPP	Entreprise de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de plus de 300 salariés
FPSPP	---	0,15%	0,20%	0,20%

Par ailleurs, le fonds paritaire a continué à percevoir les disponibilités excédentaires des OPCA dont le périmètre a été élargi au plan de formation et au compte personnel de formation (article L. 6332-19 2° ancien du même code).

Le Fonds paritaire a ainsi reçu 250 M€ d'excédents au titre de 2017 (dont 139 M€ au titre du seul compte personnel de formation) et 150 M€ sur 2018.

Résultats du FPSPP (comptes de résultats) et excédents des OPCA de 2014 à 2018



Sources : DGEFP, Comptes de résultats du FPSPP de 2014 à 2018.

1.2 Les principales missions du FPSPP.

Les ressources du FPSPP lui permettaient, au regard de l'article L. 6332-21 (ancien) du code du travail :

1° De contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi, au bénéfice de publics dont les caractéristiques sont déterminées par la convention-cadre (prévue au même article L. 6332-21, voir ci-après) ;

2° D'assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux organismes collecteurs paritaires agréés pour le financement de formations organisées dans le cadre des contrats de professionnalisation ;

3° De contribuer au développement de systèmes d'information concourant au développement de la formation professionnelle ;

4° De financer les heures acquises et mobilisées au titre du compte personnel de formation (CPF), par des versements aux OPACIF lorsque le CPF est mobilisé dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) et à Pôle emploi et aux Régions lorsque le CPF est mobilisé par un demandeur d'emploi ;

5° De contribuer au développement de la formation des salariés des entreprises de moins de onze salariés organisée dans le cadre du plan de formation par des versements complémentaires aux organismes collecteurs paritaires agréés, calculés en fonction de la part de ces entreprises parmi les adhérents de l'organisme ;

6° De contribuer au développement de la formation des salariés des entreprises de onze à quarante-neuf salariés, par le versement complémentaire aux organismes collecteurs paritaires agréés d'une part des sommes versées au fonds en application du 2° de l'article L. 6332-19 (ancien) relatif aux excédents des OPCA ;

7° De procéder à la répartition des fonds destinés au financement du congé individuel de formation (CIF).

L'article L. 6332-21 prévoyait enfin que l'affectation des ressources du fonds paritaire soit déterminée par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel, décliné en une convention-cadre signée entre le fonds et l'État.

2. Trois accords cadres signés entre l'État et le FPSPP (2010, 2013, 2015)

L'affectation des ressources du FPSPP était donc déterminée par un accord conclu entre organisations syndicales et professionnelles interprofessionnelles et donnait lieu à une convention cadre entre l'État et le fonds paritaire.

Un premier accord triennal entre les partenaires sociaux a été conclu le 12 janvier 2010, il a donné lieu à la signature d'une convention-cadre avec l'État le 15 mars 2010 pour une période également triennale. Chaque année, une annexe financière détaillait les actions à conduire en fonction des ressources annuelles du FPSPP.

Un second accord triennal entre les partenaires sociaux a été signé le 3 octobre 2012. La convention-cadre triennale a été signée le 14 janvier 2013.

Avant la publication de la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle, l'État et le FPSPP ont convenu, en accord avec les représentants des partenaires sociaux interprofessionnels, de négocier une nouvelle convention triennale pour la période 2015-2017. Celle-ci a été signée le 26 février 2015. Dès l'annexe financière au titre de 2015, le FPSPP a ainsi pu financer les dispositions nouvelles prévues dans la loi du 5 mars 2014 et notamment le développement du compte personnel de formation des demandeurs d'emploi.

Compte tenu de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2018, cette convention cadre n'a pas donné lieu à l'ouverture d'une nouvelle négociation pour 2018, mais elle a été prolongée d'une année supplémentaire. La dernière annexe financière pour 2018 a été signée le 10 janvier 2018.

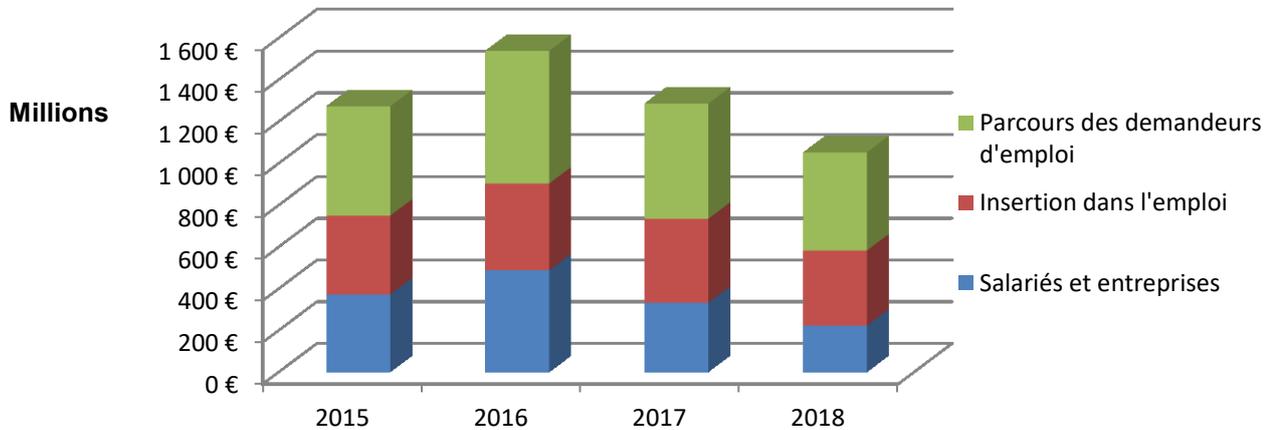
Dès le 1^{er} janvier 2019, France compétences s'est substitué au FPSPP dans le dénouement de l'ensemble de ses engagements passés, s'agissant notamment du Fonds social européen (FSE) et du calcul de la péréquation interbranches au titre de 2018. Plusieurs conventions sont encore en défaillance avec Pôle emploi, les conseils régionaux et les différentes associations paritaires (ex-OPCA/OPACIF).

3. L'activité du FPSPP pendant les exercices 2012 à 2018

Au cours des exercices 2012 à 2018, l'activité du fonds paritaire, détaillée dans chacune des annexes financières, a été consacrée aux différentes phases de mise en œuvre des appels à projets (préparation, publication, instruction, contrôle et paiement), à l'instruction des opérations de péréquation des OPCA et des OPACIF, au développement de la formation dans les petites entreprises ainsi qu'à celles des conventions avec Pôle Emploi ou les conseils régionaux (depuis 2015) pour le financement du CPF des demandeurs d'emploi et des individus en congés individuels de formation.

Son activité peut être classée par typologie de public : les demandeurs d'emploi lorsqu'ils mobilisent leur CPF, qu'ils bénéficient d'un congé de sécurisation professionnelle (CSP) ou lorsqu'ils font l'objet d'une indemnisation au titre de la rémunération de fin de formation (R2F), l'insertion dans l'emploi lorsque l'individu est en contrat de professionnalisation, en emploi d'avenir ou en préparation opérationnelle à l'emploi et enfin les salariés, pour ceux en formation dans une petite entreprise, bénéficiant d'un accompagnement au titre des mutations économiques ou d'un soutien au congé individuel de formation.

Programmation par typologie de public 2015-2018 (en M€)



Sources : DGEFP, Annexes financières du FPSPP actualisées

Par ailleurs, ces annexes financières ont prévu, pour la mise en œuvre de certains des appels à projets, une participation du fonds social européen (FSE) qui s'établit comme suit :

Années	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Niveau de participation du FSE	78,6M€	75M€	70 M€	44M€.	40M€	40M€	22,5M€

Le FSE est depuis 2015 concentré sur un dispositif, le congé de sécurisation professionnelle (CSP).

3.1. Le déroulement des appels à projet

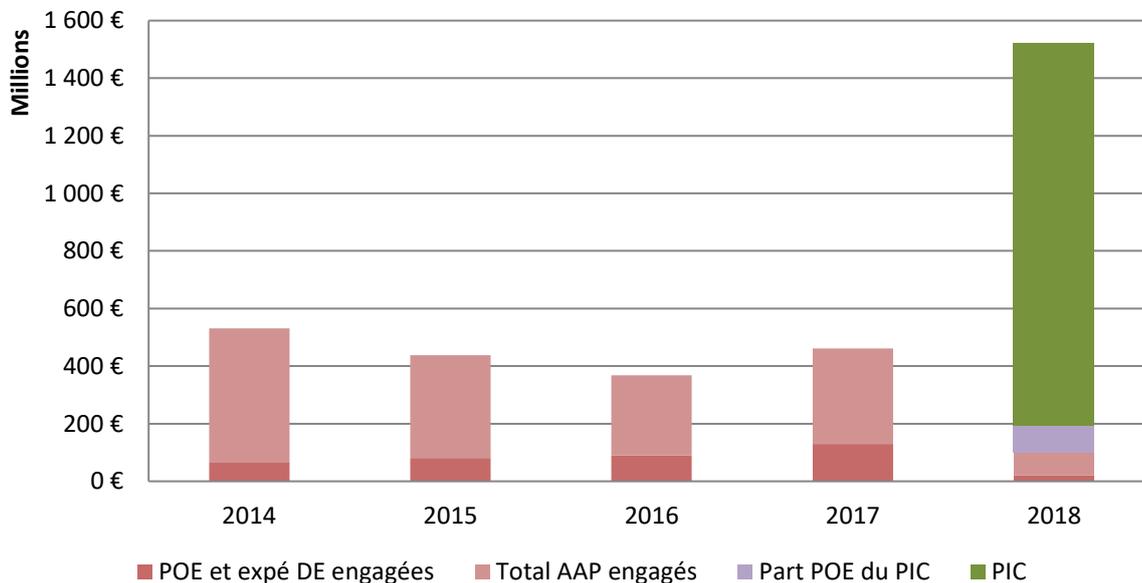
Au titre des exercices 2012 à 2018, le FPSPP a lancé respectivement auprès des OPCA des appels à projets destinés à la mise en œuvre d'opérations ou de soutien de dispositifs au profit des salariés et des demandeurs d'emploi :

- L'accompagnement des mutations économiques,
- Le soutien aux emplois d'avenir,
- Le cofinancement du contrat de sécurisation professionnelle (avec le soutien du FSE) ;
- Le lancement d'appels à projets spécifiques pour la formation des migrants, des formations numériques ou rares,
- Le cofinancement des préparations opérationnelles à l'emploi (POE), individuelles ou collectives.

Les engagements financiers du FPSPP et du FSE sur ces appels à projets se sont élevés chaque année de 276M€ à 470M€, avec une montée progressive de la POE dans l'ensemble des appels à projets portés par le Fonds paritaire jusqu'à 2017.

Ensuite, l'année 2018 a constitué une année de transition pour le FPSPP, dans un contexte de réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage et de montée en puissance du plan d'investissement dans les compétences (PIC) auquel le fonds paritaire a contribué par une contribution exceptionnelle de 250 M€. Sur la période, l'État a ainsi conventionné avec Pôle emploi pour la mise en œuvre des POE (92 M€ d'autorisations d'engagements), se substituant à l'action jusque-là réalisée par le FPSPP.

Appels à projets FPSPP, puis PIC de 2014 à 2018



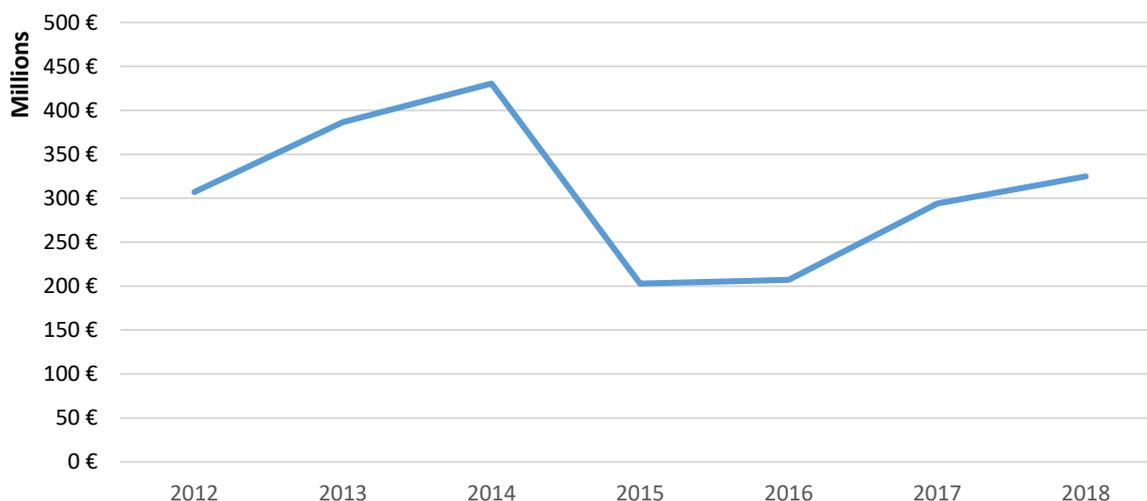
Sources : DGEFP, Financer les parcours du PIC AE 2018 révisés (dont près de 500 M€ au titre de la garantie jeunes). Annexes financières du FPSPP actualisées

3.2. Le déroulement de la péréquation

La péréquation interbranches est calculée sur les engagements de l'année passée ; elle permet de couvrir les OPCA dans leur financement des contrats de professionnalisation, sous réserve de respecter les dispositions prévues par le code du travail, complétées par les décisions du conseil d'administration du FPSPP. Cette mission a été reprise par France compétences, et élargie au financement de l'ensemble de l'alternance : contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage et promotions par l'alternance.

Le niveau constaté de péréquation a fortement varié sur la période 2014 à 2018. Suite à la loi n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014, les engagements en matière d'alternance ont fortement diminué, entraînant par là une diminution de péréquation des OPCA, avant de redémarrer dès 2015. Pour 2019, il est envisagé une péréquation en forte hausse du fait de la forte dynamique enregistrée des contrats de professionnalisation.

Charges financières au titre de la Péréquation

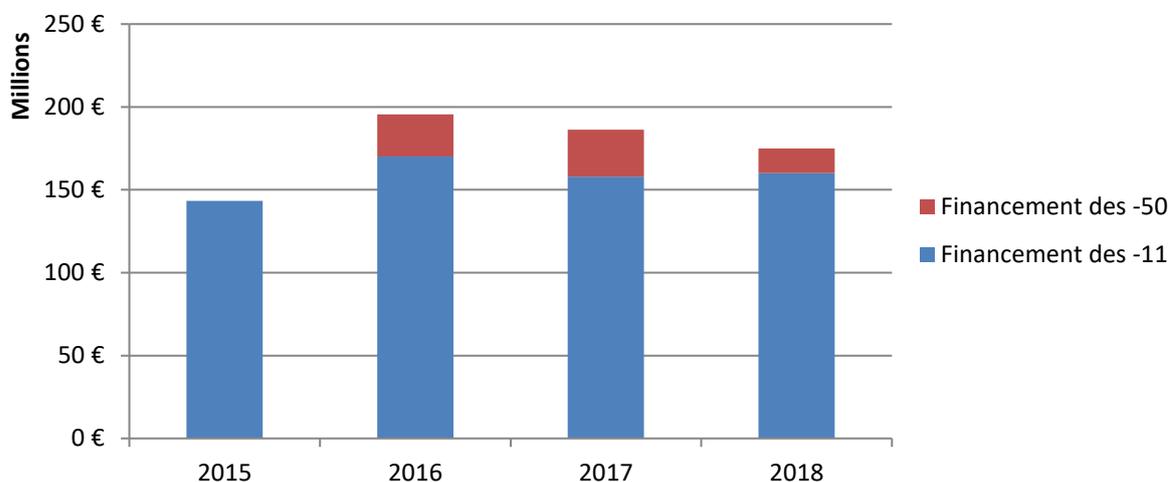


3.3. Le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels a soutenu également le développement de la formation dans les entreprises de moins de 11 salariés par l'octroi d'une dotation complémentaire aux OPCA. Cette dotation correspondait à 20% des ressources du FPSPP (ANI du 14 décembre 2013 et ANI du 7 janvier 2015).

Pour les entreprises de 11 à 49 salariés, une dotation spécifique a été mise en place, assise sur les ressources non consommées par les OPCA au titre du CPF (les « excédents » au sens du 2° de l'article L. 6332-19 du code du travail).

Financements des entreprises de moins de 11 et de 11 à 50 salariés (en M€)



3.4. Le financement de dispositifs de formation individuels : le financement des heures de CPF mobilisées principalement par les demandeurs d'emploi et l'octroi de dotations supplémentaires au titre du CIF CDI et CDD

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du demandeur d'emploi ou, plus marginalement, de l'individu en congé individuel de formation, étaient pris en charge par le FPSPP dans le respect des règles fixées en amont par, selon les cas, l'OPACIF, Pôle emploi ou la Région (articles L. 6323-20, L. 6323-23 et L. 6332-21 anciens du code du travail).

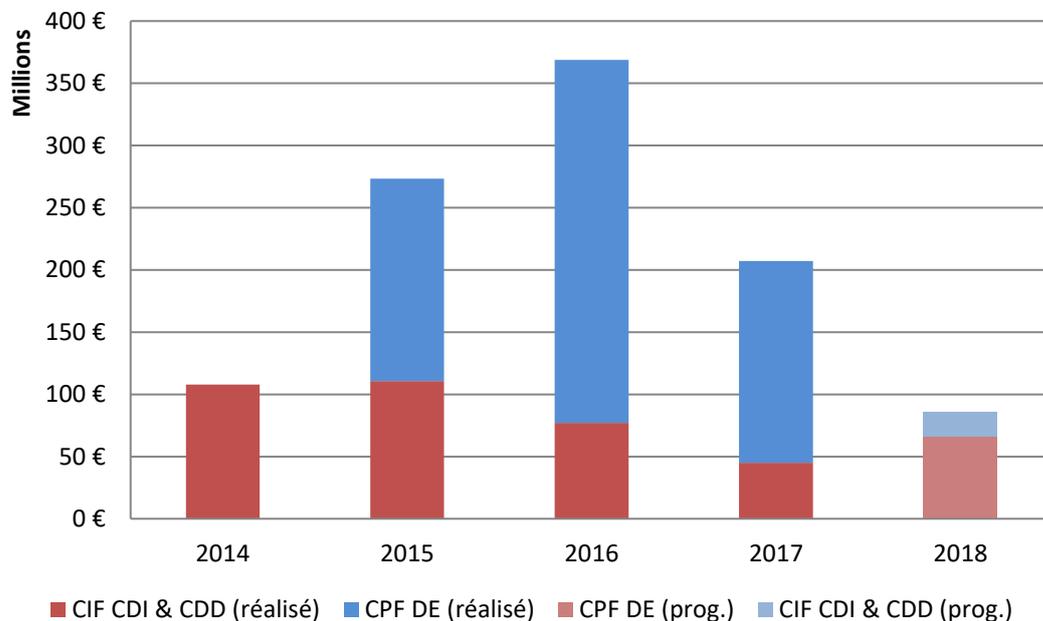
S'agissant du financement des heures de CPF des demandeurs d'emploi, des conventions ont été conclues entre le FPSPP et Pôle emploi, et entre le FPSPP et les Régions volontaires dans le respect d'un cadre commun déterminé par l'Association des Régions de France (ARF), l'État et les partenaires sociaux réunis au sein du COPANEF.

Au titre des années 2015 et 2016, dans le cadre du plan 500 000 formations supplémentaires, le CPF des demandeurs d'emploi a été abondé de 100 heures, en complément éventuelles heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Par ailleurs, le Fonds paritaire s'était doté d'un mécanisme de dotation supplémentaire à destination OPACIF afin de leur permettre de satisfaire des demandes supérieures à leurs ressources en matière de CIF CDI et CDD.

Cependant, sur les fonds destinés aux individus (CPF et CIF), la part relative aux dotations CIF s'est largement réduite en valeur comme en volume au regard de la montée en puissance du CPF des demandeurs d'emploi.

Financement du CPF et du CIF par le FPSP de 2014 à 2018



À partir de novembre 2019, le dispositif de CPF sera géré par la CDC et financé intégralement par France compétences.

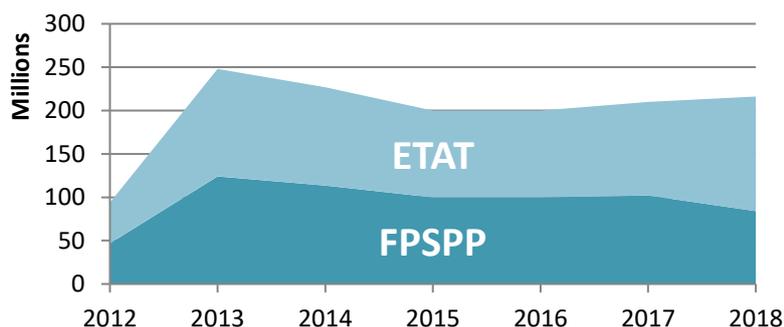
3.5. Le financement de la R2F

Depuis 2012, le FPSP a également pris en charge, en application d'accords qu'il a conclus avec l'État et Pôle Emploi, le co-financement du système de rémunération de fin de formation (R2F). Ce dispositif d'aide à la formation est destiné aux demandeurs d'emploi engagés dans des formations longues débouchant sur des emplois en tension, lorsque la durée de la formation excède celle de leur indemnisation au titre de l'aide au retour à l'emploi (ARE), de l'allocation spécifique de reclassement (ASR) ou de l'allocation de transition professionnelle (ATP).

Le fonds paritaire a versé à ce titre entre 47M€ et 124 M€ depuis 2012 (cf. tableau ci-dessous), avec une forte montée en puissance du dispositif entre 2012 et 2013.

Aux termes de l'annexe financière 2018, l'État s'est engagé à prendre en charge au titre du dispositif 132 M€ contre 84 M€ pour le FPSP. En 2019, la R2F a été pris en charge intégralement par l'État. À partir de 2020, ce financement est transféré à Pôle emploi.

Financement de la R2F de 2012 à 2018 (en M€)



4. La suppression du FPSP et le choix d'une nouvelle gouvernance avec la création de France compétences

Depuis le 1er janvier 2019, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels a été remplacé par France compétences qui rassemble, outre le Fonds paritaire, une partie des missions d'évaluations de la Commission nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CNEFOP) et de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Il s'agissait, au regard de l'étude d'impact de la loi du n° 2018-771 du 5 septembre 2018 de rationaliser les missions et de simplifier la gouvernance de la formation professionnelle dans une structure unique au pilotage quadripartite.

Placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, France compétences a pour principales missions de :

- répartir l'ensemble des fonds mutualisés aux différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage, soit à terme 10 Md€ par an ; à ce titre, France compétences organise et finance le conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les actifs occupés du secteur privé ;
- établir et garantir la pertinence des certifications professionnelles en actualisant le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique ;
- participer à la régulation de la qualité des formations, notamment par des évaluations ;
- émettre des recommandations sur les coûts et les règles de prise en charge, notamment pour l'alternance et les projets de transition professionnelle ;
- veiller à la bonne exécution de la réforme du 5 septembre 2018 et contribuer au débat public par un rapport annuel sur l'usage des fonds de la formation professionnelle.

Dans ce cadre, France compétences dispose d'un positionnement original, de 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'État. Il dispose ainsi d'une comptabilité de droit privé, est régi par le code du travail dans la gestion de ses salariés, mais est soumis pour ses décisions contentieuses au droit administratif.

2.3. La taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage

2.3.1 Les mécanismes financiers

Instituée en 1925, la taxe d'apprentissage a pour objet de financer les formations initiales technologiques et professionnelles et de favoriser l'égal accès à l'apprentissage sur le territoire national. Les personnes physiques ou morales qui exercent une activité commerciale, industrielle ou artisanale et qui relèvent de l'impôt sur les sociétés ou qui sont soumises à l'impôt sur le revenu dans la catégorie « Bénéfices industriels et commerciaux » y sont assujetties.

L'architecture de la taxe d'apprentissage a été profondément rénovée au cours des dernières années :

- la taxe d'apprentissage et la contribution au développement de l'apprentissage (CDA) ont été fusionnées, dans un souci de simplification fiscale pour les entreprises, **pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2014**. Le taux de la taxe résultant de cette fusion est fixé à 0,68% de la masse salariale brute de l'entreprise, sauf dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle où le taux est de 0,44 % ;

- Pour les collectes de taxe réalisées de 2015 à 2019, la taxe d'apprentissage a été répartie en trois fractions :

- la fraction régionale pour l'apprentissage, égale à 51% de la taxe due, destinée au financement des régions pour le déploiement de leurs politiques de développement de l'apprentissage et principalement le financement des centres de formation d'apprentis (CFA) ;
- la fraction dite « *Quota* », égale à 26% de la taxe due, directement attribuée aux organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis et de sections d'apprentissage ;
- la fraction dite « *Hors quota* », égale à 23% de la taxe due, destinée au financement des formations professionnelles et technologiques dispensées hors du cadre de l'apprentissage.

Les entreprises s'acquittent alors de la taxe d'apprentissage dont elles sont redevables totalement ou partiellement en exposant des dépenses exonératoires. Sont considérées comme dépenses libératoires au titre du « *Quota* », le concours financier obligatoire au centre de formation d'apprentis formant l'apprenti employé par l'entreprise assujettie, les concours financiers à certaines écoles d'entreprises. Les dépenses exonératoires au titre du « *Hors quota* » sont notamment les subventions aux établissements assurant des formations initiales professionnelles et

technologiques en dehors du cadre de l'apprentissage, les frais de stage en milieu professionnel et les dons en nature aux établissements de formation. Les entreprises peuvent affecter librement :

- la part de « *Quota* » disponible après versement des concours financiers obligatoires ;
- la totalité de la fraction « *Hors quota* » (formations initiales professionnelles et technologiques).

À défaut d'affectation par l'entreprise, cette affectation est effectuée par l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage selon une procédure particulière pour les fonds libres du « *Quota* » associant comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) et Conseils régionaux.

- **À compter du 1^{er} janvier 2020, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie les modalités de financement de l'apprentissage.** Si les règles d'assujettissement des entreprises en matière de taxe d'apprentissage sont inchangées, la taxe d'apprentissage fait désormais partie de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance décrite à l'article L.6131-2 du code du travail. La répartition des fonds est modifiée en deux fractions avec :

- 87% de la taxe d'apprentissage destinés au financement, sur la base de niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles, de la formation en apprentissage par l'intermédiaire de France compétences créée depuis le 1^{er} janvier 2019 et des opérateurs de compétences, structures créées par la loi du 5 septembre 2018 et agréées par le ministère du travail depuis le 1^{er} avril 2019.

Cette fraction de 87% peut être le support de déductions plafonnées 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 qu'il s'agit des apprentis de l'entreprise. Un texte réglementaire prévu à l'automne 2019 viendra préciser les conditions d'application de ces déductions.

- le solde de 13% est dédié au financement par l'entreprise de formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et d'organismes agissant pour la promotion des formations et des métiers et pour l'insertion professionnelle. Il est également support de déduction notamment en cas de dons en nature aux centres de formation d'apprentis.

Par ailleurs, les entreprises de 250 salariés ou plus ne respectant pas un seuil d'effectifs sous contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP)²¹ 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.

Pour les collectes 2015 à 2019, la CSA finance directement les organismes gestionnaires de CFA. A partir de 2020, le produit de la CSA est affecté par les opérateurs de compétences au financement de l'alternance.

La taxe d'apprentissage et la CSA sont versées par l'entreprise assujettie à un organisme collecteur unique dont le réseau a également profondément évolué au fil des dernières années.

2.3.2. L'appareil de collecte de la taxe d'apprentissage

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et ses mesures réglementaires d'application ont modifié les modalités de l'organisation de la collecte de la taxe d'apprentissage et depuis le 1^{er} janvier 2016, seuls étaient habilités à collecter la taxe d'apprentissage et la CSA :

- **au niveau national, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)** au titre de la formation professionnelle continue sur le territoire national et dans tout ou partie de leur champ de compétence professionnelle ou interprofessionnelle. A défaut d'habilitation de l'OPCA dont l'entreprise relève au titre du financement de la formation professionnelle continue ou en cas d'habilitation de cet organisme ne concernant pas la branche professionnelle dont l'entreprise relève, cette dernière peut effectuer ses versements à un OPCA interprofessionnel habilité. 19 structures ont ainsi été habilitées à collecter.

²¹ Contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, volontaires internationaux en entreprises et conventions industrielles de formation par la recherche

- **au niveau régional, une seule chambre consulaire** préalablement désignée dans le cadre d'une convention entre la chambre de commerce et d'industrie, la chambre régionale des métiers et de l'artisanat et la chambre d'agriculture.

Toutefois, pour les **OCTA habilités précédemment à 2014 et dont le champ d'intervention correspond à un CFA national et un organisme gestionnaire national**, des mesures législatives présentes dans la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ont prolongé l'habilitation de collecte jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard.

À compter du 1^{er} janvier 2020, la collecte de taxe d'apprentissage et de contribution supplémentaire à l'apprentissage sera assurée par les 11 opérateurs de compétences agréés par l'État, avant transfert de cette collecte au réseau des Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales, des organismes de mutualité sociale agricole et des caisses générales de sécurité sociale mentionnées à l'article L.752-1 du code de la sécurité sociale.

2.3.3. La collecte et la répartition de la taxe d'apprentissage

Les données présentées ci-après relatives à la campagne de collecte 2018 se rapportent aux versements opérés en 2018 par les entreprises assujetties au titre des salaires payés en 2017. Elles sont issues des déclarations des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage réalisées en application de l'article R.6242-16 du code du travail. Au 15 juillet 2019, 36 des 37 organismes habilités ayant réalisé la collecte de la taxe d'apprentissage en 2018 ont renseigné les états de collecte et de répartition.

La collecte

Au titre des salaires versés en 2017, selon les déclarations des OCTA, le montant de taxe d'apprentissage collecté est de **3 226,21** millions d'euros, en progression de 4,13% par rapport à l'exercice précédent. Cette collecte a été réalisée pour **69%** des fonds par les organismes collecteurs nationaux et pour **31%** par les collecteurs régionaux. La part des organismes collecteurs nationaux progresse de 1,3%.

La collecte moyenne d'un organisme s'établit à **89,62** millions d'euros. La moyenne de collecte des OCTA régionaux s'établit à **62,16** millions d'euros, tandis que celle des OCTA nationaux est de l'ordre de **111,58** millions d'euros.

Volume de collecte	Nombre d'OCTA
Supérieur à 100M€	6
Entre 50 et 100 M€	13
Entre 25 et 50M€	8
Entre 10 et 25M€	6
Inférieur à 10M€	3

Collecte 2018 de la taxe d'apprentissage assise sur les salaires 2017

Environ 927 000 entreprises se sont libérées de la taxe d'apprentissage auprès d'un OCTA. Pour 84% d'entre elles, il s'agit d'entreprises de moins de 11 salariés.

En milliers d'euros

Collecteurs	Collecte 2017		Collecte 2018	
	Montant collecté	Nombre de collecteurs	Montant collecté	Nombre de collecteurs
Collecteurs régionaux	1 000 750	22	944 632	16
Collecteurs nationaux	2 097 398	20	2 231 575	20
Total Général	3 098 148	42	3 226 206	36

Source : DGEFP

Sur le montant total collecté de **3 226,21** millions d'euros, **52%** des fonds relèvent de la fraction régionale, **27,1%** de la fraction « *Quota* » et **20,9%** de la fraction « *Hors quota* ». Ces pourcentages, différents des fractions mentionnées plus haut (51% pour la fraction régionale, 26% pour le « *Quota* » et 23% pour le « *Hors quota* ») s'expliquent notamment par les déductions pouvant intervenir en exonération de la taxe d'apprentissage et par le taux différencié pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Ventilation du « *Quota* » au titre de la collecte 2018 de la taxe d'apprentissage

En euros

Collecteurs	Concours financiers obligatoires	Subventions CFA/SA/écoles d'entreprises		TOTAL
		Versements affectés	Versements non affectés	
Collecteurs régionaux	139 630 978	87 747 322	41 633 695	269 011 995
Collecteurs nationaux	320 233 022	163 920 862	121 768 009	605 921 893
Total Général	459 864 000	251 668 184	163 401 704	874 933 888

Source : DGEFP

Ventilation du « *Hors Quota* » au titre de la collecte 2018 de la taxe d'apprentissage

En euros

Collecteurs	Versements pré-affectés	Versements non affectés	TOTAL
Collecteurs régionaux	174 689 757	34 402 201	209 091 958
Collecteurs nationaux	354 376 749	110 815 593	465 192 342
Total Général	529 066 506	145 217 794	674 284 300

Source : DGEFP

La répartition

Le montant des fonds répartis au titre des fractions « *Quota* » et « *Hors quota* » s'élève à **1 516,55** millions d'euros, après déduction des frais de collecte et de gestion tels que prévus à l'article R. 6242-15 du code du travail.

Sur la fraction « *Hors quota* », les fonds non affectés mobilisés pour les actions de promotion prévues à l'article R. 6242-5 du code du travail mises en œuvre par les organismes collecteurs habilités au titre d'une convention-cadre de coopération conclue avec les ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture et/ou des sports ont représenté, en 2018, **16,34** millions d'euros.

Ventilation du « *Quota* » au titre de la répartition 2018 de la taxe d'apprentissage

En euros

Collecteurs	Concours financiers obligatoires	Subventions CFA/SA/écoles d'entreprises		TOTAL
		Versements affectés	Versements non affectés	
Collecteurs régionaux	137 615 143	86 393 727	39 825 900	263 834 770
Collecteurs nationaux	312 492 620	161 164 121	117 580 596	591 237 337
Total Général	450 107 763	247 557 848	157 406 496	855 072 107

Source : DGEFP

Ventilation du « Hors Quota » au titre de la répartition 2018 de la taxe d'apprentissage

En euros

Collecteurs	Versements affectés	Versements non affectés	TOTAL
Collecteurs régionaux	171 685 959	31 497 241	203 183 200
Collecteurs nationaux	348 954 929	109 336 100	458 291 029
Total Général	520 640 888	140 833 341	661 474 229

Source : DGEFP

2.3.4. La collecte et la répartition de la contribution supplémentaire à l'apprentissage

En 2018, la CSA a été versée par près de 4 390 entreprises pour un montant global de **256,95** millions d'euros, en recul de 1,85% par rapport à l'exercice précédent.

Ventilation de la CSA au titre de la collecte 2018

En euros

Collecteurs	Versements affectés	Versements non affectés	TOTAL
Collecteurs régionaux	78 583 130	3 012 710	81 595 840
Collecteurs nationaux	157 959 439	17 394 785	175 354 224
Total Général	236 542 569	20 407 495	256 950 064

Source : DGEFP

2.4. L'Unédic

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

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

Au 31 décembre 2018, le nombre de bénéficiaires de l'AREF était de 92 700, soit 3% des demandeurs d'emploi indemnisés. Le montant des prestations versées en 2018 s'élève à 1,319 milliard d'euros.

3. Les employeurs publics pour leurs agents

3.1. Les agents de l'État

En 2017, les dépenses totales de formation supportées par les ministères s'élèvent à 3 301 millions d'euros, en hausse de 2,9 % par rapport à 2016 (+3,9 % pour les dépenses de formation statutaire et +2,3 % pour les dépenses de formation professionnelle).

La part des dépenses totales de formation dans la masse salariale est de 5,4 % en 2017 (stable par rapport à 2016).

En 2017, dernière année pour laquelle les données sont disponibles, les dépenses de formation professionnelle dans l'ensemble des ministères s'établissent à 2 101 millions d'euros. Elles représentent ainsi 3,4 % de la masse salariale.

Hors ministères de l'enseignement (Éducation nationale et Enseignement supérieur, Recherche et Innovation), le montant des dépenses de formation (statutaire et professionnelle), soit 1 947 millions d'euros, est en hausse de 6,0 % en 2017 (+4,8 % pour les dépenses de formation statutaire et +7,4 % pour celles de formation professionnelle). Ces dépenses de formation représentent 7,9 % de la masse salariale correspondante.

Dans les ministères de l'enseignement, la dépense de formation professionnelle estimée est de 1 174 millions d'euros en 2017, soit 3,2 % de la masse salariale.

Les dépenses de formation statutaire s'élèvent quant à elles à 1 200 millions d'euros, en hausse de 3,9 % par rapport à 2016. Elles représentent 2% de la masse salariale.

Définitions :

La formation statutaire des agents de l'État regroupe la formation obligatoire prévue par les statuts²² ou organisée :

- après un concours (externe, interne, ou troisième concours) ;
- après changement de corps au choix ou sur examen professionnel ;
- après un recrutement par contrat Pacte ;
- pour les agents non titulaires mentionnés à l'article 1 du décret 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 ;
- les actions de formations suivies dans le cadre de la formation prévue par le statut des agents (par exemple, des formations de tir pour les policiers).

La formation professionnelle regroupe les actions de formation continue, les préparations aux examens, concours ou essais, les congés de formation, les formations accordées dans le cadre de la VAE (validation des acquis de l'expérience), les bilans de compétences (précédemment dénommés bilans professionnels) et les formations suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation. La formation professionnelle regroupe donc ce qui était recensé avant 2008 dans la formation continue (hors formation statutaire) et inclut également les formations pour la professionnalisation et la VAE.

²² Avant 2008, les formations obligatoires prévues par le statut étaient incluses dans la catégorie « formation continue ». Il est donc malaisé de comparer les formations initiale et statutaire ainsi que les formations continue et professionnelle dans la mesure où l'enquête Formation auprès des ministères ne permet pas de chiffrer séparément les formations obligatoires prévues par le statut.

Évolution des dépenses de formation statutaire et professionnelle entre 2016 et 2017

	Formation statutaire		Formation professionnelle		Ensemble	
	Dépenses (en millions d'euros)	Part des dépenses de formation dans la masse salariale ⁽²⁾ (en %)	Dépenses (en millions d'euros)	Part des dépenses de formation dans la masse salariale ⁽²⁾ (en %)	Dépenses (en millions d'euros)	Part des dépenses de formation dans la masse salariale ⁽²⁾ (en %)
Tous ministères hors enseignement						
2016 ⁽¹⁾	974	4,0	863	3,6	1 837	7,6
2017	1 021	4,1	927	3,8	1 947	7,9
Évolution 2016/2017 (en %)	4,8		7,4		6,0	
Ministères de l'enseignement						
2016 ⁽¹⁾	182	0,5	1 191	3,4	1 373	3,9
2017	180	0,5	1 174	3,2	1 354	3,7
Évolution 2016/2017 (en %)	-1,1		-1,4		-1,4	
Tous ministères						
2016 ⁽¹⁾	1 155	1,9	2 054	3,5	3 209	5,4
2017	1 200	2,0	2 101	3,4	3 301	5,4
Évolution 2016/2017 (en %)	3,9		2,3		2,9	

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

(2) Les masses salariales sont des données de la Direction du Budget.

Décomposition des dépenses de formation professionnelle en 2016 et 2017

	Dépenses hors rémunération des stagiaires				Dépenses de rémunération des stagiaires				Ensemble des dépenses de formation professionnelle	
	2016 ⁽¹⁾		2017		2016 ⁽¹⁾		2017		2016 ⁽¹⁾	2017
	Dépenses (en millions d'euros)	Part dans les dépenses de formation professionnelle (en %)	Dépenses (en millions d'euros)	Part dans les dépenses de formation professionnelle (en %)	Dépenses (en millions d'euros)	Part dans les dépenses de formation professionnelle (en %)	Dépenses (en millions d'euros)	Part dans les dépenses de formation professionnelle (en %)	Dépenses (en millions d'euros)	Dépenses (en millions d'euros)
Tous ministères hors enseignement	312	36	336	36	551	64	591	64	863	927
Ministères de l'enseignement	274	23	281	24	917	77	893	76	1 191	1 174
Tous ministères	586	29	617	29	1 468	71	1 484	71	2 054	2 101

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale⁽¹⁾, hors ministères de l'enseignement, de 2007 à 2017 (en %)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ⁽³⁾	2013	2014	2015	2016 ⁽⁴⁾	2017
Formation initiale/statutaire⁽²⁾											
Rémunération des stagiaires	2,3	2,3	2,2	2,0	1,9	2,1	2,5	2,6	2,8	1,1	1,1
Hors rémunération des stagiaires	1,2	1,3	1,3	1,3	1,2	0,9	1,2	1,1	1,0	2,9	3,0
Total	3,5	3,6	3,5	3,3	3,1	3,0	3,7	3,7	3,8	4,0	4,1
Formation continue/professionnelle⁽²⁾											
Rémunération des stagiaires	2,7	2,6	2,7	2,5	2,5	2,6	2,5	2,5	2,5	1,3	1,4
Hors rémunération des stagiaires	1,7	1,6	1,5	1,5	1,5	1,3	1,3	1,4	1,3	2,3	2,4
Total	4,3	4,2	4,2	4,0	4,0	3,9	3,8	3,9	3,8	3,6	3,8
Ensemble											
Rémunération des stagiaires	4,9	4,9	4,9	4,5	4,5	4,7	5,0	5,1	5,3	2,4	2,5
Hors rémunération des stagiaires	2,9	2,9	2,8	2,7	2,6	2,2	2,5	2,5	2,3	5,2	5,4
Total	7,8	7,8	7,7	7,3	7,1	6,9	7,5	7,6	7,6	7,6	7,9

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle), hors ministères de l'enseignement. Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les masses salariales sont des données de la Direction du Budget.

(2) Les concepts de formation ne se recoupent pas sur l'ensemble de la période : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(3) Pour les données 2012 et suivantes, l'estimation du traitement des stagiaires (une composante de la rémunération des stagiaires) s'appuie sur des barèmes de rémunération individualisés estimés pour chaque catégorie hiérarchique et pour chaque ministère alors que la méthode d'estimation retenue antérieurement reposait sur des barèmes moyens appliqués à l'ensemble des ministères. Les dépenses de formation des années 2012 et suivantes ne sont donc pas directement comparables avec les données antérieures du fait de ces changements méthodologiques.

(4) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dépenses de formation statutaire et professionnelle⁽¹⁾, hors ministères de l'enseignement, de 2007 à 2017 (en milliards d'euros)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ⁽²⁾	2013	2014	2015	2016 ⁽³⁾	2017	Évolution 2016/2017 (en %)
Formation initiale/statutaire ⁽¹⁾	0,80	0,80	0,75	0,73	0,65	0,70	0,84	0,84	0,89	0,97	1,02	4,8
Formation continue/professionnelle ⁽¹⁾	0,99	0,91	0,91	0,86	0,84	0,91	0,88	0,88	0,87	0,86	0,93	7,4
Ensemble	1,79	1,71	1,66	1,59	1,49	1,60	1,72	1,73	1,77	1,84	1,95	6,0

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle), hors ministères de l'enseignement. Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas sur l'ensemble de la période : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Pour les données 2012 et suivantes, l'estimation du traitement des stagiaires (une composante de la rémunération des stagiaires) s'appuie sur des barèmes de rémunération individualisés estimés pour chaque catégorie hiérarchique et pour chaque ministère alors que la méthode d'estimation retenue antérieurement reposait sur des barèmes moyens appliqués à l'ensemble des ministères. Les dépenses de formation des années 2012 et suivantes ne sont donc pas directement comparables avec les données antérieures du fait de ces changements méthodologiques.

(3) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

Avertissement :

Les dépenses de formation comprennent les dépenses de fonctionnement, les dépenses pédagogiques et la rémunération des stagiaires. Les dépenses de rémunération des stagiaires se décomposent en deux éléments : les indemnités liées à la formation et le traitement des stagiaires. Ce dernier est calculé à partir des barèmes de rémunération estimés et actualisés chaque année par la DGAFP. **Des améliorations méthodologiques ont été apportées au calcul de la composante « traitement des stagiaires »** : pour chaque action de formation, des barèmes individualisés sont estimés pour chaque catégorie hiérarchique et pour chaque ministère, alors que la méthode d'estimation retenue jusqu'en 2015 (résultats relatifs à l'année 2013) reposait sur des barèmes moyens appliqués à l'ensemble des ministères. Les dépenses de formation des années 2012 et 2013 ont ainsi été ré-estimées avec cette nouvelle méthode, les données antérieures ne sont en revanche pas directement comparables du fait de ces changements méthodologiques.

3.2. Les agents territoriaux

Pour la formation professionnelle de leurs agents, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de verser une cotisation de 0,9 % de leur masse salariale au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). 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. Ainsi, 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, que leur employeur cotise ou non.

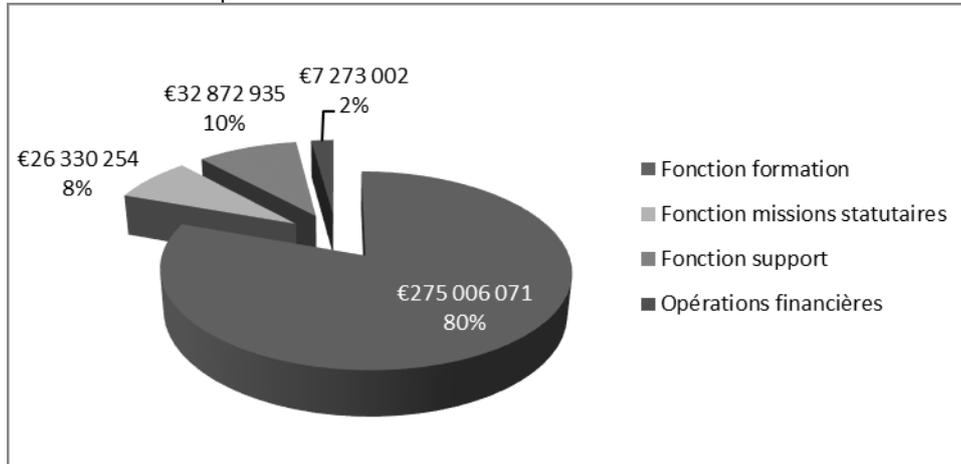
	2015	2016	2017	2018
Cotisation perçue	362,4 M€	330,2 M€	348,2 M€	351,0 M€
Cotisation hors régularisation de titres de recettes	362,4 M€	330,2 M€	342,7 M€	351,0 M€

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2015/2018
Cotisation perçue	-8,9 %	5,4 %	0,8 %	-3,1 %
Cotisation hors régularisation de titres de recettes	-8,9 %	3,8 %	2,4 %	-3,1 %

La cotisation versée au CNFPT par les collectivités territoriales et leurs établissements constitue la principale source de financement des actions de l'établissement. En 2018, elle représente plus de 94 % des recettes réelles de fonctionnement, contre 90 % en 2017. Le CNFPT ne perçoit aucun financement de la part de l'État ni pour son fonctionnement, ni pour ses investissements.

Il convient de souligner que le produit de la cotisation de formation des agents territoriaux finance d'autres missions statutaires confiées au CNFPT : transfert de ressources aux centres de gestion pour 20,4 M€, gestion de la carrière des agents A+ pour 5 M€, dépenses de fonctionnement du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour 0,8 M€.

Dépenses réelles de fonctionnement par fonction



	2016	2017	2018
Fonction formation	310 568 250 €	276 712 612 €	275 006 071 €
Fonction missions statutaires	27 445 611 €	28 170 592 €	26 330 254 €
Fonction support	35 458 236 €	31 687 100 €	32 872 935 €
Opérations financières	8 017 403 €	2 702 281 €	7 273 002 €
TOTAL	381 489 499 €	339 272 585 €	341 482 261 €

Source : compte financier du CNFPT, retraitement CNFPT

Le CNFPT poursuit l'amélioration continue de son offre de service. S'inscrivant de manière ambitieuse et novatrice dans une démarche d'évolution des formations proposées, l'établissement a en effet relevé un véritable défi pédagogique et consacre plus de 80 % de ses moyens annuels au service de la formation des agents territoriaux.

Au 31/12/2015 ²³, les collectivités territoriales assurent elles-mêmes 18,6 % de la formation de leurs agents permanents, en s'appuyant notamment sur les formateurs internes formés par le CNFPT. Le CNFPT assure par conséquent près des 2/3 des journées de formation des agents confiés à l'externe.

Pour autant, les moyens financiers limités de l'établissement, conséquence de l'abaissement du taux de cotisation en 2016, sont difficilement compatibles avec les besoins en formation croissants des agents territoriaux.

En effet, pour ne pas pénaliser davantage les collectivités territoriales et leurs agents, le CNFPT a fait le choix, en 2018 comme en 2017, de ne pas étendre le périmètre des activités payantes et de ne pas modifier les règles de prise en charge financière des frais de déplacement des stagiaires.

Dès lors, depuis la réduction significative du nombre des formations payantes en 2014, le niveau de recettes des formations payantes poursuit encore sa diminution, passant ainsi de 9,2 M€ en 2017 à 7,9 M€ en 2018, soit une baisse de 14,1 %. Pour mémoire, la formation continue obligatoire et les formations à l'armement font l'objet d'une facturation prévue par la loi du n° 99-291 du 15 avril 1999 relative aux polices municipales et représentent, à elles seules, 73 % des recettes de formation payante.

3.3. Les agents hospitaliers

La formation continue des agents titulaires et non titulaires de la fonction publique hospitalière (FPH) comprend les actions figurant dans le plan de formation établi par l'employeur public hospitalier et celles relevant du congé de formation professionnelle utilisé à l'initiative de l'agent, notamment pour se reconvertir professionnellement.

²³ Source : synthèse nationale des rapports sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2015 – document élaboré en partenariat par le CNFPT et la direction générale des collectivités locales (DGCL) - Décembre 2018.

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.

En 2018, le dispositif de formation des personnels de la fonction publique hospitalière était 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 (PNM), est établi par chacun d'entre eux annuellement et comprend :

- les préparations aux concours et examens ;
- les actions d'adaptation à l'emploi et d'acquisition ou de développement des connaissances et des compétences, qui ont notamment pour objectif de faciliter la titularisation, l'accès à un nouvel emploi ou le maintien de la qualification requise dans l'emploi occupé ;
- les actions de conversion qui s'inscrivent dans le cadre d'un changement d'emploi et doivent permettre d'accéder à des emplois exigeant une nouvelle qualification, ou à des activités professionnelles différentes ;
- les études promotionnelles qui doivent déboucher sur un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social.

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

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

L'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) œuvre à la formation continue des agents depuis 1974. Fondée sur des valeurs de paritarisme, de solidarité, de proximité et reconnue organisme paritaire collecteur agréé (Opca) par le ministère du Travail 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 2018, l'ensemble des établissements FPH versent donc 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, 2 334 établissements, employant plus d'un million d'agents. Les dépenses relevant des deux cotisations obligatoires : le CFP, la VAE et les bilans de compétences, et le FMEP s'élèvent, pour la première à près de 60 574 K€ et pour la seconde à près de 181 715 K€.

En 2018, les établissements FPH versent de manière volontaire à l'ANFH : 2,1 % de leur masse salariale personnel non médical pour le financement de leur plan de formation.

L'ANFH compte 2 257 établissements adhérents au 2,1 % pour 2 334 cotisants, soit 96,7 % des établissements de la FPH.

La collecte volontaire du plan de formation de 2,1 % de la masse salariale s'élève à 571 722 K€ et a permis le financement de 1 010 570 départs, pour un montant de 559 716 K€.

De plus, la mobilisation de financements complémentaires constitue un levier important pour développer les prestations en direction des établissements adhérents et de la formation de leurs agents. Ainsi, ont été mobilisés de façon complémentaire par l'ANFH en 2018 :

- 1 663 K€ dans le cadre de la convention de partenariat entre l'ANFH et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPHFP) ;
- 3 496 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 ;
- 2 457 K€ dans le cadre de partenariats avec les conseils régionaux et les agences régionales de santé.

Par ailleurs, l'Opcva ANFH met en œuvre depuis janvier 2013 le dispositif du développement professionnel continu (DPC) rénové par la loi n°2016-41 de modernisation du système de santé et le décret n°2016-942 du 8 juillet 2016 relatif à l'organisation du développement professionnel continu des professionnels de santé. La loi du 26 janvier 2016 a profondément réformé le dispositif de DPC en le recentrant sur la pratique et les processus de prise en charge des patients dans un objectif d'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins. Ce dispositif vise les professionnels de santé paramédicaux inscrits au code de la santé publique, les sages-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 2018, 494 640 formations et actions de DPC ont été délivrées par des Organismes de DPC (ODPC) à des professionnels de santé éligibles au DPC.

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 prioritaire est suivi par un médecin, les établissements adhérents à l'ANFH bénéficient en outre d'un financement de l'Agence Nationale du Développement Professionnel Continu (ANDPC) issu de l'Assurance Maladie et provenant de la taxe appliquée à l'industrie pharmaceutique.

En 2018, l'ANFH compte 593 établissements publics de santé adhérent au DPC médical et a financé plus de 50 000 actions ou départs en formation pris en charge au titre de l'agrément du DPC médical, en hausse de 7 % par rapport à 2017, pour un montant total de charges de 27 227 K€.

4. Les financements européens

1) Éléments principaux de contexte : Le Fonds social européen, principal levier financier de l'Union européenne pour la promotion de l'emploi, soutient la mise en œuvre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi. La programmation FSE 2014-2020 est gérée pour 1/3 des crédits par les conseils régionaux. L'État délègue la moitié des crédits à sa main aux conseils départementaux au titre de leur rôle de chefs de file sur l'inclusion. Le pilotage est basé sur les résultats et la performance. La gestion des crédits européens s'opère par voie dématérialisée.

2) Chiffres clés : En 2014-2020, 5,9 Mds d'€ sont alloués à la France auxquels s'ajoutent 660 M€ de crédits au titre de l'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ). Ces crédits bénéficient aux programmes opérationnels des conseils régionaux (2 Mds €), au programme opérationnel national FSE (3 Mds €), au programme opérationnel IEJ (660 M€) et aux programmes gérés par les Préfets dans les DOM (environ 900 M€ pour l'ensemble des DOM).

3) Évolution notable : La programmation FSE 2014-2020 est gérée pour 35 % des crédits par les conseils régionaux ; les conseils départementaux sont chefs de file sur l'inclusion ; le pilotage est basé sur les résultats et la performance ; la gestion des crédits européens s'opère par voie dématérialisée.

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

Les paiements européens au titre du FSE en France s'élèvent en 2018 à 684 M€.

98,13 % de ces fonds sont transférés sur le compte de tiers 464.1 « Fonds européens » ouvert dans la comptabilité de l'État au niveau central et au niveau régional auprès de chaque comptable assignataire des dépenses de fonds structurels. Ces fonds sont déconcentrés au niveau régional à 61,23 %. Les crédits versés sur le compte de tiers concernent les fonds alloués sous forme de subventions et dont l'État assure la gestion et le paiement.

Les 1,87 % restant sont rattachés par voie de fonds de concours sur le budget de l'État. Ces crédits cofinancent des opérations sous maîtrise d'ouvrage de l'État (marchés publics, frais de fonctionnement, etc...) mais aussi la rémunération d'agents contractuels en services déconcentrés et le co-financement de la garantie jeunes. Leur répartition budgétaire est la suivante : 0,76 % sur le P155 (HT2), 9,72 % sur le P155 (T2), 41,43 % sur le P138 (RSMA), 48,09% sur le P102 (Garantie jeunes).

Les crédits ouverts en 2018 sur le budget de l'État ont été mis à disposition des services déconcentrés à hauteur de 51,91 %.

Les versements au titre du FSE représentent 36,76 % des versements reçus par la France en 2018 au titre des FESI (fonds structurels et d'investissement européens).

4.2. Les programmes européens

- Les programmes européens pour la période 2014-2020

Pour la période 2014-2020, la France bénéficie d'un montant total de fonds structurels de 16 milliards d'euros. Sur ce total, les financements FSE alloués à la France s'élèvent à 6,5 milliards d'euros répartis entre 32 programmes opérationnels.

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

	FSE	IEJ	Total FSE+IEJ
PON FSE	2 820 495 562		2 820 495 562
<i>Volet central</i>	820 835 433		820 835 433
<i>Volet déconcentré</i>	1 999 660 129		1 999 660 129
PO ETAT DOM	919 596 352		919 596 352
<i>Réunion</i>	501 107 323		501 107 323
<i>Guadeloupe st martin</i>	157 185 104		157 185 104
<i>Guyane</i>	78 956 069		78 956 069
<i>Martinique</i>	119 706 536		119 706 536
<i>Mayotte</i>	62 641 320		62 641 320
PO IEJ	331 417 831	329 417 831	660 835 662
<i>Volet central</i>	138 466 933	136 466 933	274 933 866
<i>Volet déconcentré</i>	192 950 898	192 950 898	385 901 796
PO régionaux	1 920 053 937	142 055 506	2 062 109 443
<i>Ile de France</i>	294 203 032	3 957 370	298 160 402
<i>Champagne-Ardennes</i>	41 289 863	8 377 612	49 667 475
<i>Hte Normandie</i>	55 436 024	12 164 363	67 600 387
<i>Centre</i>	63 654 553	16 418 623	80 073 176
<i>Bourgogne</i>	40 197 874	3 057 397	43 255 271
<i>Alsace</i>	46 252 510	4 485 714	50 738 224
<i>Pays de Loire</i>	76 711 272		76 711 272
<i>Bretagne</i>	62 192 699		62 192 699
<i>Aquitaine</i>	80 520 608	10 054 123	90 574 731
<i>Midi-Pyrénées</i>	73 180 666	3 624 568	76 805 234
<i>Rhône-Alpes</i>	145 308 731		145 308 731
<i>PACA</i>	146 678 268		146 678 268
<i>Picardie</i>	72 346 586	11 234 154	83 580 740
<i>Basse-Normandie</i>	39 829 394		39 829 394
<i>Nord-Pas de Calais</i>	152 121 242	33 311 957	185 433 199
<i>Lorraine</i>	71 791 201	1 188 001	72 979 202
<i>Franche-Comté</i>	33 572 613		33 572 613
<i>Poitou-Charentes</i>	44 976 305		44 976 305
<i>Limousin</i>	19 111 035		19 111 035
<i>Auvergne</i>	34 467 861	6 069 483	40 537 344
<i>Languedoc-Roussillon</i>	105 080 541	20 636 793	125 717 334
<i>Corse</i>	11 795 609		11 795 609
<i>Guadeloupe</i>	86 653 721	3 694 247	90 347 968
<i>Martinique</i>	69 557 377	3 781 101	73 338 478
<i>Guyane</i>	53 124 352		53 124 352
Total	5 991 563 682	471 473 337	6 463 037 019

L'État gère un montant de 4,4 milliards d'euros mis en œuvre au travers :

- du programme national « Emploi et Inclusion en métropole » adopté le 10 octobre 2014, doté de 2,8 Mds€ ;
- du programme national « Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) » en métropole et en Outre-mer doté de 660 M€ adopté le 3 juin 2014 ;
- des PO outre-mer (919 M€).

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

Un peu plus de 1,9 Mds€ (34% du montant du programme emploi et inclusion restent gérés par l'État) sont alloués aux 127 Organismes intermédiaires (O.I) via des conventions de subventions globales. Les principaux O.I sont

d'une part les 79 conseils départementaux disposant d'une dotation en gestion déléguée de 519 M€ et d'autre part les Plans Intercommunaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) qui disposent d'une enveloppe de l'ordre de 200 M€. Pôle emploi est le troisième organisme intermédiaire avec une dotation à hauteur de 300 M€. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) disposait quant à lui de 300 M€ de dotation dédiés au financement du contrat de sécurisation professionnelle, mission qui sera reprise par Pôle Emploi pour la fin de la période de programmation.

Le PON FSE intervient au titre de la formation professionnelle sur le contrat de sécurisation professionnelle. La formation professionnelle des demandeurs d'emploi relève des conseils régionaux.

Depuis 2018, le programme national IEJ porte sur les 17 régions suivantes :

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

Il porte également sur les départements des Bouches-du-Rhône, de la Haute-Garonne, de la Seine-Saint-Denis, de la Moselle et de la Meurthe-et-Moselle.

Le programme national IEJ finance les opérations permettant l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 29 ans qui ne sont ni en emploi, ni en formation ni en études (NEET). L'enveloppe du programme IEJ du volet central s'élève à près de 275 M€. Quatre principaux dispositifs nationaux d'accompagnement renforcé des jeunes NEET sont financés par ce programme :

- la Garantie Jeunes qui est mise en œuvre par les missions locales (56% de l'enveloppe du volet central ; soit 97 M€);
- l'accompagnement Intensif des jeunes par Pôle emploi (25% de l'enveloppe du volet central ; soit 23 M€) ;
- la formation des emplois d'avenir mise en œuvre par les OPCA (17% de l'enveloppe du volet central ; soit 29 M€);
- l'accompagnement des jeunes diplômés par l'APEC (2% de l'enveloppe du volet central ; soit 3 M€).

Avec une enveloppe de 385 M€ répartie sur 17 territoires éligibles, le volet déconcentré du PO national IEJ permet de financer des actions d'accompagnement renforcé et le repérage de jeunes NEET. Les trois principaux dispositifs financés concernent :

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

Les principales évolutions par rapport à la période de programmation précédente (2007-2013) sont les suivantes :

- une nouvelle architecture institutionnelle de gestion : les conseils régionaux sont désormais autorités de gestion pour 35% des crédits FSE et l'État demeure autorité de gestion pour 65% des crédits ;
- un renforcement du positionnement des conseils départementaux sur les territoires en tant que chefs de file de l'inclusion qui se traduit notamment par une diminution sensible du nombre d'organismes intermédiaires délégataires de gestion.

4.3. Niveau d'exécution des programmes 2014-2020 au 31 décembre 2018

Sur le programme Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), 87% des crédits étaient programmés au 31 décembre 2018 (579 M€ pour 522 opérations), 345 M€ ont été payés aux bénéficiaires

Sur le programme Emploi et Inclusion en métropole (FSE), 64% des crédits ont été programmés au 31 décembre 2018, soit 1,8 Mds€ pour 13 700 opérations, 700 M€ ont été payés aux bénéficiaires. Sur ce total, 376 M€ pour 256 dossiers relevaient de la formation professionnelle.

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

Le programme européen Erasmus+ volet éducation formation

Erasmus + est le programme 2014-2020 de l'Union européenne, qui finance des actions de mobilité et de partenariat, dans le respect du principe de subsidiarité. Le volet éducation formation 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 attrayants.

1) Éléments principaux de contexte

Le volet éducation formation est géré par le GIP agence Erasmus + France / Éducation Formation, situé à Bordeaux.

Le contexte européen est marqué par la négociation du prochain programme 2021-2027, par les conséquences du Brexit à moyen terme et par la volonté d'augmenter la mobilité longue des apprentis. En France, l'objectif est de porter à 200 000 le nombre de jeunes en mobilité d'ici 2022 (soit 25% d'une classe d'âge) et à 15 000 le nombre d'apprentis mobiles. Des dispositions favorisant la mobilité européenne et internationale en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation figurent dans la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

2) Chiffres clés

Le budget Erasmus Europe est de 14,7 milliards d'euros sur 7 ans. Hors actions centralisées (gérées directement par la Commission), le volet éducation formation représente 93%, le volet sport jeunesse représentant 7%. Les crédits d'intervention confiés à l'agence Erasmus+ en 2019 sont de 247M€ (200M€ en 2018). L'autorité de tutelle est le ministère chargé de l'éducation nationale. En 2018, 85 410 mobilités depuis la France ont été financées.

La tension pour le secteur de la formation professionnelle (lycéens, apprentis et stagiaires de la formation professionnelle) est toujours aussi forte, malgré une hausse de l'enveloppe : 40 982 demandes et 24 861 mobilités financées en 2018, soit 57%.

3) Évolution notable

Pas d'évolution notable en 2019. 2018 a vu le lancement des mobilités longues des apprentis au-delà de 3 mois. 1 985 ont été financées en France en 2018.

Le programme se divise en 3 actions clé : mobilités, coopération et soutien aux réformes et couvre 5 secteurs : enseignement supérieur (dont apprentis du supérieur), formation professionnelle (apprentis, élèves et stagiaires de la formation professionnelle), enseignement scolaire et éducation des adultes.

Pour la formation professionnelle, le budget alloué à la France en 2019 est de 59M€ dont 49M€ (+22.77%) pour les mobilités. Selon les résultats provisoires, le taux de satisfaction serait en augmentation de 57% à 64% avec 77M€ de demandes. Les évaluateurs confirment la qualité des candidatures. La formation des adultes concerne les enseignants, formateurs, animateurs, personnels pour les actions de formation formelles, informelles et non formelles dont l'éducation populaire. Le budget 2019 est de 2.5M€ pour une demande de 1.1M€, avec des thématiques très variées : migrants, inclusion sociale, handicap ... Les crédits non consommés financent des partenariats du secteur adulte.

L'action coopération se traduit par le financement de partenariats entre organismes de formation, collectivités, entreprises de plusieurs États membres pour l'innovation ou les échanges de bonnes pratiques. Le budget 2018 était de 9,3 M€ pour la formation professionnelle (51% de projets sélectionnés) et de 8.9M€ pour l'éducation des adultes (72% de projets sélectionnés).

Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'Agence s'est fixée comme objectif depuis 2014 de favoriser l'employabilité des publics ayant le moins d'opportunité de mobilités. Les notes de l'Observatoire Erasmus + n°10 font apparaître que la moitié des bénéficiaires de la formation professionnelle peuvent être considérés comme « ayant moins d'opportunités » (en raison de difficultés économiques, d'un handicap, d'obstacles géographiques ...).

Dans le cadre d'Erasmus+ sont également élaborés des outils favorisant la construction d'un espace européen de l'éducation et de la formation professionnelle :

- le réseau **Euroguidance** favorise la coopération entre les services de l'orientation, le CARIF PACA, Centre Inffo et l'ONISEP pour le ministère du travail. Le réseau a formé plus de 200 professionnels et a réalisé plus de 1 400 entretiens individuels. Un temps fort de 2018 a été la conférence le 11 octobre à Paris sur l'orientation et l'intelligence artificielle.

- **Europass** regroupe cinq documents : un CV, le supplément au diplôme, le supplément au certificat, le passeport des langues et l'Europass mobilité. 28 000 Europass Mobilité ont été délivrés en 2018 (+13% par rapport à 2017). Un nouveau site enrichi devrait être mis en ligne en 2020.

- **L'AEFA (agenda pour l'éducation et la formation des adultes)** qui vise les adultes les moins qualifiés a notamment permis en 2018 de diffuser le guide d'évaluation des compétences transversales et de réaliser une conférence à Bruxelles avec la Belgique et le Luxembourg sur l'inclusion sociale.

- **EPALE** : l'Agence est le service national d'assistance d'EPALE, plateforme multilingue rassemblant en 2018 48 000 utilisateurs en Europe. 2 rencontres thématiques ont été organisées en France en 2018 dont une sur l'orientation des adultes. Les experts France ont créé 12 articles explicitant les mesures de la loi du 5 septembre 2018.

- **ECVET le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels.**

Résultats 2018

Source : rapport d'activités 2018 de l'agence

Formation professionnelle	Nombre de mobilités	Montant des bourses de mobilité
Lycéens, apprentis et stagiaires de la formation professionnelle	Total de 40 982 mobilités demandées (-1.5%) 24 861 financées (+10%)	40.1 M€ pour 70M€ de financements demandés
Dont mobilités longues Erasmus Pro	1 985 financées	

Partenariats stratégiques formation professionnelle	Enveloppe budgétaire
Taux de sélection de 100% pour les échanges de pratiques et de 41% pour les projets innovation	9,3M€ (contre 9.3M€ en 2017)

Formation des adultes	Nombre de mobilités	Montant des subventions
Personnels et formateurs des organismes de la formation et de l'éducation pour adultes Missions d'enseignement/formation ou mission d'observation) de 2 jours à 2 mois	1 046 mobilités demandées (doublement) 801 financées (+42%)	1.3M€ pour 1,8M€ de financements demandés

Formation des adultes - Partenariats	Enveloppe budgétaire
taux de sélection de 100% pour les échanges de pratique et de 60% pour les projets innovation	8.9M€ (contre 7.3M€ en 2018)

QUATRIÈME PARTIE

Les interventions en matière de formation professionnelle

1. Les dispositifs

1.1. Les jeunes

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

En France, il existe deux contrats de travail alliant actions de formation et acquisition de savoir-faire en entreprise : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

En 2018, 552 700 nouveaux contrats en alternance ont été enregistrés : 317 300 nouveaux contrats d'apprentissage et 235 400 contrats de professionnalisation.

L'accès à l'alternance a ainsi nettement augmenté (+ 9,6 % en 2018 par rapport à 2017), tant pour les contrats d'apprentissage (+ 7,6 %) que pour les contrats de professionnalisation (+ 12,5 %).

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation permettent aux alternants d'acquérir de nouvelles qualifications, tout en répondant aux besoins des entreprises. Ces contrats présentent des modalités de mise en œuvre différentes (publics cibles, employeurs, etc.).

Le contrat d'apprentissage s'adresse à des jeunes de plus de 16 ans souhaitant poursuivre leur formation initiale. L'âge maximum légal pour l'entrée en apprentissage, hors dispositifs dérogatoires, a été relevé de 25 à 29 ans révolus par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel : cette disposition s'applique aux nouveaux contrats signés à partir du 1^{er} janvier 2019. Le contrat de professionnalisation est quant à lui non seulement accessible aux jeunes de moins de 26 ans mais aussi aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus (ainsi qu'à d'autres publics relativement éloignés du marché du travail). Il permet d'acquérir ou de compléter une qualification et se veut plus souple dans son fonctionnement (durée, modalités de validation).

En 2018, 552 700 contrats en alternance ont été enregistrés : 317 300 nouveaux contrats d'apprentissage (dont 15 200 du secteur public non industriel et commercial) et 235 400 nouveaux contrats de professionnalisation (dont 173 400 concernant des jeunes de moins de 26 ans). L'accès aux dispositifs de l'alternance a ainsi augmenté de 9,6 % en 2018 par rapport à 2017.

À la fin 2018, l'effectif d'apprentis en France entière était de près de 436 700, après 419 200 en 2017 (+ 4,2 %). L'effectif des salariés en contrat de professionnalisation est quant à lui proche de 267 900 en France entière contre 241 400 en 2017 (+ 11 %).

1. L'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui a pour but de donner à des jeunes ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La durée du contrat varie de 6 mois à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée, et peut être étendue à 4 ans dans certains cas dérogatoires²⁴.

Les employeurs d'apprentis du secteur public non industriel et commercial bénéficient d'exonérations de cotisations patronales. Dans le secteur privé, des exonérations spécifiques de cotisations patronales sur les rémunérations des apprentis existaient jusqu'au 31 décembre 2018 ; à partir du 1^{er} janvier 2019, les employeurs bénéficient de la réduction générale de cotisations renforcée. Par ailleurs, pour les contrats signés avant le 1^{er} janvier 2019, l'employeur perçoit différentes aides pour l'embauche d'un apprenti, sous forme de prime forfaitaire ou de crédit d'impôt, selon la taille de l'entreprise, l'âge de l'apprenti et le niveau de formation préparé. Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019, la loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel crée une aide unique à l'apprentissage, versée aux employeurs de moins de 250 salariés pour

²⁴ <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage>

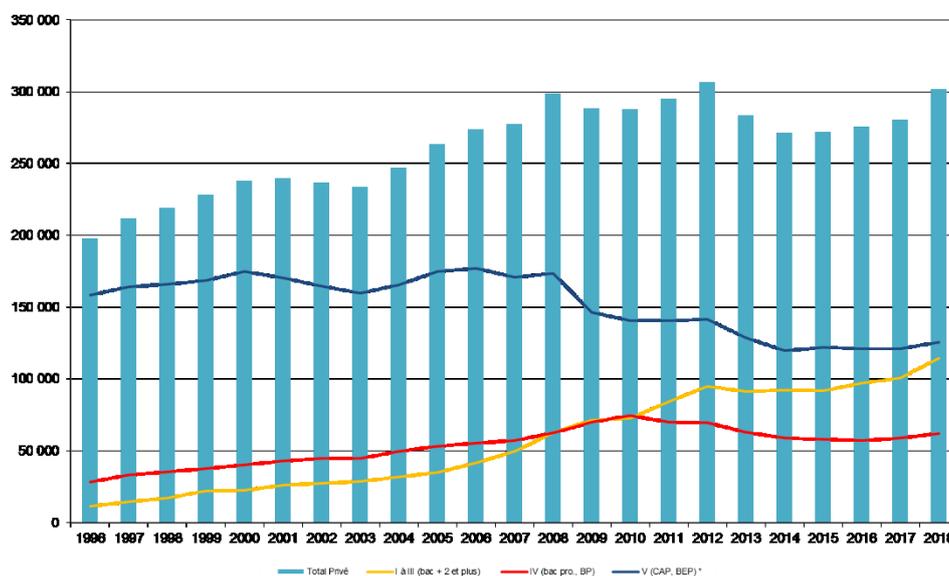
l'emploi d'un apprenti préparant un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat. Cette aide est égale à 4 125 euros la première année du contrat, 2 000 euros la 2^e année et 1 200 euros la 3^e année.

302 100 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés en 2018 dans le secteur privé, en hausse de 7,7 % par rapport à 2017. Tout comme en 2017, la hausse des entrées en 2018 est plus marquée sur les contrats permettant de préparer un niveau de formation bac + 2 ou plus, et ce de manière très nette (+ 14 %). Les embauches d'apprentis préparant un niveau inférieur ou égal au baccalauréat augmentent également (+ 4,5 %), mais moins rapidement que la moyenne des contrats.

Les nouveaux contrats sont en hausse dans l'ensemble des secteurs d'activité : agriculture, industrie, construction et tertiaire. La hausse est plus forte dans les secteurs du tertiaire (+ 8,3 %) et de la construction (+ 8,7 %). Dans le tertiaire, tous les secteurs d'activité sont concernés par la hausse, à l'exception du secteur de l'hébergement restauration dans lequel les entrées sont relativement stables (+ 0,6 %). Ce sont les entreprises de 10 salariés et plus qui tirent nettement les entrées à la hausse (+ 11,8 %), tandis que les embauches dans les très petites entreprises (moins de 11 salariés) sont moins dynamiques que la moyenne.

Dans le secteur public non industriel et commercial, les entrées en contrat d'apprentissage sont toujours dynamiques (+ 5,1 %), mais moins que dans le secteur privé, et ce pour la première fois depuis 2013. Les recrutements d'apprentis continuent à diminuer dans les services de l'État (- 4,1 % en 2018) après avoir fortement augmenté en 2015 et 2016. Après une forte hausse en 2017, les entrées sont stables dans les établissements publics (- 0,1 %). La hausse des entrées dans les collectivités territoriales se poursuit (+ 4,2 %), malgré une augmentation moindre qu'en 2017. Le secteur public recrute plus souvent des femmes (50,4 %, contre 33,7 % dans le privé) et des apprentis plus âgés et plus qualifiés que dans le secteur privé, les 26 et plus représentant 7,5 % des entrées dans le public contre 3 % dans le privé.

Les nouveaux contrats d'apprentissage de 1996 à 2018



*Y compris mentions complémentaires

Champ : secteur privé ; France entière.

Source : Dares, base de données issue du traitement des Cerfa d'embauche et du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage en 2017 et 2018 *

En %

	Secteur Privé			Secteur Public (1)		
	2017	2018	Évolution des nouveaux contrats 2017/2018	2017	2018	Évolution des nouveaux contrats 2017/2018
Flux de nouveaux contrats enregistrés	280 472	302 128	7,7	14453,0	15 187	5,1
Sexe						
Hommes	66,1	66,3	8,1	48,9	49,6	6,6
Femmes	33,9	33,7	7,0	51,1	50,4	3,6
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	
Âge						
15 ans	11,0	10,9	6,8	3,0	3,5	23,3
16 ans	12,5	11,8	1,2	5,2	5,0	0,1
17 ans	13,1	13,4	9,8	6,9	6,7	1,3
18 ans	14,6	14,8	9,4	12,2	12,2	5,6
19 ans	11,3	10,9	3,9	12,7	12,6	4,4
20 ans	10,5	10,4	6,9	13,9	13,6	2,7
21 ans	8,5	8,4	6,0	12,1	11,0	-4,1
22 à 25 ans	16,2	16,4	9,2	28,0	28,0	4,8
26 ans et plus	2,2	3,0	44,6	6,0	7,5	30,3
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée **						
I à III (bac+2 et plus)	20,5	21,6	13,2	32,1	34,4	12,5
IV (bac général, bac techno, bac pro, BP)	27,1	28,0	11,3	37,1	35,9	1,6
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	21,3	20,4	3,0	17,1	15,8	-3,4
Aucun diplôme ni titre professionnel	31,1	30,1	4,2	13,7	14,0	7,8
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	
Niveau de formation préparé						
I à III (bac+2 et plus)	35,9	37,9	14,0	55,7	55,7	5,0
IV (bac pro, BP)	21,0	20,5	5,1	17,4	16,0	-2,9
Mentions complémentaires (2)	2,9	2,6	-1,4	0,6	0,5	-15,6
V (CAP, BEP)	40,3	39,0	4,2	26,3	27,8	10,9
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	
Type de la formation préparée **						
Diplôme national ou diplôme d'Etat	89,8	89,1	6,9	85,1	84,2	4,0
Titre professionnel homologué ou certifié	10,2	10,9	15,3	14,9	15,8	11,1
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	
Durée théorique du contrat						
12 mois et moins	27,6	28,6	11,8	37,4	39,3	10,1
13 à 24 mois	64,3	63,4	6,3	56,0	53,6	0,5
Plus de 24 mois	8,2	8,0	5,4	6,5	7,2	15,3
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	
Durée moyenne théorique (en mois)	20,1	19,9			18,4	
Situation avant le contrat **						
Scolarité	58,4	58,5	7,8	66,1	67,2	6,9
En apprentissage	27,6	27,2	6,2	9,6	9,2	0,5
En emploi	6,5	6,9	14,0	12,5	12,7	6,9
Personne à la recherche d'un emploi	5,3	5,1	3,8	8,8	8,2	-1,9
Autres	2,2	2,4	15,9	3,0	2,6	-7,4
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	

Lecture : en 2018, 66,3 % des nouveaux contrats enregistrés dans le secteur privé concernent des apprentis hommes. Leur nombre a augmenté de 8,1 % par rapport à 2017.

Champ : France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle (PoEm).

* Les informations sur les caractéristiques des bénéficiaires sont issues du système Ari@ne qui couvre 97 % des contrats enregistrés.

** Pour ces variables, sur le secteur public uniquement, le taux de valeurs manquantes s'étend de 8 à 17 %.

(1) Apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

(2) La mention complémentaire (MC) permet d'acquérir, généralement en un an, une spécialité après l'obtention d'un diplôme professionnel (CAP-BEP).

Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage dans le secteur privé en 2017 et 2018 *

En %

	2017	2018	Évolution des nouveaux contrats 2017/2018
Flux de nouveaux contrats enregistrés	280 472	302 128	7,7
Secteur d'activité de l'entreprise (1)			
Agriculture, sylviculture, pêche	3,6	3,5	6,1
Industrie	21,8	21,4	5,6
<i>Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution</i>	1,5	1,4	3,9
<i>fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	10,5	9,9	2,0
<i>fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines</i>	1,8	1,8	5,3
<i>fabrication de matériels de transport</i>	1,9	2,0	15,9
<i>métallurgie & fabrication des pièces métalliques sauf machines</i>	1,7	1,7	8,5
<i>fabrication d'autres produits industriels</i>	4,4	4,4	9,5
Construction	16,0	16,2	8,7
Tertiaire	58,6	58,9	8,3
<i>Dont : commerce, réparation d'automobiles et de motocycles</i>	20,6	20,6	7,8
<i>transport et entreposage</i>	3,1	3,3	13,9
<i>hébergement et restauration</i>	10,6	9,9	0,6
<i>information et communication</i>	2,5	2,7	13,2
<i>activités financières et d'assurance</i>	3,1	3,1	8,0
<i>activités immobilières</i>	0,7	0,7	17,6
<i>soutien aux entreprises</i>	8,4	9,1	15,9
<i>enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique</i>	1,9	2,0	15,2
<i>coiffure, soins de beauté</i>	5,5	5,3	3,9
<i>autres activités de services</i>	2,1	2,2	10,9
Total	100,0	100,0	
Taille de l'entreprise			
De 0 à 4 salariés	35,7	34,2	3,3
De 5 à 9 salariés	18,0	17,7	5,9
De 10 à 49 salariés	18,9	19,5	11,2
De 50 à 199 salariés	7,8	8,3	14,0
De 200 à 250 salariés	1,4	1,4	9,0
Plus de 250 salariés	18,2	18,8	11,7
Total	100,0	100,0	

Lecture : en 2018, 3,5 % des nouveaux apprentis ont signé un contrat dans le secteur de l'agriculture, soit 6,1 % de plus qu'en 2017.

Champ : secteur privé ; France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

* Les informations sur les caractéristiques des employeurs sont issues du système Ari@ne qui couvre 97 % des contrats enregistrés.

(1) Nomenclature agrégée fondée sur la Naf rév.2 : le soutien aux entreprises couvre les secteurs des activités scientifiques et techniques et des services administratifs et de soutien.

2. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un dispositif permettant l'acquisition d'une qualification professionnelle au moyen d'une formation en alternance destiné aux jeunes de 16 à 25 ans et aux personnes de plus de 26 ans demandeurs d'emploi, bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active, de l'Allocation Spécifique de Solidarité, de l'Allocation Adulte Handicapé ou d'un Contrat Unique d'Insertion. Les employeurs en contrats de professionnalisation bénéficient d'aides en fonction du profil du bénéficiaire²⁵.

²⁵ https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5867/aides-pour-recruter-en-contrat-de-professionnalisation

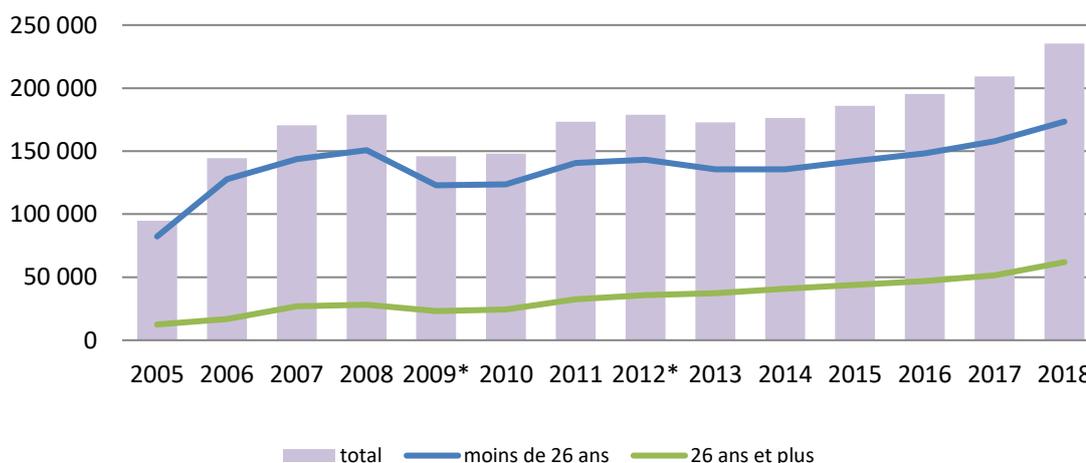
Lorsque la personne recrutée est un demandeur d'emploi de 26 ans et plus, l'entreprise peut bénéficier d'une aide forfaitaire de Pôle emploi plafonnée à 2 000 euros, sous réserve de ne pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste pourvu dans les six mois précédant l'embauche. À l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus, l'État verse une aide forfaitaire d'un montant maximal de 2 000 euros. Cette aide est conditionnée d'une part à l'absence d'un licenciement économique sur le poste pourvu au cours des 6 mois précédant l'embauche, et d'autre part à la non appartenance de l'employé à l'effectif de l'entreprise au cours des six derniers mois précédant la date du début du contrat. Elle est cumulable avec l'aide forfaitaire de Pôle emploi. Depuis le 1er janvier 2019, les exonérations de cotisations sociales employeurs applicables aux contrats de professionnalisation conclus entre une entreprise et un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus, ou entre un groupement d'employeurs et un jeune âgé de 16 à 25 ans, sont supprimées. Les employeurs bénéficient à compter de cette date de la réduction générale de cotisation sociale employeur qui a été renforcée.

En 2018, 235 400 embauches en contrat de professionnalisation ont été comptabilisées, soit 26 150 de plus qu'en 2017 (cf. tableau sur les bénéficiaires de contrats de professionnalisation). Il s'agit de la plus importante hausse observée au cours de ces sept dernières années (12,5%). Les embauches progressent dans tous les secteurs, y compris dans le secteur de l'agriculture dans lequel elles reculaient en 2016 et en 2017 : construction (+24,6 %), industrie (+10,4 %), tertiaire (+12,2 %), agriculture (+9,7 %).

Le nombre de nouveaux contrats s'est accru chez les 26 ans et plus comme chez les plus jeunes. Le dynamisme observé dans l'emploi des salariés de 26 ans et plus est beaucoup plus marqué (+ 20 %) que pour les jeunes (+9,9 %), ce qui se traduit par une baisse d'un point de la part des jeunes dans les nouvelles entrées en 2018 (à 74 %). Parmi les personnes employées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, 29 % se déclaraient être auparavant à la recherche d'un emploi (57 % pour les plus de 26 ans et 18 % pour les jeunes). Le nombre de personnes entrées en contrats avec un niveau d'études élevé (niveaux I et II, ie au moins bac plus 3 années d'étude) continue sa progression en 2018 (+ 16 %) pour représenter un quart des personnes employées en 2018. La part des personnes non diplômées employées en contrat de professionnalisation reste stable autour de 8 %.

Les recrutements en CDI progressent de nouveau en 2018 (+22 %), mais de manière plus modérée qu'en 2017 (+ 50 %). La durée moyenne du contrat de professionnalisation reste stable (13,7 mois) de même que la durée moyenne de formation (à presque 600 heures). Cette durée reste variable selon le profil du bénéficiaire et la spécialité préparée. Sept personnes embauchées en contrat de professionnalisation sur dix préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle reconnu par l'État et enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), une proportion stable sur les quatre dernières années. Le domaine prédominant est celui des services.

Les nouveaux contrats de professionnalisation entre 2005 et 2018



* Rupture de série due au changement de mode de comptage des nouveaux contrats enregistrés.

Champ : France entière.

Source : Dares - base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation, remontées OPCA.

Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation en 2017 et 2018

	2017		2018 (1)		Evolution des embauches 2017/2018	
	Total des embauches	dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	dont jeunes de moins de 26 ans
Nombre de nouveaux contrats	209 277	157 762	235 399	173 439	12,5	9,9
Sexe						
Hommes	50,8	50,5	50,6	50,5	12,1	9,8
Femmes	49,2	49,5	49,4	49,5	12,9	10,0
Âge						
16 ans	0,2	0,3	0,2	0,3	9,4	9,4
17 ans	1,5	2,0	1,5	2,0	13,3	13,3
18 ans	5,3	7,0	5,2	7,1	11,1	11,1
19 ans	7,8	10,4	7,6	10,3	8,9	8,9
20 ans	11,8	15,6	11,6	15,7	10,7	10,7
21 ans	13,3	17,6	13,0	17,7	10,4	10,4
22 ans	12,6	16,6	12,6	17,1	13,2	13,2
23 ans	10,2	13,5	9,9	13,4	9,3	9,3
24 ans	7,5	9,9	7,1	9,6	6,6	6,6
25 ans	5,3	7,1	5,0	6,7	4,8	4,8
De 26 à 44 ans	21,5		22,7		18,8	
45 ans ou plus	3,1		3,7		30,6	
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>		
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu à l'entrée						
I à II (diplôme de niveau Bac + 3 ou plus)	25,3	25,9	26,1	27,3	16,0	16,0
III (diplôme de niveau Bac + 2 : DUT,BTS ...)	22,1	23,9	21,9	23,9	11,6	9,8
IV (BAC prof., tech., général, Brevet tech. ou prof.)	31,7	34,3	31,2	33,9	10,7	8,7
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	12,5	9,3	12,0	8,5	8,1	-0,2
Aucun diplôme ni titre professionnel	8,4	6,5	8,8	6,4	17,4	7,4
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>		
Situation avant contrat (2)						
Scolarité, université	32,1	40,5	32,4	41,8	13,3	13,2
Emploi aidé, stag. form. prof	20,6	22,4	20,8	23,0	13,9	13,0
<i>Dont contrats de formation en alternance (3)</i>	<i>16,4</i>	<i>18,9</i>	<i>16,8</i>	<i>19,7</i>	<i>15,1</i>	<i>14,6</i>
Salarié	13,8	12,5	14,2	12,5	15,6	10,1
Personne en recherche d'emploi	29,9	20,3	28,9	18,4	8,8	-0,3
Inactivité	3,6	4,3	3,7	4,3	16,1	10,5
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>		
Mode de reconnaissance de la qualification						
Certification ou qualification enregistrée au RNCP (autre qu'un CQP)	71,0	76,3	70,8	77,3	12,2	11,3
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	12,3	10,3	12,0	9,9	9,5	5,0
d'une convention collective nationale non inscrite au RNCP	15,7	12,4	16,0	11,8	15,0	4,7
loi Travail pour les demandeurs d'emploi fragilisés (4)	1,0	1,0	1,2	1,1		
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>		

(1) Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 92 % des contrats enregistrés

(2) Situation déclarée par le bénéficiaire.

(3) Contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

(4) Certification inscrite au sein des catégories A et B de l'inventaire du RNCP, bloc de compétences des qualifications prévues à l'article L6314 -1 du Code du travail, action de pré-qualification ou toute autre action de formation pouvant constituer un préalable.

Lecture : en 2018, 50,6 % des contrats de professionnalisation sont signés par des hommes, soit 12,1 % d'entrées supplémentaires par rapport à 2017.

Champ : France entière.

Source : Dares - base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation, remontées OPCA.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les employeurs utilisateurs des contrats de professionnalisation en 2017 et 2018

	2017		2018 (1)		Evolution des embauches 2017/2018	
	Total	dont jeunes de moins de 26 ans	Total	dont jeunes de moins de 26 ans	Total	dont jeunes de moins de 26 ans
Nombre de nouveaux contrats	209 277	157 762	235 399	173 439	12,5	9,9
Secteur d'activité (2)						
Agriculture, sylviculture, pêche	0,5	0,5	0,5	0,5	9,7	7,5
Industrie	14,7	13,9	14,5	13,7	10,4	8,8
<i>Dont : Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution</i>	1,7	1,7	1,9	1,8	21,8	15,7
<i>Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	2,6	2,7	2,6	2,7	11,2	9,6
<i>Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines</i>	3,0	2,9	2,9	2,9	9,6	8,6
<i>Métallurgie et fabrication de produits métalliques, sauf machines</i>	1,2	1,1	1,3	1,2	18,3	16,9
<i>Industrie textile et de l'habillement</i>	1,4	1,0	1,4	0,9	13,4	3,5
<i>Industrie chimique et pharmaceutique</i>	1,4	1,3	1,3	1,4	7,0	13,2
<i>Fabrication d'autres produits industriels</i>	3,4	3,1	3,1	2,9	2,0	1,2
Construction	4,4	4,9	4,9	5,5	24,6	22,5
Tertiaire	80,3	80,7	80,2	80,3	12,2	9,4
<i>Dont : Commerce y compris réparation d'automobiles et de motocycles</i>	23,3	26,0	21,3	24,0	2,4	1,2
<i>Transport et entreposage</i>	7,3	6,0	6,4	5,3	-1,9	-3,5
<i>Hébergement et restauration</i>	4,1	4,8	4,2	4,8	15,6	9,1
<i>Information et communication</i>	6,3	6,7	6,9	7,5	23,5	23,5
<i>Activités financières et d'assurance</i>	7,3	7,7	6,8	7,3	5,5	4,5
<i>Activités immobilières</i>	2,1	2,5	2,3	2,8	22,9	19,5
<i>Soutien aux entreprises</i>	20,2	18,3	21,9	19,7	22,1	17,9
<i>Enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique</i>	5,6	4,4	6,0	4,7	22,3	18,5
<i>Coiffure, soins de beauté</i>	1,5	1,7	1,3	1,5	-0,4	-2,9
<i>Autres activités de services</i>	2,6	2,5	3,0	2,8	25,6	22,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0		
Taille de l'entreprise						
De 0 à 4 salariés	24,1	23,9	30,0	29,2	40,2	34,1
De 5 à 9 salariés	9,6	10,4	9,0	9,7	5,8	2,1
De 10 à 49 salariés	19,4	20,6	18,2	19,4	5,7	3,4
De 50 à 199 salariés	13,3	12,9	12,1	11,9	2,8	0,8
De 200 à 250 salariés	2,7	2,6	2,3	2,3	-3,4	-3,7
Plus de 250 salariés	31,0	29,5	28,3	27,6	2,8	2,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0		

(1) Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 92 % des contrats enregistrés.

(2) Nomenclature agrégée fondée sur la NAF rév.2 : dans le tertiaire, le soutien aux entreprises couvre les secteurs des activités scientifiques et techniques et des services administratifs et de soutien.

Lecture : en 2018, 0,5 % des embauches en contrat de professionnalisation ont eu lieu dans le secteur agricole ; au sein de ce dernier, elles sont en hausse de 9,7 % par rapport à 2017.

Champ : France entière.

Source : Dares - base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation, remontées OPCA.

3. Les sources

Pour les contrats d'apprentissage, le décompte des nouveaux contrats enregistrés s'appuie sur plusieurs sources : d'une part, les remontées mensuelles en provenance des chambres consulaires (via les unités territoriales des Direcctes ou les têtes de réseaux consulaires), et d'autre part, la base Ari@ne issue du système de gestion informatisé des contrats. L'analyse statistique repose sur la base Ari@ne qui, en 2018, couvrait 97 % des contrats remontés par l'ensemble des sources. Les volumes des entrées présentés ci-dessus correspondent, pour une année donnée, au nombre de contrats enregistrés par les organismes d'enregistrement l'année concernée. Du fait des délais d'enregistrement des contrats, surtout en fin d'année, le nombre de contrats enregistrés une année peut différer du nombre de contrats débutés cette même année. On estime que le nombre de contrats débutés en 2017 est en hausse de 5,5 % par rapport au nombre de contrats débutés en 2016 – contre une hausse de 2,1 % en comptant en date d'enregistrement – et que le nombre de contrats débutés en 2018 est en hausse de 4 % par rapport aux contrats débutés en 2017 – contre une hausse de 7,6 % en comptant en date d'enregistrement.

Pour les contrats de professionnalisation, le décompte des nouveaux contrats enregistrés s'appuie jusqu'en 2008 sur le décompte des flux des nouveaux contrats enregistrés par les services déconcentrés de l'État et sur l'exploitation partielle des conventions d'embauche. À partir de 2009, le décompte se fonde sur le système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation. Depuis 2012, des difficultés techniques ont affecté les dépôts automatisés de fichiers des OPCA au sein de cette application. Des remontées mensuelles des

organismes paritaires agréés (OPCA) ont été mises en place pour pallier ces difficultés. Comme le système Extrapro garde une forte couverture des contrats signés (en 2018, Extrapro couvrait environ 92 % des remontées des OPCA), il reste utilisé pour l'analyse statistique des caractéristiques des bénéficiaires, des employeurs et des formations.

1.1.2. Les actions de formation des Conseils régionaux en faveur des jeunes en insertion professionnelle

En 2018, 130 000 jeunes de moins de 26 ans ont bénéficié d'une formation commandée par les Conseils régionaux. Les moins de 26 ans représentent 37,4 % des effectifs des stages commandés par les régions, avec des variations marquées entre les régions.

Entrées en formation, ensemble et jeunes de moins de 26 ans, commandées par les Conseils régionaux en 2018

TOTAL des entrées en formation commandées par les régions en 2018	Entrées en formation en 2018		
	Total des entrées	Dont moins de 26 ans	
		Effectif	Effectif
Auvergne-Rhône-Alpes	14 400	6 600	46,0
Bourgogne-Franche-Comté	14 700	5 100	34,5
Bretagne	24 900	7 800	31,1
Centre-Val de Loire	15 300	5 800	37,8
Corse	2 600	800	31,6
Grand Est	29 600	10 300	34,6
Hauts-de-France	46 500	14 600	31,5
Ile-de-France	40 800	20 100	49,2
Normandie	18 000	5 600	31,0
Nouvelle Aquitaine	39 500	13 000	32,8
Occitanie	51 100	17 600	34,4
Pays-de-la-Loire (1)	20 200	8 100	40,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	15 800	8 200	52,1
FRANCE METROPOLITAINE	333 400	123 500	37,0
Guadeloupe	3 400	800	22,9
Guyane	200	-	9,4
La Réunion	7 500	4 600	61,3
Martinique	2 200	800	36,1
Mayotte	700	400	54,4
DROM	13 900	6 600	47,1
FRANCE ENTIERE	347 300	130 000	37,4

(1) En Pays-de-la-Loire, les AFC sont des formations commandées par le Conseil régional et co-financées par Pôle emploi. Il y a également un co-financement des POEC. Ces entrées sont comptabilisés dans les chiffres présentés ci-dessus. Les formations en centres 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. Données hors région d'habitation inconnue.

Sources : Afp, ASP, Pôle emploi, régions Auvergne, Bretagne, Guadeloupe, Guyane, Normandie, Martinique, Pays-de-la-Loire, Nouvelle Aquitaine ; traitement Dares (Brest). Base BREST données 2018, Dares.
Champ : France entière.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Jeunes entrés en formation et rémunérés ou pris en charge au titre de la protection sociale dans le cadre des formations commandées par les Conseils régionaux en 2018

58 % des stagiaires ayant suivi une formation commandée par un Conseil régional ont également été rémunérés ou pris en charge au titre de la protection sociale par le Conseil régional, soit 201 600 stagiaires en 2018.

Parmi ces stagiaires rémunérés, 44,1 % sont des jeunes de moins de 26 ans. Cette part des jeunes est très variable suivant les régions. Elle est de 32,7 % en Corse ou de 30,1% en Bretagne, contre 66,0 % en Ile-de-France.

Entrées en formation commandées et rémunérées (ou avec prise en charge de la protection sociale) par les Conseils régionaux, ensemble et jeunes de moins de 26 ans en 2018

TOTAL des entrées en formation commandées et rémunérées par les régions en 2018	2018		
	Total des entrées	Dont moins de 26 ans	
		Effectif	Effectif
Auvergne-Rhône-Alpes	8 100	4 200	52,2
Bourgogne-Franche-Comté	8 200	3 100	38,2
Bretagne	14 300	4 300	30,1
Centre-Val de Loire	8 500	3 600	42,8
Corse	1 600	500	32,7
Grand Est	15 300	6 500	42,6
Hauts-de-France	29 200	10 300	35,4
Ile-de-France	25 700	17 000	66,0
Normandie	10 300	3 400	33,0
Nouvelle Aquitaine	21 000	8 500	40,5
Occitanie	29 100	12 000	41,2
Pays-de-la-Loire (1)	9 400	4 100	43,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8 400	5 300	63,1
FRANCE METROPOLITAINE	189 100	82 900	43,8
Guadeloupe	3 100	700	23,1
Guyane	100	-	5,6
La Réunion	6 400	4 300	66,8
Martinique	2 200	800	36,1
Mayotte	700	400	55,5
DROM	12 500	6 200	49,3
FRANCE ENTIERE	201 600	89 100	44,1

(1) En Pays-de-la-Loire, les AFC sont des formations commandées par le Conseil régional et co-financées par Pôle emploi. Il y a également un co-financement des POEC. Ces entrées sont comptabilisés dans les chiffres présentés ci-dessus.

Les formations en centres 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.

Données hors région d'habitation inconnue.

Sources : Afa, ASP, Pôle emploi, régions Auvergne, Bretagne, Guadeloupe, Guyane, Haute-Normandie, Martinique, Pays-de-la-Loire, Picardie Aquitaine et Poitou-Charentes ; traitement Dares (Brest). Base BREST données 2018, Dares.

Champ : France entière.

1.1.3. L'accueil et l'orientation des jeunes en difficulté

1.1.3.1. Le public accueilli par les missions locales

L'article L.5314-2 du code du travail prévoit que : « *Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, dans le cadre de leur mission de service public pour 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.* ».

Elles mettent en œuvre un accompagnement global des jeunes accueillis. Cette approche combine la prise en compte des freins professionnels et des « freins périphériques » à l'emploi (liés au logement, à la mobilité, à la santé...), qui sont rencontrés par au moins 10 % des jeunes de 16 à 29 ans. Les missions locales font valoir un maillage territorial dense, une flexibilité conférée par leur statut principalement associatif, un ancrage dans le tissu associatif et économique local et un portage des élus locaux qui sont présidents de ces structures.

Parmi les 394 847 jeunes accueillis pour la première fois par les missions locales en 2018²⁶ :

- 1) 84,7% étaient « NEET »²⁷ ;
- 2) 48,1% étaient des jeunes femmes ;
- 3) 35% avaient un niveau de qualification de niveau V et infra V sans diplôme ;
- 4) 16% étaient issus de « quartiers politique de la ville » (QPV) ;
- 5) 12,6% étaient issus de « zone de revitalisation rurale » (ZRR).

Parmi les 297 110 jeunes sortis d'un parcours contractualisé d'accompagnement national en 2018²⁸, 42% étaient en emploi et 10,3% en formation.

Tableau 1 : l'accueil des jeunes dans le réseau des missions locales entre 2010 et 2018

	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Jeunes accueillis pour la première fois (1)	515 000	507 000	534 000	515 000	462 000 (Nouvelle définition)	427 000 (Nouvelle définition)	400 000 (Nouvelle définition)	395 000 (Nouvelle définition)
Dont femmes (en %)	51	50	49	49	49	49	49	48
Dont mineurs (en %)	15	16	15	15	15	17	18	20
Jeunes en contact avec le réseau (2)	1 323 000	1 385 000	1 446 000	1 446 000	1 404 000	1 370 000	1 298 000	1 238 000
Dont jeunes reçus en entretien (3)	1 137 000	1 165 000	1 238 000	1 258 000	1 206 000	1 182 000	1 109 000	1 053 000

Champ : Jeunes ayant un contact (entretien individuel, information collective, atelier, visite...) avec le réseau des ML / PAIO.

Sources : Parcours 3 pour les années 2006 à 2014, I-Milo à partir de 2015 - Traitement Dares

²⁶ Source : SI des missions locales i-milo

²⁷ « Not in Education, Employment or Training » (jeunes qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi)

²⁸ Cet indicateur agrège les jeunes sortant d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) dont la Garantie jeunes, d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS), d'une délégation de projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ou de l'accord national interprofessionnel des jeunes décrocheurs (ANI « jeunes décrocheurs »)

NB : Les jeunes qui changent de mission locale sont comptés plusieurs fois. En 2018, 1,0 % des premiers accueils dans une mission locale n'étaient pas des premiers accueils à l'échelle de l'ensemble du réseau.

(1) Le changement de système d'information en 2015 a entraîné une rupture de série dans le calcul du nombre de jeunes accueillis pour la première fois. Deux modifications ont ainsi eu lieu. Jusqu'en 2015, les dossiers des jeunes qui ne venaient plus en mission locale pendant plus de 29 mois étaient archivés et, si les jeunes revenaient, ils étaient à nouveau comptés comme primo--accueillis. Une partie de la baisse des premiers accueils s'explique par la suppression de cet archivage. Par ailleurs, la définition du premier accueil a également changé. Jusqu'en 2014, le premier accueil prenait la forme d'un premier entretien individuel dans une mission locale ou une PAIO. Depuis 2015, le premier accueil recouvre le premier entretien individuel, des ateliers ou des séances d'information collectives.

(2) Contact : entretien, visite, e-mail, téléphone et sms à l'initiative du jeune, médiation, entretien par un partenaire.

(3) Entretien : entretien individuel, information collective ou atelier.

1.1.3.2. Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA)

a. Le parcours

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et le décret n°2016-1855 du 23 décembre 2016 relatif au parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et à la Garantie jeunes ont rénové le droit à l'accompagnement des jeunes en difficulté confrontés à un risque d'exclusion professionnelle, à travers la création du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et la suppression du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).

L'enjeu consiste à mettre fin au cloisonnement des dispositifs et à repenser l'offre de service dans sa globalité, ce qui doit permettre de centrer l'action des missions locales sur la construction des parcours des jeunes en fonction de leurs besoins, en mettant à leur disposition les outils et les actions les plus adaptés et en encourageant la complémentarité des offres entre les acteurs du service public de l'emploi.

Aussi, depuis le 1er janvier 2017, le PACEA, qui s'inscrit dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CÉP), constitue le cadre contractuel unique de l'accompagnement des jeunes mis en œuvre par les missions locales, ajusté en fonction de la situation et des besoins de chaque jeune.

À l'appui d'un diagnostic permettant d'identifier les besoins et les attentes de chaque jeune, le PACEA est constitué de phases d'accompagnement de durées variables, qui peuvent être fractionnables dans la limite de 24 mois consécutifs. Sont mobilisables dans ce cadre, avec une plus ou moins grande intensité, différentes modalités (accompagnement collectif, accompagnement individuel, mise en situation professionnelle...) et outils de la politique de l'emploi et de la formation (contrats d'apprentissage, dispositifs deuxième chance...), ainsi que toute action de nature à lever les freins périphériques à l'emploi.

Chaque phase fait l'objet, en amont, d'objectifs et d'un plan d'action défini avec le jeune, et à son terme d'une évaluation en vue de mesurer l'atteinte des objectifs et la progression du jeune vers l'accès à l'emploi et à l'autonomie. Un jeune intégrant un PACEA peut se voir accorder, en fonction de sa situation et de ses besoins pendant le parcours, le bénéfice d'une allocation ne pouvant excéder 492,57 euros par mois et 1477,71 euros par an. Elle est versée pendant les périodes durant lesquelles le bénéficiaire ne perçoit ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation.

b. Le public bénéficiaire

Du 1^{er} janvier 2017, entrée en vigueur du PACEA, au 6 juin 2019²⁹, 682 475 jeunes sont entrés en PACEA (289 184 en 2018), dont 214 593 en phase Garantie jeunes, soit 31,44 %. A titre de comparaison, 257 893 jeunes étaient entrés en parcours nationaux (CIVIS, Garantie jeunes, PPAE) dans une mission locale en 2016.

Les jeunes entrés en PACEA ont les caractéristiques suivantes :

- 49,22 % des jeunes entrés en PACEA sont des femmes ;
- 2 % des jeunes entrés en PACEA sont en situation de handicap ;
- 12,2 % des jeunes sont âgés de moins de 18 ans, 58,3 % des jeunes sont âgés de 18 à 21 ans et 29,5% ont plus de 21 ans ;
- 64,7 % des jeunes ont un niveau V ou infra ;

²⁹ Dernières données disponibles sur i-milo

- 18 % des jeunes sont issus des QPV et 12% sont issus des ZRR.

Concernant l'allocation PACEA :

- En 2018, 82 943 jeunes ont bénéficié de l'allocation PACEA ;
- Au 31 juillet 2019, 72 322 jeunes ont bénéficié de l'allocation PACEA depuis le 1^{er} janvier 2019.

Tableau 2 : jeunes en PACEA en 2017 et 2018

	2017	2018
Jeunes entrés en PACEA	271 900	289 200
Sorties de PACEA	23 000	143 800
Accès à l'autonomie avec situation active (%)	49,5%	47,5%
Jeunes en PACEA au 31/12	248 800	398 200

Champ : Jeunes en PACEA (y compris PADE).

Les entrées en PACEA correspondent aux premières entrées en PACEA, aux renouvellements de PACEA et aux entrées en PADE.

Source : I-Milo - Traitement Dares.

1.1.3.3. La Garantie jeunes, une modalité intensive du PACEA

a. Le dispositif

La Garantie jeunes, issue du Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale de 2013 et incluse dans le plan national de la « Garantie européenne pour la jeunesse », vise à garantir une solution (de type emploi ou formation) dans les 4 mois à tous les jeunes NEET. Cette démarche, confiée au réseau des missions locales, a été mise en place à titre expérimental pendant plus de 2 ans, du 2^{ème} semestre 2013 à fin 2016.

Avec la loi du 8 août 2016 précitée, la Garantie jeunes devient un droit universel pour tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus, NEET, en situation de précarité et prêts à s'engager dans le parcours. La Garantie jeunes constitue une modalité spécifique, particulièrement intensive, du PACEA.

La Garantie jeunes se compose :

- d'une garantie à une première expérience professionnelle à travers un parcours dynamique associant un accompagnement collectif intensif, des expériences répétées de mises en situation professionnelle et de formation et un accompagnement individualisé;
- d'une garantie de ressources : afin d'appuyer cet accompagnement et en fonction de ses ressources, le jeune bénéficie d'une allocation forfaitaire mensuelle correspondant au maximum au montant forfaitaire du revenu de solidarité active, hors forfait logement, soit d'un montant de 492,57, € depuis le 1^{er} avril 2019. L'allocation est cumulable avec les revenus d'activité jusqu'à 300 € et dégressive ensuite jusqu'à un niveau équivalent à 80% du montant mensuel brut du SMIC. Elle ne se substitue pas aux prestations sociales existantes mais constitue un programme d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie ciblé et contractualisé.

La Garantie jeunes est construite autour d'un partenariat de territoire entre l'État, les collectivités territoriales, notamment les départements, les acteurs de l'insertion de la santé, du logement, de la jeunesse, de la solidarité, de la formation et de la justice, et des entreprises en amont et tout au long du parcours du jeune qui concourent collectivement au repérage des jeunes et à leur accompagnement. Ce partenariat peut se structurer au sein des commissions locales de suivi de la Garantie jeunes qui sont garantes du bon déroulement des parcours.

La Garantie jeunes est conclue sous la forme d'un contrat d'engagements réciproques entre un jeune bénéficiaire et une mission locale pour une durée d'un an. Elle peut faire l'objet d'un renouvellement sur avis motivé de la commission locale de suivi d'une durée maximale de six mois.

La démarche est structurée autour d'un accompagnement global (social et professionnel) et intégré, défini dans un cahier des charges national. La mission locale organise un accompagnement à dimension à la fois collective et individuel pour un groupe d'une quinzaine de jeunes avec une période de mobilisation intensive d'environ 4 à 6 semaines. Elle est confiée à un collectif de conseillers (binôme/trinôme...) composé d'au moins un conseiller référent appuyé par un ou plusieurs conseillers de la structure.

b. Le public bénéficiaire

En 2018, 91 440 jeunes ont intégré la Garantie jeunes. Au 30 août 2019, 60 380 jeunes étaient déjà entrés en Garantie jeunes pour une cible annuelle de 100 000 jeunes. Depuis le début du dispositif, près de 329 858 jeunes ont bénéficié de la Garantie jeunes.

Au 30 juin 2019, les jeunes entrés en accompagnement (45% de femmes et 55% d'hommes) ont été ciblés sur les populations les plus fragiles, soit :

- 75,1 % sont faiblement qualifiés (niveau V ou infra) ;
- 23 % sont issus des Quartiers prioritaires en Politique de la Ville (QPV)
- 13,8% sont issus des Zones de Revitalisation Rurales (ZRR) ;
- 1,5 % sont reconnus travailleurs handicapés.

Tableau 3 : Jeunes en Garantie jeunes entre 2013 et 2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Jeunes entrés en GJ	400	8 250	34 400	54 700	82 200	92 000
Sorties de GJ	0	1 050	9 600	37 000	57 700	82 600
Jeunes en GJ au 31/12	400	7 600	32 400	50 100	74 600	83 400

Champ : jeunes en Garantie jeunes de 2013 à 2018.

Sources : Parcours 3 pour les années 2013 à 2014, I-Milo à partir de 2015 - Traitement Dares.

c. Éléments de bilan et de financement

Jusqu'au 31 décembre 2018, les missions locales bénéficiaient d'un financement spécifique de l'État pour l'accompagnement en Garantie jeunes calculé sur la base d'un coût unitaire de 1 600 € par jeune entrant dans le dispositif et du taux de sortie positive à l'issue de 12 mois d'accompagnement. Les renouvellements n'ouvrent pas droit à un nouveau versement. Les renouvellements ne donnent pas lieu à un nouveau versement de 1 600€. Compte tenu des règles de versement de cette aide, sa budgétisation était en AE≠CP.

Pour l'année 2019, la LFI prévoit un financement de l'État à hauteur de 496,61 M€ en AE et 489,69 M€ en CP. Il se décline comme tel :

-160 M€ en AE et 153,08 M€ en CP au titre de l'accompagnement en 2019 des parcours en Garantie jeunes débutés en 2018 et de 100 000 nouvelles entrées en 2019 ;

-336,61 M€ en AE et CP au titre de l'allocation versée aux jeunes ;

-un cofinancement communautaire (FSE et Initiative pour l'emploi des jeunes- IEJ) est prévu en 2019 à hauteur de 52,76 M€ en AE et CP.

À compter de 2019, dans le cadre de la nouvelle stratégie pluriannuelle de performance des missions locales pour la période 2019-2022, les modalités de gestion des crédits dédiés aux missions locales ont évolué avec la globalisation des financements qui leur sont versés annuellement.

En effet, les financements versés aux missions locales au titre de la ligne « accompagnement Garantie jeunes » et de la ligne « CPO missions locales et ARML » sont fusionnées en gestion. Dorénavant le financement octroyé aux missions locales permet de financer de manière globale l'activité des missions locales, dont la Garantie jeunes.

La convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) entre l'État et les missions locales pour la période 2019-2022 constitue ainsi l'unique support contractuel pour le financement et la mobilisation de l'offre de service des missions locales dont fait partie la Garantie jeunes. Cette convention comporte une seule ligne de crédits qui fera l'objet de paiements sur une seule année.

Cette globalisation financière tire les conséquences de l'intégration durable de la Garantie jeunes dans l'offre de service des missions locales, en favorisant le décloisonnement des dispositifs, en permettant aux missions locales d'avoir davantage de souplesse dans la gestion de leurs crédits, en simplifiant les circuits financiers et en permettant un allègement de leurs charges administratives.

Pour l'année 2020, l'enveloppe globale dédiée au financement de l'activité globale d'accompagnement des missions locales (CPO et accompagnement de la Garantie jeunes) est de 371,94 M€ en AE et en CP. Elle permettra notamment de financer la mise en œuvre de l'obligation de formation instaurée par l'article 15 de la loi n°2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance pour les jeunes de 16 à 18 ans qui ne se trouve pas dans une solution (éducation, formation, emploi, service civique ou dispositif d'accompagnement ou d'insertion sociale et professionnelle).

1.1.4. Le renforcement de l'accès à l'offre de formation des jeunes

1.1.4.1 . Les écoles de la deuxième chance (E2C)

a. Le dispositif et son financement

Les E2C sont créées à l'initiative des conseils régionaux et des acteurs de l'insertion professionnelle avec l'appui de l'État. Elles proposent une formation aux jeunes de 16 à 25 ans dépourvus de qualification professionnelle ou de diplômes. Fondées sur une pédagogie différente des schémas scolaires classiques (parcours individualisé 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.

Les écoles sont fédérées à l'échelon national par l'association Réseau des E2C en France. Elles s'engagent à respecter les principes de la Charte du réseau et sont soumises à une procédure de labellisation qui garantit la qualité de l'offre de services des écoles et l'homogénéité de leur fonctionnement. Le label E2C est décerné après audit de l'AFNOR et avis d'une commission nationale de labellisation.

L'intervention financière de l'État (29% en moyenne – ministères en charge de l'emploi et de la ville) depuis 2009 s'inscrit dans une logique de cofinancement avec :

- les régions (32% hors rémunération des jeunes, qui sont sous statut de stagiaires de la formation professionnelle) ;
- le Fonds social européen (14% en moyenne) ;
- les autres collectivités territoriales (11%) ;
- d'autres ressources (taxe d'apprentissage, etc.).

Depuis 2011, le budget alloué par le ministère en charge de l'emploi au réseau s'élève à 24M€ en LFI, et a généré un effet levier en permettant le développement des capacités d'accueil et l'amélioration de la couverture territoriale.

Parallèlement, les crédits mobilisés au bénéfice des E2C dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences en 2019 vont permettre d'ouvrir 12 nouveaux sites, 6 nouvelles écoles et d'accroître la capacité

d'accueil de structures déjà existantes pour un montant de 1,5 M€ en 2019. Au total 1 186 parcours supplémentaires devraient être créés dans le courant de l'année 2019 (données prévisionnelles).

Les crédits du PIC permettront également de financer d'ici 2022 :

- la mise en œuvre de « l'Approche par Compétences », nouvelle approche pédagogique des E2C ;
- une refonte du système d'information.

En 2020, les crédits inscrits au PLF s'élèvent de nouveau à 24 M€ et permettront de répondre, en cofinancement, aux besoins des E2C existantes. A cela s'ajoute la poursuite de la mobilisation des crédits du PIC qui permettra de financer de nouveaux projets émergents sur les territoires et ainsi répondre davantage aux besoins des jeunes en besoin d'insertion.

b. Bilan d'activité et des résultats

Bilan des E2C	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de sites	107	110	116	124	130
Jeunes accueillis	14 385	14 575	14 338	14 664	15 009
Dont jeunes QPV	37%	35%	32%	32%	30
Nombre de jeunes sortis en formation	1 305	1 407	1 578	1 429	1 545
Nombre de jeunes sortis en alternance	709	852	770	782	768
Nombre de jeunes sortis en emploi (CDD, CDI, Intérim, contrats aidés)	1 829	1 833	1 460	1 120	1 430

En 2018, 7 368 jeunes sont sortis des E2C. Parmi eux, 51% (soit 3 759 jeunes) ont trouvé une sortie positive après l'accompagnement. Parmi ces sorties positives, 21% sont en formation qualifiante ou diplômante, 18% en contrat de travail non aidé, 10% en alternance et 2% en contrat aidé.

L'âge moyen des bénéficiaires est de 20 ans et demi. Le public des écoles est presque à parité, 48% de femmes et 52% d'hommes, 30% des jeunes sont issus des QPV, 85% des jeunes accueillis n'ont pas de niveau V validé et 81% n'ont aucune expérience professionnelle.

c. Les enjeux et perspectives

La première génération de conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) 2013-2015 entre l'État (DIRECCTE) et les E2C et la mise en place du dialogue de gestion avec les écoles ont permis de rendre plus lisibles leur action et leurs résultats. La CPO 2016-2018 portée conjointement par le ministère chargé de l'emploi et le ministère chargé de la politique de la ville avait pour objectif d'améliorer le pilotage et l'efficacité du dispositif. De nouveaux indicateurs de mesure de la performance ont été introduits, et sont régulièrement analysés.

La future CPO 2019-2022, prévue pour le second semestre 2019, viendra consolider les acquis et poursuivre le développement des écoles de la deuxième chance, notamment dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences. Cette nouvelle CPO sera également l'occasion de faire évoluer les indicateurs de suivi et de performance des E2C, afin d'outiller les services de l'État en région pour déployer un pilotage par la performance des écoles plus optimal et cohérent avec le celui d'autres acteurs de l'accompagnement.

1.1.4.2 . L'Établissement Public d'insertion de la Défense (EPIDE)

a. Le dispositif

L'EPIDE est un établissement public administratif créé par l'ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 et inscrit dans le code du service national (art. L130-1 et suivants). Il est initialement placé sous la triple tutelle des ministres chargés de l'Emploi, de la Ville, et de la Défense.

L'EPIDE organise des formations et des actions d'insertion au profit de jeunes sans diplôme, 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 ; il les héberge dans le cadre d'un internat de semaine.

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.

b. Bilan et évolution des résultats

L'établissement dispose d'un siège national et de 19 centres implantés en France métropolitaine. Un 20ème centre prévu à la Grand-Combe dans le Gard (Occitanie), doit venir compléter la couverture territoriale à horizon 2021. Il n'existe pas de centre dans les outre-mer du fait de l'existence du service militaire adapté (SMA).

En 2018, à la suite de 3 années d'extension et de l'ouverture du centre de Toulouse, l'EPIDE a offert 2 805 places (contre 2 085 en 2014 soit + 35% de capacité d'accueil) et a intégré 3 046 volontaires.

Le taux de sorties positives s'élève à 50% en 2018 (en augmentation de deux points par rapport à 2017). Près de la moitié (45%) des sorties positives se font dans un emploi durable, soit une hausse de 5 points par rapport à 2016. Le taux de jeunes ayant abandonné le dispositif ou l'ayant quitté sans solution diminue mais reste toutefois élevé (37 % en 2018 contre 47 % en 2015).

En 2018, l'âge moyen des bénéficiaires est d'environ 20 ans. L'EPIDE accueille 26 % de femmes. 29 % des jeunes sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville et 40 % des jeunes accueillis ont un niveau d'étude VI et Vbis.

Tableau - Évolution des indicateurs de performance du COP (résultats des années 2014 à 2018 et objectifs de l'année 2019)

* 52% à périmètre constant par rapport à 2014 (2% de sorties dynamiques emploi)

	Indicateurs de performance	Résultats 2014	Résultats 2015	Résultats 2016	Résultats 2017	Résultats 2018	Objectifs 2019
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	89%	90%	78%	78%	71%	90%
	Taux de volontaires intégrés résidant dans les QPV	37%	33%	29%	29%	29%	35%
	Taux de sorties positives	51%	50%*	52%	48%	50%	56%
	Taux des FCSS (fins de contrat sans solution)	7%	6%	3%	2%	2%	-
Assurer le retour à un équilibre économique pérenne d'ici à 2017	Taux de progression des autres ressources collectées par rapport à N-1	163 k€	232 k€	262 k€	ND	298k€	+5%
	Montant de la taxe d'apprentissage (TA)	349 k€	256 k€	481 k€	510k€	723k€	-
	Taux d'encadrement des volontaires par centre	43%	40 %	39.4%	39.4%	39%	38.8%
	PAA (gain d'achat)		- 1,34%	- 2,61 %	ND	ND	-
	Coût moyen du volontaire intégré	24,40 k€	25,5 k€	24,56 k€	25.77 k€	29.14 k€	21.9 k€
	Coût moyen de la place installée	37,70 k€	36,2 k€	32.45 k€	31.42k€	31.8 k€	31.7 k€

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

c. Moyens humaines et financiers

Le financement de l'EPIDE est essentiellement assuré par l'État (ministère en charge de l'emploi, et ministère chargé de la politique de la ville) et par un cofinancement du Fonds social européen (FSE).

		LFI	Subvention complément aire	Total versé	Total Tutelles hors FSE	FSE programmé	Total Tutelles avec FSE
2016	DGEFP	50 811 064	4 841 333	55 652 397	81 701 397	ND	81 701 397
	CGET	26 049 000	0	26 049 000			
2017	DGEFP	54 584 227	2 858 134	57 442 361	88 873 362	8 066 645	96 940 007
	CGET	28 850 000	2 581 001	31 431 001			
2018	DGEFP	54 860 382	0	54 860 382	83 710 383	12 679 096	96 389 479
	CGET	26 269 000	2 581 001	28 850 001			
2019	DGEFP	54 440 923	0	54 440 923	81 661 384	ND	ND
	CGET	27 220 461	0	27 220 461			
PLF 2020	DGEFP	56 000 000	0	56 000 000	84 000 000	6 264 082	84 264 082
	CGET	28 000 000		28 000 000			

NB : Les montants FSE correspondent à ceux inscrits en budget initial (montant attendu au titre de l'année considérée).

En 2019, le budget est de 97.5 millions d'euros en recettes. La subvention État (83.2 millions d'euros après mise en réserve d'une partie des crédits de la LFI) est répartie entre le ministère chargé de l'Emploi (2/3) et le ministère chargé de la Ville (1/3). L'EPIDE bénéficie, par ailleurs, de cofinancements du FSE (50 millions d'euros pour la durée de la programmation 2014 – 2020 dont 6.3 millions d'euros en 2019).

Le compte financier 2018 présente un résultat positif (+ 6 M€) et une trésorerie de 24,3 M€. Plusieurs facteurs ont contribué à cette situation financière, notamment le report des dépenses relatives à la création du 20ème centre et des dépenses de fonctionnement en baisse en raison d'une occupation des centres en deçà des prévisions initiales.

Ces éléments ont permis un renforcement de la capacité d'autofinancement (CAF) en 2018 à hauteur de 1,5 M€. Enfin, le fonds de roulement de l'établissement s'établissait à 26,5 M€ au 31 décembre 2018.

En termes de moyens humains, après une augmentation de 33 ETPT en cours d'année 2018 pour permettre l'accroissement des capacités d'accueil lié à la montée en charge du centre de Toulouse, et une stabilisation à 1 104 ETP en 2019, le plafond pour 2020 est fixé à 1 090 ETP.

d. Enjeux et perspectives

La contribution du ministère du travail inscrite au PLF 2020 est de 56 M€ et celle du ministère chargé de la ville de 28 M€.

Les crédits nécessaires aux travaux d'ouverture du 20ème centre ont déjà été versés à l'établissement en 2017 et 2018. Les contributions de l'État aux budgets 2019 et 2020 de l'établissement ne prennent donc pas en compte ces dépenses.

L'année 2020 sera l'année de finalisation et de mise en œuvre du nouveau contrat d'objectifs et de performance de l'établissement en cours de signature, prévu pour la période 2019-2022. Ce COP permettra de consolider les transformations engagées et de mobiliser l'établissement autour des 5 axes stratégiques prioritaires :

- une offre de service toujours plus performante au service des volontaires sur un territoire étendu ;
- le management et le dialogue social : deux leviers de performance pour l'établissement ;
- la construction et le déploiement d'une stratégie immobilière et d'un schéma directeur des systèmes d'information pour l'EPIDE ;
- l'optimisation et le développement des moyens de l'EPIDE ;
- l'adaptation et l'évaluation du contrat de performance.

Plusieurs projets se poursuivent ou seront mis en œuvre en 2020 :

- réalisation des travaux qui conduiront à l'ouverture du 20ème centre à la Grand-Combe en 2021 ;
- engagement des travaux visant au déménagement du centre de Combrée vers un site en périphérie d'Angers, permettant un accroissement de ses capacités d'accueil et de meilleures conditions pédagogiques et partenariales ;
- identification d'un site permettant la création d'un nouveau centre.

1.1.4.3 . « Déclic pour l'action »

Dans le cadre du Comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté (CIEC) du 6 mars 2015, l'Association professionnelle pour la formation des adultes (AFPA) a développé une nouvelle offre de service appelée « *Déclic pour l'action* ». Elle a pour première vocation de permettre aux jeunes engagés dans un parcours d'insertion professionnelle la découverte et l'expérimentation des métiers. Cette nouvelle offre ne constitue pas un dispositif mais un programme qui s'inscrit en complémentarité avec l'offre de services de l'EPIDE, des Écoles de la Deuxième Chance et des missions locales pour aider les jeunes inscrits dans un parcours d'insertion à révéler leurs potentiels, à s'orienter vers une formation professionnelle et à se rapprocher du monde du travail. Il convient de noter que l'EPIDE, les écoles de la deuxième chance et les missions locales sont d'ailleurs prescripteurs du programme.

« *Déclic pour l'action* » est conçu tel un bouquet de services à la carte composé de quatre ateliers au choix et de deux prestations utilisables en fonction des besoins des jeunes (hébergement et restauration). Outre l'atelier phare « Découvrir et essayer son métier de demain en grandeur nature », l'AFPA propose trois autres ateliers de réflexion et de prise de recul intitulés « Construire son projet professionnel à partir de ses atouts et des opportunités d'emploi de son territoire », « Mieux mobiliser ses capacités et gagner en confiance » et « Booster son insertion professionnelle avec ses savoirs de base ».

Dans le cadre du Plan national d'action 2019 de l'AFPA, deux nouveaux ateliers ont été créés au second semestre : « s'approprier les outils numériques de son futur métier » et « objectif code de la route ».

De plus, un bouquet de services a été spécifiquement créé pour les jeunes non scolarisés en France (jeunes réfugiés, ROM..) : il est composé de deux ateliers au choix « découvrir et essayer son métier de demain grandeur nature (35 h) » et « connaître son projet professionnel à partir de ses atouts et des opportunités d'emploi de son territoire (7h). Il est également possible de mobiliser l'hébergement, les animations socio-éducatives et socio-culturels au sein des centres AFPA et la restauration collective en fonction des besoins des jeunes.

- **Bilan 2018**

En 2018, 17 460 jeunes ont été inscrits par l'ensemble des prescripteurs (missions locales, E2C et centres EPIDE) au programme Déclic pour l'action. 15 206 jeunes ont participé aux ateliers, 20 435 ateliers ont été réalisés sur 23 721 réservés, soit un taux de réalisation global de 86 %. Les jeunes résidant en QPV représentaient 12% des jeunes accueillis, et les femmes 45%. Un effort particulier a été demandé aux prescripteurs afin de sensibiliser à l'offre du programme les jeunes résidant en QPV et inscrits dans un parcours.

- **Développement et évaluation de l'offre de services en 2019**

Les 90 centres AFPA où se déroulent les ateliers, ainsi que les structures comme les missions locales qui peuvent organiser les ateliers dans leurs locaux, auront la possibilité d'accueillir 15 350 jeunes durant l'année 2019.

Au 31 mai 2019, 6 289 jeunes ont été accueillis au sein des ateliers du programme. A noter que le taux de présence des jeunes par rapport aux prescriptions est de 87%, soit une progression de 1 point par rapport à la même période en 2018.

Les missions locales restent les principales prescriptrices de l'offre avec 94% des jeunes accueillis.

Des actions spécifiques ont été menées en direction des jeunes sous-main de justice en milieu fermé, à Marseille et à Rochefort (en lien avec les objectifs de l'accord-cadre national de partenariat conclu le 7 mars 2017 pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes sous-main de justice) et des jeunes réfugiés sous protection internationale et bénéficiaires de la Garantie jeunes à Mérignac, à Nantes et dans le département de la Moselle.

2019 est l'année de réalisation et d'exploitation, avec le soutien de la DGEFP et du CGET, d'une évaluation du programme par un prestataire extérieur qui est lancée au deuxième semestre afin notamment d'obtenir des

éléments sur la situation vis-à-vis de l'emploi des jeunes bénéficiaires après leur participation aux ateliers. Les conclusions de cette évaluation permettront de dégager des pistes d'évolution et d'amélioration pour les suites du programme.

En 2020, le programme « Déclik pour l'action » devrait s'inscrire dans la continuité de l'année 2019, aussi bien en termes de contenu des prestations complétés par les nouveaux ateliers cités plus haut que de volume et de ciblage des publics étendus aux jeunes non scolarisés en France.

1.2. Les salariés

1.2.1 Le plan de formation

L'accès des salariés à la formation dans les entreprises de 10 salariés et plus

La partie relative L'accès des salariés à la formation dans les entreprises de plus de 10 salariés n'a pu être actualisée, les données faisant défaut suite à la suppression de la déclaration fiscale n°2483. Le dernier exercice disponible, relatif à l'année 2014, est présenté dans les annexes aux précédents projets de loi de finances.

L'intervention des Opcas sur le plan de formation des entreprises

Comme rappelé *supra*, suite à l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, l'activité des OPCA a été modifiée durant l'année 2015. En effet, avec la réforme de la collecte (instauration de la collecte unique, fin de l'obligation du plan de financement pour les grandes entreprises) et la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF), les montants financiers disponibles et les modalités de financement au titre des différents dispositifs ont été profondément impactés. Ainsi, alors que les collectes conventionnelles et volontaires étaient auparavant intégrées dans les sections financières relatives au plan de formation et à la professionnalisation, celles-ci font depuis le 1er janvier 2015 l'objet de deux sections comptables distinctes.

Seule une comparaison entre les années 2015, 2016, 2017 et 2018 est donc possible, celle-ci devant toutefois s'apprécier au regard de la temporalité de la réforme, l'année 2015 ayant été une année de déploiement.

La comptabilisation des actions de formation et des bénéficiaires de ces actions est rendue complexe par la possibilité de plus en plus large d'opérer des cofinancements sur plusieurs sections comptables pour un dispositif unique ou bien d'utiliser plusieurs dispositifs qui s'imbriquent les uns dans les autres.

Par ailleurs, les informations qui suivent sont issues du traitement des états statistiques et financiers au titre de l'année 2018 (données provisoires en cours de stabilisation). Les données statistiques et financières nationales sont hors Fongecif Guyane.

L'intervention des Opcas dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés

À noter, les entreprises de 300 salariés et plus ne sont plus tenues légalement de contribuer au plan de formation dans le cadre des versements obligatoires à leur OPCA ; la contribution obligatoire ne concerne donc plus que les entreprises de 50 à 300 salariés. Toutefois, en 2015 et 2016, certains OPCA ont achevé de financer des formations pour les entreprises de plus de 300 salariés, en raison d'engagements antérieurs ou de formations longues.

En 2018, les organismes collecteurs paritaires ont accepté de prendre en charge au titre du plan de formation légal, totalement ou partiellement, les dépenses liées à la réalisation d'actions de formation touchant plus de 411 000 personnes, soit 8,7 millions d'heures-stagiaires se répartissant comme suit :

- 8,1 millions d'heures-stagiaires concernant 398 000 salariés s'inscrivant dans des plans de formation d'entreprises. Les objectifs de ces actions de formation sont en majorité des actions d'adaptation, de développement, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des compétences ;
- 565 000 heures-stagiaires concernant 12 840 bénéficiaires de dispositifs tels que le CIF, les bilans de compétence, la VAE, le CPF, la période ou le contrat de professionnalisation.
- 5 302 heures-stagiaires concernant 107 personnes privées d'emploi ;
- 556 heures-stagiaires concernant 11 bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et personnes en service civique plus 59 personnes dans le cadre de l'insertion des réfugiés et migrants.

Il ressort de l'examen des actions de formation toutes catégories prises en charge que l'action de formation dure en moyenne 21 heures et donne lieu à intervention moyenne de l'Opcà à hauteur de 960 € (coûts pédagogiques + coûts annexes). Il s'agit de formations très courtes : plus de 33 % ont une durée d'au plus 10 heures et plus de 93 % font moins de 60h, contre 30 % et 93 % en 2017.

Parmi les 411 369 bénéficiaires, la formation profite à l'ensemble des catégories socio-professionnelles (ouvriers (27%), employés (28 %), agents de maîtrise et techniciens (22%), cadres (24%)) ; aux « 25-34 ans » (25%) et aux " 35-44 ans " (30 %) ; aux hommes (61 %).

L'intervention des Opcà dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Les entreprises de 11 à 49 salariés ont bénéficié de la prise en charge totale ou partielle par les organismes collecteurs paritaires agréés au titre du plan de formation, des dépenses liées à la réalisation d'actions de formation touchant 532 456 personnes, soit plus de 12,1 millions d'heures-stagiaires ventilées comme suit :

- 10,8 millions d'heures-stagiaires concernant 497 260 salariés s'inscrivant dans des plans de formation d'entreprises ;
- 1 357 000 heures-stagiaires concernant 34 964 bénéficiaires de dispositifs tels que le CIF, les bilans de compétence, la VAE, le CPF, la période ou le contrat de professionnalisation ;
- 9 088 heures-stagiaires concernant 117 personnes privées d'emploi ;
- 2 129 heures-stagiaires concernant 92 bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et personnes en service civique plus 23 personnes dans le cadre de l'insertion des réfugiés et migrants.

Il ressort de l'examen des actions de formation toutes catégories prises en charge que l'action dure en moyenne 47 heures et donne lieu à intervention moyenne de l'Opcà à hauteur de 961 € (coûts pédagogiques + coûts annexes). Il s'agit de formations très courtes (37 % ont une durée d'au plus 10 heures et plus de 94 % font moins de 60h). Ces chiffres sont stables par rapport à 2017.

La formation profite principalement aux employés (35%), aux " 25-44 ans " (57 %) et aux hommes (60 %).

L'intervention des Opcà dans les entreprises de moins de 11 salariés

En 2018, les organismes collecteurs paritaires agréés au titre du plan de formation des entreprises de moins de onze salariés ont accepté de prendre en charge, totalement ou partiellement, les dépenses liées à la réalisation d'actions de formation touchant 700 368 personnes pour un total de plus de 24 millions heures-stagiaires ventilées comme suit :

- 19,5 millions d'heures-stagiaires concernant 677 803 salariés s'inscrivant dans des plans de formation d'entreprises. Les objectifs de ces actions de formation sont en majorité des actions d'adaptation, de développement, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des compétences ;
- 4,3 millions d'heures-stagiaires concernant 18 624 bénéficiaires de dispositifs tels que le CIF, les bilans de compétence, la VAE, le CPF, la période ou le contrat de professionnalisation ;
- 173 471 heures-stagiaires concernant 2 904 personnes privées d'emploi ;
- 14 650 heures-stagiaires concernant 1 029 bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et personnes en service civique plus 8 personnes dans le cadre de l'insertion des réfugiés et migrants.

Il ressort de l'examen des actions de formation toutes catégories prises en charge que l'action dure en moyenne 51 heures et donne lieu à intervention moyenne de l'Opcà à hauteur de 1 239 € (coûts pédagogiques + coûts annexes). Il s'agit de formations très courtes (plus de 37 % ont une durée d'au plus 10 heures et plus de 94 % font moins de 60h).

Les actions pour les personnes privées d'emploi sont très minoritaires sur cet agrément : moins de 0,4% des bénéficiaires.

La formation profite principalement aux employés (51%), aux " 25-44 ans " (58 %). Elle est également répartie entre hommes et femmes.

1.2.2. Les périodes et actions de professionnalisation

D'après les états statistiques et financiers 2018 des OPCA, les entreprises cotisantes au titre de la professionnalisation sont constituées à plus de 97% d'entreprises de moins de 50 salariés qui emploient 44% des effectifs. Cela représente 1,4 millions d'entreprises pour 18,5 millions de salariés.

En 2018, le nombre d'actions financées s'élève à 235 648 pour les contrats de professionnalisation et 502 873 pour les périodes de professionnalisation.

La durée moyenne financée par action est de 599 heures pour le contrat de professionnalisation et 74 heures pour les périodes de professionnalisation.

Parmi, les salariés bénéficiaires d'une période ou d'une action de professionnalisation : 30% sont âgés de 35 à 44 ans ; 35 % sont des ouvriers.

1.2.3. Le compte personnel de formation (CPF) dans les OPCA

Le compte personnel de formation (CPF) a été instauré par la loi du 5 mars 2014. Depuis le 1er janvier 2015, tout salarié bénéficie d'un Compte personnel de formation (CPF) mobilisable tout au long de sa vie professionnelle. Crédité à la fin de chaque année de travail et géré à l'extérieur de l'entreprise par la Caisse des dépôts et consignations, il permet de cumuler jusqu'à 150 heures pour suivre certaines formations pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci. Ces heures sont financées par une contribution des entreprises de 11 salariés et plus, égale à 0.2% de la masse salariale brute annuelle.

En 2018, les états statistiques et financiers communiqués par les OPCA font état de plus de 367 000 actions de formation ayant entraîné la mobilisation du CPF.

Parmi ces bénéficiaires en 2018 : 49% sont des femmes ; 34 % sont âgés de 35 à moins de 45 ans ; 51,4% sont des employés ou des ouvriers. La part des ingénieurs ou cadres s'établit à 27,1% des bénéficiaires. Les formations CPF de moins de 10h représentent 7% des CPF financés et ceux de moins de 60 heures près de 68%.

1.2.4. Le congé individuel de formation (CIF)

- **Le CIF-CDI**

Avec 34 284 demandes de financement acceptées en 2018 (contre 33 371 en 2017), le nombre de prises en charge de congé individuel de formation CDI connaît une augmentation de 2,7 %.

Le nombre de prises en charge de congés de bilan de compétences est stable en 2018. Le nombre de prises en charge de congés de validation des acquis de l'expérience est en hausse de 1%.

Le nombre de Formations Hors temps de Travail (FHTT) est en hausse de 5%, passant de 4 597 demandes acceptées en 2017 à 4 843 en 2018..

	Nombre de demandes déposées en 2018	Nombre de demandes instruites et présentées en commission	Nombre de demandes acceptées en 2018	% demandes acceptées/demandes instruites
CIF CDI	71 208	67 590	34 284	48,1 %
CBC	36 876	36 362	33 150	89,9 %
CVAE	6 747	6 535	6 181	91,6 %
FHTT	9 346	8 855	4 843	51,8 %

Données provisoires 2018 - Source ESF – exploitation DGEFP

Les formations en CIF sont généralement de longue durée (34% ont une durée supérieure à 800 heures et inférieure à 1199 heures).

CIF-CDI : durée de la formation en 2018

Durée □	Moins de 40 h	de 40 à 199 h	de 200 à 499h	de 500 à 799 h	de 800 à 1 199 h	1 200 h et plus	non répartis
Nombre de CIF	638	2 448	7 730	7 524	11 606	4 338	1
%	1,9%	7,1 %	22,5 %	21,9 %	33,9 %	12,7 %	0 %
Rappel 2017 %	1,8 %	6,2 %	19,3 %	18,6 %	33,9 %	19,3 %	0,9 %

Données provisoires 2018. Source ESF – exploitation DGEFP

Majoritairement, les bénéficiaires d'un CIF-CDI sont des employés (à 61,5 %) ; ils sont âgés de 25 à 34 ans pour 34,4% d'entre eux et de 35 à 44 ans pour 38,8%.. 53% d'entre eux sont issus d'entreprises de moins de 200 salariés et 14% d'entreprises de plus de 2000 salariés. Ce sont des hommes dans 46,5% des cas.

CIF-CDI : catégorie socioprofessionnelle (CSP) selon le dispositif en 2018

CSP ↓	Nombre de bénéficiaires	2018 Durée moyenne d'un CIF	Rappel 2017 Durée moyenne d'un CIF
Ouvriers %	6468 18,9%	711 h	712 h
Employés %	21075 61,5%	821 h	769 h
TAM et autres professions intermédiaires %	4298 12,5%	834 h	801 h
Ingénieurs et cadres %	2413 7,0%	767 h	703 h
Non répartis %	30 0,1%	586 h	857 h

Données provisoires 2018 - Source ESF – exploitation DGEFP

Les salariés bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences sont principalement des employés (à 55,8 %) et sont âgés de 35 à 44 ans à 42,1 %. Ce sont des femmes dans 69,9 % des cas. Plus de 77 % des congés de bilan de compétences sont réalisés en dehors du temps de travail.

Quant aux salariés bénéficiaires d'un congé de validation des acquis de l'expérience, ce sont des employés (à 61,8 %), âgés de 35 à 44 ans (à 39 %). Ce congé bénéficie majoritairement aux femmes (70,6 %). La qualification visée dans le cadre de ce congé conduit, dans la plupart des cas, à un diplôme enregistré au 1^{er} registre du Répertoire national des certifications professionnelles (94,2 %).

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

- **Le CIF-CDD**

Les congés individuels financés au profit d'anciens titulaires de CDD sont en baisse par rapport à 2017 (-6 %) Ils sont stables pour les autres dispositifs.

CIF-CDD : nombre de demandes par dispositif en 2018

	Nombre de demandes déposées en 2018	Nombre de demandes instruites et présentées en commission	Nombre de demandes acceptées en 2018	% demandes acceptées/demandes instruites
CIF CDD	15 625	14 653	10 352	66 %
CBC	899	842	780	87 %
CVAE	280	257	216	77%
FHTT	189	161	140	74 %

Données provisoires 2018 - Source ESF – exploitation DGEFP

En 2018, la prise en charge moyenne d'un CIF-CDD (rémunération comprise) s'élève à 25 376 € (24 624 € en 2017).

La durée moyenne d'un CIF est de 823 heures en 2018.

Les formations suivies dans le cadre du CIF-CDD sont généralement de longue durée (près de 13% ont une durée supérieure ou égale à 1 200 heures et 34 % une durée comprise entre 800 heures et 1199 heures).

Majoritairement, les bénéficiaires d'un CIF-CDD sont des employés (à 73 %), sont âgés de 25 à 34 ans à 42 % et 58,6% sont des femmes.

CIF-CDD : catégorie socioprofessionnelle (CSP) selon le dispositif en 2018

CSP	Nombre de bénéficiaires	Durée moyenne d'un CIF	Rappel Durée moyenne d'un CIF
↓		2018	2017
Ouvriers	1441	686 h	686 h
%	13,9%		
Employés	7600	841 h	808 h
%	73,4%		
TAM et professions intermédiaires	807	951 h	855 h
%	7,8%		
Ingénieurs et cadres	463	730 h	708 h
%	4,5%		
Non répartis	41	955 h	924 h
%	0,4%		

Données provisoires 2018 - Source ESF – exploitation DGEFP

1.2.5. L'intervention des Opcas au titre des contributions conventionnelles et volontaires

Comme évoqué *supra*, les OPCA suivent désormais la collecte et l'emploi des montants versés au titre des contributions conventionnelles et légales dans des sections financières distinctes.

L'intervention des Opcas au titre des contributions conventionnelles

En 2018, les organismes collecteurs paritaires agréés ont accepté de prendre en charge, totalement ou partiellement, les dépenses liées à la réalisation d'actions de formation touchant 898 950 personnes (823 126 en 2017), pour plus de 23,5 millions d'heures-stagiaires (19 en 2017) grâce aux 525 M€ versés dans le cadre des versements conventionnels qui se répartissent comme suit :

- 16,8 millions d'heures-stagiaires et concernant 838 230 salariés s'inscrivant dans des plans de formation d'entreprises ;
- 6,6 millions heures-stagiaires concernant 32 643 bénéficiaires de dispositifs tels que le CIF, les bilans de compétence, la VAE, le CPF, la période ou le contrat de professionnalisation (contre 5 M d'heures et 36 216 bénéficiaires en 2017) ;
- 34 641 heures-stagiaires concernant 300 personnes privées d'emploi (18 860 heures pour 110 bénéficiaires en 2017) ;
- 191 000 heures-stagiaires concernant 1 925 bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et personnes en service civique (236 000 heures pour 1 454 bénévoles en 2017) plus 10 606 personnes dans le cadre de publics hors champ et expériences innovantes.

Il ressort de l'examen des actions de formation toutes catégories prises en charge que l'action de formation dure en moyenne 65 heures et donne lieu à intervention moyenne de l'Opcas à hauteur de 1 425 € (coûts pédagogiques + coûts annexes). Il s'agit de formations très courtes (34 % ont une durée d'au plus 10 heures et 84 % font moins de 60h).

Pour les bénéficiaires, la formation profite principalement aux employés (45 %) et aux ouvriers (21%). La catégorie d'âge des 35 à 44 ans est prépondérante (28%) mais on note aussi une part importante de 51 ans et plus (21%). Les stagiaires femmes représentent 63% du total des actions.

L'intervention des Opcas au titre des contributions volontaires

En 2018, les organismes collecteurs paritaires agréés ont accepté de prendre en charge, totalement ou partiellement, les dépenses liées à la réalisation d'actions de formation touchant plus de 2,9 millions de personnes, pour 53,9 millions d'heures-stagiaires grâce aux 1,56 Md € versés dans le cadre des versements volontaires qui se répartissent comme suit :

- 38,6 millions d'heures-stagiaires et concernant 2,5 millions de salariés s'inscrivant dans des plans de formation d'entreprises. Les objectifs de ces actions de formation sont en majorité des actions d'adaptation, de développement, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des compétences (33,2 M d'heures et 2,2 M de salariés en 2017) ;
- 14,8 millions heures-stagiaires concernant 404 982 bénéficiaires de dispositifs tels que le CIF, les bilans de compétence, la VAE, le CPF, la période ou le contrat de professionnalisation (13 M d'heures et 313 083 bénéficiaires en 2017) ;
- 413 000 heures-stagiaires concernant 2 523 personnes privées d'emploi (92 464 heures pour 2 834 bénéficiaires en 2017) ;
- 49 654 heures-stagiaires concernant 298 bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et personnes en service civique (64 660 heures pour 311 bénéficiaires en 2017) plus 4 350 personnes dans le cadre de publics hors champ et expériences innovantes.

Il ressort de l'examen des actions de formation toutes catégories prises en charge que l'action de formation dure en moyenne 18,5 heures et donne lieu à intervention moyenne de l'Opcas à hauteur de 1 251 € (coûts pédagogiques + coûts annexes). Il s'agit de formations très courtes (40 % ont une durée d'au plus 10 heures et 92 % font moins de 60h).

Pour les bénéficiaires, 48 % sont issus d'entreprises de plus de 300 salariés. Les employés bénéficient en priorité de ces formations (28%), mais il n'y a pas de catégorie d'âge prépondérante dans l'accès aux formations financées par cette section financière.

1.2.6. Les actions de formation du Fonds national pour l'Emploi

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

1) Éléments principaux de contexte :

Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), créé par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement.

Le dispositif prévoit une sécurisation financière (versement d'une allocation de sécurisation professionnelle) et un accompagnement renforcé, en vue d'un retour à l'emploi. Cet accompagnement est mis en œuvre par Pôle emploi et des opérateurs privés de placement.

2) Chiffres clés :

Le CSP a permis d'accompagner environ 49 566 salariés licenciés économiques en 2018 contre 57 000 en 2017 et 75 000 en 2016.

Pour les cohortes entrées en 2017, et dont le parcours est achevé, le taux d'accès à la formation s'est élevé à 20,25 %. Les bénéficiaires du CSP entrés en 2018 n'ayant pas tous terminé leur parcours d'accompagnement, il n'est pas possible de déterminer leur taux d'accès à la formation (*Source : extranet CSP, DGEFP*).

3) Évolution notable :

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2015 et de la convention du 26 janvier 2015, afin de garantir l'efficacité des formations en termes de retour à l'emploi durable des bénéficiaires, les partenaires sociaux ont décidé de recentrer les financements du FPSPP sur les seules formations éligibles au Compte personnel de formation (CPF). Le décret n° 2015-1749 du 23 décembre 2015 précise également que les OPCA financent à hauteur de 20 % des frais pédagogiques les actions de formation prescrites pendant le CSP. Ces évolutions se sont traduites par une diminution importante du nombre de formations financées depuis 2015.

En conséquence de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, le financement des formations par les OPCA et le FPSPP n'est plus possible depuis le 1^{er} janvier 2019. Au 1^{er} semestre 2019, les formations ont fait l'objet d'un financement par l'État via le plan d'investissement dans les compétences (PIC). La gestion de ce budget dédié à la formation des adhérents CSP a été confiée à Pôle emploi. Ce schéma a été reconduit au deuxième semestre, avec un cofinancement FSE. À compter de 2020, le financement des formations sera assuré par Pôle Emploi.

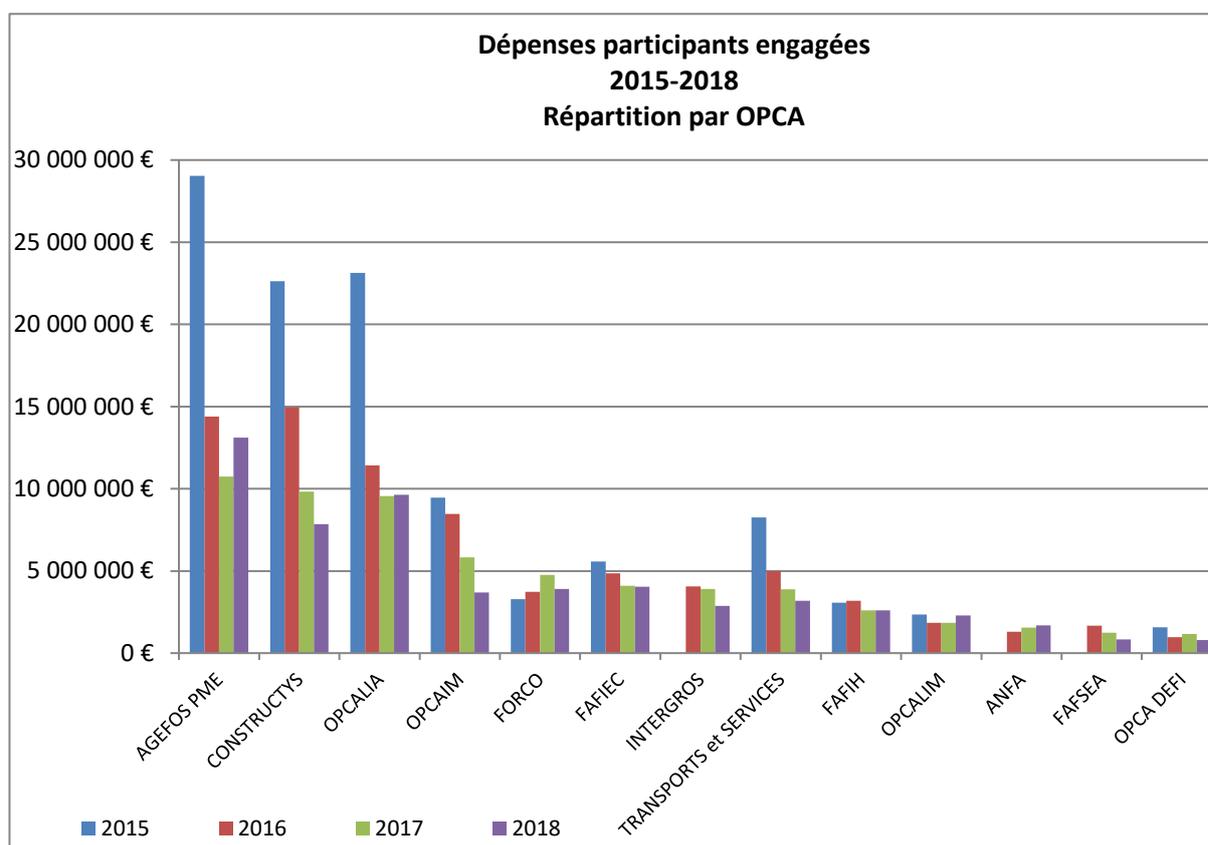
À noter enfin que la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle, qui arrivait à échéance le 30 juin 2019, a été prolongée pour une durée de deux ans par un avenant n°4 du 12 juin 2019 signé par l'ensemble des partenaires sociaux. Conformément à l'article L. 1233-68 du code du travail, cet avenant fait actuellement l'objet de la procédure d'agrément prévue aux articles L. 5422-20 et suivants du même code.

Le FPSPP intervenait sur la base d'appels à projet, permettant de sélectionner les OPCA financeurs en Métropole et dans les DOM, et de conventionnements au titre du Fonds social européen. Sur la période 2015-2018, 13 OPCA auront financé les formations des adhérents du CSP.

Le bilan physico-financier fait apparaître un montant d'engagement de 56,52 M€ en 2018, contre 60 M€ pour 2017, presque 76 M€ en 2016 et 110 M€ en 2015.

	Nombre d'actions de formations	Montant des coûts pédagogiques engagés pris en charge par OPCA (en millions €)	Nombre d'heures engagées (période éligibles, en millions heures)	Durée moyenne par action (heure)	Coût moyen par action	Coût horaire (€/h)
2014	61 932	168,70 M €	12,62 M	204	2 724 €	13,37
2015	35 440	110,14 M €	8,47 M	239	3 108 €	13
2016	25 586	75,80 M €	5,72 M	224	2 963 €	13,25
2017	21 669	60,71 M €	4,64 M	214	2 802 €	13,16
2018	20 277	56,52 M €	4,37 M	216	2 787	12,93
Total	164 904	471,87 M €	35,82 M			

Source données : France Compétences



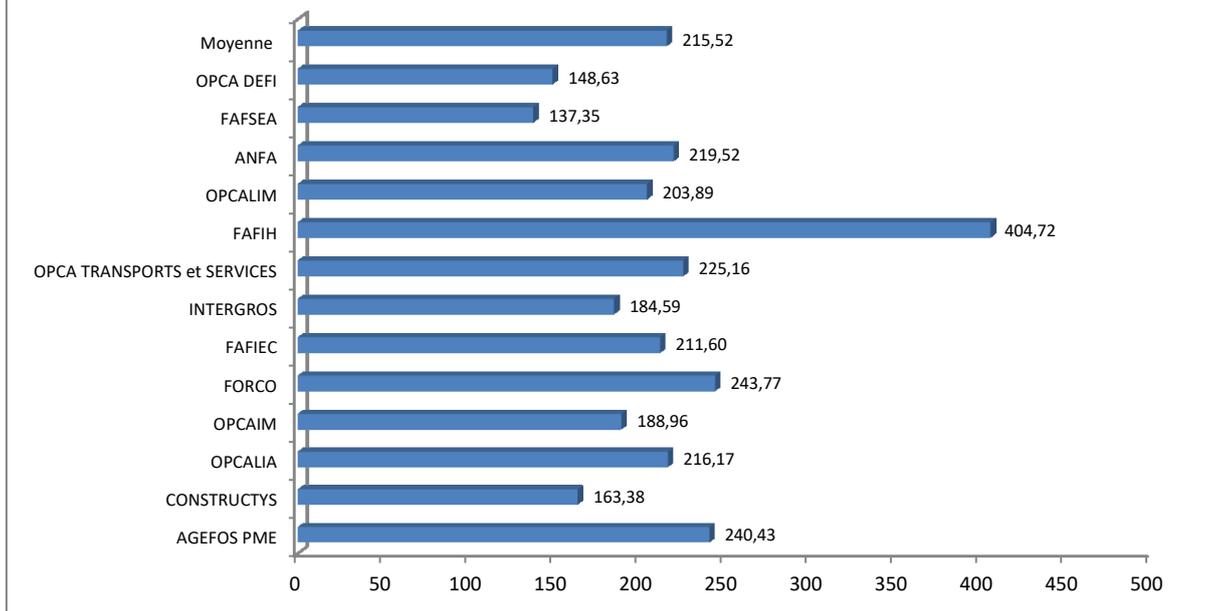
Source données : France Compétences

La durée moyenne des formations s'est élevée à 216 heures pour un coût moyen de 2 787 € en 2018 contre 214 heures et un coût moyen de 2 815 € en 2017, et 224 heures et un coût moyen de 2 963 € en 2016.

Formation professionnelle

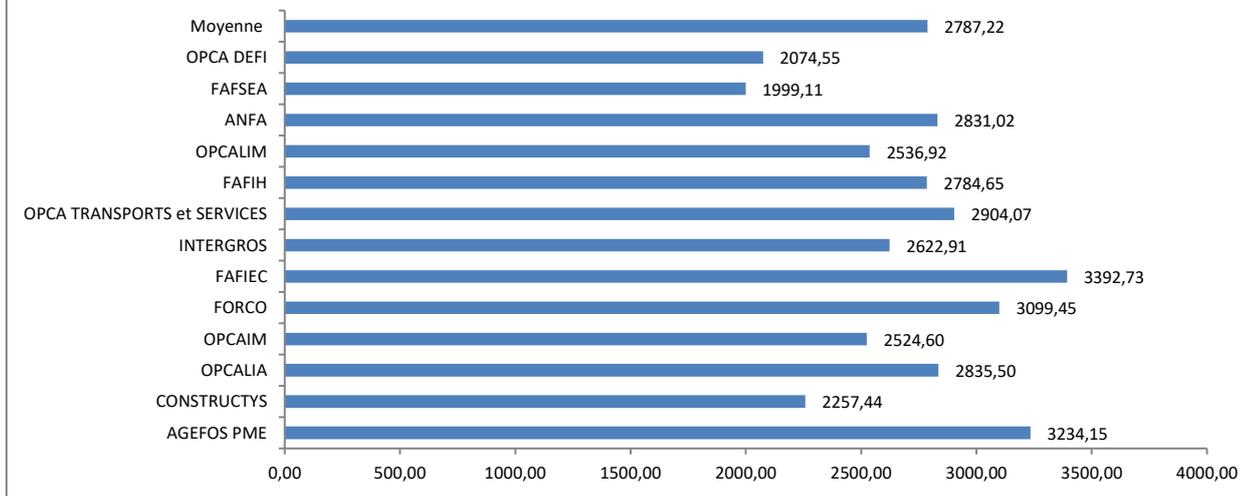
LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Durée moyenne par formation par OPCA en 2018 (heures)



Source données : France Compétences

Coût moyen par formation et par OPCA (euros)



Source données : France Compétences

1.3. Les agents publics

1.3.1. La formation dans la fonction publique de l'État

En 2017 (dernière année pour laquelle les données sont disponibles), le nombre moyen de jours de formation par agent en fonction dans les ministères est de 5,8 jours (stable par rapport à 2016) : 2,6 jours pour la formation statutaire (+0,1 jour par rapport à 2016) et 3,2 jours pour la formation professionnelle (-0,1 jour).

Hors ministères de l'enseignement (Éducation nationale et Enseignement supérieur, Recherche et Innovation), le nombre moyen de jours de formation (statutaire et professionnelle – pour les définitions, voir *infra*) par agent en fonction s'établit à 8,9 jours en 2017 (+0,3 jour par rapport à 2016).

Évolution des effectifs en formation et du nombre de jours de formation dans les ministères entre 2016 et 2017

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Ensemble		
	Effectifs en formation (en milliers)	Nombre de jours (en milliers)	Nombre moyen de jours par agent ⁽²⁾	Effectifs en formation (en milliers)	Nombre de jours (en milliers)	Nombre moyen de jours par agent ⁽²⁾	Effectifs en formation (en milliers)	Nombre de jours (en milliers)	Nombre moyen de jours par agent ⁽²⁾
Tous ministères hors enseignement									
2016 ⁽¹⁾	436	3 257	5,2	1 087	2 102	3,4	1 523	5 359	8,6
2017	491	3 463	5,5	1 088	2 091	3,3	1 579	5 554	8,9
Évolution 2016/2017 (en %)	12,6	6,3		0,0	-0,5		3,6	3,6	
Ministères de l'enseignement									
2016 ⁽¹⁾	182	873	0,9	1 943	3 330	3,3	2 125	4 203	4,2
2017	198	854	0,8	1 927	3 224	3,1	2 125	4 079	4,0
Évolution 2016/2017 (en %)	8,8	-2,1		-0,8	-3,2		0,0	-3,0	
Tous ministères									
2016 ⁽¹⁾	618	4 130	2,5	3 030	5 431	3,3	3 648	9 562	5,8
2017	689	4 318	2,6	3 014	5 315	3,2	3 704	9 633	5,8
Évolution 2016/2017 (en %)	11,5	4,5		-0,5	-2,1		1,5	0,7	

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

(2) Nombre de jours de formation suivis au cours de l'année rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année précédente. Les effectifs utilisés pour le calcul de cet indicateur sont issus du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp, Insee).

La formation statutaire

La formation statutaire des agents de l'État regroupe la formation obligatoire prévue par les statuts³⁰ ou organisée :

- après un concours (externe, interne, troisième concours) ;
- après changement de corps au choix ou sur examen professionnel ;
- après un recrutement par contrat Pacte ;
- pour les agents non titulaires mentionnés à l'article 1 du décret 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 ;
- les actions de formations suivies dans le cadre de la formation prévue par le statut des agents (par exemple, des formations de tir pour les policiers).

³⁰ Avant 2008, les formations obligatoires prévues par le statut étaient incluses dans la catégorie « formation continue ». Il est donc malaisé de comparer les formations initiale et statutaire ainsi que les formations continue et professionnelle dans la mesure où l'enquête Formation auprès des ministères ne permet pas de chiffrer séparément les formations obligatoires prévues par le statut.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Hors ministères de l'enseignement, le nombre moyen de jours de formation statutaire par agent atteint 5,5 jours en 2017, en hausse de 0,3 jour par rapport à 2016.

Évolution de la formation initiale/statutaire⁽¹⁾ hors ministères de l'enseignement de 2007 à 2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 ⁽³⁾	2017
Effectif en formation (en milliers)	43	50	52 ⁽²⁾	395 ⁽²⁾	395	414	433	419	403	436	491
Nombre de jours de formation (en milliers)	3 462	3 458	3 118 ⁽²⁾	2 931 ⁽²⁾	2 650	2 269	2 752	2 953	2 980	3 257	3 463
Nombre moyen de jours par agent	4,5	4,6	4,3	4,1	3,9	3,4	4,2	4,6	4,7	5,2	5,5

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle), hors ministères de l'enseignement. Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas sur l'ensemble de la période : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) A partir de 2010, le ministère de l'Intérieur a modifié le périmètre de la formation statutaire en incluant les sessions de formation au tir qui relevaient auparavant de la formation professionnelle. Les données à partir de 2010 sur les effectifs physiques en formation et sur le nombre de jours de formation pour la formation statutaire d'une part, pour la formation professionnelle d'autre part, ne peuvent donc être comparées avec les données des années antérieures.

(3) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

La formation professionnelle

La formation professionnelle regroupe les actions de formation continue, les préparations aux examens, concours ou essais, les congés de formation, les formations accordées dans le cadre de la VAE (validation des acquis de l'expérience), les bilans de compétence (précédemment dénommés bilans professionnels) et les formations suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation. La formation professionnelle regroupe donc ce qui, avant 2008, était recensé dans la formation continue (hors formation statutaire) et inclut également les formations pour la professionnalisation et la VAE.

En 2017, hors ministères de l'enseignement, le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent est de 3,3 jours (stable par rapport à 2016). Les agents de catégorie A et B bénéficient en 2017 respectivement de 3,8 et de 3,9 jours de formation professionnelle par an. Comme les années précédentes, les agents de catégorie C et les ouvriers d'État ont eu un accès moindre à la formation professionnelle, avec 2,3 jours de formation en moyenne en 2017.

Nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent selon la catégorie hiérarchique en 2016 et 2017

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C et Ouvriers d'État	Ensemble
Tous ministères hors enseignement				
2016 ⁽¹⁾	3,7	4,0	2,4	3,4
2017	3,8	3,9	2,3	3,3
Ministères de l'enseignement				
2016 ⁽¹⁾	3,3	5,3	2,8	3,3
2017	3,1	5,4	2,4	3,1
Tous ministères				
2016 ⁽¹⁾	3,3	4,1	2,5	3,3
2017	3,2	4,1	2,3	3,2

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

La durée moyenne des actions de formation professionnelle, hors ministères de l'enseignement, est plus élevée pour les agents de catégorie A : elle atteint 2,3 jours en 2017 contre respectivement 1,9 et 1,7 pour les agents des catégories B et C. La durée moyenne des actions de formation professionnelle apparaît moins élevée que la durée moyenne de formation par agent car un agent suit en moyenne plus d'une formation par an.

Au ministère des Affaires étrangères, elle est plus importante (5,8 jours) que dans les autres ministères en raison de la prédominance des formations linguistiques dont la durée est plus longue.

Évolution de la formation continue/professionnelle⁽¹⁾ hors ministères de l'enseignement de 2007 à 2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 ⁽³⁾	2017
Effectif en formation (en milliers)	1 469	1 434	1 388 ⁽²⁾	1 043 ⁽²⁾	1 083	1 153	1 118	1 155	1 056	1 087	1 088
Nombre de jours de formation (en milliers)	2 811	2 732	2 656 ⁽²⁾	2 360 ⁽²⁾	2 264	2 342	2 135	2 072	2 064	2 102	2 091
Nombre moyen de jours par agent	3,7	3,6	3,7	3,3	3,4	3,5	3,2	3,2	3,3	3,4	3,3

Source :

Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle), hors ministères de l'enseignement. Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas sur l'ensemble de la période : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) A partir de 2010, le ministère de l'Intérieur a modifié le périmètre de la formation statutaire en incluant les sessions de formation au tir qui relevaient auparavant de la formation professionnelle. Les données à partir de 2010 sur les effectifs physiques en formation et sur le nombre de jours de formation pour la formation statutaire d'une part, pour la formation professionnelle d'autre part, ne peuvent donc être comparées avec les données des années antérieures.

(3) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

1.3.2. La formation aux ministères de l'enseignement

Dans les ministères de l'enseignement, le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent est de 3,1 jours en 2017 (-0,2 jour par rapport à 2016).

Jusqu'en 2010 inclus, les remontées d'information étaient spécifiques aux ministères de l'enseignement et ne correspondaient pas au format de l'enquête annuelle Formation de la DGAFP. Les estimations effectuées par la DGAFP pour la formation des agents concernés n'étaient donc pas totalement comparables aux données fournies par les autres ministères.

Pour 2011, les ministères de l'enseignement n'étaient pas en mesure de transmettre les statistiques sur la formation statutaire du fait de l'intégration des IUFM au sein des universités.

Pour 2012, ils ont pu répondre pour la première fois à l'enquête annuelle Formation de la DGAFP. Ils ont transmis, dans ce cadre, des statistiques sur la formation statutaire ainsi que sur la formation professionnelle des enseignants des premier et second degrés correspondant aux années scolaires 2011-2012 et 2012-2013. En parallèle, les remontées habituelles sur la formation professionnelle ont été fournies à la DGAFP.

Sur la formation statutaire, les données communiquées pour les années scolaires 2011-2012 à 2017-2018 ont été retraitées pour fournir des estimations recalées sur les années civiles 2012 à 2017. Ces statistiques sont cependant à comparer avec prudence à celles des années antérieures du fait du changement de méthode de collecte de l'information.

Sur la formation professionnelle des enseignants, en revanche, il n'a pas été possible à ce stade d'estimer les statistiques pour les années civiles à partir des résultats fournis dans le cadre de l'enquête. La DGAFP continue donc de publier des indicateurs sur la formation professionnelle des agents des ministères de l'enseignement en se basant sur la même méthode d'estimation que pour les années antérieures. Ainsi, à partir d'informations transmises par la DGESCO (nombre de stagiaires, nombre de semaines-stagiaire et dépenses hors rémunération des stagiaires), la DGAFP procède à l'estimation du nombre de stagiaires et du nombre de jours-stagiaire par sexe, par catégorie hiérarchique et par type de formation (formation continue, préparation aux examens et concours). L'estimation du traitement des stagiaires repose sur le nombre de jours-stagiaire estimé.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Évolution de la formation au sein des ministères de l'enseignement de 2007 à 2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Formation initiale/statutaire⁽¹⁾											
Effectif en formation (en milliers)	56	55	48	44		186	199	167	161	182	198
Nombre de jours de formation (en milliers)	6 340	6 234	5 715	4 907		1 012	1 075	1 041	907	873	854
Nombre moyen de jours par agent	5,8	6,0	5,7	4,9		1,0	1,1	1,0	0,9	0,9	0,8
Formation continue/professionnelle⁽¹⁾											
Effectif en formation (en milliers)	1 012	1 035	1 199	1 203	1 269	1 363	1 477	1 438	1 455	1 943	1 927
Nombre de jours de formation (en milliers)	3 535	3 739	3 998	3 886	3 885	3 761	2 995	2 922	2 782	3 330	3 224
Nombre moyen de jours par agent	3,2	3,6	4,0	3,9	3,7	3,7	3,0	2,9	2,8	3,3	3,1
Ensemble											
Effectif en formation (en milliers)	1 068	1 089	1 247	1 247		1 549	1 676	1 605	1 616	2 125	2 125
Nombre de jours de formation (en milliers)	9 875	9 973	9 714	8 793		4 773	4 070	3 963	3 689	4 203	4 079
Nombre moyen de jours par agent	9,0	9,6	9,7	8,8		4,7	4,1	4,0	3,7	4,2	4,0

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle).

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas sur l'ensemble de la période : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

1.3.3. Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF)³¹, entré en vigueur au 1er janvier 2017 et se substituant au Droit individuel à la formation (DIF), a été utilisé, hors ministères de l'enseignement, par 3 707 stagiaires en 2017. Le nombre de jours de formation suivis dans ce cadre s'établit à 12 753 jours.

Ce dispositif est différent de celui du DIF et a pu, dans un premier temps d'appropriation, souffrir des modalités de sa mise en œuvre ; aussi, hors ministères de l'enseignement, le nombre de stagiaires en formation au titre du CPF recule par rapport à celui du DIF enregistré en 2016 (4 822), tout comme le nombre de jours de formation financés (15 689 en 2016).

Effectifs en formation et nombre de jours de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) par ministère en 2017

	Effectifs en formation	Nombre de jours
Affaires étrangères et Développement international	3	46
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt	0	0
Ministères économiques et financiers	1 185	4 225
Culture et Communication	587	1 933
Défense	266	1 007
Environnement, Énergie et Mer - Logement et Habitat durable	226	1 639
Intérieur	517	1 277
Justice	382	307
Ministères sociaux	nd	nd
Services du Premier ministre	nd	nd
Tous ministères hors enseignement⁽¹⁾	3 707	12 753
Ministères de l'enseignement ⁽²⁾	644	794
Tous ministères⁽¹⁾	4 351	13 547

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

nd : Données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Y compris les ministères sociaux et les services du Premier ministre pour lesquels les données 2017 sont estimées.

(2) Pour les ministères de l'enseignement, les données du CPF concernent le personnel de l'administration centrale. Elles sont estimées pour 2017.

Définitions :

Effectifs en formation (ou nombre de stagiaires) : nombre d'agents qui ont participé à un stage au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois qu'il a suivi de stages.

Nombre de jours de formation : produit de l'effectif en formation et du temps 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 précédente.

Durée moyenne d'une formation : nombre de jours de formation rapporté à l'effectif en formation.

³¹ 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.

1.3.4. Les agents territoriaux

Depuis 2008, année de mise en œuvre de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale qui a modifié en profondeur l'organisation de la formation professionnelle des agents territoriaux, l'activité du CNFPT, toutes formations confondues, a progressé de + 11,8 % en journées de formation stagiaires (JFS).

En 2018, le CNFPT a accueilli **921 525 stagiaires** et réalisé **2,2 millions** de journées formation stagiaires (JFS) (respectivement + 2,7 % et - 3,3 % par rapport à 2017). L'année 2018 a donc été marquée par un nombre plus important d'agents formés dans des formations dont la durée globale s'est réduite.

L'année 2018 traduit la mise en œuvre d'une nouvelle offre : une pédagogie active, enrichie et inversée, notamment grâce aux apports du numérique. En 2018, 21,3% des **actions de formation** ont été réalisées en partie à **distance**, contre 1,2 % en 2017.

Le CNFPT poursuit également le développement de **référentiels de formation communs à tout le territoire**, garantissant ainsi une égalité d'accès à une même qualité de formation pour tous les agents territoriaux. Cette harmonisation se traduit par la définition de référentiels de formation uniques, accompagnés de ressources pédagogiques préconstruites et de recommandations de méthodes d'animation ainsi que par des directives de programmation garantissant une présence équilibrée sur tout le territoire.

Tout en veillant à mutualiser les ressources, le CNFPT dispense ses formations au plus près des territoires : au-delà de ses 100 implantations permanentes, il a en 2017 délivré des formations dans 11 000 lieux (locaux des collectivités, des partenaires, locations...), constituant ainsi un maillage territorial à même de lutter contre les inégalités d'accès à la formation liées à l'éloignement géographique, de limiter les déplacements et de réduire l'empreinte écologique de la formation.

En particulier, le CNFPT a développé les formations dispensées pour des groupes d'agents d'une même collectivité (+6,9 % entre 2017 et 2018) et les formations réunissant les agents de plusieurs collectivités souhaitant mutualiser leurs besoins (+22 %).

En complément d'actions de formation approfondies, le CNFPT organise de nombreuses journées d'actualité, qui témoignent de la réactivité de l'établissement à adapter en continu son offre à l'actualité et accompagner les mesures gouvernementales et législatives (prélèvement à la source, registre électoral unique...).

En 2018, le CNFPT a également mis l'accent sur la formation à distance au travers de 24 séminaires en ligne MOOC auxquels 190 882 personnes se sont inscrites, 50 e-communautés thématiques suivies par 66 547 membres (en hausse de 117% par rapport à 2017), et 37 000 participants recensés sur les webinaires proposés.

L'organisation de la formation dispensée par le CNFPT

Conformément au dispositif législatif, les actions de formation proposées par le CNFPT aux agents de la fonction publique territoriale (FPT) se répartissent en six grandes catégories :

- 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) ;
- 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 ;
- 4 la formation de perfectionnement, qui concerne l'ensemble des agents de la FPT ;
- 5 la formation continue obligatoire, *i.e.* une formation statutaire de certains grades de police municipale ;
- 6 la préparation aux concours et examens professionnels de la FPT.

Renforcée par la loi du 19 février 2007, l'action du CNFPT consiste également à inscrire l'apprentissage de la langue française dans le cadre des formations tout au long de la carrière. Le CNFPT déploie ainsi une offre d'accompagnement et de formation spécifique à la lutte contre l'illettrisme.

L'accompagnement des agents dans l'élaboration de leur parcours individualisé de formation et de progression est une préoccupation centrale pour le CNFPT. Il met à leur disposition différents outils et services pour faciliter cette progression : bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE) ou reconnaissance de l'équivalence des diplômes (RED).

Par ailleurs, le CNFPT accompagne des collectivités dans l'élaboration et la réalisation de leur plan de formation, véritable levier pour une gestion prévisionnelle des compétences de leurs agents. Il accompagne également les projets des collectivités, notamment au travers de la mise en place de partenariats de formation professionnelle territorialisée (partenariats de FPT) qui fixent le cadre et les contenus d'une coopération pluriannuelle entre le CNFPT et une collectivité.

Enfin, le CNFPT s'engage, aux côtés de l'État et des employeurs territoriaux, pour faire partager le sens de l'action publique et promouvoir les responsabilités sociétales, à savoir les « grandes causes » et les « grandes mutations » qui irriguent l'action publique locale. Le CNFPT entend ainsi faire progresser les valeurs et les principes déontologiques grâce au levier de la formation. En 2018, le CNFPT a été récompensé par le Concours Marianne d'Or de la République pour son engagement et pour les actions qu'il mène en vue de promouvoir les responsabilités sociétales propres à la gestion publique locale. Défis du développement durable, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prise en compte des risques liés aux conditions de travail, lutte contre l'illettrisme, accueil des personnes en situation de handicap, lutte contre les discriminations, autant de grandes causes sur lesquelles le CNFPT accompagne au quotidien les collectivités.

L'activité de formation du CNFPT en 2018

En 2018, 921 525 stagiaires ont été formés par le CNFPT lors de 68 417 sessions de formation, soit + 4,2% par rapport à 2017.

L'offre 2018 intègre les pédagogies active, enrichie et inversée afin de répondre de manière toujours plus pertinente aux besoins et attentes des collectivités territoriales et de leurs agents, dans un environnement en forte mutation. L'offre s'étoffe ainsi de nouvelles modalités pédagogiques, notamment grâce aux apports du numérique.

La pédagogie enrichie combine des temps de formation à distance et en présentiel et offre différents types de ressources, tels que la vidéo ou les outils numériques, pour s'adapter aux préférences d'apprentissage des stagiaires.

L'offre s'est ainsi étoffée de nouvelles modalités pédagogiques, notamment grâce aux apports du numérique. Cette pédagogie enrichie a concerné, en 2018, 9 530 sessions de formation, soit près d'une sur sept, et 143 141 stagiaires. 8 006 stagiaires ont également été formés exclusivement en distanciel.

L'activité totale s'est élevée à 2 205 865 JFS et à 167 013 JF, ce qui équivaut à 1,15 jour de formation par agent territorial en 2018 contre 1,10 en 2008.

1. L'activité du CNFPT en chiffres

Évolution du nombre de jours formation stagiaires (JFS) de 2008 à 2018

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1 972 289	2 154 429	2 335 404	2 545 646	2 314 947	2 427 205	2 464 310	2 601 691	2 576 304	2 281 438	2 205 865

Source : rapports d'activité du CNFPT

La réduction du nombre de JFS entre 2017 et 2018 s'explique par des durées de formation réduites en lien avec le développement de leur composante distanciel, dans un contexte de nombre de stagiaires accueillis en progression.

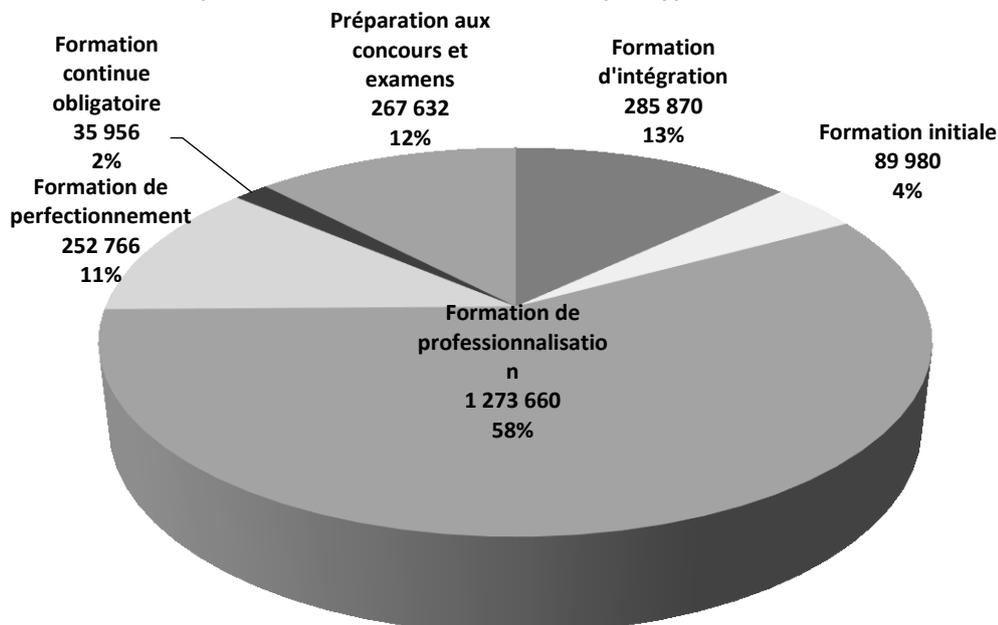
Évolution des JFS par objectif de formation des stagiaires entre 2008 et 2018

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Formation d'intégration	27 462	241 377	273 545	264 047	283 057	268 895
Formation initiale	337 546	93 234	85 640	88 947	102 851	93 043
Formation de professionnalisation	82 549	775 533	994 993	1 099 344	1 043 727	1 125 146
Formation de perfectionnement	1 005 479	506 074	454 885	481 142	456 780	435 676
Formation continue obligatoire	30 262	38 050	28 845	33 143	37 212	33 867
Préparation aux concours et examens	488 991	500 161	497 496	579 023	391 319	470 578
TOTAL	1 972 289	2 154 429	2 335 404	2 545 646	2 314 947	2 427 205

	2014	2015	2016	2017	2018
Formation d'intégration	288 584	255 145	263 013	282 448	285 870
Formation initiale	81 814	89 947	94 556	98 501	89 980
Formation de professionnalisation	1 269 704	1 464 056	1 523 034	1 253 965	1 273 660
Formation de perfectionnement	389 800	355 523	330 293	273 364	252 766
Formation continue obligatoire	36 021	30 807	32 695	35 232	35 956
Préparation aux concours et examens	398 386	406 214	332 714	337 929	267 632
TOTAL	2 464 310	2 601 691	2 576 304	2 281 438	2 205 865

Source : rapports d'activité du CNFPT

Répartition de l'activité 2018 en JFS par type de formation



Source : rapport d'activité 2018 du CNFPT

Cette répartition est le fruit d'une forte recomposition de l'offre de formation de l'établissement depuis la loi du 19 février 2007 qui a profondément revu les obligations et objectifs de la formation professionnelle des agents de la FPT. En effet, à la suite de cette loi, les formations initiales (hors police municipale et agents de catégorie A+) ont été remplacées par les formations d'intégration et de professionnalisation (premier emploi, encadrant, tout au long de la carrière) ce qui implique un développement de la formation continue, des formations d'intégration et de professionnalisation au détriment des formations initiale et de perfectionnement.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour rappel, les formations initiales concernent :

- les policiers municipaux (86 312 JFS en 2018)
- les élèves de catégorie A + à l'Institut national des études territoriales (INET) du CNFPT.

L'activité réglementaire en direction des agents de police municipale s'est stabilisée en 2018. Pour autant, les formations à l'armement conservent, cette année encore, une croissance forte. Elle est de près de 20 % entre 2017 et 2018. Entre septembre et décembre 2018, le CNFPT a formé 4 000 policiers municipaux équipés de générateurs d'aérosols incapacitants ou lacrymogènes de plus de 100 ml suite au classement de ces armes dans la catégorie B8 le 1^{er} août 2018.

Les formations obligatoires (formations d'intégration et initiale, formation continue obligatoire et formations à l'armement) représentent 21 % des JFS en 2018, les formations non obligatoires 67 % et les préparations aux concours et examens professionnels 12 %.

L'activité formation des agents des SDIS s'est accélérée en 2018 avec une hausse de plus de 95 % de journées de formation stagiaires organisées entre 2017 (48 969 JFS) et 2018 (95 381) suite à la réforme de la formation de formateur fin 2017.

Ces évolutions réglementaires se sont traduites dans la répartition des stagiaires accueillis par dispositif de formation réalisé par le CNFPT.

Évolution du nombre de stagiaires présents par nature de formation entre 2008 et 2018

Évolution des stagiaires présents	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Formation d'intégration	6 476	56 892	63 179	61 603	66 478	55 408	58 857
Formation initiale	51 877	9 482	8 490	8 988	9 745	8 032	7 552
Formation continue	508 297	574 037	633 106	707 700	670 190	713 006	748 819
Formation continue obligatoire	7 688	9 628	8 620	9 860	11 804	10 943	11 330
Préparation aux concours et examens	144 196	139 753	150 773	161 665	130 228	157 463	132 324
TOTAL	718 534	789 792	864 168	949 816	888 445	944 852	958 882

Évolution des stagiaires présents	2015	2016	2017*	2018*
Formation d'intégration	52 390	46 097	48 240	49 430
Formation initiale	8 378	8 254	8 589	8 609
Formation continue	809 376	826 492	698 560	723 461
Formation continue obligatoire	10 591	10 973	11 511	12 242
Préparation aux concours et examens	139 148	129 148	130 702	127 783
TOTAL	1 019 883	1 020 964	897 602	921 525

* y compris distanciel

Source : rapports d'activité du CNFPT

2. Une activité au service des employeurs territoriaux et des agents territoriaux, inscrite dans l'actualité de son environnement

Le tableau ci-après présente la répartition de l'activité du CNFPT par type de collectivité, et donc d'employeur territorial.

Répartition de l'activité de formation par type de collectivité en JFS pour l'année 2018

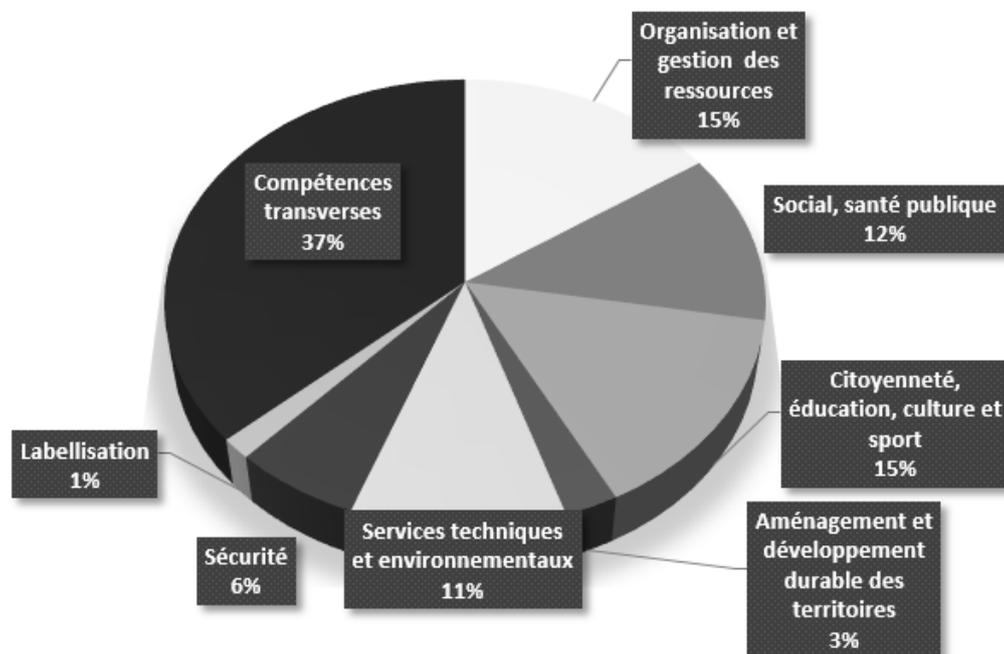
	2018	Part dans l'activité du CNFPT	Poids des effectifs FPT au 31/12/2015
Conseil régional	73 509	3,3 %	4,4 %

Conseil départemental	279 980	12,7 %	15,3 %
Commune de moins de 1 000 hab	73 909	3,4 %	4,4 %
Communes de 1 000 à 1 999 hab	64 143	2,9 %	3,6 %
Commune de 2 000 à 9 999 hab	313 503	14,2 %	13,7 %
Commune de 10 000 à 19 999 hab	173 262	7,9 %	7,2 %
Commune de 20 000 à 39 999 hab	193 742	8,8 %	8,3 %
Commune de plus de 40 000 hab	374 704	17,0 %	16,6 %
CCAS/CE	104 565	4,7 %	6,9 %
EPCI	347 941	15,8 %	15,7 %
SDIS	95 372	4,3 %	2,7 %
Autres	111 234	5,0 %	1,2 %
TOTAL	2 205 865	100,0 %	100,0 %

Source : rapport d'activité du CNFPT 2018, INSEE, données SIASP au 31 décembre 2015 (retraitement CNFPT), Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT

En 2018, l'activité pour les communes et les centres communaux d'action sociale (CCAS) représente 59,4 % des JFS du CNFPT, soit un poids équivalent à celui de leurs effectifs dans la fonction publique territoriale (60,7 % au 31 décembre 2015).

Pour mieux mesurer l'appui qu'il fournit aux collectivités et à leurs agents, le CNFPT a également refondu en 2018 sa nomenclature de formation à partir des métiers territoriaux. L'activité en formation de professionnalisation et de perfectionnement, soit 1 526 426 JFS, se répartit comme suit par champ d'action publique locale :



La structure de la fonction publique territoriale reflète la diversité de ses métiers et la prépondérance du service rendu en proximité aux citoyens. De ce point de vue, l'activité du CNFPT semble désormais équilibrée, tant du point de vue des poids respectifs des catégories hiérarchiques que de ceux des filières.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Répartition de l'activité de formation par catégorie en JFS

	2018	Part dans l'activité du CNFPT		Poids des effectifs FPT au 31/12/2015 hors autres ¹
		Global	Hors autres	
A	230 703	10,5 %	11,7 %	9,3 %
B	410 004	18,6 %	20,7 %	13,9 %
C	1 338 903	60,7 %	67,6 %	76,1 %
Autres ¹	226 255	10,3 %		
TOTAL	2 205 865	100,0 %	100,0 %	99,4 %

1. Contractuels de droit public ne rentrant pas dans les cadres d'emploi de la fonction publique territoriale.

Source : rapport d'activité du CNFPT 2018, INSEE, données SIASP au 31 décembre 2015 (retraitement CNFPT), Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT.

Du point de vue des trois catégories A, B et C, le passage, en 2008 (suite à la loi du 19 février 2007), de la formation initiale à la formation d'intégration a entraîné une baisse du niveau de l'activité du CNFPT en direction des agents de catégorie A et B.

A l'inverse, la création de la formation d'intégration pour les agents de catégorie C (qui représentent 76,6 % des effectifs de la FPT) a fait fortement progresser les actions qui leur sont dédiées pour atteindre 60,7 % de l'activité du CNFPT en 2018 (tous types d'actions confondus). L'augmentation de l'activité en direction des agents de catégorie C est de 30,5 % entre 2008 et 2018.

Répartition de l'activité de formation par filière (titulaires) en JFS pour l'année 2018

	2018	Part dans l'activité du CNFPT	Poids des effectifs FPT au 31/12/2015
Administrative	470 330	30,2 %	22,5 %
Technique	533 953	34,3 %	44,8 %
Culture	42 022	2,7 %	3,9 %
Médico-sociale	60 202	3,9 %	4,6 %
Médico-technique	913	0,1 %	0,2 %
Sociale	122 456	7,9 %	9,0 %
Animation	80 745	5,2 %	6,5 %
Sportive	12 453	0,8 %	1,0 %
Police	168 326	10,8 %	1,3 %
Sapeurs-pompiers	64 629	4,2 %	2,2 %
Hors titulaires	649 835		
Sous-total titulaires	1 556 030	100,0 %	100,0 %
TOTAL	2 205 865		

Source : rapport d'activité du CNFPT 2018, INSEE, données SIASP au 31 décembre 2015 (retraitement CNFPT), Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT

Le CNFPT veille à une répartition équilibrée de son activité en direction des agents des différentes filières de la FPT. La surreprésentation de l'activité en faveur des policiers municipaux traduit l'effort et la réactivité du CNFPT à assurer des formations adaptées aux nouvelles évolutions réglementaires et à répondre ainsi aux besoins des collectivités territoriales.

En 2018, les agents non titulaires de droit public (agents « contractuels »), les emplois aidés et les agents des autres fonctions publiques ont représenté 14,9 % de l'activité en JFS du CNFPT. Enfin, le CNFPT s'inscrit pleinement dans son environnement institutionnel, afin d'accompagner les réformes et leur mise en œuvre par les collectivités.

D'une part, l'évolution des organisations, la transformation accélérée des métiers, l'allongement de la durée des carrières et l'usure professionnelle entraînent une augmentation et une complexification des besoins en accompagnement des agents sur leur mobilité. En complément des missions qui lui ont été confiées par le législateur sur l'emploi et la mobilité des fonctionnaires A+, le CNFPT a développé plusieurs offres de services :

- offre d'accompagnement du parcours d'évolution ou de transition professionnelle destinée aux agents,
- études statistiques et prospectives : étude sectorielle pour les métiers territoriaux, effets de la transition numérique, baromètre Horizons - Tendances de l'emploi territorial et politiques RH des collectivités et intercommunalités avec l'AMF et la FNCDG, veille nationale et régionale sur les emplois et les métiers territoriaux...

D'autre part, le volet événementiel de l'activité du CNFPT, qui témoigne de sa réactivité à adapter en continu son offre à l'actualité, a continué de progresser en 2018. Les actions ont plus que triplé sur la période 2008/2018, passant de 534 sessions en 2008 à 1 737 en 2018.

Le CNFPT a assuré l'accompagnement des mesures gouvernementales notamment avec :

- les évènements « prélèvement à la source » (11 766 présents pour 272 sessions de formation) ou « prise en main du registre électoral unique » (23 544 présents pour 268 sessions de formation),
- l'accompagnement aux transitions numériques : développement d'offres de service « Maîtrise des outils bureautique et numérique », « Relever le défi de l'inclusion numérique », « Transformation des systèmes d'information », étude « Impacts de la transition numérique sur les métiers de la fonction publique territoriale ».

En juillet 2018, le CNFPT a organisé la 3^{ème} édition de l'Université européenne de l'innovation publique territoriale. Toujours plus proche des territoires et de leurs défis, l'événement s'est tenu simultanément sur six sites : Cluny, Rennes, Strasbourg, Aix-en-Provence, à la Réunion et en Martinique. Le co-apprentissage entre pairs, la pratique et l'expérimentation concrète étaient favorisés pour permettre aux participants qui s'initiaient aux méthodes d'innovation collaborative, de constituer des réseaux d'innovateurs et de mettre en œuvre sur leurs territoires ce qu'ils avaient appris lors de ces ateliers.

1.3.5. La formation dans la fonction publique hospitalière

La fonction publique hospitalière comprend les agents des établissements publics de santé ainsi que des établissements sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Les données présentées ci-dessous sont celles du rapport d'activité 2018 de l'Association Nationale pour la formation des personnels hospitaliers (ANFH), 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 *congés de formation professionnelle* (CFP), pour 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 cotisation de 0,2 % de la masse salariale, ainsi qu'au financement des *études promotionnelles* (0,6 %) 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 2018 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.

À noter qu'un agent peut partir plusieurs fois en formation au cours de l'exercice.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Chiffres clés de la formation des agents relevant de la fonction publique hospitalière en 2018
 (source : données d'activité 2018 de l'ANFH complétées des données de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris)

		AP-HP 2018
Nombre total des établissements FPH	2 334	
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 (<i>tous les établissements de la FPH en raison de l'obligation de cotiser pour ces dispositifs à l'ANFH</i>)	2 334	
Nombre d'établissements <i>adhérents</i> à l'ANFH pour la gestion du plan de formation continue (versement volontaire à l'ANFH de 2,1 % de la masse salariale des personnels non médicaux)	2 257 (96,7 %)	
Nombre total des agents relevant de la FPH en 2016 (effectifs physiques)	1 163 278 Source : Insee, Siasp	Dont 73 129
Nombre d'agents des établissements cotisant à l'ANFH (les personnels en contrat aidé ne sont pas inclus)	1 060 916	
Nombre d'agents des établissements <i>adhérents</i> de l'ANFH (effectifs physiques)	960 598	
Départs en formation dans le cadre du plan de formation (agents relevant de la fonction publique hospitalière des <i>seuls établissements adhérents</i>)	1 010 570	112 365
Dont plus de 400 000 actions de formations dispensées par des Organismes de DPC (ODPC) à des professionnels de santé éligibles au DPC		
Taux d'accès à la formation	56,5 %	63 %

Départs dans le cadre de l'enveloppe congé de formation professionnelle		
- Nombre de congés de formation professionnelle (dossiers classiques CFP) en cours	2 804	Dont agents AP-HP
- Nombre de dossiers de validation des acquis de l'expérience en cours (VAE)	1 202	n.d.
- Nombre de bilans de compétences accordés (BC)	5 377	
Études promotionnelles financées par l'ANFH (<i>ce chiffre n'inclut pas les études promotionnelles financées sur les plans de formation par les établissements non adhérents</i>)	17 048	715 hors FMEP

Les données relatives au plan de formation

Les données présentées concernent 96,7 % des établissements de la FPH qui adhèrent à l'ANFH et sont représentatives de 97,4 % des agents de la FPH (hors AP-HP). En 2018, plus de 1,01 millions 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 56,5 %.

Avec un total de plus de 26,2 millions d'heures, le volume d'heures de formation est en augmentation, avec une durée moyenne sur exercice qui représente 25 heures par départ en formation.

La répartition des départs en formation par catégorie statutaire en 2018 est la suivante :

Catégorie A	39 %
Catégorie B	20 %
Catégorie C	40 %
Autre (essentiellement des contrats aidés)	1 %

Stagiaires AP-HP	Catégorie A	54 %
	Catégorie B	18 %
	Catégorie C	29 %

À noter qu'un stagiaire *peut partir plusieurs fois en formation au cours de l'exercice*.

La catégorie C représente la part la plus importante des départs en formation, stable par rapport à 2016 et 2017 avec 40 % des départs en 2018 (pour les établissements adhérents à l'ANFH). Par ailleurs, dans le cadre du plan de formation des établissements adhérents à l'ANFH, près de 500 000 actions ou départs en formation ont été dispensés par des organismes 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 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 % pour l'ensemble.

Concernant le congé de formation professionnelle, 2 804 dossiers classiques sont en cours de financement dans l'année 2018.

Pour la VAE, 1 202 dossiers sont en cours de financement en 2018 dans le cadre du 0,2 % CFP/VAE/BC.

Pour la réalisation de bilans de compétences, 5 377 dossiers ont été accordés et concernent majoritairement les agents de catégorie C (53,4% % catégorie C, 19,8 % catégorie B et 26,5 % catégorie A).

Les données relatives aux études promotionnelles (EP)

Les études promotionnelles permettent d'accéder à 30 diplômes et certificats du secteur sanitaire, social et médico-social (liste fixée par un arrêté du Ministère des Solidarités et de la Santé).

Elles sont principalement 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, DIRECCTE,...).

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2018, 17 048 études promotionnelles ont été financées par l'ANFH pour un total de 363 306 k€ tous fonds confondus (incluant les EP financées sur des fonds mutualisés pour des agents de l'AP-HP). En outre, des EP sont financées sur des fonds propres de l'AP-HP (818 en 2017, n.d. en 2018).

Contribution de chaque fonds au financement des études promotionnelles (EP) :

Sur l'enveloppe plan de formation (2,1 %)	49 %	AP-HP	62 %
Sur le FMEP(0,6 %)	49 %		38 %
Sur l'enveloppe CFP-BC-VAE (0,2 %)	2 %		

En 2018, 3 616 nouveaux dossiers ont été financés sur le FMEP, en premier lieu pour le diplôme d'État infirmier (30 % de l'ensemble), en second lieu pour le diplôme d'État d'aide-soignant (23 %) et en 3^{ème} lieu pour le diplôme de cadre de santé (14 %).

60 % de ces nouveaux dossiers ont été accordés à des agents de catégorie C.

La répartition pour l'AP-HP en 2018 est la suivante :

Diplôme suivis à l'AP-HP en EP	Infirmier Diplômé d'État (IDE)	23 %
	Cadre de santé	34 %
	Infirmier Anesthésiste Diplômé d'État (IADE)	17 %
	Infirmier de Bloc Opératoire Diplômé d'État (IBODE)	10 %
	Aide-Soignant	3 %
	Autres	13 %

Ces études promotionnelles financées par l'ANFH et l'AP-HP sont à compléter des études promotionnelles financées sur l'enveloppe dédiée au plan de formation par les employeurs publics hospitaliers hors AP-HP non adhérents à l'ANFH.

1.4. Les professions non salariées

Les chefs d'entreprises et plus généralement les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et professions non salariées de tout secteur, leur conjoint collaborateur ou leur conjoint associé ainsi que les auto-entrepreneurs bénéficient du droit à la formation professionnelle.

Ils versent une contribution à la formation professionnelle et peuvent en retour bénéficier du financement d'une formation. Les contributions, perçues par les organismes chargés du recouvrement, sont ensuite versées et mutualisées auprès des organismes appelés Fonds d'assurance formation (FAF) de non-salariés ; elles peuvent être également mutualisées auprès d'une section professionnelle d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), dénommé opérateur de compétences (OPCO) depuis le 1^{er} janvier 2019 suite à l'entrée en vigueur de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

La gestion des contributions versées par les travailleurs indépendants est assurée par les différents FAF, qui sont habilités soit par le ministère de l'économie et des finances (en l'espèce la Direction générale des entreprises), soit par le ministère chargé de la formation professionnelle (en l'espèce la Délégation générale à l'emploi et à 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 habilités par la direction générale des entreprises concernent les chefs d'entreprises artisanales inscrits au registre des métiers ainsi que les auto-entrepreneurs ayant une activité artisanale. Ce sont le **FAFCEA** et les **25 Conseils de la Formation des Chambres régionales de métiers et de l'artisanat** (CRAM) qui ont un champ d'action régional pour les actions de formation dans le domaine de la gestion et du développement des entreprises.

Les FAF habilités par la délégation générale à l'emploi et à la formation (DGEFP) du ministère du travail sont les suivants :

- Le **FIF-PL** (Fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux) concerne les chefs d'entreprise en profession libérale ;
- Le **FAF PM** (Fonds d'assurance formation de la profession médicale) concerne les médecins exerçant à titre libéral ;
- L'**AGEFICE** (Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise) concerne les commerçants et dirigeants non-salariés du commerce, de l'industrie et des services ;
- **VIVEA** (Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant) concerne les exploitants agricoles et les chefs d'exploitation forestière.

Enfin, il convient de noter qu'il existait au sein des OPCA, AGEFOS PME (section pêche et cultures marines) et AFDAS (section artistes auteurs), une section professionnelle dédiée aux travailleurs non-salariés. Toutefois, suite à l'entrée en vigueur de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et depuis l'agrément des nouveaux opérateurs de compétences au 1^{er} avril 2019, les travailleurs non-salariés de la pêche et cultures marines ont vocation à rejoindre l'OPCO OCAPAT, OPCO pour la coopération agricole, l'agriculture, la pêche, l'industrie agroalimentaire et les territoires (AGEFOS PME n'étant plus agréé en tant qu'OPCO) ; la section artistes auteurs demeure au sein de l'OPCO AFDAS.

- **Section professionnelle pêche et cultures marines (SPPCM) de l'AGEFOS-PME**

Depuis 2012, le Fonds d'assurance formation Pêche et cultures marines (FAF-PCM) a intégré l'OPCA interprofessionnel Agefos-PME. L'Agefos-PME comprenait donc une section paritaire professionnelle Pêche et cultures marines.

- **L'AFDAS et les artistes auteurs**

Depuis 2013, les artistes auteurs bénéficient également du droit à la formation professionnelle moyennant une contribution versée à l'AFDAS qui est également OPCO pour les salariés des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux travailleurs indépendants, aux membres des professions libérales et aux professions non salariées et à leurs conjoints collaborateurs.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le tableau suivant permet d'apprécier l'activité des FAF sur l'année 2018. Ces informations sont issues des états statistiques et financiers des FAF au titre de l'année 2018.

Nom des organismes collecteurs	AFDAS Artistes Auteurs	AGEFICE	AGEFOS-PME (Pêche et cultures marines)	FAF PM	FIF PL	VIVEA
Nombre d'adhérents	n.d.	1 200 000	8 052	132 674	506 331	551 706
Montant de la contribution	9 578 579 €	68 101 061 €	382 517 €	13 002 066 €	68 826 826 €	57 278 397 €
Contribution moyenne par adhérent	43 €	57 €	48 €	98 €	136 €	104 €
Nombre d'actions de formation financées	5 057	67 689	464	5 079	125 468	24 578
Nombre de stagiaires correspondants	5 057	52 840	431	21 279	114 768	149 195
Nombre d'heure-stagiaires correspondantes	323 814	2 061 158	49 705	195 833	2 670 235	2 035 689
Durée moyenne financée par action de formation	64h	30h	107h	39h	21h	83h
Coût des formations	9 997 055 €	69 149 282 €	459 427 €	10 862 030 €	80 239 869 €	49 479 272 €
Prise en charge moyenne par action de formation financée	1 977 €	1 022 €	990 €	2 139 €	640 €	2 013 €

Les Fonds d'assurance formation de non-salariés ont décidé de prendre en charge, en 2018, 228 335 actions de formation (contre 226 489 en 2017 soit 0,8 % de plus) pour un coût total de 220 millions d'euros.

Les caractéristiques des formations financées par les FAF sont les suivantes :

- les actions de formation sont toujours courtes. Ainsi, 93 % des actions de formation en 2018 (comme en 2017) sont de moins de 60 heures. Les actions de moins de 10 heures représentent 32 % des actions de formation et les actions de plus de 60 heures représentent 7 % des actions de formation ;
- 99,7% des actions de formation ne donnent toujours pas lieu à une certification (contre 99,8 % en 2017 et 99% en 2016).

Quant aux bénéficiaires des actions de formation financées par les FAF, ce sont majoritairement des hommes (57 %). Sur l'ensemble des FAF de non-salariés, 32 % des bénéficiaires sont âgés de 51 ans et plus et 25 % des bénéficiaires ont entre 35 et 44 ans.

1.5. Les personnes en recherche d'emploi

1.5.1. La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi : panorama 2018

En 2018, la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi a été marquée par la mise en place du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), qui a succédé au plan « 500 000 formations supplémentaires » mis en œuvre en 2016 et 2017. Ce plan, lancé par le Gouvernement et sous la coordination des Régions, a pour objectif de permettre aux personnes éloignées de l'emploi l'accès aux formations professionnelles. Il a été mis en place par les Régions et par Pôle emploi, les deux commanditaires majoritaires de formation pour les personnes en recherche d'emploi, via des conventions d'amorçage et se déroulera sur 5 ans, jusqu'en 2022 avec une montée en charge progressive en 2018 puis 2019³².

Les entrées en formation de personnes en recherche d'emploi sont stables entre 2017 et 2018 et en hausse par rapport à 2015. Elles se sont établies à 795 400 en 2018, après 805 100 en 2017 et 684 200 en 2015.

Pôle emploi a commandé 2 % de formations de plus en 2018 qu'en 2017. La part des formations commandées par les Régions a diminué de 2 points entre 2017 et 2018.

On constate une quasi parité parmi des personnes en recherche d'emploi ayant débuté une formation en 2018. 49% sont des femmes, alors qu'elles n'étaient que 47% en 2017 et 46% en 2015 et 2016. La structure par âge n'a pas varié significativement entre 2016 et 2018

Les stages durent 3,2 mois en moyenne en 2018, contre 3.9 mois en 2017. La baisse de 0,7 mois par rapport à 2017 s'explique par un effet de structure et non par une baisse de la durée de formation à commanditaire donné. En effet, la forte hausse de la part des formations commandées par Pôle emploi, plus courtes que celles des Régions, a mécaniquement entraîné une baisse de la durée moyenne en 2017 qui s'est maintenue en 2018.

³² Les Régions AURA et PACA n'ont pas signé de conventions d'amorçage pour le PIC au titre de 2018.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Nombre de formations suivies par des personnes en recherche d'emploi en 2018 par commanditaire de la formation

Nombre de formations suivies par des personnes en recherche d'emploi en 2018 par commanditaire de la formation	État (1)	Régions	Pôle emploi	POEC	Opca (2)	Financement par le stagiaire	Autres (3)	Total
Région d'habitation								
Auvergne-Rhône-Alpes	2 400	14 400	57 600	4 300	1 000	4 200	1 000	84 900
Bourgogne-Franche-Comté	1 100	14 700	11 300	1 800	100	600	700	30 400
Bretagne	700	24 900	15 600	2 200	300	1 700	600	45 900
Centre-Val de Loire	500	15 300	15 100	1 100	300	400	300	33 000
Corse	100	2 600	1 500	200	0	100	0	4 500
Grand Est	2 900	29 600	24 300	3 300	1 100	1 100	1 800	64 200
Hauts-de-France	2 300	46 500	24 200	5 200	600	1 200	1 700	81 600
Ile-de-France	2 000	40 800	42 800	5 400	2 000	2 100	1 000	96 200
Normandie	600	18 000	17 100	1 900	500	500	1 100	39 800
Nouvelle Aquitaine	2 500	39 500	22 000	5 600	900	1 500	2 700	74 800
Occitanie	2 300	51 100	31 400	3 600	900	1 100	1 500	91 900
Pays-de-la-Loire (4)	2 000	20 200	22 300	0	600	1 500	1 200	47 700
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 000	15 800	36 600	2 700	1 000	1 400	1 000	60 400
Total France métropolitaine	21 700	333 900	321 800	37 200	9 300	17 500	14 500	756 000
Guadeloupe	500	2 500	5 000	100	0	0	0	8 200
Guyane	500	200	1 900	100	0	0	0	2 800
La Réunion	800	7 500	7 900	700	100	200	200	17 300
Martinique	700	2 200	6 500	200	0	0	100	9 700
Mayotte	300	700	800	200	0	0	0	2 100
Total DROMS	2 800	12 600	22 200	1 200	100	200	300	39 500
Total France entière	24 500	346 500	344 000	38 500	9 300	17 800	14 800	795 400

(1) Les formations en centres de rééducation professionnelle (CRP) sont attribuées aux commandes État lorsqu'elles sont identifiables dans les bases de données, aux Conseils régionaux sinon.

(2) Les préparations opérationnelles à l'emploi (POE) collectives sont des formations commandées conjointement par Pôle emploi et les Opca.

(3) Les financements classés "autres" sont essentiellement des financements de l'Agefiph et de collectivités territoriales autres que les régions.

(4) En Pays-de-la-Loire, les POEC sont des formations commandées par le Conseil régional et co-financées par Pôle emploi. Elles sont incluses dans les entrées commandées par la Région.

Champ : personnes en recherche d'emploi ayant débuté un stage en 2018. Seules ont été comptabilisées les entrées en formation pour lesquelles la région d'habitation du stagiaire et la date d'entrée en formation sont connues.

Sources : Afp, ASP, Pôle emploi, régions Auvergne, Bretagne, Guadeloupe, Guyane, Normandie, Martinique, Pays-de-la-Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Nouvelle Aquitaine ; traitement Dares (Brest).

En 2018, Pôle emploi (hors POEC commanditées conjointement par Pôle emploi et les OPCA) a commandé 344 000 stages pour des personnes inscrites à Pôle emploi, qu'elles soient indemnisées ou non, soit 2 % de plus qu'en 2017. Il rejoint ainsi quasiment le même niveau que les Conseils régionaux, qui constituent le premier commanditaire de formations.

Les Conseils régionaux ont, en effet, financé 346 500 stages en 2018, contre 367 000 en 2017 soit 20 600 formations en moins entre 2017 et 2018. Cette baisse de 6% par rapport à 2017 s'explique par le fait que les Conseils régionaux se sont associés au PIC tardivement dans l'année. Les Conseils régionaux ont malgré tout commandité 44 % des stages suivis par des personnes en recherche d'emploi.

Toutefois, les formations commandées par les Régions étant plus longues que celles commandées par Pôle emploi (3,9 mois en moyenne contre 1,9 mois en 2018), les Régions restent le commanditaire majoritaire en termes d'heures de formation (54 %).

Caractéristiques des personnes en recherche d'emploi entrées en formation de 2015 à 2018

Caractéristiques des personnes en recherche d'emploi entrées en formation	2015	2016	2017	2018
Sexe				
Hommes	54%	54%	53%	51%
Femmes	46%	46%	47%	49%
Age				
Moins de 26 ans	38%	29%	30%	29%
entre 26 et 44 ans	45%	48%	47%	48%
45 ans et plus	19%	23%	23%	23%
Nationalité				
Française	88%	88%	88%	88%
UE	2%	2%	2%	2%
Hors UE	10%	10%	10%	10%
Type de rémunération				
Rémunération publique de stage (État ou région)	34%	23%	26%	24%
Assurance chômage et RFPE	56%	69%	66%	65%
dont AREF, RFF	41%	47%	47%	48%
dont RFPE	11%	19%	16%	15%
dont ASP	5%	3%	3%	2%
Protection sociale	9%	6%	6%	8%
Régime de solidarité	1%	2%	3%	2%
Durée de la formation				
Moins de 3 mois	45%	50%	50%	49%
de 3 à 6 mois	27%	25%	26%	27%
6 mois et plus	28%	25%	25%	24%
en moyenne (en mois)	4,5	3,8	3,9	3,2
Total	100%	100%	100%	100%

Champ : personnes en recherche d'emploi ayant débuté un stage en 2015, 2016, 2017, et 2018.

Sources : Afp, ASP, Pôle emploi, régions Auvergne, Bretagne, Guadeloupe, Guyane, Normandie, Martinique, Pays-de-la-Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Nouvelle Aquitaine ; traitement Dares (Brest).

Près des trois quarts (72%) des formations commandées par les Régions en 2017 étaient certifiantes, professionnalisantes ou permettaient de préparer à une qualification. Les Régions sont aussi en charge des formations d'« insertion sociale et professionnelle », qui constituent la première étape d'un parcours de formation, avec des formations de remobilisation et d'aide à la définition d'un projet professionnel ainsi que des formations de remise à niveau et de maîtrise des savoirs de base. Concernant les domaines de formation, les Régions ont notamment commandé des formations de langues et dans le domaine des services à la personne.

En 2018, 66 400 formations ont été commandées par les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) (hors POE collectives), l'État, les stagiaires eux-mêmes ou d'autres commanditaires. Cela représente une baisse de 13 % en 2018 par rapport à 2017, ampleur proche de celle observée entre 2016 et 2017. Cette baisse est principalement due à la baisse des formations commandées par les Opca hors POE collectives (-20 %). Toutefois, les POE collectives ayant fortement augmenté, l'ensemble des formations commandées par les Opca est en nette hausse par rapport à 2017 (+31 %).

En 2018, 90 % des personnes en recherche d'emploi devenues stagiaires de la formation professionnelle ont été rémunérées, une part en baisse de deux points par rapport à 2017. Les 10 % de stagiaires restants ont seulement été pris en charge au titre de la protection sociale.

65 % des stagiaires ont bénéficié en 2018 des allocations chômage, d'un complément spécifique lorsque ces allocations chômage s'interrompaient au cours de la formation ou d'une rémunération spécifique de Pôle emploi, soit une légère baisse d'un point entre 2017 et 2018. 67 % de ces stagiaires ont suivi des stages commandés par Pôle emploi et 24 % par les Conseils régionaux.

La part des personnes en recherche d'emploi entrées en formation en 2018 qui ont perçu, en tant que « stagiaires de la formation professionnelle », une rémunération du régime public de stage (RPS) a baissé de 2 points par rapport à 2017, pour atteindre 24 %. Parmi elles, 91 % ont bénéficié d'une rémunération publique des stagiaires (RPS) pour une formation commandée par les régions et 8 % pour une formation commandée par l'État, le 1 % restant procédant de formations d'autres commanditaires, comme l'Agefiph. Pour les personnes en recherche d'emploi ayant travaillé au moins six mois, cette rémunération forfaitaire s'établit en général à 652 euros mensuels. Les primo chercheurs d'emploi perçoivent une rémunération d'un montant inférieur (entre 130 et 401 euros selon leur âge). Les personnes en recherche d'emploi qui bénéficient d'une allocation de minimum social (revenu de solidarité active, allocation aux adultes handicapés...) peuvent soit la conserver, soit bénéficier de la RPS.

Enfin, environ 2 % des stagiaires ont perçu pendant leur stage l'allocation spécifique de solidarité ; cette proportion est stable depuis 2016.

Suite à la mise en place du PIC, le taux d'accès à la formation des personnes en recherche d'emploi a augmenté, et malgré une baisse entre 2016 et 2017 il est resté supérieur en 2018 à ce qu'il était trois ans plus tôt (13,6 % en 2018 contre 10,5 % en 2015, France entière). De plus, la hausse du taux d'accès est demeurée deux fois plus forte pour les 45 ans et plus que pour les plus jeunes en 2018.

Le taux d'accès est également en hausse de plus de 50% entre 2015 et 2018 pour les titulaire d'un CAP / BEP. La mise en place du PIC a ainsi permis de réduire les inégalités en favorisant l'accès à la formation de ceux qui en bénéficiaient le moins.

Cette approche peut être complétée par une photographie à une date donnée : à la fin de l'année 2018, alors que le plan PIC est en phase d'amorçage, ce sont 281 600 personnes en recherche d'emploi qui sont en formation. Ce chiffre est en hausse de 7 % par rapport au 31 décembre 2017, et de 17 % par rapport au 31 décembre 2015.

1.5.2. Les actions de formation

1.5.2.1. Les actions des conseils régionaux

En 2018, **347 300** stagiaires ont bénéficié d'une formation commandée par les conseils régionaux. Parmi eux, 201 600 ont également été rémunérés (ou pris en charge pour la protection sociale) par les Conseils régionaux. Plus précisément, 87,6% de ces rémunérations relèvent de la rémunération publique de stage (RPS) versée par les régions (rémunération Livre III) et 12,4 % sont pris en charge dans le cadre de la protection sociale.

Formations commandées et rémunérées (ou avec prise en charge de la protection sociale) par les conseils régionaux en 2018

TOTAL des entrées en formation commandées par les régions en 2018	2018				
	Effectif	Rémunération publique de stage (RPS) versée par les régions		Prise en charge de la protection sociale par les régions	
	Effectif	Effectif	% ligne	Effectif	% ligne
Auvergne-Rhône-Alpes	8 100	5 900	73,2	2 200	26,8
Bourgogne-Franche-Comté	8 200	7 400	90,5	800	9,5
Bretagne	14 300	13 700	96,0	600	4,0
Centre-Val de Loire	8 500	7 900	92,8	600	7,2
Corse	1 600	1 500	94,5	100	5,5
Grand Est	15 300	11 800	77,3	3 500	22,8
Hauts-de-France	29 200	27 200	93,3	1 900	6,7
Ile-de-France	25 700	23 600	91,9	2 100	8,1
Normandie	10 300	8 800	84,8	1 600	15,2
Nouvelle Aquitaine	21 000	18 200	86,7	2 800	13,3
Occitanie	29 100	26 000	89,2	3 100	10,8
Pays-de-la-Loire (1)	9 400	4 900	52,2	4 500	47,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8 400	7 800	92,4	600	7,6
FRANCE METROPOLITAINE	189 100	164 700	87,1	24 400	12,9
Guadeloupe	3 100	3 100	100,0	-	-
Guyane	100	100	100,0	-	-
La Réunion	6 400	5 700	89,7	700	10,3
Martinique	2 200	2 200	100,0	-	-
Mayotte	700	700	100,0	-	-
DROM	12 500	11 800	94,7	700	5,3
FRANCE ENTIERE	201 600	176 600	87,6	25 000	12,4

(1) En Pays-de-la-Loire, les AFC sont des formations commandées par le Conseil régional et co-financées par Pôle emploi. Il y a également un co-financement des POEC. Ces entrées sont comptabilisées dans les chiffres présentés ci-dessus.

Les formations en centres 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.

Données hors région d'habitation inconnue (600 formations en 2018).

Sources : Afp, ASP, Pôle emploi, Docaposte, régions Auvergne, Bretagne, Guadeloupe, Guyane, Haute-Normandie, Martinique, Pays-de-la-Loire, Picardie Aquitaine et Poitou-Charentes ; traitement Dares (Brest). Base BREST données 2018, Dares.

Champ : France entière.

1.5.2.2. Les actions de Pôle emploi

1) Éléments principaux de contexte : loi du 5 mars 2014, convention tripartite État-Unédic-Pôle emploi pour la période 2015-2018, plans gouvernementaux successifs en 2016 (Plan 500 000), 2017 (Plan 200 000) et 2018 (Plan d'amorçage du PIC).

2) Chiffres clés : 725 000 entrées en formation de demandeurs d'emploi en 2018 (cf. tableau 2, soit une augmentation de 3% par rapport à 2017) dont 386 539 financées par Pôle emploi (en hausse de 6% par rapport à 2017).

3) Évolution notable : mise en place du CEP et du CPF, publication du décret sur la qualité des actions de formation professionnelle

Les modalités d'intervention de Pôle emploi en matière de formation professionnelle ont évolué pour tenir compte d'une part, de celles du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnel (FPSPP) dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle de novembre 2009, d'autre part du renforcement du rôle des Régions et des apports de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

La convention tripartite État – Unédic – Pôle emploi 2015-2018 donne notamment pour mission à Pôle emploi d'améliorer l'accès à la formation des demandeurs d'emploi. A ce titre, il mobilise l'ensemble des dispositifs de formation disponibles, quel qu'en soit le financeur, et prend en charge, en complémentarité, des aides individuelles à la formation ou des actions de formation collectives. Cette complémentarité s'est particulièrement illustrée en 2016 dans le cadre du plan « 500 000 formations supplémentaires », qui a conduit les Conseils régionaux à déléguer à Pôle emploi 63% des places de formation pour lesquelles ils bénéficiaient d'un financement de l'État.

Pour accompagner les transitions professionnelles, le conseil en évolution professionnelle (CEP) est mis en œuvre par Pôle emploi. Tout demandeur qui souhaite bénéficier d'un CEP y a accès, tout au long de son parcours. Pôle emploi a également mis en place, depuis le 1^{er} janvier 2015 au bénéfice des demandeurs d'emploi, le compte personnel de formation (CPF). Il permet à son titulaire de connaître le nombre d'heures dont il bénéficie, les formations éligibles, et de gérer ses droits inscrits par la Caisse des dépôts et consignations. Depuis sa création, le CPF s'est élargi à de nouvelles typologies de formation, comme le bilan de compétences ou le permis de conduire. Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2017, le CPF fait partie intégrante du Compte personnel d'activité (CPA).

L'accès à l'offre généraliste de Pôle emploi s'organise en trois services basés sur le diagnostic des besoins de la personne, son orientation et le cas échéant le financement de sa formation :

- Pôle emploi analyse dès l'entretien de situation avec le demandeur d'emploi ses besoins en matière de formation professionnelle, en procédant à l'évaluation de ses compétences, tant en termes de qualifications que d'expérience et de compétences transverses. En tant que de besoin, Pôle emploi peut compléter cet entretien par des prestations d'orientation professionnelle voire par la mise en place d'un conseil en évolution professionnelle, qui permettront à la personne d'affiner son projet de mobilité professionnelle ;
- Pôle emploi veille à informer et orienter la personne sur les actions de formations disponibles correspondant à son projet professionnel, et à en faciliter l'accès dans le cadre de l'élaboration et du suivi du projet personnalisé d'accès à l'emploi. L'établissement met à disposition le catalogue de formations centralisé par le réseau Carif-oref sur son site Internet (pole-emploi.fr) et permet aux demandeurs d'emploi intéressés par une formation de contacter l'organisme de formation qui la dispense, directement en ligne ou en passant par un conseiller. Pôle emploi peut proposer des formations quel qu'en soit le financeur : celles financées par l'opérateur, comme celles des autres intervenants, principalement les conseils régionaux dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle. Les formations non prises en charge par des financeurs publics peuvent faire l'objet d'aides individuelles à la formation, sous conditions.
- Pôle emploi contribue au financement des coûts pédagogiques attachés à la formation : en priorité, l'établissement achète des actions de formations visant le développement des compétences correspondant aux besoins du marché du travail et dont les perspectives de reclassement rapide en emploi durable sont les plus fortes (sur la base d'un diagnostic territorial élaboré par chaque bassin et en veillant à la plus grande complémentarité avec la politique de programmation et d'achat des conseils régionaux qui sont les chefs de file en matière de formation professionnelle, conformément à la loi du 5 mars 2014). Par ailleurs, d'autres dispositifs permettent à Pôle emploi de financer des formations individuelles, pour lesquels les besoins émergent au fil de l'eau : en situation de travail (via l'AFPR – action de formation préalable au recrutement, et la POE – préparation opérationnelle à l'emploi) ou dans le cadre d'une formation classique, (via le versement d'une aide individuelle à la formation). A noter qu'en dehors de l'AFPR et de la POE, qui prennent la forme d'une aide aux entreprises, tous ces financements peuvent être complétés par la mobilisation du compte personnel de formation du demandeur d'emploi. Dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, il est prévu, aux fins de consolider le projet de formation, que Pôle emploi facilite l'identification de l'ensemble des financements disponibles et le recours, le cas échéant au compte personnel de formation. En outre, pour les formations qu'il finance, l'établissement garantit au demandeur d'emploi que l'organisme de formation retenu répond aux critères de qualité fixés par le décret du 30 juin 2015.

Pôle emploi contribue également aux travaux conduits par les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF) et à l'élaboration, dans le cadre de la loi du 5 mars 2014, des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CRDFOP) qui ont pour objet d'analyser les

besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences, et de qualifications, et de programmer des actions de formation professionnelle. Il assure également l'articulation avec les dispositifs financés par les conseils généraux ou toute autre collectivité publique et par les organismes paritaires (OPCA, FONGECIF...).

Enfin, Pôle emploi rémunère les demandeurs d'emploi stagiaires de la formation professionnelle, lorsqu'ils ne bénéficient pas de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et qu'ils suivent une de ses actions de formation conventionnées (AFC) ou préalables au recrutement (AFPR) ou préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ou Aides Individuelles à la Formation (AIF).

Encadré : Les actions de formation conventionnées (AFC) pour 2014

Les actions de formations conventionnées (AFC) achetées par Pôle Emploi visent à développer les compétences et à renforcer les capacités professionnelles des demandeurs d'emploi, en particulier ceux de faible qualification et/ou en reconversion, pour répondre à des besoins de qualifications identifiés au niveau territorial ou professionnel ainsi qu'aux besoins de recrutement des entreprises. Elles viennent en complémentarité des aides et mesures (AFPR) et des autres dispositifs existants financés par les conseils régionaux ou les branches professionnelles relevant de la formation initiale ou continue.

En 2014, le marché de prestations de formation professionnelle est passé selon une procédure de marché multi-attributaires à bons de commande passé en régions pour une durée de 16 mois et reconductible deux fois pour une période d'un an pour chaque reconduction.

Les formations mises en œuvre pourront être de trois types :

- Formation dite « certifiante », permettant au stagiaire d'obtenir un diplôme, un titre professionnel, ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles ;
- Formation dite « préparation à la qualification », s'adressant aux publics pour lesquels une formation certifiante n'est pas immédiatement accessible. Elle permet au stagiaire d'acquérir des compétences complémentaires à la formation initiale, dans une action de formation préparatoire à une formation certifiante ou à un contrat de professionnalisation ;
- Formation dite « professionnalisante », visant à donner les compétences et techniques qui permettent au stagiaire d'être opérationnel sur un poste précis, en intégrant notamment, les compétences sociales transverses à la plupart des métiers et/ou les habilitations, certificats, etc. rendus obligatoires pour l'exercice de certains métiers.

Les actions de formation conventionnées présentent des périodes en centre de formation et des périodes de stage en entreprise, ces dernières étant obligatoires pour les formations certifiantes. Sauf dérogation, les périodes de stage en entreprise ne peuvent excéder 30 % de la durée totale de la formation. Une phase d'évaluation de la formation pourra inclure des bilans intermédiaires pour faire le point sur les acquis des stagiaires et mettre en œuvre, le cas échéant, le soutien pédagogique nécessaire. Le suivi du devenir des stagiaires sera assuré par le prestataire à 3 mois et à 6 mois après la fin de la formation.

Les marchés AFC 2014 sont arrivés à échéance en 2018 et de nouveaux marchés AFC, approuvés par le Conseil d'administration de Pôle emploi de novembre 2018, ont été lancés en 2019 pour répondre notamment aux attendus du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) à travers les PACTES régionaux. Le lancement de ces nouveaux marchés a commencé en décembre 2018 avec une attribution des marchés à partir de mai 2019 avec des premières sessions de formation en juin 2019.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Tableau 1 : Formations financées par Pôle emploi

	2015		2016		2017		2018	
	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%
Nombre d'entrées en formation financées par Pôle emploi (1)								
TOTAL	242 203		525 136		366 298		386 539	
AFPR	31 659	13,1%	45 841	8,7%	46 851	12,8%	51 584	13,3%
POE individuelle	19 729	8,1%	27 872	5,3%	32 080	8,8%	31 420	8,1%
POE collective	15 277	6,3%	23 213	4,4%	28 370	7,7%	42 463	11,0%
AFC	56 001	23,1%	157 812	30,1%	97 153	26,5%	78 326	20,3%
AIF	119 537	49,4%	270 398	51,5%	161 844	44,2%	182 746	47,3%
Durée moyenne de formation								
AFPR	262 h		257 h		250 h		262 h	
POE individuelle	239 h		235 h		239 h		264 h	
POE collective	314 h		310 h		322 h		340 h	
AFC	335 h		375 h		340 h		373 h	
AIF	203 h		231 h		159 h		157 h	
Aide à la mobilité								
Nombre de bénéficiaires	44 549		73 772		48 999		45 836	
Coût global (en K€)	44 034		57 170		53 997		37 066	
Coût moyen par bénéficiaire (en €)	988		775		1102		809	
Rémunération Forfaitaire (RFPE)								
Nombre de bénéficiaires *	82 627		179 931		136 360		122 337	
Coût global (en K€)	134 676		234 596		246 903		163 347	
Coût moyen par bénéficiaire (en €)	1630		1304		1811		1333	
Coût de formation (en K€) (2)								
AFPR	29 320		45 455		41 466		45 298	
Subventions	14 201		17 464		23 009		108 100	
POE individuelle	29 153		43 048		48 913		53 091	
AFC	135 330		305 864		216 782		196 094	
AIF	175 402		387 302		313 309		202 678	
Catégories d'organismes assurant les formations (en %)								
AFPA	13 454	5,6%	34 872	6,6%	23 936	6,5%	16 283	4,5%
Organismes de formation	2 538	1,0%	6 868	1,3%	3 953	1,1%	3 125	0,9%
Education nationale (hors CNAM)	11 443	4,7%	32 809	6,2%	16 389	4,5%	15 824	4,3%
Associations	37 074	15,3%	93 483	17,8%	59 274	16,2%	53 861	14,7%
Autres (3)	177 694	73%	357 104	68%	262 746	71,7%	276 621	75,6%
Objectifs de formation (en %)								
Qualification	0	0,0%	5	0,0%	8	0,0%	0	0,0%
Certification	79 786	32,9%	202 776	38,6%	119 461	32,6%	115 168	29,8%
Professionnalisation	41 458	17,1%	93 544	17,8%	57 415	15,7%	65 758	17,0%
Préparation à la certification	8 581	3,5%	17 525	3,3%	9 576	2,6%	9 758	2,5%
Création d'entreprise	20 541	8,5%	32 806	6,2%	30 095	8,2%	30 614	7,9%
Remise à niveau	10 664	4,4%	37 707	7,2%	21 188	5,8%	21 803	5,6%
Mobilisation, aide à la définition d'un projet professionnel	7 057	2,9%	15 611	3,0%	9 554	2,6%	9 806	2,5%
Perfectionnement, élargissement des compétences	22 694	9,4%	50 536	9,6%	31 939	8,7%	36 399	9,4%
Adaptation poste de travail (AFPR / POEI)	51 388	21,2%	73 713	14,0%	78 931	21,5%	83 004	21,5%
Autres	34	0,0%	913	0,2%	8 131	2,2%	14 229	3,7%

* Résultats 2018 provisoires

(1) Données définitives, fournies par la Direction Pilotage, Performance et Organisation du travail (source : SISP)

(2) Les coûts des formations sont issus des données Bilan SAP

(3) La catégorie d'organisme de formation "Autres" comprend majoritairement les items "Divers types de sociétés (SA, SARL, ETC...)" et "Autres statuts de droit privé", ainsi que des organismes dont la catégorie n'est pas renseignée

Source : Pôle emploi

Tableau 2 : Formations suivies par les demandeurs d'emploi (tous financeurs)*

	2015		2016		2017		2018	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Nombre DEFM (source STMT)	6 612 681		6 674 138		6 710 941		6 630 320	
<i>dont indemnisés</i>	3 300 105	50%	3 440 807	52%	3 410 755	51%	3 427 900	52%
AGEFIPH	4 849	1%	6 091	1%	7 781	1%	9 309	1%
Financement Bénéficiaire	19 978	4%	18 739	2%	20 278	3%	21 356	3%
Etat / Ministères / Collectivités territoriales	5 092	1%	6 367	1%	6 970	1%	4 163	1%
AIF	119 537	23%	270 398	30%	161 844	23%	182 746	25%
Financement Pôle emploi (dont AIF)	242 203	47%	525 136	59%	366 298	52%	386 539	53%
OPCA	20 470	4%	15 495	2%	11 638	2%	9 348	1%
Conseil Régional	138 643	27%	276 119	31%	256 617	36%	264 051	36%
Autres	8 448	2%	14 284	2%	13 098	2%	11 586	2%
Financier non connu*	79 113		27 306	3%	21 392	3%	18 648	3%
Total des entrées en formation	518 796		889 537		704 072		725 000	

* Financier non connu : correspond aux entrées en formation non tracées dans le SI Pôle emploi par une AES (attestation d'entrée en formation), mais identifiées à partir du changement de catégorie du demandeur d'emploi.

Source : Pôle emploi

1.5.2.3. La rémunération pendant la formation

- **La rémunération des demandeurs d'emploi indemnisés**

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 l'ANPE, aujourd'hui par Pôle emploi, bénéficient du maintien de leur allocation durant cette formation. Ce principe a été reconduit dans les conventions d'assurance chômage successives, puis dans le décret du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage. Ainsi, en application de l'article 4 de l'annexe A au décret du 26 juillet 2019, les demandeurs d'emploi qui accomplissent, soit une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), soit une action de formation non inscrite dans ledit projet mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation, continuent à percevoir leur allocation d'assurance chômage. Cette allocation est alors dénommée « aide au retour à l'emploi-formation » (AREF). L'AREF est versée dans la limite de la durée des droits ouverts au titre de l'ARE.

Au 31 décembre 2018, le nombre de bénéficiaires de l'AREF était de 92 700, soit 3% des demandeurs d'emploi indemnisés. Le montant des prestations versées en 2018 s'élève à 1,319 milliard d'euros.

L'allocation de solidarité spécifique-formation (ASS-F) et la rémunération de fin de formation (R2F)

Plusieurs dispositifs permettent d'indemniser un demandeur d'emploi en formation à l'épuisement de ses droits à l'aide au retour à l'emploi-formation.

L'allocation de solidarité spécifique : le versement de l'allocation de solidarité spécifique est maintenu pour le demandeur d'emploi qui suit une action de formation non rémunérée, quelle que soit sa durée, dès lors que la participation à une telle action est constitutive d'une démarche active de recherche d'emploi. Cette allocation est alors dénommée « allocation de solidarité spécifique - formation » (ASS-F).

Au 31 décembre 2018, le nombre de bénéficiaires de l'ASS – F était de 2 800. Le montant des prestations versées par Pôle emploi en 2018 s'élève à 20,7 M€.

En 2011, le Gouvernement et le FPSPP ont décidé de créer un nouveau dispositif, **la rémunération de fin de formation (R2F)**, destiné à assurer un revenu de remplacement aux demandeurs d'emploi suivant une formation dont la durée excède celle de leurs droits à indemnisation au titre de l'assurance chômage. Cette aide est attribuée selon certaines conditions (la formation doit être qualifiante et concerner un métier en

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

tension). Le montant attribué dans le cadre de la R2F est égal au dernier montant journalier de l'ARE formation (AREF) perçu par l'intéressé à la date d'expiration de ses droits à cette allocation et dans la limite de 652,02 € par mois.

Jusqu'en 2018, cette allocation était financée par l'État et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et versée par Pôle emploi. En 2019, la prise en charge du dispositif est assurée en totalité par l'État compte tenu de la suppression du FPSPP portée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. A compter de 2020, le financement est assuré par Pôle emploi.

Effectifs des bénéficiaires de la R2F :

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Entrées R2F						
France entière	36 990	36 260	31 854	33 740	33 050	27 178
France métropolitaine	36 010	35 130	30 860	32 680		
Bénéficiaires au 31/12 en R2F						
France entière	23 620	22 570	21 057	21 670	19 500	17 800
France métropolitaine	23 230	22 140	20 710	21 240	19 100	17 400

Évolution du coût de la R2F :

	2016	2017	2018	2019
En M€	Exécution (RAP)	Exécution (RAP)	Exécution (RAP)	Prévision d'exécution (PAP)
R2F coût total	207	205,9	172,9	201,2
R2F dont coût État	107	103	88,9	201,2

- **La rémunération des demandeurs d'emploi non indemnisés**

Il existe le Régime public de rémunération des demandeurs d'emploi en formation (RFPE) qui permet à des chômeurs non-indemnisés mais inscrits à Pôle Emploi de percevoir une rémunération versée par Pôle Emploi pendant une formation. La condition principale est que la formation doit être conventionnée par Pôle Emploi (dans le cadre d'une AIF, une POE, une AFPR ou une AFC).

Il existe également une rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (RPS) versée par la Région. Pour bénéficier de la rémunération du RPS, la formation doit être agréée par les Conseils régionaux (président du Conseil Régional). L'agrément constitue la procédure unique d'ouverture du droit à rémunération. L'aide est versée par l'ASP (Agence de Services et de Paiements).

Le RPS est exclusif 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.

Les montants des rémunérations sont fixés par décret, la dernière revalorisation a été effectuée au 1^{er} janvier 2003. Le nombre de barèmes forfaitaires a été réduit et le barème qui concerne le plus grand nombre de stagiaires est passé de 637,74 euros à 652,02 euros (cf. tableau détaillé *infra*).

SITUATION DU STAGIAIRE	BAREME MENSUEL EN EUROS (STAGE A TEMPS PLEIN)
Primo demandeur d'emploi	130,34
16/17 ans	310,39
18/20 ans	339,35
21/25 ans	401,09
26 ans et +	
Travailleur privé d'emploi justifiant d'au moins 6 mois d'activité salariée sur une période de 12 mois	652,02
Mère de famille ayant eu trois enfants au moins	652,02
Femme divorcée, veuve, séparée judiciairement depuis moins de 3 ans	652,02
Personne assurant seule la charge d'au moins un enfant - Femme seule en état de grossesse	652,02
Personne reconnue travailleur handicapé	652,02
Personne reconnue travailleur handicapé et justifiant d'au moins 6 mois d'activité salariée sur une période de 12 mois	Rémunération calculée sur une moyenne des salaires perçus lors des 6 derniers mois d'activité. Plancher : 644,17 - Plafond 1932,52
Travailleur non salarié justifiant de cette qualité à l'entrée en stage et de l'exercice d'une activité salariée ou non salariée d'une durée de douze mois dont six mois consécutifs dans les trois ans qui précèdent l'entrée en stage	708,59

1.6. Les publics spécifiques

1.6.1. Les interventions en faveur des handicapés

Le faible niveau de qualification des demandeurs d'emploi handicapés représente le frein principal à leur accès et à leur maintien dans l'emploi : 65% d'entre eux ont en effet un niveau de qualification inférieur ou égal au BEP ou CAP, contre 48 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Seuls 1,2% des apprentis sont des apprentis handicapés ».

Faciliter l'accès à la formation professionnelle et à la qualification constitue donc un levier d'action important pour lutter efficacement contre le chômage de ce public fragile. À 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 signée le 16 novembre 2017 pour la période 2017-2020, entre l'État, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, CHEOPS, la CNSA, la CNAMTS, la CCMSA, l'UNML, l'ADF et l'ARF, en application de l'article L. 5214-1 B du code du travail.

La réforme de la formation professionnelle, issue de loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel le Gouvernement, engage des transformations structurelles de la politique de la formation professionnelle et de la politique de l'emploi des personnes handicapées afin d'accompagner la montée en compétences des personnes les plus éloignées du marché du travail et parmi elles, les personnes en situation de handicap. Les principales mesures portent sur la rénovation du dispositif et de la gouvernance du conseil en évolution professionnelle, la majoration de l'alimentation du compte personnel de formation pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, l'encadrement des actions de formation en situation de travail, la généralisation des référents handicap dans les CFA et dans les entreprises, la création d'une prépa apprentissage et plus généralement la réforme de l'apprentissage.

Enfin, le gouvernement a investi dans les compétences à travers le plan d'investissement dans les compétences doté de 13,8 mds d'euros, dont les différents programmes visent à prendre en compte les publics peu ou pas qualifiés et les plus éloignés du marché du travail à travers la transformation de la commande publique des conseils régionaux via les pactes régionaux d'investissement dans les compétences, la modification des achats de Pôle emploi (en partant des situations où les collectivités n'ont pas souhaité s'engager avec l'État en ARA et en PACA), des programmes généraux, soit des AAP nationaux, ou encore dans des programmes spécifiques (notamment dans les entreprises adaptées).

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Il s'ensuit qu'en 2017, l'État n'a plus financé que 333 actions de formation pour les personnes handicapées. La baisse pour l'État doit être mise en regard avec l'augmentation de l'intervention des régions.

En 2017, les Conseils régionaux ont formé 27 287 stagiaires et ont mobilisé un budget de 250,3 M€, soit une hausse de 7 % par rapport à 2016.

Enfin, en 2017, l'Agefiph et le Fiphfp ont financé 50 329 actions de formation pour les travailleurs handicapés et les demandeurs d'emploi en situation de handicap (contrats d'alternance primés compris, hors actions cofinancées avec l'État ou les conseils régionaux) contre 50 707 en 2017 (soit une baisse légère annuelle de 1 %) pour un budget de 101,3 M€ (- 9 % par rapport à 2017).

Le plan stratégique de l'Agefiph marque un repositionnement des actions de l'Agefiph sur le volet de la formation. Les actions sont dorénavant recentrées sur le champ de la compensation au détriment des achats de places de formation. Mécaniquement, cela induit une baisse du nombre d'entrées en formation accompagnée d'une baisse des financements.³³

Données formation des publics spécifiques

	2017		2018		Taux d'évolution 2017-2018 (%)	
	Actions de formation*	Budget engagé (M€)	Actions de formation*	Budget engagé (M€)	Actions de formation*	Budget engagé (M€)
Agefiph et fiphfp	50 707	111,2	50 329	101,3	-1%	-9%
- dont contrats professionlistion primés	2 444		2 396		-2%	
- dont contrat apprentissage primés	2 467		2 567		4,1%	

³³ Les données sur le niveau de formation des DEBOE émanent de Pôle emploi (à fin mars 2019).

Les données sur l'apprentissage proviennent de la Dares (année 2016...)

Les données chiffrées ci-dessus, autres que celles relevant de l'Agefiph et du Fiphfp, ont été fournies par l'ASP. Elles permettent de recenser les formations pour lesquelles les personnes handicapées ont bénéficié d'une rémunération, gérée par l'ASP. Ces données ne sont donc pas exhaustives, des actions de formation ayant pu être réalisées par ailleurs, notamment par exemple au profit de bénéficiaires du programme Compétences-clés géré par la région, de personnes handicapées non rémunérées pour suivre leur formation, de personnes handicapées salariées ou encore dans le cadre de dispositifs de droit commun au sein desquels la qualité de travailleur handicapé des bénéficiaires n'est pas tracée.

2. La sécurisation des parcours

2.1. L'orientation

Démarche d'émancipation et de construction d'un projet professionnel, l'orientation tout au long de la vie constitue un véritable enjeu pour l'accès à la qualification et à l'emploi dans une logique de sécurisation des parcours professionnels. En renouvelant le cadre du service public régional d'orientation (SPRO) et en étoffant son offre de services, la loi n° 2009-1437 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale entend donner concrètement accès au droit à la formation professionnelle et à l'accompagnement tout au long de la vie, afin que chacun puisse prendre en main son parcours, quelle que soit sa situation et quel que soit son projet.

2.1.1. Les évolutions législatives

Suite à l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 a institué un service public de l'orientation (SPO) qui visait à garantir à tout individu l'accès à une information gratuite et objective sur les métiers et l'offre de formation, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation. Ce service public se déclinait selon deux modalités :

- la mise en place d'un service dématérialisé « Orientation Pour Tous » qui bénéficie du financement de Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 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), dont le pilotage est partagé entre l'État et la Région. La création du SPRO a pour ambition de permettre de répondre à certains points faibles du SPO, tels que le manque de coordination entre les différents opérateurs notamment. Les compétences entre l'État et la Région ont été mieux définies et des organismes ont été reconnus membres du SPRO. Depuis, l'État définit ainsi 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 (SPRO) ainsi que la mise en œuvre au niveau régional du conseil en évolution professionnelle (défini et mis en place au niveau national). Elle assure, en outre, l'information sur la validation des acquis de l'expérience et anime le réseau des centres de conseil en validation des acquis de l'expérience. Elle arrête, enfin, le cahier des charges sur la base duquel les organismes qui proposent à toute personne un ensemble de services sont reconnus comme participant au service public régional de l'orientation.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel permet cependant de redéfinir les compétences attribuées à l'État et aux Régions en matière d'orientation. En effet, l'État, qui jusqu'alors était chargé de définir et de mettre en œuvre la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur et de délivrer l'information nécessaire, se voit également attribuer une nouvelle compétence en matière d'accompagnement aux élèves, étudiants et apprentis pour trouver leur voie de formation. La Région, quant à elle, organisera des actions d'information sur les métiers et les formations au niveau régional, national et européen, ainsi que sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle femme-homme. Ces actions d'information sont à destination des élèves, des étudiants. Lorsque ces actions auront lieu dans un établissement scolaire, la Région se coordonnera avec les psychologues de l'éducation nationale. Un cadre national de référence sera mis en place afin de coordonner l'action de l'État et des régions.

Par ailleurs, une partie des missions exercées par les délégations régionales de l'ONISEP (DRONISEP) sont transférées aux régions.

Enfin, des périodes d'observation en milieu professionnel pourront être organisées à des fins d'orientation professionnelle, pour les étudiants de l'enseignement supérieur.

2.1.2. Les services délivrés dans le cadre du service public régional de l'orientation

Le service public régional de l'orientation a pour objectif d'organiser une offre de services qui réponde à la diversité des attentes et des besoins des publics et qui tienne compte de l'évolution de leurs comportements, des usages ainsi que de l'évolution du contexte économique et social aux niveaux, national et régional. Il prend en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers, notamment dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Il garantit à toute personne :

- un accueil en proximité et de qualité ;
- une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération ;
- et l'accès à des services de conseil et d'orientation de qualité et organisés en réseaux.

Les acteurs de l'orientation sont notamment :

- les institutions qui interviennent dans l'orientation des jeunes, qu'ils soient élèves, étudiants ou jeunes actifs : les CIO / SCUIO, les CIDJ, les missions locales et autres structures susceptibles de s'adresser aux jeunes actifs (les organismes consulaires, l'APEC...)
- les institutions en charge de l'orientation des demandeurs d'emploi : l'acteur privilégié reste Pôle emploi (ainsi que les structures avec lesquelles il a une convention de partenariat renforcé, notamment les Cap emploi et les Missions locales). Ce rôle a été confirmé par la loi du 24 novembre 2009 transférant à Pôle emploi les psychologues du travail de l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) qui intervenait sur le champ de l'orientation.
- les institutions en charge de l'orientation des actifs occupés : l'APEC, spécialisé dans l'accompagnement des cadres, mais en termes de volume les principaux interlocuteurs en matière d'orientation professionnelle des actifs restent les organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF), notamment les FONGECIF. Ces derniers, à la suite de l'ANI du 5 décembre 2003 repris par la loi du 4 mai 2004, ont vu leur mission d'accompagnement et d'appui au projet des salariés se renforcer. Depuis 2007, les OPACIF ont structuré une offre de services en direction des salariés qui repose en premier lieu sur une analyse de la demande et l'accès à l'information, mais également sur l'appui à l'élaboration du projet professionnel, l'ingénierie de parcours, la définition d'un plan d'actions et l'accompagnement à sa mise en œuvre.

C'est en misant sur cette dynamique de création du SPRO que l'ANI du 13 décembre 2014 reconnaît pour toute personne active un conseil en évolution professionnelle (CEP) qui s'insère dans le service public régional de l'orientation et qui a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs.

Traduit à l'article 22 de la loi du 5 mars 2014, le conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc. Il prend la forme d'une offre de services telle que définie dans la deuxième partie du présent cahier des charges, gratuite, accessible à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a permis de renforcer le conseil en évolution professionnelle, notamment des actifs occupés, en lui conférant un financement dédié. La mise en place d'un marché public par France compétences dans les territoires permettra de sélectionner, dans chaque région, un opérateur chargé du conseil en évolution professionnelle des actifs occupés hors agents publics, et ainsi assurer un maillage territorial plus fin en lien avec les entreprises. Ces opérateurs seront désignés après avis du bureau des Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

Cette nouveauté modifie le paysage des opérateurs en charge du CEP. Jusqu'alors et depuis la création du dispositif en 2014, les opérateurs de droit étaient Pôle emploi, les Cap emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales et les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation. Désormais, seuls Pôle emploi, les missions locales, l'APEC et les Cap emploi seront opérateurs de droit du CEP désignés par la loi. S'ajoutent à ces opérateurs, les opérateurs qui seront choisis par France compétences afin de délivrer le CEP exclusivement aux actifs occupés hors agents publics. En 2019, les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation continueront par conséquent à délivrer le conseil en en évolution professionnelle.

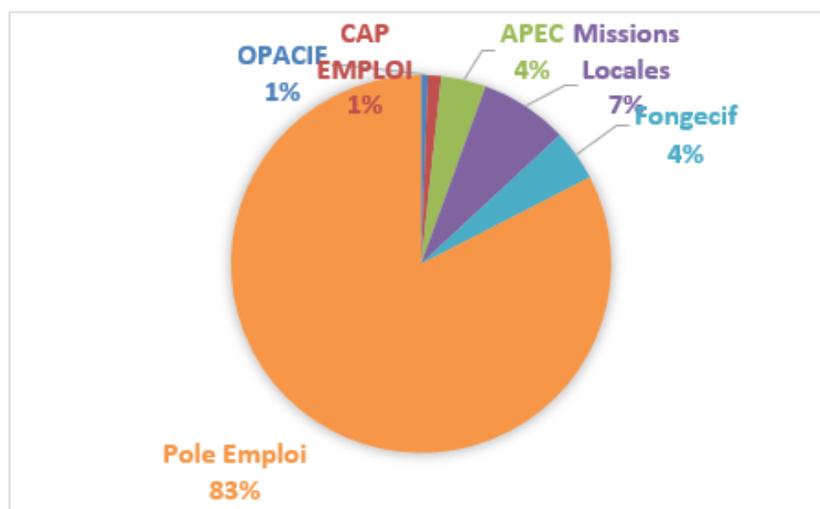
Le nouveau cahier des charges national du conseil en évolution professionnelle publié par arrêté du 29 mars 2019 présente l'offre de services du CEP, les principes, les modalités de délivrance et de suivi du conseil en évolution professionnelle. Ce cahier des charges est commun à tous les opérateurs du CEP, y compris ceux qui assureront le CEP pour les actifs occupés hors agents publics.

Comme proposé par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de février 2018, le premier niveau du CEP a été renforcé par rapport à l'ancien cahier des charges national du CEP qui avait été publié par arrêté de juillet 2014. Le cahier des charges de juillet 2014 prévoyait un premier niveau de conseil nommé « accueil individualisé » et particulièrement centré sur la délivrance d'informations. Le nouveau cahier des charges prévoit que le premier niveau de conseil permet au bénéficiaire de procéder à un premier niveau d'analyse de sa situation et de sa demande, de décider de la poursuite éventuelle de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.

Par ailleurs, les niveaux 2 et 3 du cahier des charges de 2014 ont été fusionnés en un seul niveau de conseil : l'accompagnement personnalisé. Il permet au bénéficiaire de continuer à recevoir une information individualisée, de clarifier sa demande et son besoin, et d'être accompagné et soutenu dans la formalisation et la mise en œuvre de son projet.

Le nombre de personnes accompagnées par un CEP sur les niveaux 2 et 3 s'est réparti ces dernières années de la manière suivante :

Année	Nombre de bénéficiaires entrés en CEP depuis le début de l'année
2015	55 053
2016	2 610 582
2017	2 063 706
2018	1 893 146



83% des accompagnements CEP sont réalisés avec des personnes en recherche d'emploi.

2.1.3. Les structures référentes en matière d'information (Centre INFFO, CARIF-OREF)

Le Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Centre Inffo)

Centre Inffo est une association loi 1901 à but non lucratif créée par un décret du 1^{er} mars 1976. C'est un opérateur du ministère du travail. Le projet de budget 2019 indique 80.22 équivalents temps plein : spécialistes du droit, de la documentation, du marché et des pratiques de formation, journalistes et professionnels de l'édition et de la publication.

Aux termes du décret n° 2003-479 du 4 juin 2003 modifiant le décret n° 76-203 du 1^{er} mars 1976, Centre Inffo constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle. Il intervient dans le cadre des politiques européennes en tant que référent désigné pour le CEDEFOP. Il élabore, capitalise et diffuse l'information et la documentation d'intérêt national, plus particulièrement, aux pouvoirs publics, partenaires sociaux et professionnels de l'orientation et de la formation. Il réalise cette mission en liaison avec les dispositifs régionaux d'information, en particulier les CARIF-OREF. Il compte 8 sites (dont www.centre-inffo.fr, www.orientationpourtous.fr, www.VAE.gouv.fr) et 2 produits numériques (formacode et orientactuel).

Enfin, Centre Inffo organise l'université d'hiver de la formation professionnelle. Le bilan de la 16^e UHFP organisée du 30 janvier au 1^{er} février 2019 à Biarritz est de 1 300 participants soit une participation en hausse de 24%. La 17^e UHFP est prévue fin 30 janvier début février 2020.

La collaboration entre l'État et Centre-Inffo est matérialisée par la signature le 29 janvier 2016 d'un 5^{ème} contrat d'objectifs pour la période 2016-2019. Ce COM assigne à l'association des objectifs chiffrés sur 4 ans dont le suivi et l'évaluation sont assurés par une commission, sur la base d'un tableau d'indicateurs. Ces objectifs ont été globalement atteints en 2018. La participation de Centre Inffo à la préparation et déclinaison des mesures liées à la loi du 5 septembre 2018 concertation sur l'apprentissage doit être soulignée. 2019 est l'année de négociation du prochain COM 2020-2026.

Le montant de la subvention pour charge de service public inscrite en annexe 1 du COM est de 4 983 625€ avant prise en compte de la réserve de précaution. Elle passe de 4 334K€ en 2018 à 4 045K€ en 2019 après application de la réserve.

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 ;
- Neuf sont des Groupements d'Intérêt Public (GIP) ;
- Deux sont intégrés à la collectivité. C'est le cas de la Corse et de Grand-Est.

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 2014 pour la période 2015-2020. 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.

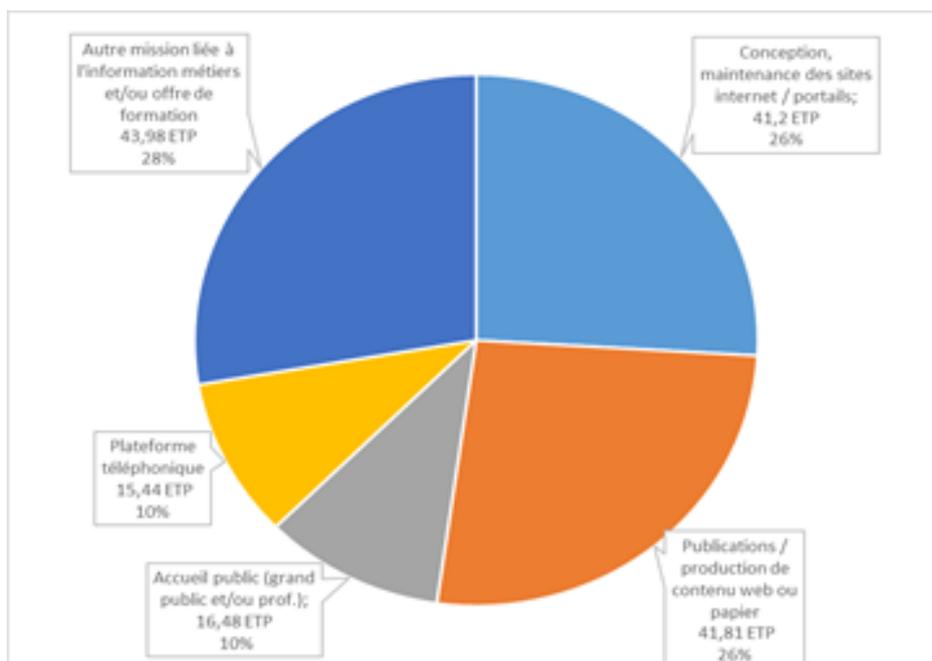
Ces structures sont chargées de trois missions essentielles, rappelées par une circulaire DGEFP du 25 juillet 2011.

Les CARIF favorisent la formation tout au long de la vie par l'accès à l'information sur la formation professionnelle. Ils sont notamment en charge de collecter l'information sur l'offre de formation régionale. Les données contenues dans les bases régionales des CARIF sont ensuite agrégées par l'association de mutualisation des moyens du réseau, le Réseau des CARIF-OREF (RCO), au sein de la base Offre Info qui recense l'ensemble des formations initiales et continues, telles qu'elles ont été collectées par les CARIF régionaux en fonction du contexte régional.

À cette fin, la mission principale du RCO est d'agrèger l'information sur l'offre de formation au niveau national et d'exercer un contrôle qualité des données reçues par les CARIF, mais aussi d'assurer un rôle d'animation autour de la base de données, et de contribuer à l'harmonisation des bases de données régionales. La base nationale Offre Info est notamment utilisée par tous les acteurs du Service Public de l'Emploi (SPE) ainsi que les conseillers en évolution professionnelle dans le cadre de la définition du projet de formation des personnes accompagnées. Elle est mise à jour quotidiennement et mise à disposition et interfacée avec de nombreux utilisateurs dont Pôle Emploi, les missions locales, l'APEC, les CAP emploi, les Fongecif/Opacif, la Caisse des dépôts et des Consignations (pour le CPF et le CPA), le Portail de l'alternance, le Portail orientation pour tous et le Portail Intercariforef. À noter que la base Offre Info est également alimentée par Certif Info, référentiel qui met à disposition les données relatives à la certification à des fins d'information ou de gestion aux usagers de l'offre.

Au 31 mars 2017, 337 369 actions de formations sont proposées par 33 152 organismes sur Offre Info ; 78 % des actions sont non conventionnées et 22 % sont conventionnées sur fonds publics. Au 28 mars 2017, la base Certif Info compte 60 404 enregistrements. En raison notamment de l'usage de cette base par plusieurs acteurs du service public de l'emploi, de son intérêt croissant au regard de la mise en place du CPF et du système de listes éligibles, le Ministère du travail est lié à RCO et l'ONISEP (pour Certif info) par convention jusqu'en 2018, ce socle conventionnel devant faire l'objet d'actualisation en fonction des enjeux nouveaux à prendre en compte.

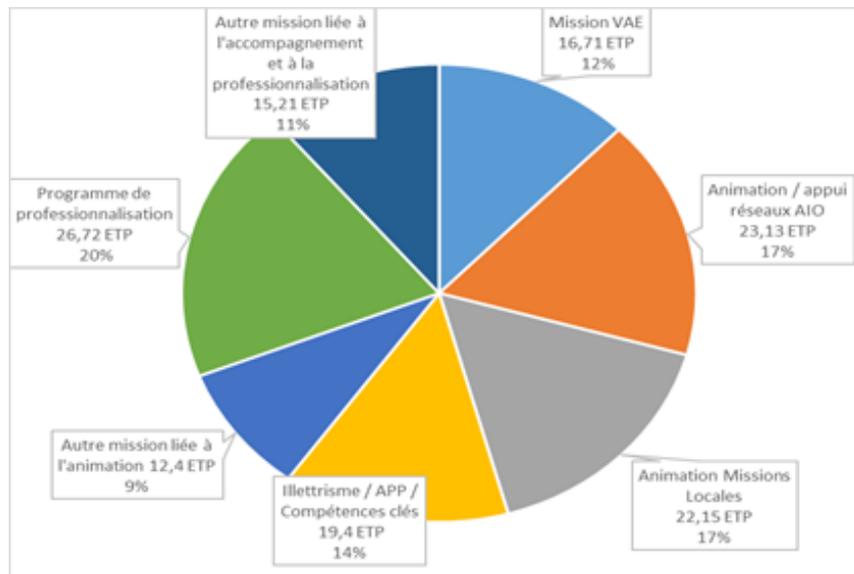
Répartition des emplois liés aux missions d'information



Source : Rapport d'activité du Réseau des Carif-Oref (RCO) 2015

Les CARIF ont également une mission d'accompagnement à la professionnalisation des acteurs du SPRO, qui s'exerce notamment par l'organisation de réunions d'information et d'échanges de bonnes pratiques, ou la production d'information sur site dématérialisé. Le Réseau des CARIF-OREF (RCO) a produit un document en février 2016 relatif à l'offre de coopération et professionnalisation inter acteurs des CARIF-OREF. Les thèmes relatifs aux actions collectives d'information, aux échanges de bonnes pratiques, et aux sessions de professionnalisation (modules de formation) sont par exemple l'appui à la VAE, le CPF, l'illettrisme, etc. Sur cette mission précise, le périmètre d'actions des CARIF est très différent en fonction des Régions et varie selon les orientations définies par les instances de gouvernance régionales.

Répartition des emplois liés aux missions d'animation/professionnalisation

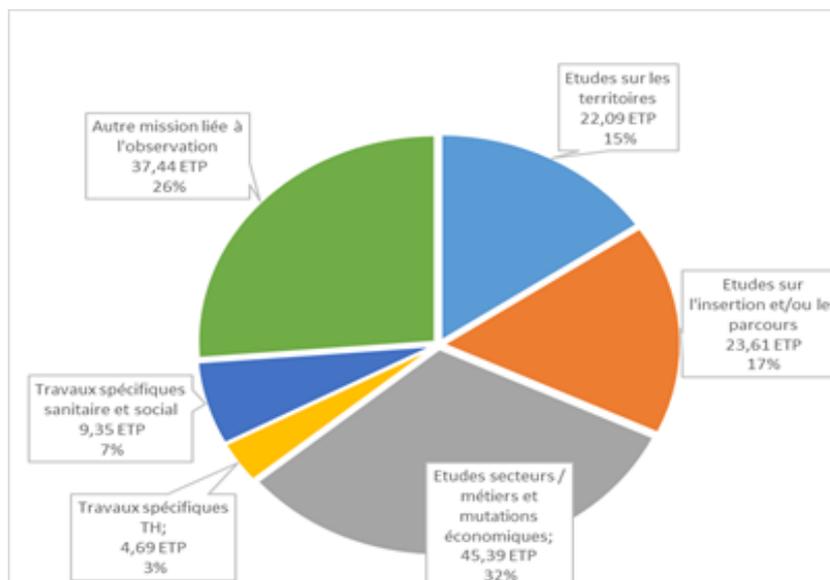


Source : Rapport d'activité du Réseau des Carif-Oref (RCO) 2015

Les OREF contribuent à l'observation, l'analyse et la prospective sur les évolutions de l'emploi, des compétences, des qualifications, de la formation et de la relation emploi-formation, ainsi que sur les évolutions des besoins et des attentes des publics et ce, en prenant en compte les mutations économiques, démographiques et sociales. À ce titre, ces structures ont eu vocation à apporter leur expertise pour l'élaboration des contrats de plans régionaux de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

Par ailleurs, certains CARIF-OREF portent également le secrétariat permanent des CREFOP. C'est le cas de six d'entre eux. Ce rôle permet de faciliter le dialogue entre les différents acteurs du quadripartisme en l'outillant notamment grâce aux travaux de l'observatoire.

Répartition des emplois liés aux missions d'études/observation



Source : Rapport d'activité du Réseau des Carif-Oref (RCO) 2015

2.2. La politique de certification

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).

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a opéré une refonte en profondeur de ce système, effective depuis le 1er janvier 2019, dans un triple objectif :

- clarifier le cadre juridique de la certification professionnelle, qui apparaissait difficilement identifiable et insuffisamment précis ;
- renforcer les leviers d'action juridique pour l'examen des demandes d'enregistrement au RNCP afin de renforcer la régulation et la montée en gamme du système ;
- mieux articuler la gouvernance avec les problématiques plus globales de pilotage des publiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles 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 au RNCP peuvent l'être de droit ou sur demande :

- un enregistrement de droit pour les diplômes et titres à finalité professionnelle créés par les ministères après avis de commissions professionnelles consultatives (CPC) ainsi que les diplômes de l'enseignement supérieur régis par les articles L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 du code de l'éducation.

Le décret du 24 décembre 2018 permet la constitution de CPC interministérielles, qui seront créées par un décret simple, dans un souci de mutualisation des expertises publiques et des analyses des besoins en compétences et d'une meilleure articulation des programmes de certification. La composition des onze nouvelles CPC est resserrée, dans une logique de pilotage stratégique renforcé associant plus étroitement les partenaires sociaux représentatifs au niveau interprofessionnel. Leur pouvoir est renforcé, l'avis de ces instances étant désormais un avis conforme qui confère un véritable droit de veto aux partenaires sociaux. Enfin, les branches seront 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 pourront transmettre des propositions de création de tout ou partie d'un projet de diplôme ou titre à finalité professionnelle.

- Un enregistrement sur demande pour tous les autres diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification professionnelle afin de garantir l'ouverture du système à des organismes de toute nature dès lors qu'ils satisfont aux critères renforcés par le décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018. Ces certifications professionnelles sont enregistrées au RNCP sur décision du directeur de France compétences après avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle.

2.2.1. Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) a été ouvert au public en mai 2004. Depuis sa création, le RNCP est alimenté par les fiches descriptives des certifications professionnelles, établies de manière homogène : conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les diplômes et les titres à finalité professionnelle sont classés par domaine d'activité et par niveau de qualification. C'est également le cas des certificats de qualification professionnelle (CQP) établis par les branches professionnelles ayant fait l'objet d'une demande d'enregistrement depuis le 1er janvier 2019.

Un effort de rationalisation du nombre de fiches, en particulier dans le domaine de l'enseignement supérieur, a été initié et se traduit par une baisse significative du nombre de certifications professionnelles enregistrées au RNCP (7 958 au 30 août 2019).

Certifications professionnelles actives enregistrées au RNCP (au 30 août 2019)

	Certifications professionnelles actives
Certifications enregistrées de droit	5 689
dont enseignement supérieur	3 909
dont éducation nationale	577
dont travail	252
dont agriculture	153
dont jeunesse et sport	48
dont santé	17
dont travail social et intervention sociale	13
dont culture	18
dont transports	55
dont titres d'ingénieurs	616
Certifications enregistrées sur demande	2 269
dont certificats de qualification professionnelle	440
TOTAL	7 958

Au 30 août 2019, 2 179 certifications ou habilitations actives sont enregistrées au répertoire spécifique.

2.2.2. La certification professionnelle au ministère chargé 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 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, leur maintien dans l'emploi ainsi qu'une politique de promotion sociale tout au long de la vie active.

Les titres professionnels attestent de compétences professionnelles qui permettent une opérationnalité directe dans l'emploi.

Par ailleurs, la construction des titres en blocs de compétences, appelés certificats de compétences professionnelles (CCP), autorise un accès au titre par capitalisation et permet d'attester des compétences acquises en cas d'échec partiel à l'examen.

Il existe aujourd'hui 249 titres du ministère du travail qui couvrent les champs professionnels du BTP, de l'industrie, 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 (54%) et en alternative à celles-ci dans une logique de filière mais aussi parce qu'un actif peut souhaiter obtenir une certification professionnelle ne se limitant pas à l'acquisition d'une opérationnalité mais permettant un parcours professionnel y compris en dehors de la branche.

Une nouvelle dimension a été donnée à la politique du titre en 2016, leur acquisition étant maintenant encouragée de manière généralisée par l'apprentissage.

Les sessions d'examen qui sanctionnent les titres professionnels sont organisées dans des centres agréés par les préfets de région. Le contrôle de conformité des sessions ainsi que la délivrance des titres obtenus sont assurés par les unités départementales des Direccte.

En 2018, le nombre de candidats au titre professionnel était de 166 631. En 10 ans, ce chiffre a presque doublé, témoignant du dynamisme de cette politique. Avec un taux de réussite aux examens de 74,4%, 123 970 candidats ont pu acquérir un titre professionnel en 2018.

En outre, six mois après les épreuves, 71,1% des titulaires de titres ont accédé à un emploi contre 43,7% pour ceux qui ont échoué aux épreuves. Ce taux d'accès est de 58,6 % en cas de validation partielle, ce qui illustre l'employabilité qui découle des blocs de compétences composant les titres.

Une enquête est par ailleurs menée auprès des entreprises ayant recruté un titulaire de titre professionnel. Il en ressort notamment que :

- 59,9% des entreprises ayant recruté un certifié au titre professionnel déclarent rencontrer habituellement des difficultés à recruter sur ce type de poste dont plus de la moitié pour des raisons de pénurie de profils, d'inadéquation des compétences, de manque d'expérience des candidats et/ou de manque de motivation ;
- les titres professionnels permettent aux entreprises de recruter des professionnels maîtrisant leur métier : pour 83,3% des entreprises, les certifiés recrutés maîtrisent les techniques de base et pour 68 %, les techniques avancées de leur métier ;
- les titres professionnels assurent aux entreprises de recruter des salariés opérationnels : pour 87,8% des entreprises, les certifiés recrutés ont su s'adapter rapidement aux exigences du poste occupé.

2.3. La validation des acquis de l'expérience

Instituée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue, à côté de la formation initiale et de la formation continue, une troisième voie d'accès à la certification professionnelle. Depuis cette date, toute personne peut obtenir la totalité d'une certification grâce à la reconnaissance de son expérience, que cette dernière ait été acquise à travers des activités salariées, non salariées ou bénévoles. La procédure compte deux grandes étapes : la recevabilité et le passage devant un jury de validation. Toutes les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) peuvent être obtenues par la voie de la VAE (diplômes, titres, CQP, CQPI). Dans les résultats présentés par la suite, seuls sont considérés les diplômes ou titres à finalité professionnelle inscrits de droit au RNCP et délivrés par l'État ou au nom de l'État, par le biais des ministères compétents.

• Évolution d'ensemble

En 2018, un peu plus de 62 600 candidats ont déposé un dossier de recevabilité en vue d'obtenir par la validation des acquis de l'expérience (VAE) un diplôme ou un titre délivré par l'État³⁴. Ce chiffre est en hausse de 2 % par rapport à 2017. La même année, près de 38 700 candidats se sont présentés devant un jury de VAE³⁵, soit une baisse de 6 % par rapport à 2017. Parmi eux, près de 24 000 candidats ont obtenu la certification visée (validation complète), soit un taux de réussite de 62 %, en hausse de trois points de pourcentage par rapport à 2017. Le nombre de certifications obtenues baisse de 4 % par rapport à 2017. L'année 2018 entame ainsi un retour à la normale après l'expérimentation intitulée « Démarche intégrée pour 10 000 VAE pour la qualification et l'emploi », qui avait conduit à une augmentation importante de l'accès aux titres du ministère du Travail en 2017.

³⁴ Les données du ministère de l'Enseignement supérieur sont encore provisoires pour 2018.

³⁵ Les candidats qui se présentent une année ont pu déposer leur dossier de recevabilité plus tôt cette même année ou l'année précédente.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

- **Les données par ministère certificateur**

En 2018, l'Éducation nationale reste le principal certificateur. Avec environ 13 700 certifications, un chiffre en nette hausse par rapport à 2017 (+8 %), il concentre plus de la moitié des certifications délivrées par VAE en 2018.

Le ministère des Solidarités et de la Santé retrouve sa place habituelle en deuxième position avec un peu plus de 3 800 certifications obtenues. Ce chiffre est en légère hausse par rapport à 2017 (+1 %), mais ne retrouve pas son niveau de 2016. En revanche le nombre de dossiers de recevabilité augmente de 36 % pour ce ministère, ce qui laisse présager une augmentation prochaine du nombre de candidats présentés et de certifications obtenues. Pour mémoire, entre 2016 et 2017 le nombre de certifications délivrées par le ministère des Solidarités et de la Santé avait accusé une baisse de 24 %, sans doute partiellement en raison d'un effet de substitution entre les diplômés de ce ministère et les titres du ministère du Travail dans le cadre de l'expérimentation 10 000 VAE.

Selon des données encore provisoires, le ministère de l'Enseignement supérieur serait le troisième certificateur avec près de 2 700 certifications obtenues, suivi de près par le ministère du Travail avec environ 2 600 certifications obtenues, un chiffre en baisse de 41 % par rapport à 2017. Le ministère du Travail avait connu une forte augmentation du nombre de certifications délivrées en 2017 suite à la mise en œuvre de l'expérimentation intitulée « Démarche intégrée pour 10 000 VAE pour la qualification et l'emploi », une expérimentation de VAE collective à destination des demandeurs d'emploi initiée en 2016 dans le cadre du plan « 500 000 formations supplémentaires pour les personnes en recherche d'emploi ».

Candidats à la VAE dans les différents ministères

Candidats à la VAE dans les différents ministères certificateurs	Nombre de candidats recevables				Nombres de candidats présentés			
	2017	2018	Evolution 2017/2018	Evolution 2013/2018	2017	2018	Evolution 2017/2018	Evolution 2013/2018
Ministère de l'Éducation nationale (CAP au BTS)	29 171	29 790	2 %	-5 %	18 134	19 430	7 %	-6 %
Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (1)	5 442	5 557	2 %	-24 %	3 898	3 791	3 %	-12 %
Ministère de l'Agriculture	901	841	-7 %	2 %	402	487	21 %	8 %
Ministère des Solidarités et de la Santé (2)	12 839	17 405	36 %	23 %	9 544	9 148	-4 %	-37 %
Ministère du Travail (3)	9 504	5 378	-43 %	-14 %	7 473	3 663	-51 %	-28 %
Ministère des Sports	2 589	2 465	-5 %	85 %	1 289	1 272	-1 %	44 %
Ministère des Armées	180	209	16 %	-10 %	124	116	-6 %	-27 %
Ministère de la Culture	548	280	-49 %	-54 %	344	356	3 %	-34 %
Ministère de la Transition écologique	399	694	74 %	345 %	128	414	223 %	431 %
Ensemble des ministères certificateurs	61 573	62 619	2 %	1 %	41 336	38 677	-6 %	-17 %
Ensemble des ministères certificateurs, hors ministère de l'Enseignement supérieur	56 131	57 062	2 %	5 %	37 438	34 886	-7 %	-17 %

Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

(1) Les données du ministère de l'enseignement supérieur sont provisoires pour 2018. Les données 2017 ont été révisées depuis le Jaune budgétaire de l'année passée.

(2) Les données 2017 du ministère des Solidarités et de la Santé ont été révisées depuis le Jaune budgétaire de l'année passée.

(3) En 2015 la méthode de calcul du nombre de certifications complètes délivrées au ministère du Travail a changé. En effet, les centres AFPA utilisant désormais le même système d'information que les autres centres agréés (Valce), seule cette source est utilisée. L'évolution entre 2013 et 2018 doit donc être interprétée avec prudence.

Nombre de certifications complètes délivrées

Année	Ministère de l'Éducation nationale (CAP au BTS)	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (1)	Ministère de l'Agriculture (2)	Ministère des Solidarités et de la Santé (3)	Ministère du Travail (4)	Ministère des Sports	Ministère des Armées	Ministère de la Culture	Ministère de la Transition écologique	Ensemble des ministères certificateurs	Ensemble des ministères certificateurs, hors ministère de l'Enseignement supérieur
2006	13 636	1 842	237	5 013	4 514	614	53	14	33	25 956	24 114
2007	13 855	2 154	257	7 316	5 478	562	51	396	15	30 084	27 930
2008	14 127	2 016	338	5 719	5 482	614	185	498	9	28 988	26 972
2009	14 813	2 154	401	8 308	5 580	442	266	97	9	32 070	29 916
2010	13 220	2 225	370	7 578	5 479	528	378	56	14	29 848	27 623
2011	13 561	2 397	431	7 047	5 912	610	375	51	39	30 423	28 026
2012	13 628	2 370	352	6 518	4 810	496	181	292	30	28 677	26 307
2013	13 805	2 544	340	6 133	3 894	408	126	210	24	27 484	24 940
2014	13 400	2 591	348	5 273	3 567	432	90	ND	27	25 728	23 137
2015	13 153	2 589	285	4 965	3 063	474	89	ND	24	24 642	22 053
2016	12 836	2 276	261	4 890	2 224	519	114	ND	22	23 142	20 866
2017	12 656	2 793	269	3 754	4 455	641	98	201	40	24 907	22 114
2018	13 650	2 677	348	3 808	2 611	546	90	208	33	23 971	21 294

Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

(1) Les données du ministère de l'Enseignement supérieur sont provisoires pour 2018. Les données 2017 ont été révisées depuis le Jaune budgétaire de l'année passée.

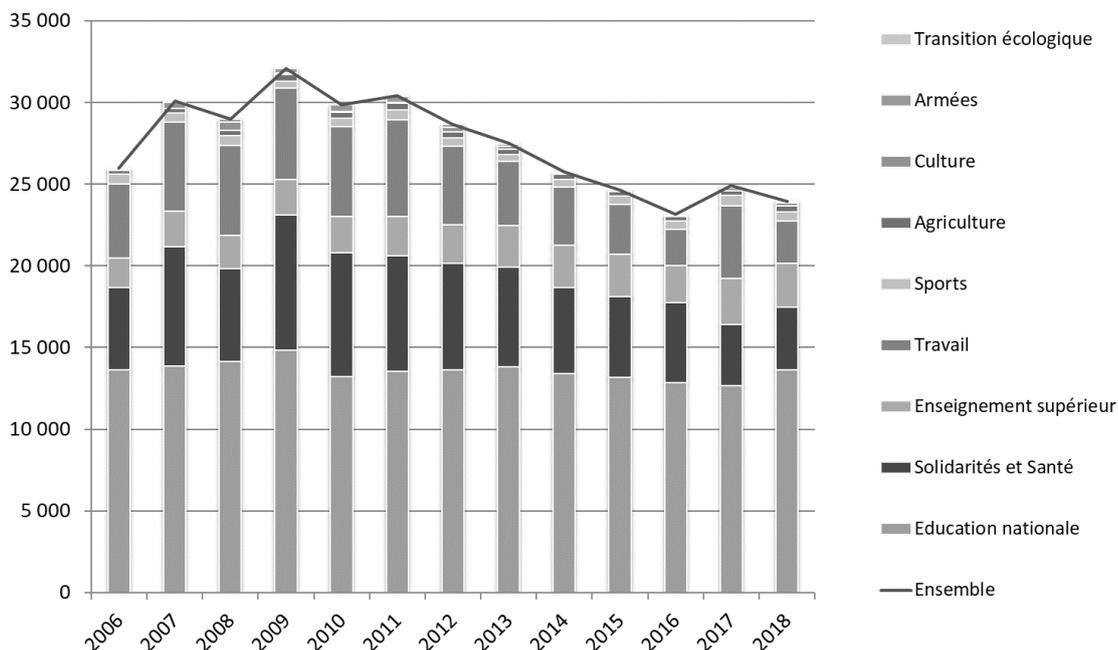
(2) Pour l'année 2006, les données du ministère de l'agriculture ne prennent en compte que les candidats aux diplômes de l'enseignement technique.

(3) Les données 2017 du ministère des Solidarités et de la Santé ont été révisées depuis le Jaune budgétaire de l'année passée.

(4) En 2015, la méthode de calcul du nombre de certifications complètes délivrées au ministère du Travail a changé. L'évolution des chiffres avant et après 2015 doit donc être interprétée avec prudence. En effet, les centres AFPA utilisant désormais le même système d'information que les autres centres agréés (Valce), seule cette source est utilisée.

ND : non disponible.

Évolution du nombre de certifications complètes délivrées



Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

Les systèmes d'information pour le suivi des parcours des candidats à la certification par VAE

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

Au niveau national, les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur ont, pour leur part, bâti un dispositif de collecte annuelle des informations sur la VAE par questionnaire auprès des académies et des établissements de l'enseignement supérieur (enquêtes n° 62 auprès des académies et n° 67 auprès des établissements d'enseignement supérieur et du CNAM). Ce dispositif fournit des données agrégées. La plupart des autres ministères 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 divers ministères certificateurs, la Dares collecte chaque année auprès des différents ministères des données agrégées sur les candidats.

CINQUIÈME PARTIE

Les organismes de formation

1. Les prestataires de formation continue en 2017

1.1. Présentation générale

En 2017, 67 600 organismes de formation professionnelle continue³⁶ ont réalisé un chiffre d'affaires de 14,9 milliards d'euros. Leur nombre est relativement stable par rapport à 2016 mais leur chiffre d'affaire est en hausse de 4,1 % (tableau 1).

Tableau 1 : Les organismes de formation et leur chiffre d'affaires en 2017

	Organismes (en nombre)	Évolution 2016/2017 (en %)	Chiffres d'affaires (1) (en millions d'euros)	Évolution 2016/2017 (en %)
Ensemble	67 600	-0,6	14 910	4,1
Selon le statut (en %)				
Privé à but lucratif	53,5	-2,6	53,2	4,8
Privé à but non lucratif	18,0	-3,5	23,0	0,7
Formateurs individuels	26,0	6,0	3,4	12,1
Public et parapublic	2,5	1,3	20,4	4,7

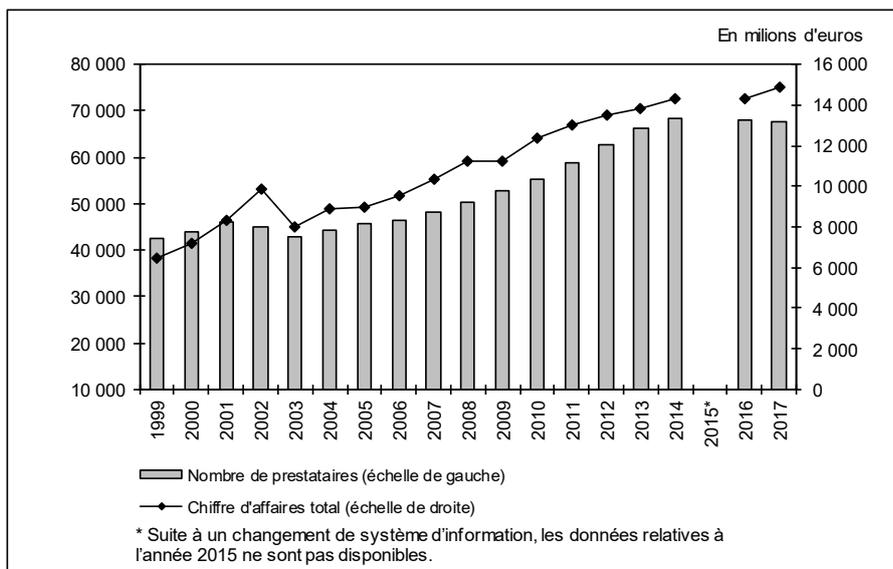
(1) Ressources pour les prestataires publics ou parapublics

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

L'activité des organismes de formation est contrastée selon le statut juridique des prestataires. Toujours dynamique pour les organismes du secteur privé à but lucratif (+4,8 % de chiffre d'affaires entre 2016 et 2017), elle l'est également pour les formateurs individuels (+12,1 %). Le chiffre d'affaire des organismes des secteurs public et parapublic augmente lui aussi entre 2016 et 2017 tandis qu'il est relativement stable pour les organismes du secteur privé à but non lucratif, après plusieurs années de hausse.

Le nombre d'organismes semble se stabiliser après plusieurs années de hausses principalement dues aux formateurs individuels et aux organismes du secteur privé (graphique 1).

Graphique 1 : Prestataires et chiffre d'affaires de 1999 à 2017



Les plus gros organismes concentrent toujours une part importante de l'activité : 1,1 % des organismes (i.e. les organismes dont le chiffre d'affaire dépasse les trois millions d'euros) réalisent à eux seuls un peu moins de la moitié (45,7%) du chiffre d'affaires du secteur.

³⁶ Sont concernés ici l'ensemble des organismes de formation professionnelle continue, qu'il s'agisse de leur activité principale ou secondaire. A noter que la formation est prise dans une acception très large : les bilans de compétences et les prestations d'orientation et d'accompagnement sont intégrées dans le périmètre considéré.

1.2. Des organismes de formation principalement privés

En 2017, 97,5 % des organismes de formation sont issus du secteur privé, part quasi-constante depuis 1999. Les organismes à but lucratif représentent 53,5 % du total de ces organismes, viennent ensuite les formateurs individuels (26 %) puis les organismes à but non lucratif (18 %). Les organismes du secteur privé réalisent plus des trois quarts du chiffre d'affaires.

1.3. Le nombre de stagiaires formés continue d'augmenter

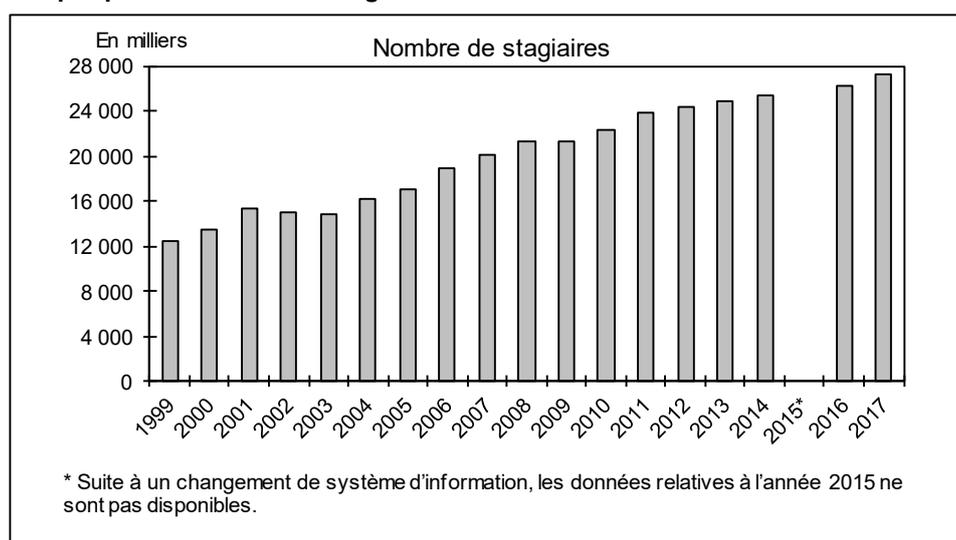
Le nombre de stagiaires formés continue d'augmenter en 2017 (graphique 2). Sur un peu plus de 27 millions de stagiaires formés (tableau 2), 23,5 millions ont été accueillis dans les centres de formation du secteur privé, soit environ 87 % du total.

Tableau 2 : Nombre de stagiaires en 2017

	Nombre de stagiaires (en milliers)	Évolution 2016/2017 (en %)
Ensemble	27 166	3,7
Selon le statut (en %)		
Privé à but lucratif	56,8	4,9
Privé à but non lucratif	21,0	-4,8
Formateurs individuels	8,9	15,9
Public et parapublic	13,3	6,3

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Graphique 2 : Nombre de stagiaires de 1999 à 2017



Encadré : définitions

Dans les résultats présentés, les organismes considérés comme des organismes de formation continue sont ceux qui renseignent un bilan pédagogique et financier et dont le chiffre d'affaire est strictement supérieur à zéro.

2. Les principaux prestataires

2.1. L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

Le 1^{er} janvier 2017, l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes a été transformée en établissement public industriel et commercial, en application de l'ordonnance n° 2016-1519 du 10 novembre 2016, ratifiée par le Parlement *via* la loi n° 2017-204 du 21 février 2017. A l'occasion de ce changement de statut juridique, elle est devenue l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

Le nouveau cadre institutionnel a permis plusieurs avancées significatives :

- une gouvernance renouvelée et unifiée avec un conseil d'administration qui est respectueux du quadripartisme dans sa composition ;
- une clarification des missions de service public et des activités concurrentielles assurées par deux filiales « AFPA accès à l'emploi » et « AFPA entreprises » opérationnelles depuis le 1^{er} janvier 2018 ;
- une maîtrise pleine et entière de son patrimoine immobilier après le transfert de 116 sites propriété de l'État vers le nouvel EPIC.

En qualité d'organisme de formation, l'AFPA dispense des formations ouvertes aux demandeurs d'emploi et aux salariés pour favoriser le retour à l'emploi, l'accès à un premier emploi et le développement des compétences

Répartition de l'activité de formation par type de collectivité en JFS pour l'année 2018

	2018	Part dans l'activité du CNFPT	Poids des effectifs FPT au 31/12/2015
Conseil régional	73 509	3,3 %	4,4 %
Conseil départemental	279 980	12,7 %	15,3 %
Commune de moins de 1 000 hab	73 909	3,4 %	4,4 %
Communes de 1 000 à 1 999 hab	64 143	2,9 %	3,6 %
Commune de 2 000 à 9 999 hab	313 503	14,2 %	13,7 %
Commune de 10 000 à 19 999 hab	173 262	7,9 %	7,2 %
Commune de 20 000 à 39 999 hab	193 742	8,8 %	8,3 %
Commune de plus de 40 000 hab	374 704	17,0 %	16,6 %
CCAS/CE	104 565	4,7 %	6,9 %
EPCI	347 941	15,8 %	15,7 %
SDIS	95 372	4,3 %	2,7 %
Autres	111 234	5,0 %	1,2 %
TOTAL	2 205 865	100,0 %	100,0 %

Source : rapport d'activité du CNFPT 2018, INSEE, données SIASP au 31 décembre 2015 (retraitement CNFPT), Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT.
pour le maintien ou l'évolution dans l'emploi.

Bilan 2018

De manière générale, en 2018, les entrées stagiaires ont baissé de -13,3% par rapport à 2017 et les heures de formation ont baissé de -18,6% durant la même période.

- **Entrées en formation et heures de formation dispensées (cf. tableaux 1 et 2).**

124 060 actifs sont entrés en formation en 2018 (-13,3% par rapport à 2017), dont 74 931 demandeurs d'emploi (-12,1% par rapport à 2017), et 49 129 salariés (- 15 % par rapport à 2017). Les demandeurs d'emploi restent majoritaires : ils ont représenté 60,4% des stagiaires entrés en formation à l'AFPA en 2018 et 79% des heures de formation dispensées.

44,4 millions d'heures de formation ont été dispensées (hors enseignement à distance) en 2018 (soit une baisse de 18,6% par rapport à 2017), dont 35,1 millions d'heures pour les demandeurs d'emploi (-21,7%) et 9,3 millions d'heures pour les salariés (-4,2%).

En 2018, les heures de pré-qualification ont représenté un total de 2,1 millions d'heures en baisse de -16,2% par rapport à 2017, et les heures de pré-insertion 0,6 millions d'heures en baisse de -24,1% par rapport à 2017.

Tableau 1 : Nombre de stagiaires entrés en formation et nombre d'heures de formation dispensées en 2017 et 2018

Années 2017-2018 Hts et Stagiaires entrés par type	HTS		Variation	Stagiaires entrés		Variation
	2017	2018	2018/2017	2017	2018	2018/2017
Formation professionnelle	51 261 435	41 723 646	-18,6%	128 159	111 069	-13,3%
Pré-formation	2 462 993	2 064 013	-16,2%	11 541	10 015	-13,2%
Pré-insertion	809 332	614 111	-24,1%	3 347	2 976	-11,1%
Total	54 533 760	44 401 770	-18,6%	143 047	124 060	-13,3%

Tableau 2 : Nombre de stagiaires entrés en formation et nombre d'heures de formation dispensées en 2017 et 2018 par dispositif

Années 2017-2018 Hts et Stagiaires entrés par mesure	HTS		Variation	Stagiaires entrés		Variation	Stagiaires en Formation		Variation
	2017	2018	2018/2017	2017	2018	2018/2017	2017	2018	2018/2017
Migrants	147 454	515 432	-	608	1 626	-	608	2 085	242,9%
Etat Publics spécifiques	1 091 521	830 202	-23,9%	1 364	1 211	-11,2%	2 066	1 802	-12,8%
Organismes institutionnels	7 151 878	4 532 838	-36,6%	20 486	13 378	-34,7%	29 379	17 826	-39,3%
Collectivités territoriales	32 098 582	24 946 778	-22,3%	53 000	50 172	-5,3%	75 671	66 190	-12,5%
Organismes paritaires	4 117 719	4 168 575	1,2%	9 400	8 401	-10,6%	11 975	11 168	-6,7%
Emplois d'avenir	174 044	68 586	-60,6%	363	143	-60,6%	773	340	-56,0%
Ss-total Demandeurs d'emplois	44 781 198	35 062 411	-21,7%	85 221	74 931	-12,1%	120 472	99 411	-17,5%
Militaires	1 147 086	1 084 991	-5,4%	1 240	1 160	-6,5%	1 969	1 831	-7,0%
CIF	4 045 374	4 286 295	6,0%	4 390	4 570	4,1%	6 914	7 214	4,3%
Alternance	1 214 435	1 189 805	-2,0%	4 816	4 163	-13,6%	7 416	7 051	-4,9%
Entreprises	3 324 099	2 765 424	-16,8%	46 559	38 499	-17,3%	49 913	41 388	-17,1%
Autres salariés	21 568	12 844	-40,4%	821	737	-10,2%	908	780	-14,1%
Ss-total Salariés	9 752 562	9 339 359	-4,2%	57 826	49 129	-15,0%	67 120	58 264	-13,2%
Total	54 533 760	44 401 770	-18,6%	143 047	124 060	-13,3%	187 592	157 675	-15,9%

- **Durée moyenne des formations**

La durée moyenne de l'ensemble des formations a baissé de -2% en 2018, après une hausse de 2,2% en 2017. Elle se situe à 382 heures de formation (381 heures en 2016 et 407 heures en 2015).

La durée moyenne des formations des demandeurs d'emploi a été de 515 heures contre 196 heures pour les salariés.

Formation professionnelle

LE CONTRÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Tableau 3 : Durée moyenne des formations dispensées en 2017 et 2018

Années 2017-2018	2017		2018		Variation	
	Formation (1)	Ensemble (2)	Formation (1)	Ensemble (2)	Formation (1)	Ensemble (2)
Durée moyenne par mesure-en HTS						
Migrants	399	398	382	382	-	-
Etat Publics spécifiques	824	815	776	773	-5,8%	-5,2%
Organismes institutionnels	381	357	359	334	-5,7%	-6,7%
Collectivités territoriales	646	617	585	567	-9,5%	-8,2%
Organismes paritaires	478	464	556	541	16,5%	16,5%
Emplois d'avenir	402	407	347	343	-13,6%	-15,9%
Ss-total Demandeurs d'emplois	561	532	537	515	-4,3%	-3,1%
Militaires	926	922	945	943	2,0%	2,2%
CIF	959	952	975	968	1,6%	1,7%
Alternance	272	266	280	278	2,9%	4,7%
Entreprises	82	72	84	75	2,9%	3,6%
Autres salariés	52	54	42	45	-20,0%	-16,5%
Ss-total Salariés	199	171	225	196	12,6%	14,5%
Total	428	390	415	382	-3,1%	-2,0%

(1) Formations référencées ou homologuées de l'AFPA donnant lieu à la délivrance d'un titre professionnel du ministère chargé de l'emploi

(2) Y compris formations spécifiques mises en place à la demande.

2.2. Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)

Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) a été créé par la Convention en 1794 sur proposition de l'Abbé Henri Grégoire, pour « perfectionner l'industrie nationale ». L'établissement a pour vocation historique de concourir à la diffusion de l'innovation technologique et des savoirs scientifiques, ainsi qu'à la promotion de l'esprit de création. Il célébrera en 2019 le bicentenaire de l'ordonnance royale créant en son sein les premiers « enseignements publics et gratuits pour l'application des sciences aux arts industriels ». Aujourd'hui, le Conservatoire est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, régi par le décret n° 88-413 du 22 avril 1988 modifié. Doté du statut de grand établissement, il est placé sous la tutelle du ministère en charge de l'Enseignement supérieur. Il est membre fondateur de la communauté d'universités et d'établissements (ComUE) Hesam.

Situé à Paris, l'établissement public anime un réseau de 20 centres régionaux associés et de plus de 150 centres d'enseignement. Ce maillage en France métropolitaine et ultramarine lui assure un ancrage territorial unique dans l'enseignement supérieur qui est appelé à se renforcer pour répondre aux besoins en compétences des individus, des entreprises et des collectivités locales. Labélisé « action cœur de ville » par le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, le projet « au cœur des territoires » vise ainsi à créer 100 nouveaux points d'accès à la formation d'ici 2021, principalement dans les villes moyennes. Le Cnam est parallèlement signataire de plus de 140 accords de coopération dans une cinquantaine de pays, et est notamment implanté, en propre ou par des centres de représentation, en Chine, en Côte d'Ivoire, au Liban, à Madagascar et au Maroc.

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.

Il propose 520 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...) qui souhaitent évoluer professionnellement, trouver ou retrouver un emploi, actualiser leurs connaissances et développer leurs compétences. Le Cnam dispose de 226 diplômes ou titres à finalité professionnelle actuellement enregistrés au RNCP : 20 au niveau III, 93 au niveau II et 113 au niveau I (incluant les diplômes d'ingénieur). Le Cnam s'est fortement engagé dans la modularisation de ses certifications professionnelles, accessibles en blocs de compétences.

Afin de s'adapter aux contraintes de chacun et favoriser la réussite de tous, le Cnam propose des modalités variées : cours en journée, le soir ou le samedi, en présentiel ou à distance, en alternance, unités d'enseignement à la carte capitalisables. Il assure parallèlement une ingénierie de parcours qui allie conseil en orientation et en insertion professionnelle, validation des acquis de l'expérience... Chaque année, le Conservatoire accueille ainsi 54600 auditeurs³⁷ et délivre plus de 14 000 diplômes qui, pour deux diplômés sur trois, leur a permis d'évoluer professionnellement.

Fort de son expérience en matière d'ingénierie de formation, le Conservatoire s'adresse également aux collectivités territoriales, organisations, entreprises et professionnels d'un secteur auxquels il apporte des réponses adaptées sous forme de stages intra ou inter-entreprises ou de prestations de conseil-ingénierie et d'expertise.

Le Conservatoire est aussi à l'écoute des grands enjeux sociétaux et économiques. À travers dix-neuf laboratoires, il contribue à la compétitivité des entreprises, à la création d'emplois et au développement de l'innovation scientifique et technologique dans des domaines variés couvrant les sciences de l'ingénieur, les sciences économiques, de gestion et sociales.

Le Cnam contribue enfin à la diffusion de la culture scientifique et technique à travers le Musée des arts et métiers ou le service commun de documentation mais aussi grâce à l'organisation d'expositions, de manifestations et de conférences destinées à tous les publics. Cette mission est aussi assurée par le Cnam mag et le Cnam blog qui se donnent pour objectif d'éclairer le débat public, de donner à penser le monde et de décrypter l'actualité grâce à l'expertise des enseignants-chercheurs et des personnels du Conservatoire.

2.3. Les groupements du second degré public (GRETA)

En 2017, 127 groupements d'établissements qui constituent le réseau national des Greta se sont mobilisés pour accueillir 429 000 stagiaires qui ont bénéficié d'un total de 46,7 millions d'heures de formation. Les effectifs stagiaires ont reculé plus vite que le nombre des heures qu'ils ont consommées (- 8 % et -3 %) et la durée moyenne de stage s'allonge de 6 % (109 heures contre 103 en 2016). En 2018 en revanche, les heures stagiaires diminueraient plus vite que les effectifs stagiaires, ce qui ramènerait celle-ci à 102 heures.

Avec 509,3 millions, les produits financiers de la formation continue ont progressé de 2% (en euros constants) **mais seraient à nouveau en recul de 9 % en 2018**, à la suite d'un recul de la commande publique.

67 % des produits tirés de la vente de prestations ont été versés par les pouvoirs publics. Ceux-ci financent surtout la formation de publics spécifiques (63 %), en particulier les demandeurs d'emploi qui constituent un public cible des Greta. Les fonds privés sont versés principalement par les entreprises et les organismes paritaires collecteurs agréés dans le cadre du financement de la formation continue. L'autofinancement des bénéficiaires y participe pour moins de 10 %.

Les trois régions Ile de France, Auvergne Rhône-Alpes et Occitanie contribuent pour 40 % du total des produits pédagogiques et financiers générés par le réseau national des Greta pour leurs activités de formation continue.

³⁷ Un travail sur la qualité des données a été engagé au sein du Cnam au cours des derniers mois et a conduit à revoir l'ensemble de la série des volumes d'auditeurs inscrits au Cnam à une formation de l'offre nationale. Ainsi, les 54 600 auditeurs dénombrés en 2017-2018 sont à comparer à 56 300 auditeurs en 2016-2017.

Formation professionnelle

LE CONTRÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Répartition des produits financiers et pédagogiques par région académique et académie en 2017

Académies et régions académiques	Produits financiers (en milliers d'euros)	Part des financements publics sur les prestations réalisées (hors formation agents) (en %)
Clermont-Ferrand	15 729	63,5
Grenoble	28 173	59,7
Lyon	18 020	48,8
Auvergne-Rhône-Alpes	61 922	57,5
Besançon	8 473	70,9
Dijon	16 985	70,0
Bourgogne-Franche-Comté	25 458	69,2
Bretagne (Rennes)	21 262	66,8
Centre-Val de Loire (Orléans-Tours)	18 997	60,1
Corse	1 492	63,8
Nancy-Metz	20 315	75,7
Reims	13 740	58,7
Strasbourg	12 006	53,3
Grand Est	46 061	64,7
Amiens	14 368	68,7
Lille	24 068	61,4
Hauts-de-France	38 437	64,2
Créteil	40 765	68,1
Paris	21 418	30,0
Versailles	26 785	70,2
Île-de-France	88 969	59,5
Caen	12 828	49,5
Rouen	21 530	64,7
Normandie	34 358	58,9
Bordeaux	23 300	49,5
Limoges	8 259	68,7
Poitiers	9 944	75,5
Nouvelle-Aquitaine	41 502	59,7
Montpellier	25 877	71,5
Toulouse	27 504	63,8
Occitanie	53 381	67,6
Pays de la Loire (Nantes)	25 176	67,5
Aix-Marseille	27 740	69,9
Nice	14 168	72,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	41 908	70,8
France métropolitaine	498 923	59,9
Guadeloupe	2 995	84,6
Guyane	2 325	78,9
Martinique	2 388	68,8
Mayotte	193	7,8
La Réunion	2 481	49,5
DOM	10 382	68,8
France métropolitaine + DOM	509 305	61,7
dont GIP FCIP	38 902	

► Champ : France métropolitaine + DOM.

Sources : MENJ-MESRI-DEPP/ Enquête n° 63 "Bilan des actions de formation continue du réseau des Greta".

Définitions

Le réseau des Greta - C'est le réseau de la « formation continue » des établissements du second degré du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MEN-MESRI). 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. Ce réseau permet de mettre un potentiel éducatif au service de la formation continue des adultes qui comprend aussi aujourd'hui 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). 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) et les dispositifs académiques de validation des acquis de l'expérience (DAVA) et sont souvent porteurs de conventions pour le compte des Greta. Avec la réforme de 2013, la carte des Greta s'est profondément transformée et resserrée, le nombre de Greta étant ramené à 127 en 2017.

Sources : MENJ-MESRI-DEPP, Enquête n° 63 « Bilan des actions de formation continue dans les Greta et GIP FCIP (Cafoc) ».

Précisions

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 lequel 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.

Stagiaires - Un stagiaire peut être compté autant de fois que de participations à des actions de formation continue pendant l'année civile.

Heures-stagiaires

(Stagiaires) × (durée en heures des prestations)

Pour en savoir plus : <http://eduscol.education.fr/>

SIXIÈME PARTIE

Le contrôle de la formation professionnelle

L'État 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 2018, la DGEFP et les DI(R)ECCTE ont engagé 1.144 contrôles portant sur 527,32 millions d'euros.

1. Présentation du champ d'intervention des services de contrôle des DIRECCTE / DIECCTE et de la DGEFP

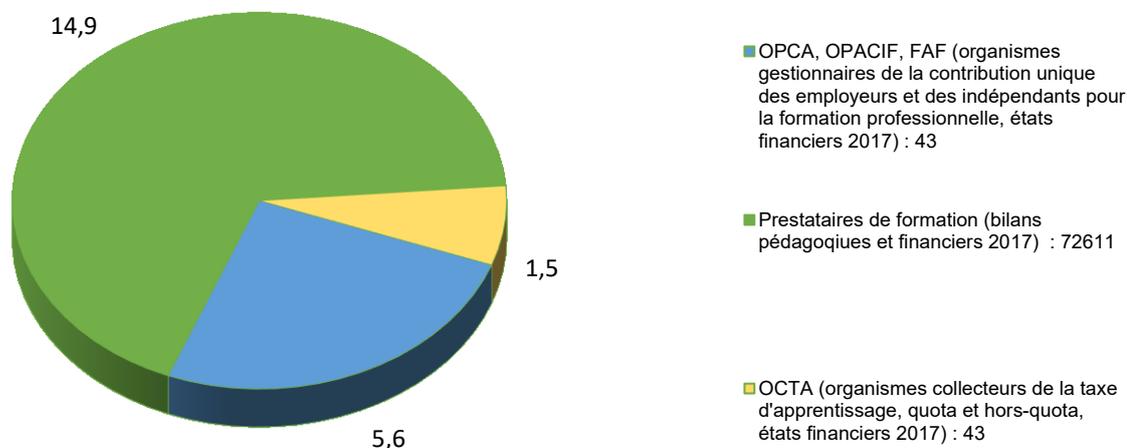
1.1. Champ du contrôle de la formation professionnelle

En 2018, l'État exerce un contrôle administratif et financier sur les contributions versées par les employeurs aux organismes gestionnaires des fonds de la formation au titre de leur participation obligatoire au développement de la formation professionnelle ainsi que sur l'exécution des actions de formation financées par ces contributions. Le contrôle porte également sur les activités conduites en matière de formation professionnelle par les organismes paritaires agréés (OPCA et OPACIF), les Fonds d'assurance formation de non-salariés, les organismes de formation et leurs sous-traitants, 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) 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).

Par ailleurs, l'État exerce des contrôles administratifs et financiers en matière d'apprentissage (articles L. 6252-4 et suivants du code du travail).

Le champ du contrôle de la formation professionnelle porte sur l'utilisation des contributions légales des employeurs pour la formation des salariés et celles des indépendants pour leurs propres formations (5,6 milliards d'euros), sur l'usage des fonds reçus par les prestataires de formation quelle que soit l'origine des financements (14,9 milliards d'euros) ainsi que sur l'usage des fonds versés au titre de l'apprentissage hors fraction régionale (1,5 milliards d'euros).

22 Milliards d'euros *



* Les 22 milliards d'euros représentent l'ensemble des flux financiers contrôlables au sein des différentes structures. Ainsi un euro versé par un employeur à un OPCA qui l'utilise pour acheter une formation à un organisme de formation est comptabilisé 2 fois. La première comme contribution reçue par l'OPCA et la seconde comme produit perçu par l'organisme de formation.

Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Ce périmètre prend en compte la réforme de la formation professionnelle instituée par la loi du 5 mars 2014 qui tend à responsabiliser les principaux acteurs dans l'usage des fonds de la formation. La loi a modifié notamment les obligations des employeurs qui doivent dorénavant verser une contribution unique à un organisme collecteur agréé et peuvent par ailleurs financer directement des actions de formation. Le contrôle de la contribution et de son utilisation relève des services de l'État. De plus, les services peuvent contrôler la réalisation des actions de formation financées par la contribution qui ont été dispensées par les employeurs ou par des organismes de formation.

Par ailleurs, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, applicable au 1^{er} janvier 2019, ne modifie pas le périmètre du champ de contrôle au titre des contrôles engagés en 2018. En revanche, les services régionaux de contrôle ont été fortement mobilisés à compter de septembre 2018 pour informer le public, qu'il s'agisse d'acteurs de la formation ou d'usagers (stagiaires, salariés, demandeurs d'emploi...), mais aussi en interne (information des services de la Direccte). Les questionnements ont porté notamment sur l'apprentissage (ouverture du marché), la qualité, les financements de la formation, les nouveaux opérateurs...

Cette compétence de contrôle induit d'autres activités :

- Les services assurent le traitement et le suivi des déclarations des organismes de formation : 16.150 demandes de nouveaux organismes ont été traitées en 2018 dont 13.684 ont été enregistrées et 2.466 demandes ont été refusées, 72.611 bilans pédagogiques et financiers ont été transmis et réceptionnés par les services dont 4.606 néants, enfin 897 cessations d'activité ont été enregistrées et 12.396 caducités de déclarations ont été prononcées.

En 2018, une télé-déclaration des bilans pédagogiques et financiers a été développée en vue de simplifier les démarches des usagers. Elle a été mise en application au début de l'année 2019.

- 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) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE et DIECCTE), les services régionaux de contrôle (SRC) s'assurent du respect de la réglementation et de la bonne utilisation des fonds de la formation professionnelle. À cet effet, ils sont coordonnés par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) via la Mission 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, IEJ et FEM) 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 2019, 166,42 agents (ETP) dont 146,37 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'État 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 suite à la réclamation ;
- si le désaccord persiste, l'intéressé peut exercer un recours contentieux auprès du tribunal administratif.

Le contrôle des opérations cofinancées par le Fonds social européen fait l'objet d'une procédure contradictoire spécifique (cf. point 2.3).

2. Programmes de contrôles et bilans

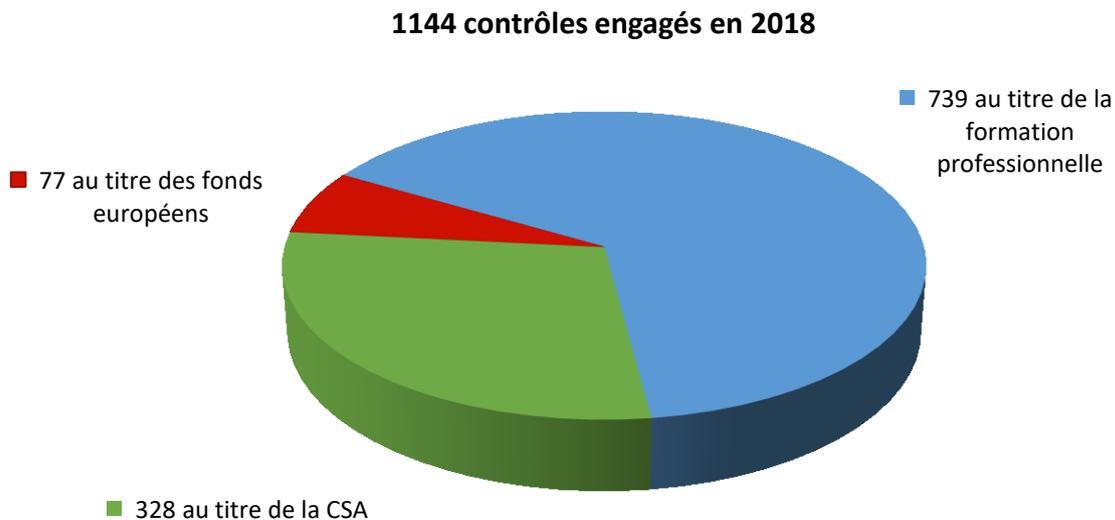
Trois programmes ont été menés en 2018, en conformité avec l'instruction du 31 janvier 2018 qui définit des axes prioritaires de contrôle pour 2018 et 2019.

1) **Le programme annuel** de contrôle des actions de formation financées par les OPCA, les OPACIF et les FAF de non-salariés et par des fonds publics. Dans ce cadre, les services devaient vérifier la bonne exécution des formations conduites par les employeurs ou par les organismes de formation lorsqu'ils bénéficient de fonds publics ou mutualisés.

2) **Un programme de contrôle spécifique** de contrôle de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) visant à s'assurer du respect par les entreprises des obligations mises à leur charge en matière de recrutement de jeunes par la voie de l'alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation...).

3) **Le contrôle des opérations cofinancées par les Fonds européens** (FSE, FEM et IEJ) commandité par la CICC.

Au total, 1.144 contrôles ont été engagés par les services (MOC et SRC) en 2018 sur l'ensemble de ces programmes.



Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Enfin, l'activité de contrôle génère une activité de traitement du contentieux qui constitue une part significative de l'activité des services (cf. point 2.4).

2.1. Contrôle des acteurs de la formation professionnelle

2.1.1. Les contrôles administratifs et financiers de la formation professionnelle et de l'apprentissage

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 2018 sur la vérification sur pièces ou sur place de la bonne exécution des formations conduites par les employeurs ou par les organismes de formation lorsqu'ils bénéficient de fonds mutualisés en provenance des organismes gestionnaires des fonds de la formation (OPCA, OPACIF et FAF). Ces vérifications portaient également sur les actions financées par les pouvoirs publics.

Formation professionnelle**LE CONTRÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les critères de programmation régionale étaient les suivants :

- La mise en œuvre d'action de formation dans le cadre des dispositifs d'alternance et de professionnalisation (contrats et périodes de professionnalisation, POE, formations réalisées en externe ou en interne, formations peu ou pas qualifiantes) ;
- Les formations directement réglées aux organismes de formation par les organismes gestionnaires de fonds mutualisés ;
- Les organismes présentant une évolution importante du chiffre d'affaires ;
- Les organismes de formation qui font fortement appel à la sous-traitance ;
- Les actions financées par les fonds de la formation susceptibles de poursuivre d'autres buts que ceux assignés à la formation professionnelle continue.

Les signalements effectués par les organismes gestionnaires des fonds de la formation et les plaintes devaient faire l'objet d'un traitement prioritaire.

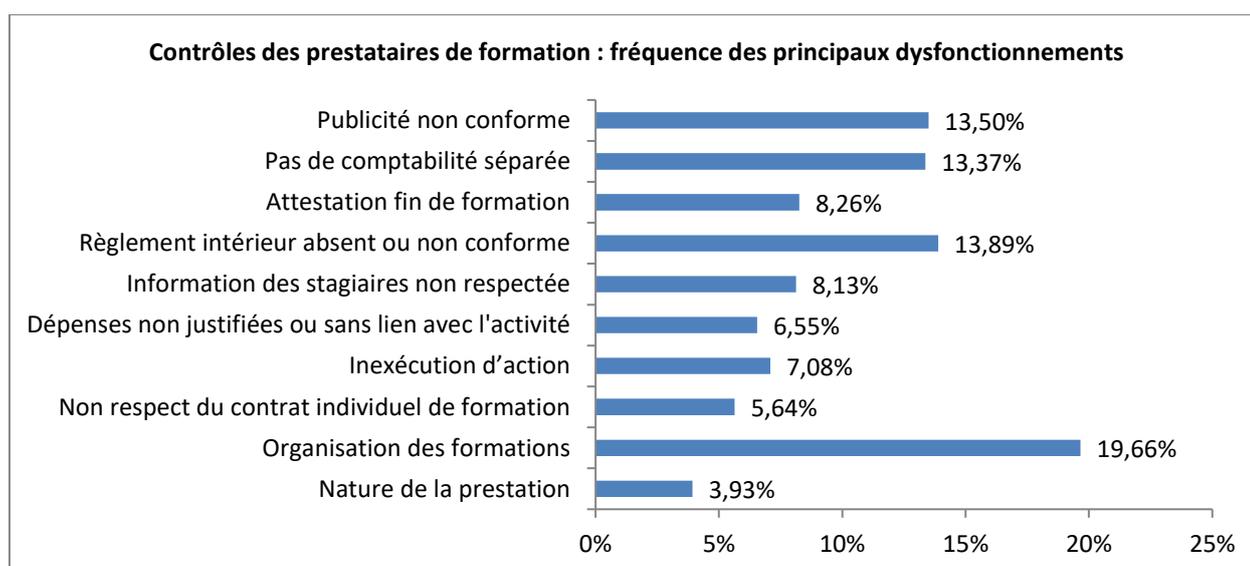
Enfin, une attention particulière était demandée sur les publicités mises en œuvre par les organismes de formation dans le cadre du compte personnel de formation.

Dans ce cadre, 739 contrôles ont été engagés en 2018. Ils se répartissent comme suit :

Contrôle de la formation professionnelle		
Organismes contrôlés	Nombre de contrôles	Périmètre financier (en Millions €)
Employeurs (hors CSA)	69	4,84
Prestataires de formation	662	135,54
Centre de formation d'apprentis	7	6,44
Autres	1	1,19
Total FPC	739	148,01

Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Les principaux dysfonctionnements constatés sur les contrôles terminés en 2018 sont les suivants :



Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Ces dysfonctionnements ont été relevés dans 425 contrôles.

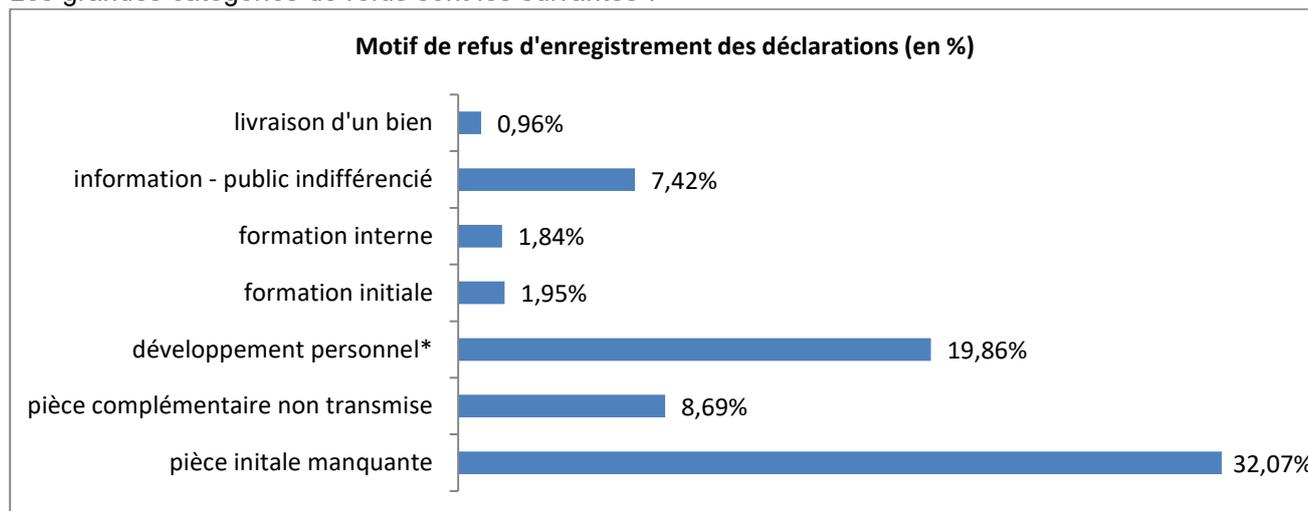
En 2018, le nombre de contrôles achevés ayant donné lieu à des décisions préfectorales ou ministérielles est de 91. Les sanctions financières prononcées s'élèvent à 12,55 millions d'euros.

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 2018, 16 150 dossiers ont été déposés dans les services. 13 684 ont été enregistrés et 2 466 dossiers ont été refusés.

Les grandes catégories 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 12 396 organismes de formation n'avaient pas déclaré d'activité et la déclaration de ces organismes a été rendue caduque à la fin de l'année 2018.

2.2. Contrôle de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Conformément à l'article 1609 quinquies du code général des impôts, la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est due par les entreprises ayant un effectif de 250 salariés et plus qui sont redevables de la taxe d'apprentissage selon les modalités suivantes :

Article 1609 quinquies du code général des impôts*	Quota d'alternants	Taux de la CSA (hors Alsace-Moselle)	Taux de la CSA en Alsace-Moselle
Entreprises de 250 salariés et plus	< 1 %	0,40 %	0,208 %
	de 1 % à 2 %	0,20 %	0,104 %
	de 2 % à 3 %	0,10 %	0,052 %
	de 3 % à 5 %	0,05 %	0,026 %
Entreprises de 2000 salariés et plus	< 1 %	0,60 %	0,260 %
	de 1 % à 2 %	0,20 %	0,104 %
	de 2 % à 3 %	0,10 %	0,052 %
	de 3 % à 5 %	0,05 %	0,026 %

*L'entreprise dont l'effectif annuel moyen des salariés sous contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage est supérieur ou égal à 3 % de son effectif annuel moyen peut être exonérée de la CSA si cet effectif a progressé d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente ou si cet effectif a progressé et si elle relève d'une branche couverte par un accord prévoyant une progression d'au moins 10 % du nombre de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage (hors VIE et CIFRE).

La CSA a pour but principal d'inciter les employeurs de plus 250 salariés à embaucher des alternants. Le versement de cette cotisation permet aux entreprises qui n'atteignent pas le quota d'alternants requis, au regard de leur taille, de participer au financement des centres de formation d'apprentis et aux sections d'apprentissage.

Le contrôle de la CSA prévu par les dispositions de l'article L. 6252-4-1 du code du travail a pour but de répondre à deux objectifs principaux : l'un dissuasif et l'autre budgétaire. Accessoirement, il peut être répressif, en cas de manquements avérés, par le versement au Trésor de l'insuffisance constatée majorée d'un montant égal à cette dernière.

En 2018, la CSA a été versée par 4.389 entreprises pour un montant de 257 millions d'euros.

Collecte de la CSA	
Années	Collecte en millions d'€
2016	267
2017	269
2018	257

L'activité de contrôle de la CSA sur 3 ans est la suivante :

Contrôles engagés	Nombre de dossiers	Assiette contrôlée en €
2016	269	14 044 021
2017	296	18 340 634
2018	328	19 646 229

Source : Système d'information des services régionaux de contrôle

Les contrôles terminés en 2018 ont donné lieu à 32 décisions préfectorales de versement au comptable public pour un montant total de 613 154 euros.

2.3. 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 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'État 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 communautaires, des audits d'opérations doivent être réalisés par des unités fonctionnellement indépendantes désignées par les autorités de gestion. Ces audits sont menés sous l'autorité fonctionnelle de la Commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC). Pour les PO « Emploi et Inclusion en métropole » et « Initiative pour l'emploi des jeunes », ils sont confiés aux SRC, à la mission organisation des contrôles (MOC) de la DGEFP et sous la supervision de cette mission à des cabinets prestataires retenus par voie de marché public. Ces audits interviennent après d'autres phases de vérifications (contrôles de service fait, contrôles de qualité gestion) pour permettre à la CICC de s'assurer du bon fonctionnement du système de gestion et de contrôle.

Les audits sont sélectionnés par la CICC selon une méthode statistique. L'audit d'opération s'effectue auprès du service gestionnaire, dans le but d'analyser la conformité des modalités de traitement du dossier et, le cas échéant, auprès du bénéficiaire, en vue d'une vérification des documents, pièces justificatives et données afférentes à l'opération concernée. Les conclusions de l'audit font l'objet d'un rapport comprenant une analyse relative à la qualité de la gestion du dossier et aux résultats des investigations.

Le rapport provisoire est adressé aux parties concernées. Le rapport définitif n'est produit qu'à l'issue d'une phase contradictoire permettant à chacun de produire des pièces manquantes et/ou de faire valoir tout argument de nature à modifier les conclusions proposées. Le rapport définitif est ensuite établi et transmis à l'autorité de gestion ou son délégataire pour décision à prendre.

Ces audits peuvent conclure à des constats d'irrégularités des dépenses déclarées et révéler d'éventuelles erreurs systémiques. Ces constats doivent donner lieu à des mesures correctrices : récupération des indus et éventuellement reprise des opérations de contrôle de service fait en cas d'erreurs systémiques.

Au total, 77 audits opérations cofinancées par les Fonds européens ont été menés en 2018. Ils portaient sur 359,66 millions d'euros et ont conduit à des corrections financières d'un montant de 1.246.685,88 euros.

Ils se répartissent ainsi : 41 audits d'opérations cofinancées par le FSE ont été réalisés sous l'autorité de la CICC.

Programme	Nombre échantillon aléatoire	Montants audités 2017/2018	Montants erreurs	% erreur sur montant opérations
Programme National FSE Emploi et Inclusion	41	225.757.239,66	493.651,23	0,22%

49 irrégularités ont été relevées pour 18 opérations du programme opérationnel national Emploi et Inclusion. Le montant des dépenses irrégulières s'élève à 493.651,23 euros soit 0,22% des dépenses auditées.

Les erreurs observées sont les suivantes :

Type d'irrégularité	Type d'irrégularité	Nombre total Irrégularités	Montant total Irrégularités	% type irrégularité sur montant total général	% Typologie d'irrégularité sur montant total général.
éligibilité de l'opération	Opération inéligible pour tout ou partie	1	30 733,25	6,23%	6,23%
Non-respect des règles d'éligibilité des dépenses	Dépenses non rattachables à l'opération	16	87 617,72	17,75%	83,80%
	Justificatifs de la dépense non probants	8	117 061,46	23,71%	
	Dépenses non conformes à l'article 7 de l'arrêté pris en application du décret d'éligibilité des dépenses	5	186 154,74	37,71%	
	Émargements incomplets ou horaires non probants	1	14 918,57	3,02%	
	Autres irrégularités	6	7 920,13	1,60%	
Non-respect des règles de la commande publique	Absence de mise en concurrence ou procédure non conforme	6	47 675,22	9,66%	9,65%
Non-respect des règles de simplification sur les coûts	Erreur sur le calcul du taux ou sur l'assiette pour l'application d'un forfait de coûts	4	1 566,70	0,32%	0,32%
Irrégularités diverses	Erreur de calcul	2	3,44	0,00%	0,00%
Total		49	493 651,23	100,00%	100,00%

Formation professionnelle

LE CONTRÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- 31 opérations dans le cadre de l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) ont été auditées en 2018.

Programme	Nombre échantillon aléatoire	Montants audités 2017/2018	Montants erreurs	% erreur sur montant opérations
Programme National Initiative pour l'emploi des Jeunes	31	111.964.146,31	753.034,65	0,67%

28 irrégularités ont été relevées pour 17 opérations. Le montant des dépenses irrégulières s'élève à 753.034,65 euros soit 0,67% des dépenses auditées. Les erreurs observées sont les suivantes :

Type d'irrégularité	Type d'irrégularité	Nombre total Irrégularités	Montant total Irrégularités	% type irrégularité sur montant total général	% Typologie d'irrégularité sur montant total général.
Non-respect des règles d'éligibilité des dépenses	Dépenses non rattachables à l'opération	15	525 803,42	69,82%	76,29%
	Justificatifs de la dépense non probants	4	37 721,27	5,01%	
	Absence de pièce probante justifiant la réalisation de l'action	2	1 235,45	0,16%	
	Émargements incomplets ou horaires non probants	2	3 014,14	0,40%	
	Autres irrégularités	2	6 716,07	0,89%	
Non-respect des règles de la commande publique	Absence de mise en concurrence ou procédure non conforme	1	167 069,52	22,19%	22,19%
Irrégularités diverses	Autres irrégularités	2	11 474,78	1,52%	1,52%
Total		28	753 034,65	100,00%	100,00%

Source : rapport annuel de contrôle de la CICC

- Enfin cinq opérations complémentaires ont été auditées : l'une cofinancée par le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) portait sur 6.888.005 euros et les quatre autres, financées par les programmes opérationnels des départements d'outre-mer portaient sur 15.055.197 euros.

2.4. 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 2018, la mission de l'organisation des contrôles a relevé 47 décisions rendues par les juridictions administratives dans le domaine du contrôle de la formation professionnelle continue :

- 7 décisions du Conseil d'État (dont 5 favorables à l'administration) ;
- 18 arrêts de cours administratives d'appel (dont 12 favorables et 2 partiellement favorables) ;
- 22 jugements de tribunaux administratifs (dont 14 favorables et 1 partiellement favorable).

Au total, 73 % des décisions sont favorables ou partiellement favorables à l'administration.

Par comparaison, 48 jugements et arrêts ont été rendus par les juridictions administratives en 2017, 58 en 2016, 52 en 2015, 36 en 2014, 63 en 2013 et 42 en 2012.

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 induue. Quelques contentieux concernent le refus d'enregistrement par l'administration de la déclaration d'activité d'un organisme.

Il convient de signaler que, par une décision du 3 octobre 2018, le Conseil d'État n'a pas renvoyé au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) relative à l'article L. 6362-7-2 du code du travail qui sanctionne le fait d'établir des documents de nature à éluder une de ses obligations ou à obtenir indûment le versement d'une aide ou le paiement d'une prestation de formation professionnelle. Le Conseil d'État a déclaré que cet article ne méconnaissait pas les articles 8 et 9 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen, notamment les principes de nécessité, de proportionnalité, d'individualisation, de personnalité de la peine et le principe *non bis in idem*.

Dans cette décision, les magistrats du Conseil d'État précisent toutefois la sanction maximale encourue par une personne poursuivie devant deux juridictions : « *le principe de nécessité des délits et des peines ne fait pas obstacle à ce que les mêmes faits commis par une même personne puissent faire l'objet de poursuites différentes aux fins de sanctions de nature différente en application de corps de règles distincts. Si l'éventualité que deux procédures soient engagées peut conduire à un cumul de sanctions, le principe de proportionnalité implique qu'en tout état de cause le montant global des sanctions éventuellement prononcées ne dépasse pas le montant le plus élevé de l'une des sanctions encourues, les autorités administratives et judiciaires compétentes devant veiller au respect de cette exigence* ».

3. La réforme de la formation professionnelle et ses impacts sur le contrôle

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel publiée au Journal officiel du 6 septembre va profondément modifier le système de formation professionnelle entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021. Par voie de conséquence, les objectifs du contrôle seront modifiés à l'issue de cette période.

La réforme de 2018 conforte les employeurs à considérer la formation professionnelle comme un investissement dans les compétences des salariés en remplaçant l'obligation de dépenses par une obligation de former et une contribution unique à la formation professionnelle versée à un organisme collecteur. Elle organise le regroupement de cette contribution avec la taxe d'apprentissage. Cette contribution unifiée à la formation professionnelle et à l'alternance sera collectée par le réseau des URSSAF à partir de 2021. Dans l'intervalle, les organismes collecteurs paritaires resteront les intermédiaires des employeurs. Cette réorganisation de la collecte a pour conséquence la suppression de la compétence des services de contrôle des DI(R)ECCTE sur la vérification du paiement de la contribution en 2021. Ces vérifications seront alors effectuées par les URSSAF.

Dans le même temps, les contraintes liées à l'ouverture des centres de formations d'apprentis sont simplifiées en ne soumettant plus leur existence et leurs formations à une convention préalable avec la Région, mais à une déclaration d'activité comme organisme de formation ainsi qu'à une certification qualité dans les mêmes conditions que tout organisme de formation. Certaines sujétions particulières sont pour autant maintenues compte tenu des spécificités de l'apprentissage : gratuité de la formation, existence d'un conseil de perfectionnement, inspection pédagogique des CFA associant les branches professionnelles, référents handicaps et mobilité. Ainsi les CFA existants devront au plus tard au 31 décembre 2021 respecter la législation applicable aux organismes de formation.

Le contrôle des CFA s'effectuera alors par les SRC dans les conditions du titre VI du livre III de la sixième partie du code du travail comme un contrôle d'organisme de formation.

Enfin, la démarche qualité initiée par la réforme de 2014 et le décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue est poursuivie et amplifiée. En effet, les moyens d'assurance qualité développés suite à cette réforme (catalogue de référence, liste des certifications et labels du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles - CNEFOP, base de données Datadock) n'ont pas permis une harmonisation complète des pratiques lisibles par le grand public.

C'est pourquoi, afin d'assurer une meilleure lisibilité pour les bénéficiaires, une seconde étape s'imposait par la mise en place d'une démarche d'amélioration continue de la qualité de l'offre de formation y compris en matière d'apprentissage.

L'article 6 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel institue donc une obligation de qualité pour tous les organismes dispensant des actions de développement des compétences (action de formation, bilan de compétences, action concourant à la validation des acquis de l'expérience et action de formation par apprentissage) financées par les fonds publics ou les fonds mutualisés.

Pour ce faire, un référentiel national unique de qualité à même de prendre en compte la diversité de l'offre de formation a été établi. Il constitue le socle sur lequel les organismes de formation se feront certifier. Ainsi, à compter de 2021, tous les prestataires d'actions de développement des compétences désirant accéder à la commande publique ou aux fonds mutualisés devront être certifiés par un certificateur professionnel et indépendant, accrédité par le Comité français d'accréditation (COFRAC). La certification peut être aussi délivrée par une instance de labellisation reconnue par France Compétences sur la base du référentiel national.

Cette réforme est d'autant plus importante que l'accès à la formation professionnelle au travers du Compte personnel de formation (CPF) est simplifié. Ainsi les droits à la formation ouverts dans le cadre du CPF et du congé individuel de formation sont fusionnés dans un CPF rénové, consolidé comme droit personnel, en euros, pour une plus grande lisibilité et une meilleure appropriation par les individus. Le CPF sera accessible à l'ensemble des actifs via une application numérique. Le système des listes de formations éligibles au CPF est supprimé au profit du répertoire national des certifications professionnelles. Enfin, le CPF pourra être mobilisé directement par la personne titulaire du compte sans intermédiation. La Caisse des dépôts et consignations sera l'interlocuteur privilégié à compter de 2020. Cette simplification nécessite que les formations soient délivrées par des organismes certifiés.

La qualité de l'offre de formation financée sur fonds publics ou sur fonds mutualisés devrait être fortement améliorée. Les services de contrôle pourront alors se concentrer sur les fraudes.

ANNEXES

Formation professionnelle

ANNEXES

1. OPCA collecte 2018

Total de la collecte des OPCA en 2019 sur la masse salariale 2018

en millions d'euros

	< 11 SALARIES	11 à 49 SALARIES	50 à 299 SALARIES	>300 SALARIES	INTER-MITTENTS & PIGISTES	TOTAL PLAN DE FORMATION	PROFESSIONNALISATION	CIF CDI	CIF CDD	COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	FPSPP	TOTAL LEGAL	VERSEMENTS CONVENTIONNELS	VERSEMENTS VOLONTAIRES	TOTAL SUPPLEMENTAIRE	TOTAL FPC 2018	TOTAL FPC 2017	Evolution 2018 / 2017
	A	B	C	D	E	F = A+B+C+D+E	G	H	I	J	K	L = F+G+H+I+J+K	M	N	O = M+N	P = L+O		
ACTALIANS	30,67	10,96	4,61			46,24	55,52	24,18	18,04	26,92	24,19	195,10	69,69	15,01	84,70	279,80	269,86	3,7%
AFDAS	8,62	5,20	2,89		28,79	45,50	44,14	21,42	22,85	26,17	21,71	181,78	17,32	23,84	41,17	222,95	215,15	3,6%
AGEFOS PME	92,81	29,73	11,09			133,63	234,21	108,09	34,84	113,68	108,06	732,51	66,63	196,78	263,41	995,93	1 031,51	-3,4%
ANFA	16,38	6,01	2,55			24,94	30,10	13,34	2,53	14,74	13,26	98,91	35,15	53,81	88,97	187,88	177,69	5,7%
CONSTRUCTYS	46,00	16,95	4,87			67,83	70,23	44,31	10,57	48,56	45,82	287,32	59,60	36,68	96,28	383,60	385,30	-0,4%
FAF TT	5,72	1,42	5,46	0,09		12,69	117,90	61,14	0,61	40,74	40,51	273,59	0,00	64,05	64,05	337,63	301,42	12,0%
FAFIEC	36,20	13,98	10,69			60,88	132,64	64,91	7,46	68,36	64,91	399,15	31,65	1,80	33,45	432,60	392,81	10,1%
FAFIH	28,13	8,53	2,06			38,72	45,01	17,20	24,24	18,64	17,20	161,01	0,00	9,36	9,36	170,37	167,43	1,8%
FAFSEA	27,13	8,54	3,99			39,66	52,12	18,70	32,31	18,28	18,07	179,14	3,18	151,12	154,30	333,44	305,72	9,1%
FORCO	17,30	8,60	6,09			31,99	102,24	50,90	19,08	53,06	50,90	308,19	4,37	7,99	12,35	320,54	295,40	8,5%
INTERGROS	15,75	9,36	4,06			29,17	50,06	24,11	4,14	26,43	24,11	158,02	0,09	78,47	78,56	236,58	228,05	3,7%
OPCA 3+	2,94	2,76	2,55			8,25	21,96	11,70	1,22	12,41	11,66	67,20	3,36	39,88	43,24	110,44	104,35	5,8%
OPCA DEFI	4,86	5,00	7,23			17,08	91,14	48,25	5,93	49,92	48,24	260,55	5,95	80,70	86,64	347,20	327,71	5,9%
OPCA TRANSPORTS ET	14,09	12,50	8,36			34,95	102,59	51,55	16,96	54,34	51,28	311,66	28,72	57,25	85,98	397,64	361,63	10,0%
OPCABAIA	2,61	0,89	1,88			5,38	75,02	37,96	4,19	38,18	37,96	198,70	3,42	2,31	5,73	204,43	198,11	3,2%
OPCAIM	17,51	17,23	15,34			50,09	232,26	120,47	9,05	125,14	120,51	657,52	0,00	189,25	189,25	846,78	807,67	4,8%
OPCALIA	25,04	15,81	10,93			51,78	174,96	88,50	23,25	91,61	88,27	518,36	14,12	296,43	310,55	828,91	696,35	19,0%
OPCALIM	12,73	5,80	5,20			23,74	58,02	7,74	2,60	30,73	57,95	180,78	3,61	94,21	97,82	278,60	266,46	4,6%
UNIFAF	1,31	3,86	5,28			10,45	68,68	36,70	20,49	37,61	36,70	210,64	70,21	150,54	220,75	431,38	427,48	0,9%
UNIFORMATION	12,28	9,53	6,21			28,02	86,60	44,20	21,42	45,90	40,23	266,37	107,83	9,98	117,81	384,18	385,40	-0,3%
TOTAL	418,08	192,66	121,36	0,09	28,79	760,98	1 845,39	895,36	281,81	941,42	921,55	5 646,51	524,90	1 559,46	2 084,36	7 730,87	7 345,49	5,2%

2. Principaux textes publiés depuis septembre 2018

Ministère du travail

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2019-893 du 28 août 2019 portant adaptation des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel aux collectivités d'outre-mer régies par l'article 73 de la Constitution et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon

Ordonnance n° 2019-893 du 28 août 2019 portant adaptation des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel aux collectivités d'outre-mer régies par l'article 73 de la Constitution et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Arrêté du 20 août 2019 relatif au titre professionnel de serveur en restauration

Arrêté du 20 août 2019 relatif au titre professionnel de gouvernant en hôtellerie

Arrêté du 13 août 2019 relatif au titre professionnel d'exploitant régulateur en transport routier de voyageurs

LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Arrêté du 30 juillet 2019 relatif aux frais annexes à la formation des apprentis prévus aux 1° et 2° de l'article D. 6332-83 du code du travail

Arrêté du 18 juillet 2019 portant création du titre professionnel d'assistant immobilier

Arrêté du 18 juillet 2019 relatif au titre professionnel d'encadrant technique d'insertion

Arrêté du 18 juillet 2019 relatif au titre professionnel d'agent de sûreté et de sécurité privée

Arrêté du 18 juillet 2019 modifiant l'arrêté du 25 février 2019 relatif au titre professionnel d'animateur loisir tourisme

Arrêté du 18 juillet 2019 modifiant l'arrêté du 8 avril 2019 relatif au titre professionnel de cuisinier

Arrêté du 18 juillet 2019 portant prorogation du titre professionnel de responsable d'établissement touristique

Arrêté du 18 juillet 2019 relatif au titre professionnel de serveur en restauration

Arrêté du 18 juillet 2019 relatif au titre professionnel de gouvernant en hôtellerie

Arrêté du 18 juillet 2019 modifiant l'arrêté du 6 décembre 2017 relatif au titre professionnel de contrôleur technique automobile de véhicule léger

Arrêté du 18 juillet 2019 portant prorogation du titre professionnel de gestionnaire de paie

Arrêté du 15 juillet 2019 portant modification du référentiel d'évaluation du titre professionnel de maçon en voirie et réseaux divers

Arrêté du 12 juillet 2019 portant suppression du titre professionnel de technicien métreur en réhabilitation de l'habitat

Arrêté du 12 juillet 2019 portant suppression du titre professionnel de technicien en économie de la construction et étude de prix

Arrêté du 12 juillet 2019 relatif au titre professionnel de métreur assistant du bâtiment

Arrêté du 12 juillet 2019 relatif au titre professionnel de technicien supérieur du bâtiment, option étude de prix

Arrêté du 12 juillet 2019 relatif au titre professionnel de technicien supérieur du bâtiment, option économie de la construction

Arrêté du 12 juillet 2019 portant création du titre professionnel de BIM modeleur du bâtiment

Arrêté du 12 juillet 2019 portant création du titre professionnel de technicien métreur du bâtiment

Arrêté du 12 juillet 2019 portant création du titre professionnel de coordinateur BIM du bâtiment

Arrêté du 12 juillet 2019 portant modification du référentiel d'évaluation du titre professionnel de couturier d'ameublement

Arrêté du 4 juillet 2019 **modifiant l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (OCAPIAT)**

Arrêté du 3 juillet 2019 modifiant l'arrêté du 17 juin 2019 relatif au titre professionnel de peintre en carrosserie

Arrêté du 3 juillet 2019 modifiant l'arrêté du 17 juin 2019 relatif au titre professionnel d'agent technicien vendeur en horlogerie

Décret n° 2019-657 du 27 juin 2019 relatif aux conditions de perte du bénéfice des dispositions mentionnées à l'article L. 6111-6 du code du travail pour les organismes chargés du conseil en évolution professionnelle

Arrêté du 26 juin 2019 **portant composition du dossier de demande d'agrément des commissions paritaires interprofessionnelles régionales en application de l'article L. 6323-17-6 du code du travail**

Décret n° 2019-631 du 24 juin 2019 relatif aux conditions selon lesquelles la Caisse des dépôts et consignations rend compte trimestriellement à France compétences de l'utilisation de ses ressources et de ses engagements financiers

Arrêté du 21 juin 2019 **portant approbation de l'avenant à la convention constitutive prévoyant la prolongation du groupement d'intérêt public dénommé « Agence nationale de lutte contre l'illettrisme »**

Arrêté du 20 juin 2019 **modifiant l'arrêté du 27 mars 2019 relatif au titre professionnel d'exploitant en transport routier de marchandises**

Arrêté du 17 juin 2019 **relatif au titre professionnel de carrossier réparateur**

Arrêté du 17 juin 2019 relatif au titre professionnel de peintre en carrosserie

Arrêté du 17 juin 2019 **relatif au titre professionnel d'agent technicien vendeur en horlogerie**

Décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle

Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences

Arrêté du 6 juin 2019 relatif aux modalités d'audit associées au référentiel national mentionné à l'article D. 6316-1-1 du code du travail

Arrêté du 6 juin 2019 relatif aux exigences pour l'accréditation des organismes certificateurs prévues à l'article R. 6316-3 du code du travail

Arrêté du 23 mai 2019 **relatif au plafonnement des versements effectués au titre de la péréquation des contrats de professionnalisation et aux reconversions ou promotions par alternance**

Arrêté du 16 mai 2019 **portant nomination à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle**

Arrêté du 16 mai 2019 **portant nomination au comité scientifique de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle**

Arrêté du 14 mai 2019 portant création du titre professionnel de couturier en atelier mode et luxe

Arrêté du 6 mai 2019 relatif au titre professionnel d'horloger

Arrêté du 24 avril 2019 fixant le modèle d'attestation du suivi de l'état de santé des apprentis reçus en visite d'information et de prévention par un médecin exerçant en secteur ambulatoire

Arrêté du 12 avril 2019 portant nomination du commissaire du gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences Mobilités - Mme Isabelle DA ROCHA

Arrêté du 12 avril 2019 portant nomination du commissaire du gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences Opcommerce - M. Bruno MORIN

Arrêté du 12 avril 2019 portant nomination du commissaire du gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences Santé -M. Pascal FOUCART

Arrêté du 12 avril 2019 portant nomination du commissaire du gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences Cohésion sociale - M. Pascal FOUCART

Arrêté du 12 avril 2019 portant nomination du commissaire du gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences AFDAS -Mme Natacha DJANI

Arrêté du 12 avril 2019 portant nomination du commissaire du gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction - Mme Natacha DJANI

Arrêté du 10 avril 2019 relatif au titre professionnel de conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger

Arrêté du 8 avril 2019 relatif au titre professionnel de cuisinier

Arrêté du 8 avril 2019 relatif au titre professionnel de réceptionniste en hôtellerie

Arrêté du 4 avril 2019 portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre (ESSFIMO)
M. Cédric Puydebois

Arrêté du 4 avril 2019 portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i)
M. Guillaume Fournié

Arrêté du 4 avril 2019 portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité
M. Stéphane Rémy

Arrêté du 4 avril 2019 portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences ATLAS
M. Guillaume Fournié

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

Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (OPCO Commerce)

Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (ATLAS)

Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (Santé)

Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (AFDAS)

Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (Cohésion sociale)

Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (entreprises de proximité)

Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre)

Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (OCAPIAT)

Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (OPCO 2i)

Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (Construction)

Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (Mobilité)

Arrêté du 28 mars 2019 relatif aux seuils de gestion des contributions de la formation professionnelle en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin

Arrêté du 27 mars 2019 **relatif au titre professionnel d'exploitant en transport routier de marchandises**

Arrêté du 26 mars 2019 **relatif au plafonnement des frais de gestion des opérateurs de compétences en application de l'article L. 6332-2 du code du travail**

Décret n° 2019-204 du 18 mars 2019 **relatif à la gestion des contributions de la formation professionnelle en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin**

Arrêté du 5 mars 2019 **portant prorogation du titre professionnel d'enseignant de la conduite et de la sécurité routière**

Arrêté du 5 mars 2019 **modifiant l'arrêté du 18 janvier 2019 relatif au titre professionnel de technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile**

Arrêté du 4 mars 2019 modifiant l'arrêté du 11 février 2019 relatif au titre professionnel de chef d'équipe gros œuvre

Arrêté du 4 mars 2019 modifiant l'arrêté du 12 février 2019 relatif au titre professionnel de technicien de maintenance CVC

Arrêté du 25 février 2019 **relatif au titre professionnel d'animateur loisir tourisme**

Arrêté du 25 février 2019 **relatif au titre professionnel de guide accompagnateur touristique**

Arrêté du 25 février 2019 relatif au titre professionnel de chef de cuisine en restauration collective

Arrêté du 25 février 2019 relatif au titre professionnel d'employé d'étage en hôtellerie

Arrêté du 8 février 2019 **relatif au titre professionnel de responsable d'espace de médiation numérique**

Arrêté du 8 février 2019 relatif au titre professionnel d'installateur dépanneur en informatique

Arrêté du 8 février 2019 relatif au titre professionnel d'assistant de direction

Arrêté du 1er février 2019 **portant modification du référentiel d'évaluation du titre professionnel d'installateur de réseaux de télécommunications**

Arrêté du 1er février 2019 **portant modification du référentiel d'évaluation du titre professionnel de technicien de réseaux de télécommunications**

Arrêté du 4 février 2019 modifiant l'arrêté du 18 janvier 2019 relatif au titre professionnel de technicien d'intervention en froid industriel

Arrêté du 31 janvier 2019 modifiant l'arrêté du 26 février 2018 modifié portant création du label « qualité des formations au sein des écoles de conduite »

Arrêté du 30 janvier 2019 **modifiant l'arrêté du 28 décembre 2018 fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale**

Arrêté du 28 janvier 2019 **modifiant l'arrêté du 18 janvier 2019 relatif au titre professionnel de technicien d'intervention en froid industriel**

Arrêté du 28 janvier 2019 **relatif au titre professionnel de chef de chantier gros œuvre**

Arrêté du 28 janvier 2019 portant prorogation du titre professionnel de conducteur de bouteur et de chargeuse

Arrêté du 28 janvier 2019 portant prorogation du titre professionnel de conducteur de pelle hydraulique et de chargeuse pelleteuse

Arrêté du 28 janvier 2019 portant prorogation du titre professionnel de technicien d'équipement et de maintenance de piscines

Arrêté du 25 janvier 2019 portant prorogation du titre professionnel d'agent horloger en montage et entretien

Arrêté du 25 janvier 2019 portant prorogation du titre professionnel de régleur-décolleteur

Arrêté du 25 janvier 2019 modifiant certaines dispositions des arrêtés relatifs aux diplômes d'État de travail social en ce qui concerne la validation des acquis de l'expérience

Arrêté du 24 janvier 2019 portant prorogation du titre professionnel de tapissier garnisseur

Arrêté du 24 janvier 2019 portant prorogation du titre professionnel de technicien de chantier aménagement-finitions

Arrêté du 24 janvier 2019 portant prorogation du titre professionnel de conducteur de grue à tour

Arrêté du 23 janvier 2019 portant désignation de la mission « Emploi et formation professionnelle » du contrôle général économique et financier pour exercer le contrôle économique et financier de l'État sur France compétences

Arrêté du 22 janvier 2019 portant prorogation du titre professionnel de monteur levageur

Arrêté du 22 janvier 2019 portant prorogation du titre professionnel de restaurateur de mobilier d'art

Arrêté du 22 janvier 2019 portant prorogation du titre professionnel de tailleur de pierre

Arrêté du 22 janvier 2019 portant prorogation du titre professionnel de couturier d'ameublement

Arrêté du 22 janvier 2019 portant prorogation du titre professionnel d'opérateur en dépollution pyrotechnique

Arrêté du 22 janvier 2019 portant prorogation du titre professionnel de ferronnier

Arrêté du 19 janvier 2019 **portant prorogation du titre professionnel de scaphandrier travaux publics**

Arrêté du 19 janvier 2019 **relatif au titre professionnel de monteur-dépanneur en climatisation**

Arrêté du 18 janvier 2019 **relatif au titre professionnel de constructeur aménageur nautique bois et composites**

Arrêté du 18 janvier 2019 **relatif au titre professionnel de fraiseur d'outillages en usinage conventionnel et numérique**

Arrêté du 18 janvier 2019 **relatif au titre professionnel de monteur qualifié d'équipements industriels**

Arrêté du 18 janvier 2019 **relatif au titre professionnel de technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile**

Arrêté du 18 janvier 2019 **portant création du titre professionnel de technicien d'équipement d'aide à la personne**

Arrêté du 18 janvier 2019 **relatif au titre professionnel de technicien d'intervention en froid industriel**

Arrêté du 18 janvier 2019 **relatif au titre professionnel de technicien supérieur physicien chimiste**

Arrêté du 11 janvier 2019 **portant nomination au conseil d'administration de France compétences**

Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles

Arrêté du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles

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**

Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019 **relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis**

Décret n° 2018-1329 du 28 décembre 2018 **relatif aux montants et aux modalités d'alimentation du compte personnel de formation**

Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 **relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences**

Décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018 **relatif à l'organisation et au fonctionnement de France compétences**

Décret n° 2018-1332 du 28 décembre 2018 **relatif à l'utilisation du compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle**

Décret n° 2018-1333 du 28 décembre 2018 relatif à la gestion du compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations

Décret n° 2018-1336 du 28 décembre 2018 relatif aux conditions de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié

Décret n° 2018-1338 du 28 décembre 2018 relatif aux formations éligibles au titre du compte personnel de formation

Décret n° 2018-1339 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement des commissions paritaires interprofessionnelles régionales et aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle

Décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville

Décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences

Décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail

Décret n° 2018-1343 du 28 décembre 2018 relatif au dé plafonnement progressif de l'assiette servant au calcul de la participation des employeurs de onze salariés et plus au développement de la formation professionnelle continue à Mayotte

Décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Décret n° 2018-1346 du 28 décembre 2018 relatif au taux et à l'assiette de la contribution versée par les établissements et services d'aide par le travail pour le financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés

Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis

Décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis

Arrêté du 27 décembre 2018 portant enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles

Décret n° 2018-1256 du 27 décembre 2018 relatif à l'utilisation en droits à formation professionnelle des points acquis au titre du compte professionnel de prévention et au droit à formation professionnelle de certaines victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles

Décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018 relatif à l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences

Arrêté du 26 décembre 2018 relatif au cahier des charges de l'évaluation de l'expérimentation du contrat de professionnalisation prévue au VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Décret n° 2018-1229 du 24 décembre 2018 relatif aux formations suivies hors du temps de travail

Décret n° 2018-1230 du 24 décembre 2018 relatif aux commissions professionnelles consultatives chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle

Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti

Décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance

Décret n° 2018-1234 du 24 décembre 2018 relatif aux modalités d'information des personnes sur le conseil en évolution professionnelle

Arrêté du 21 décembre 2018 portant composition du dossier de demande d'agrément des opérateurs de compétences prévu à l'article R. 6332-2 du code du travail

Décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018 relatif à l'agrément et au fonctionnement des opérateurs de compétences, des fonds d'assurance formation des non-salariés et au contrôle de la formation professionnelle

Décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018 **relatif aux modalités d'abondement du compte personnel de formation**

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° 2018-1163 du 17 décembre 2018 portant abrogation des dispositions du code du travail relatives à la prime à l'apprentissage et à la prime aux employeurs d'apprentis reconnus travailleurs handicapés

Arrêté du 17 décembre 2018 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles

Arrêté du 17 décembre 2018 portant création de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur

Arrêté du 17 décembre 2018 portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation

Décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018 relatif aux modalités de conversion des heures acquises au titre du compte personnel de formation en euros

Arrêté du 14 décembre 2018 relatif au titre professionnel de technicien supérieur méthodes produit process

Arrêté du 14 décembre 2018 relatif au titre professionnel de technicien de production industrielle

Arrêté du 14 décembre 2018 relatif au titre professionnel de technicien en montage et vente d'optique-lunetterie

Arrêté du 14 décembre 2018 relatif au titre professionnel de technicien de maintenance d'ascenseur

Arrêté du 14 décembre 2018 relatif au titre professionnel de technicien d'études en chaudronnerie, tuyauterie, structures métalliques

Arrêté du 14 décembre 2018 relatif au titre professionnel de cordonnier multiservices

Arrêté du 14 décembre 2018 relatif au titre professionnel de chaudronnier formeur aéronautique

Arrêté du 14 décembre 2018 relatif au titre professionnel de conducteur d'équipements agroalimentaires

Arrêté du 14 décembre 2018 relatif au titre professionnel d'électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés

Décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018 **relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage**

Décret n° 2018-1139 du 13 décembre 2018 **définissant les secteurs d'activité pour lesquels les durées maximales du travail des jeunes travailleurs peuvent être aménagées lorsque l'organisation collective du travail le justifie**

Arrêté du 11 décembre 2018 **prorogeant l'arrêté du 27 novembre 2017 relatif au titre professionnel de responsable de rayon**

Arrêté du 11 décembre 2018 **portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles**

Arrêté du 11 décembre 2018 **portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles**

Arrêté du 11 décembre 2018 **prorogeant l'arrêté du 26 mai 2014 modifiant l'arrêté du 14 décembre 2004 modifié relatif au titre professionnel d'employé commercial en magasin**

Arrêté du 11 décembre 2018 **relatif au titre professionnel de négociateur technico-commercial**

Arrêté du 11 décembre 2018 relatif au titre professionnel de manager d'équipe relation client à distance

Arrêté du 11 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2016 modifiant l'arrêté du 19 février 2004 modifié relatif au titre professionnel de vendeur-conseil en magasin

Arrêté du 10 décembre 2018 **relatif au titre professionnel de manager d'unité marchande**

Arrêté du 6 décembre 2018 portant habilitation d'un organisme mentionné à l'article L. 6332-1 du code du travail à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir (FORCO)

Arrêté du 6 décembre 2018 portant agrément d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue (FORCO)

Arrêté du 6 décembre 2018 portant habilitation d'un organisme mentionné à l'article L. 6332-1 du code du travail à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir (AGEFOS-PME)

Arrêté du 6 décembre 2018 portant agrément d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue (AGEFOS-PME)

Décret n° 2018-1058 du 29 novembre 2018 fixant les modalités de rattachement par voie de fonds de concours des crédits dévolus à la formation professionnelle

Arrêté du 8 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 10 octobre 2018 relatif au titre professionnel de conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules

Arrêté du 10 octobre 2018 relatif au titre professionnel de conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules

Arrêté du 26 septembre 2018 **relatif au titre professionnel de conducteur du transport routier de marchandises sur porteur**

Arrêté du 20 septembre 2018 **relatif au titre professionnel de technicien de maintenance d'équipements de confort climatique**

Arrêté du 20 septembre 2018 **relatif au titre professionnel d'agent de maintenance d'équipements de confort climatique**

Arrêté du 20 septembre 2018 **relatif au titre professionnel de maçon en voirie et réseaux divers**

Arrêté du 20 septembre 2018 **relatif au titre professionnel d'ouvrier du paysage**

Décret du 19 septembre 2018 **portant nomination du délégué interministériel au développement de l'apprentissage dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville - M. TOULMET (Patrick)**

Décret n° 2018-796 du 17 septembre 2018 **portant création d'un délégué interministériel au développement de l'apprentissage dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville**

Décret n° 2018-779 du 10 septembre 2018 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles

LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Décision n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Arrêté du 18 janvier 2019 **modifiant l'arrêté du 19 septembre 2012 portant publication de la liste des dispensateurs de formation habilités à mettre en œuvre l'action de formation professionnelle continue sur la protection des animaux dans le cadre de leur mise à mort**

Arrêté du 28 novembre 2018 **fixant au titre de l'année 2018 le montant de l'aide financière attribuée à l'Association nationale pour la formation et la recherche pour l'alternance**

Arrêté du 12 octobre 2018 modifiant l'arrêté du 19 septembre 2012 portant publication de la liste des dispensateurs de formation habilités à mettre en œuvre l'action de formation professionnelle continue sur la protection des animaux dans le cadre de leur mise à mort

Ministère de l'éducation nationale

Arrêté du 25 avril 2019 **fixant l'organisation et le fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage**

Décret n° 2019-317 du 12 avril 2019 intégrant l'apprentissage aux missions des groupements d'établissements (GRETA) constitués en application de l'article L. 423-1 du code de l'éducation

Décret n° 2019-218 du 21 mars 2019 relatif aux nouvelles compétences des régions en matière d'information sur les métiers et les formations

Arrêté du 18 janvier 2019 fixant la liste des Ecoles accréditées à délivrer un titre d'ingénieur diplômé

Décret n° 2018-1349 du 28 décembre 2018 relatif aux montants des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen

Décret n° 2018-1210 du 21 décembre 2018 relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme

Décret n° 2018-1164 du 17 décembre 2018 modifiant les modalités de déclaration de l'engagement associatif bénévole dans le cadre du compte d'engagement citoyen

Arrêté du 22 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 1er août 2018 fixant la liste des campus des métiers et des qualifications établie au titre de l'appel à projets du 10 février 2017

Ministère de l'enseignement supérieur

Décret n° 2019-434 du 10 mai 2019 relatif à la concertation avec les partenaires sociaux en vue de l'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles de diplômes de l'enseignement supérieur délivrés au nom de l'État

Arrêté du 12 avril 2019 modifiant l'arrêté du 22 février 2019 définissant les compétences des diplômés du doctorat et inscrivant le doctorat au répertoire national de la certification professionnelle

Arrêté du 22 février 2019 définissant les compétences des diplômés du doctorat et inscrivant le doctorat au répertoire national de la certification professionnelle

Ministère de l'action et des comptes publics

Arrêté du 4 juin 2019 relatif aux modalités de répartition du financement prévu à l'article 96 de la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019

Décret n° 2019-32 du 18 janvier 2019 relatif aux compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage et au service chargé de la médiation en matière d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Ministère de l'économie

Arrêté du 7 mai 2019 portant désignation de la mission « Emploi et formation professionnelle » du contrôle général économique et financier pour exercer le contrôle économique et financier de l'État sur les opérateurs de compétences et l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés

Ministère Outre-mer

Décret n° 2018-780 du 10 septembre 2018 relatif à la politique de formation des cadres exerçant dans le département de Mayotte

Ministère de l'Intérieur

Arrêté du 12 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 26 février 2018 portant création du label « qualité des formations au sein des écoles de conduite »

Ministère de la transition écologique et solidaire

Décret n° 2019-640 du 25 juin 2019 relatif à l'agrément des organismes de formation professionnelle maritime

Arrêté du 5 mars 2019 modifiant l'arrêté du 24 juillet 2013 relatif à la revalidation des titres de formation professionnelle maritime

Arrêté du 18 décembre 2018 fixant la liste des titres professionnels du ministère du travail permettant la délivrance de l'autorisation d'intervention à proximité des réseaux prévue par l'arrêté du 15 février 2012 relatif à l'exécution de travaux à proximité de certains ouvrages souterrains, aériens ou subaquatiques de transport ou de distribution

Ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales

Arrêté du 10 mai 2019 constatant le montant du droit à compensation attribué aux collectivités territoriales au titre du transfert au 1er janvier 2017 des services ou parties de services de l'État chargés des compétences transférées aux régions par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie

Arrêté du 25 mars 2019 modifiant l'arrêté du 2 juillet 2018 définissant les critères de certification des opérateurs de diagnostic technique et des organismes de formation et d'accréditation des organismes de certification

3. Principales instances de la formation professionnelle

Au niveau national

Le choix d'une nouvelle gouvernance avec la création de France compétences par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

L'article 36 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément simplifié la gouvernance de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage en créant une agence 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), le Comité paritaire national pour l'emploi et la formation (COPANEF) et la Commission nationale de certification professionnelle (CNCP).

Cet établissement, placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, qualifié par la loi d'institution nationale publique et doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, occupera une position nouvelle 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 seront 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'appliqueront 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 ;
- 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 ;
- Établir le répertoire national des certifications professionnelles et le répertoire spécifique ;
- Enfin, l'établissement sera doté d'un large pouvoir de recommandation publique, au titre notamment de la qualité des actions de formations dispensées et de la transparence des coûts et des règles de prise en charge.

Enfin, en application de l'article L. 6123-11 précité, une convention triennale d'objectifs et de performance devra être conclue entre l'État 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 sera également remis chaque année au Parlement et au ministre chargé de la formation professionnelle pour indiquer la mise en œuvre des missions dévolues à France compétences, auquel s'ajoutera un rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle.

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 devrait être créée à cette fin à partir de début 2020.

Au niveau territorial

Le 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 sociale est maintenu. Son périmètre d'intervention 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'État, 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.

Il est créé une **commission paritaire interprofessionnelle régionale** par région, dotée de la personnalité morale. Elle autorisera la mise en œuvre des projets de transition professionnelle du CPF, attestera du caractère réel et sérieux des projets professionnels pouvant donner lieu à des demandes d'indemnisation des démissionnaires, exercera une mission de suivi de la mise en œuvre du CEP sur le territoire régional et procèdera à une analyse des besoins en compétences, en connaissance et en qualification sur le territoire et la conclusion de partenariats régionaux. Dans une période transitoire, les Fongecif assureront en 2019 les missions des commissions paritaires interprofessionnelles régionales. Les CPIR seront agréées par l'État à compter du 1^{er} janvier 2020.

4. Sources et méthodes statistiques

Cette annexe présente successivement les sources statistiques concernant les principaux programmes publics de formation professionnelle, la méthodologie de l'estimation de la dépense globale de la formation professionnelle, les fiches de synthèse d'exploitation des principales sources d'information traitées et la définition des indicateurs utilisés.

- **Principales sources**

Actions relevant des Régions

L'enquête Dares auprès des Conseils régionaux sur la formation professionnelle et l'apprentissage a été mise en place en 1994 (arrêté du 27 décembre 1994 en application du décret du 11 juillet 1994 relatif aux remontées de statistiques en matière de formation professionnelle par les régions). La Dares collecte annuellement, auprès des Conseils régionaux, des données financières (recettes et dépenses) et physiques (actions et bénéficiaires) sur la formation professionnelle. Les dépenses couvrent les domaines de la formation professionnelle, des formations sanitaires, sociales et artistiques, de l'apprentissage, de l'accueil, l'information et l'orientation ainsi que des études et de l'évaluation. Les résultats de cette enquête ont en particulier vocation à alimenter chaque année l'annexe budgétaire au projet de loi de finances et la publication de la Dares sur la dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Le dispositif général d'accompagnement en faveur des jeunes

Les statistiques sur les jeunes accueillis en mission locale et PAIO et sur le contrat d'accompagnement CIVIS, sont élaborées à partir de l'application PARCOURS 3 de suivi des jeunes. Les missions locales et les PAIO sont équipées depuis 2003 de cette application pour gérer les dossiers des jeunes accueillis, notamment ceux qui bénéficient du programme CIVIS. Cette application 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, les services dont ils bénéficient.

Les contrats de travail en alternance

L'apprentissage

Les effectifs d'apprentis en fin d'année sont fournis par le ministère de l'Éducation nationale (dispositif SIFA : système d'information sur la formation des apprentis). Le décompte par la Dares des nouveaux contrats enregistrés s'appuie sur le recensement administratif des nouveaux contrats enregistrés par les chambres consulaires. L'analyse des caractéristiques des contrats, des bénéficiaires et des employeurs utilisateurs est aussi élaborée par la Dares à partir du traitement des fichiers issus de la saisie des conventions d'embauche et de la base Ari@ne (système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage). Les éléments financiers proviennent des comptes administratifs des conseils régionaux, des données élaborées par la DGEFP et du compte de l'Éducation.

Les contrats de professionnalisation

Les informations sur le nombre et les caractéristiques de ces contrats sont élaborées par la Dares à partir du traitement des bases de données issues d'Extrapro, application qui permet le transfert des informations individuelles relatives à la nature des contrats, aux bénéficiaires et employeurs signataires, lors de la conclusion, la modification et la fin des contrats. Les éléments financiers sont obtenus à partir des États Statistiques et Financiers des Opca. Les exonérations de charges sociales sont publiées dans le rapport annuel de l'ACOSS.

Les actions en faveur des personnes en recherche d'emploi

Le suivi des stagiaires de la formation professionnelle

Les données sur la formation des personnes en recherche d'emploi sont issues de la Base REgionalisée des STagiaires de la formation professionnelle (base BREST). Cette base est construite par la Dares à partir des fichiers de rémunération des stagiaires, soit, pour 2016 (dernière année disponible) :

Les fichiers proviennent pour 2016 :

- de Pôle emploi, qui gère la rémunération des stagiaires indemnisés par l'assurance chômage, des stagiaires non indemnisés percevant la rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE) et de ceux qui bénéficient du régime de solidarité ;
- de l'agence de services et de paiement (ASP), qui gère la rémunération ou la protection sociale des stagiaires non indemnisés par l'assurance chômage suivant une formation commandée par l'État ou par la région (hors cas cités ci-dessous), ou par un autre commanditaire (par exemple, les formations financées par l'Agefiph) ;
- des régions Auvergne, Bretagne, Haute-Normandie, Picardie et Poitou-Charentes, qui ont internalisé la rémunération de leurs stagiaires ;
- de la région Pays-de-la-Loire pour les stagiaires qui bénéficient de la protection sociale (celle-ci est gérée par l'Urssaf) ;
- de l'Afpa, qui rémunère, pour le compte de la Corse, ses stagiaires non indemnisés par l'assurance chômage ;
- de la Guadeloupe qui délègue la gestion de la rémunération à l'EPA Guadeloupe Formation ;
- de la Guyane qui verse une indemnité de formation au lieu de la rémunération ;
- de Pôle emploi Martinique qui verse la rémunération aux stagiaires pour le compte de la région.

L'unité de comptage de la base est le stagiaire et non l'individu. Une personne en recherche d'emploi peut suivre plusieurs formations dans l'année, le nombre de formations décrites est donc supérieur au nombre de personnes en recherche d'emploi formées.

Le nombre de stagiaires comptabilisés dans la base Brest peut être différent de celui qu'enregistrent directement les financeurs pédagogiques. La base Brest permet d'identifier le commanditaire de la formation. Le financeur peut être différent en cas de subvention, il peut aussi être multiple lors de cofinancements (qui ont augmenté en 2016). 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. Cette information étant souvent manquante dans la base Brest, il n'est pas possible de réaliser une répartition par lieu de formation.

Les actions en faveur des actifs occupés

Les informations provenaient des déclarations fiscales n°2483 pour les dépenses directes des entreprises de 10 salariés ou plus et des états statistiques et financiers des organismes paritaires collecteurs agréés.

Les coûts induits

La rémunération

Les informations sont établies par la Mission du financement, du budget et du dialogue de gestion (DGEFP) à partir de l'exploitation conjointe des données de l'ASP et de l'Unédic.

Les exonérations de cotisations sociales

La principale source est constituée du rapport annuel de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

- **Le bilan économique de la formation professionnelle**

Les sources du bilan économique :

- La comptabilité publique de la mission « travail et emploi » et les rapports annuels de performance (Rap) des missions « travail et emploi » et « enseignement scolaire » pour les dépenses budgétaires et les mesures fiscales de l'État à l'exception des données des dispositifs du plan de relance de 2009 et 2011 fournies par Pôle emploi afin d'être au plus près de la dépense réellement effectuée (Prime pour l'embauche d'un apprenti supplémentaire, dispositif « zéro charge » pour le recrutement d'un apprenti dans les entreprises de plus de 10 salariés, prime pour l'embauche d'un jeune en contrat de professionnalisation, contrat d'accompagnement formation et dispositif alternants).
- Le compte de l'Éducation (ministère de l'Éducation nationale) pour les dépenses d'apprentissage et l'enquête de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) pour la formation post-scolaire.
- Le compte des Greta et les chiffres clés du Cnam, pour les subventions qu'ils perçoivent de l'État au titre de la formation professionnelle continue.
- Les états statistiques que l'ASP transmet à la DGEFP, pour la rémunération des stagiaires FNE et des agréments nationaux ou déconcentrés.
- Le Secrétariat général du Comité interministériel des villes (SG-CIV) et le Réseau des écoles de la deuxième chance pour les dépenses pour les écoles de la deuxième chance.
- Les comptes de l'Unédic et de Pôle emploi pour les différentes aides et allocations versées aux demandeurs d'emploi indemnisés ou non.
- L'enquête Dares auprès des conseils régionaux pour leur intervention dans la formation continue et l'apprentissage.
- Les déclarations fiscales n°2483 pour les dépenses directes des entreprises de 10 salariés ou plus ;
- Les états statistiques et financiers des Opca pour les dépenses indirectes et les dépenses des entreprises de moins de 10 salariés.
- Données du FPSPP pour le cofinancement de l'AFDEF avec l'État.
- Données Pôle emploi pour les dispositifs des plans de relance financés par l'État et gérés par Pôle emploi.
- Le rapport sur la formation des agents de l'État de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour la formation des agents civils de l'État.
- Les comptes des écoles sous tutelle du ministère de la Défense pour la formation des militaires.
- La comptabilité publique des collectivités locales (Direction générale des finances publiques).
- Le bilan de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) pour la formation du personnel hospitalier.
- Les bilans pédagogiques et financiers (BPF) des prestataires de formation pour la dépense directe des ménages auprès des organismes de formation.
- Les données spécifiques transmises par l'Agefiph pour la formation des personnes handicapées.

Les autres analyses comprenant des dépenses de formation professionnelle*Les dépenses pour les politiques du marché du travail*

Élaborées annuellement par la Dares, elles recensent les dépenses ciblées en faveur du marché du travail ; son champ, défini par Eurostat, couvre « les interventions publiques sur le marché du travail visant à permettre un fonctionnement efficace de celui-ci et à corriger des déséquilibres, et qui peuvent être distinguées d'autres interventions plus générales de la politique de l'emploi dans la mesure où elles agissent de façon sélective en favorisant des groupes particuliers sur le marché du travail ». Une partie des dépenses de formation professionnelle constitue une composante de la politique active de l'emploi, principalement les actions en faveur des demandeurs d'emploi et des jeunes en première insertion. Les exonérations de cotisations sociales associées aux contrats de travail en alternance ne sont incluses qu'à hauteur des trois quarts environ (les aides à l'embauche d'apprentis ne sont prises en compte que pour les jeunes des plus bas niveaux de qualification).

Le Compte de l'éducation

Élaboré par la Direction des Études, de la Prospective et de la Performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale, ce compte mesure l'effort consenti par la collectivité nationale pour le fonctionnement et le développement du système éducatif en France métropolitaine (y compris l'apprentissage). Il ne retient pas les exonérations de charges sociales ni la rémunération perçue par les stagiaires durant leur formation.

- **Principaux traitements ou fichiers concernant la formation professionnelle**

L'observation des organismes de formation : la déclaration d'activité et le bilan pédagogique et financier

Aucune condition juridique particulière n'est imposée pour exercer une activité de formation professionnelle continue. Néanmoins, outre le respect d'une comptabilité et d'une réglementation spécifiques, les organismes de formation sont soumis à certaines obligations administratives dont la déclaration d'activité et le bilan pédagogique et financier (articles L.6351-1 et L.6352-11 du nouveau 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. 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 ; elle renseigne d'autre part sur les charges de l'organisme. La troisième partie concerne les stagiaires accueillis et les heures de formation.

Dans les bilans pédagogiques et financiers, le vocable « formation » recouvre un champ plus large que son acception courante. Il intègre notamment des prestations d'évaluation ou d'accompagnement, comme l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou les bilans de compétence. Dans leur forme actuelle, les bilans pédagogiques et financiers ne permettent pas d'isoler la formation proprement dite des prestations d'évaluation et d'accompagnement.

Les bilans sont collectés par les services régionaux de contrôle des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) 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 : Programme d'action subventionné de l'Afpa notamment. L'apprentissage ne fait pas partie de ce champ, les Bilans pédagogiques et financiers le considèrent comme relevant de la formation initiale.

La participation des entreprises à la formation de leurs salariés

Depuis 1971, les entreprises de 10 salariés et plus sont assujetties à une obligation de participer au financement de la formation professionnelle. Cette obligation s'élève en 2010 à 1,6 % de la masse salariale pour les entreprises de 20 salariés ou plus, 1,05 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés. Les fractions de cette contribution consacrées au financement du plan de formation, du CIF ainsi que des formations en alternance et du DIF sont fixées respectivement à 0,9 %, 0,2 % (0 % pour les 10 à 19 salariés) et 0,5 % (0,15 % pour les 10 à 19 salariés). Depuis la loi du 31 décembre 1991, l'obligation légale de financement de la formation professionnelle s'étend aux entreprises de moins de 10 salariés qui, en 2009, doivent acquitter une contribution égale à 0,55 % des salaires versés, dont 0,4 % au titre du plan de formation et 0,15 % au titre des formations en alternance et du DIF.

Ces contributions sont destinées à la formation des salariés du secteur privé. Elles peuvent faire l'objet d'une mutualisation par les Organismes paritaires collecteurs agréés (Opca). Les Opca sont des institutions paritaires agréées par l'État pour recevoir les fonds des entreprises et éventuellement être leur intermédiaire pour des actions relevant du plan de formation, du congé individuel de formation ou de la professionnalisation. Suite à la loi du 24 novembre 2009, une partie de la contribution est versée via les Opca à un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) afin de financer des actions pour des publics prioritaires.

La mutualisation est obligatoire pour les entreprises de moins de 10 salariés, mais les entreprises de 10 salariés ou plus peuvent déduire certaines dépenses directes de formation de leur obligation au titre du plan de formation. Lorsque l'entreprise a cotisé auprès d'un organisme collecteur, ce dernier peut payer directement le prestataire de formation ou rembourser à l'entreprise les montants payés par l'entreprise. Par ailleurs, certains organismes sont agréés pour la formation continue des non-salariés.

Chaque entreprise est tenue de déposer en double exemplaire auprès des services fiscaux une déclaration (n° 2483) qui retrace la façon dont elle s'est acquittée de son obligation. L'un des exemplaires est transmis pour traitement aux services en charge du contrôle de la formation professionnelle.

Tous les bordereaux sont intégralement saisis. Leur fiabilité est contrôlée. Ils sont ensuite exploités par le CEREQ.

Outre les dépenses de formation des entreprises, les résultats élaborés annuellement au niveau national portent sur quatre indicateurs : le taux de participation financière, la proportion de salariés ayant bénéficié de stages, l'effort physique de formation (nombre d'heures-stagiaires divisé par le nombre de salarié) et la durée moyenne des stages. Ils sont produits selon cinq classes de tailles (de 10 à 19 salariés, 20 à 49 salariés, 50 à 499 salariés, 500 à 1 999 salariés et plus de 2 000 salariés) et par secteurs d'activité économique (NAF 60 et NAF 17).

Les états statistiques et financiers relatifs à l'activité des Opca et des FAF de non-salariés

Chaque organisme collecteur a l'obligation de transmettre chaque année, avant le 31 mai suivant l'année civile considérée, au ministre chargé de la formation professionnelle (DGEFP-sous-direction des politiques de formation et du contrôle) un état comportant des renseignements statistiques et financiers relatifs à son activité (l'article R.6332-30 du code du travail).

Cet état statistique et financier (ESF) est constitué d'informations permettant de suivre le fonctionnement de ces organismes et d'apprécier l'utilisation, par dispositifs (professionnalisation, plan de formation des entreprises (+ et - 10 salariés) et congé individuel de formation CDI et CDD), des fonds collectés auprès des entreprises. Le contenu de l'ESF est élaboré par les services de l'État en fonction de la législation en vigueur.

Le portail disponible sur mesdemarches.emploi.gouv.fr, qui remplace PACTOLE depuis 2017 (Portail des Applications du Contrôle et de Télédéclaration des Organismes COLLECTeurs), permet l'échange entre les organismes collecteurs et les services de l'État des formulaires qui composent l'ESF.

Chaque organisme télécharge via le portail les formulaires à renseigner concernant son activité, et retourne ensuite ces formulaires complétés grâce à cette application à fins de contrôle et d'exploitation par les services de l'État.

- **Définition des indicateurs utilisés**

Rappel des définitions

Une action de formation (en centre de formation ou en entreprise) se définit comme étant une action satisfaisant simultanément aux deux critères suivants :

- l'action comporte une communication entre stagiaire et formateur qui vise un transfert de connaissances (au sens de savoir, d'instruction, d'ensemble d'informations, dont la détention assure une compétence précise) ;
- la formation repose sur des objectifs, un programme, des moyens pédagogiques (humains ou matériels) et un dispositif permettant de suivre l'exécution du programme et d'en apprécier les résultats.

Indicateurs physiques et financiers*Flux d'entrée*

Nombre d'individus entrés en formation au cours des douze mois de référence.

Effectifs rémunérés

Ensemble des individus ayant suivi au moins une formation pendant laquelle ils ont été rémunérés et ce au cours des douze derniers mois considérés, année civile ou campagne.

Heures-stagiaires

Le nombre total d'heures-stagiaires se calcule comme le produit de l'effectif en formation et de la durée moyenne de chaque action (en centre de formation ou en entreprise), et ce au cours des douze derniers mois considérés (année civile ou campagne).

Coût de fonctionnement

Somme des montants versés aux organismes de formation pour la réalisation d'actions de formation, au cours des douze derniers mois considérés (année civile ou campagne), hors rémunération des stagiaires.

5. Glossaire des principaux sigles

A

AAH : Allocation aux adultes handicapés
Accre : Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise
ACI : Atelier et chantier d'insertion
Acsé : Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
Adec : Action de développement de l'emploi et des compétences
ADFEF : Allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation
AER Allocation équivalent retraite
AES : Attestation d'entrée en stage
AFA : Action de formation alternée
Afaf : Aide aux frais associés à la formation
AFC : Action de formation conventionnée
Afpa : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AFPR : Action de formation préalable au recrutement
Agecif : Association pour la gestion des congés individuels de formation
Agefiph : Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
AI : Allocation d'insertion
AI : Association intermédiaire
AIS : Attestation d'inscription en stage
Anact : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANFH : Association nationale pour la formation hospitalière
ANI : Accord national interprofessionnel
ANLCI : Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
Apec : Association pour l'emploi des cadres
APT : Autorisation provisoire de travail
Aract : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARE : Allocation d'aide au retour à l'emploi
Aref : ARE-Formation
ARF : Association des Régions de France
ASP : Agence de services et de paiement
ASR : Allocation spécifique de reclassement
ASS : Allocation de solidarité spécifique
ATA : Allocation temporaire d'attente

B

BCA : Bilan de compétences approfondi
Biaf : Bordereau individuel d'accès à la formation
BPEL : Bilan de prescription et d'évaluation linguistique

C

Caces : Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité
CAE : Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAE-DOM : Contrat d'accès à l'emploi-DOM
CAF : Contrat accompagnement formation
CAI : Contrat d'accueil et d'intégration
Carif : Centre d'animation, de recherche et d'information sur la formation
CBC : Congé de bilan de compétences
CCREFP : Comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle
CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDEI : Commission départementale de l'emploi et de l'insertion
CDIAE : Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique
CDPI : Contrat de développement professionnel intérimaire

CDDT : Centre de distribution de travail à domicile
CDVA : Conseil du développement de la vie associative
CEC : Contrat emploi consolidé
Cedefop : Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CEP : Contrat d'études prospectives
CES : Contrat emploi solidarité
Cése : Comité économique et social européen
Ceséda : Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile
CESR : Conseil économique et social régional
CET : Compte épargne temps
CEP : **Conseiller en évolution professionnelle**
CFA : Centre de formation d'apprentis
CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIBC : Centre interinstitutionnel de bilan de compétences
CICC : Commission interministérielle de coordination de contrôle sur les Fonds structurels
CIE : Contrat initiative emploi
CIF : Congé individuel de formation
CIF-CDD : Congé individuel de formation de contrat à durée déterminée
CIO : Centre d'information et d'orientation
Cipi : Contrat d'insertion professionnelle intérimaire
Cippa : Cycle d'insertion professionnelle par alternance
Civis : Contrat d'insertion dans la vie sociale
CJCE : Cour de justice des communautés européennes
CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle
CNE : Conseil national de l'emploi
CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale
CNFPTLV : Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
CNI : Certificat de navigation sur internet
Cnil : Commission nationale de l'informatique et des libertés
Code : Comité départemental de l'emploi
COE : Conseil d'orientation pour l'emploi
COM : Contrat d'objectifs et de moyens
Copacif : Comité paritaire des congés individuels de formation
Copafor : Comité national paritaire pour la coordination et le développement de la formation professionnelle continue des salariés de l'artisanat
Copire : Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi
Cotorep : Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPC : Commissions paritaires consultatives
CPE : Commissions paritaires de l'emploi
CPF : **Compte personnel formation**
CPNE : Commission paritaire nationale pour l'emploi
CPNEFP : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CPNFP : Comité paritaire national de la formation professionnelle
CPRDFP : Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles
CQP : Certificat de qualification professionnelle
CRDS : Contribution au remboursement de la dette sociale
CRIS : Cellules régionales interservices
CSG : Contribution sociale généralisée
CTP : Contrat de transition professionnelle
CUIO : Cellule universitaire d'information et d'orientation
CVAE : Congé pour validation des acquis de l'expérience

D

Dares : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DE : Demandeur d'emploi
DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIF : Droit individuel à la formation
DIF-CDD : Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée
DIO : Délégué à l'orientation et à l'information
Diraccte : Direction régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOETH : Déclaration obligatoire d'embauche de travailleur handicapé
DPM : Direction des populations et des migrations
DSM : Déclaration de situation mensuelle
Dude : Dossier unique du demandeur d'emploi

E

EA : Entreprise adaptée
EAO : Enseignement assisté par ordinateur
ECTS : Système européen de transfert des unités de cours capitalisables
Edec : Engagement de développement de l'emploi et des compétences
E2C : Ecole de la deuxième chance
EI : Entreprise d'insertion
EMT : Évaluation en milieu du travail
EOD : Enseignement ouvert et à distance
Eref : Espace rural pour la formation et l'emploi
Esat : Établissement ou service d'aide par le travail
Etti : Entreprise de travail temporaire d'insertion

F

FAF : Fonds d'assurance formation
FCIL : Formation complémentaire d'initiative locale
FCOS : Formation continue obligatoire de sécurité
FDI : Fonds départemental pour l'insertion
Feader : Fonds européen agricole pour le développement rural
Feder : Fonds européen de développement régional
FEF : Fondation européenne pour la formation
FEM : Fonds européen d'ajustement à la mondialisation
FEP : Fonds européen pour la pêche
FER : Fonds européen des réfugiés
FESS : Formation économique, sociale et syndicale
FFP : Fédération de la formation professionnelle
FGIE : Fonds de garantie pour les structures d'insertion par l'économie
FI : Formation intégrée
FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FNAL : Fonds national d'aide au logement
FNDMA : Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage
FNE : Fonds national de l'emploi
FOAD : Formation ouverte et/ou à distance
Fongecif : Fonds pour la gestion du congé individuel de formation
Fongefor : Association de gestion du fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue
Fore : Formations ouvertes et ressources éducatives
FPC : Formation professionnelle continue
FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FPTLV : Formation professionnelle tout au long de la vie
FRAFP : Fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle

FSE : Fonds social européen

G

Geiq : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification

GPNS : Groupe paritaire national de suivi

GRTH : Garantie de ressources des travailleurs handicapés

GIP : Groupement d'intérêt public

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

I

IAE : Insertion par l'activité économique

IDE : Inscription comme demandeur d'emploi

Ifop : Instrument financier d'orientation de la pêche

L

LADOM : L'agence de l'outre-mer pour la mobilité

M

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

MGI : Mission générale d'insertion de l'Éducation nationale

Modal : Module d'accueil en lycée

Morea : Module de re-préparation à l'examen par alternance

N

Naric : Réseau des centres nationaux de reconnaissance académique des diplômes

Nacre : Nouvel accompagnement à la création et reprise d'entreprise

O

Octa : Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage

Ofii : Office français de l'immigration et de l'intégration

Ofpra : Office français de protection des réfugiés et apatrides

OMA : Organisme mutualisateur agréé

Opacif : Organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation

O pca : Organisme paritaire collecteur agréé

Oref : Observatoire régional de l'emploi et de la formation

P

Pacte : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière, et de la fonction publique de l'État

PAIO : Permanence d'accueil, d'information et d'orientation

PDPIE : Plan départemental pluriannuel pour l'insertion et l'emploi

PIJ : Projet initiative jeune

Plie : Plan local pour l'insertion et l'emploi

PO : Programme opérationnel

POE : Préparation opérationnelle à l'emploi

PPAE : Projet personnalisé d'accès à l'emploi

PRAFP : Programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle

PRDFP : Plan régional de développement des formations professionnelles

PRC : Point relais conseil

R

RAC : Régime d'assurance chômage

RAEP : Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

RGPP : Révision générale des politiques publiques

RFPE : Rémunération formation de Pôle emploi

RLH : Reconnaissance de la lourdeur du handicap

RMA : Revenu minimum d'activité

RMI : Revenu minimum d'insertion

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

RSA : Revenu de solidarité active

RSP : Régime public de rémunération des stagiaires (ou Rémunération des stagiaires du régime public)

S

SCV : Service civil volontaire

SEE : Stratégie européenne pour l'emploi

Sgar : Service général des affaires régionales

SIO : Session d'information et d'orientation

SJR : Salaire journalier de référence

SPE : Service public de l'emploi

SRC : Service régional du contrôle de la formation continue

U

UTDIRECCTE : Unité territoriale de la Direccte (ex-DDTEFP)

V

VAE : Validation des acquis de l'expérience

VAP : Validation des acquis professionnels

VES : Validation des études supérieures