

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. La formation professionnelle en France : un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité de nos entreprises	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 2017	16
DEUXIÈME PARTIE	23
La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage	23
1. La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2016	24
1.1. Hors dépenses directes des entreprises, l'effort de formation est en augmentation	24
1.2. La dépense des entreprises, hors dépenses directes, est en augmentation	25
1.3. La dépense des Régions progresse	26
1.4. Des dépenses de l'État plus axées sur les jeunes, en diminution pour les actifs occupés	28
1.5. Les dépenses de formation de la fonction publique en légère hausse	29
1.6. Les dépenses de Pôle emploi et de l'Unédic sont en nette augmentation suite au Plan « 500 000 formations supplémentaires »	30
1.7. La dépense globale de formation pour les personnes en recherche d'emploi progresse notablement	31
TROISIÈME PARTIE	39
Les financeurs de la formation professionnelle	39
1. Le financement des Régions	40
1.1. Les fonds régionaux de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'accueil, information et orientation en 2017 : analyse des dépenses	40
2. Les entreprises et les partenaires sociaux	45
2.1. La participation des employeurs à la formation de leurs salariés	45
2.2. L'activité des organismes collecteurs paritaires agréés et des instances de régulation	50
2.3. La taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage	61
2.4. L'Unédic	65
3. Les employeurs publics pour leurs agents	66
3.1. Les agents de l'État	66
3.2. Les agents territoriaux	68
3.3. Les agents hospitaliers	70
4. Les financements européens	73
4.1. Le Fonds social européen (FSE) et ses objectifs structurels	73
4.2. Les programmes européens	73
4.3. Niveau d'exécution des programmes au 31 décembre 2017	75
4.4. Le programme communautaire d'action en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie	76

QUATRIÈME PARTIE	79
Les interventions en matière de formation professionnelle	79
1. Les dispositifs	80
1.1. Les jeunes	80
1.2. Les salariés	98
1.3. Les agents publics.....	108
1.4. Les professions non salariées	120
1.5. Les personnes en recherche d'emploi	122
1.6. Les publics spécifiques.....	131
2. La sécurisation des parcours	133
2.1. L'orientation	133
2.2. La politique de certification	139
2.3. La validation des acquis de l'expérience	141
CINQUIÈME PARTIE	145
Les organismes de formation	145
1. Les prestataires de formation continue en 2016	146
1.1. Présentation générale	146
1.2. Des organismes de formation principalement privés	147
1.3. Le nombre de stagiaires formés continue d'augmenter	147
2. Les principaux prestataires	148
2.1. L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)	148
2.2. Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)	151
2.3. Les groupements du second degré public (GRETA)	152
SIXIÈME PARTIE	155
Le contrôle de la formation professionnelle	155
1. Présentation du champ d'intervention des services de contrôle des DIRECCTE / DIECCTE et de la DGEFP	156
1.1. Champ du contrôle de la formation professionnelle.....	156
1.2. Les services de l'État en charge du contrôle	157
1.3. Les procédures de contrôle	158
2. Programmes de contrôles et bilans	159
2.1. Contrôle des acteurs de la formation professionnelle.....	160
2.2. Contrôle de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).....	162
2.3. Contrôle d'opérations cofinancées par le Fonds social européen	163
2.4. Traitement du contentieux	165
3. La réforme de la formation professionnelle et ses impacts sur le contrôle	166
ANNEXES	169
1. OPCA collecte 2018	170
2. Principaux textes publiés depuis septembre 2017	171
3. Principales instances de la formation professionnelle	180
4. Sources et méthodes statistiques	182
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. La formation professionnelle en France : un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité de nos entreprises

Les exercices 2016 et 2017 ont été caractérisés par la mise en œuvre opérationnelle de la réforme du système de formation professionnelle continue initiée par la **loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale** et à son ajustement par 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**, qui a prolongé les effets de la loi du 5 mars 2014 et ouvert de nouvelles perspectives.

Mais dans un environnement où le taux de chômage reste élevé, alors que la France fait face à une concurrence internationale accrue, à des changements structurels profonds tels que l'évolution des parcours professionnels, la transformation numérique ou l'émergence d'une économie dite « verte », les enjeux pour la France restent d'accroître le niveau de compétences dont ont besoin les entreprises, les personnes et les territoires, d'augmenter l'accès à la formation pour ceux qui en ont le plus besoin (les demandeurs d'emploi, les jeunes peu qualifiés, les salariés confrontés à des mutations économiques, technologiques, réglementaires, les salariés des très petites entreprises), et d'améliorer la qualité de l'offre de formation.

Dans le cadre de son programme de rénovation profonde du modèle social, le Gouvernement a annoncé en juin 2017 une nouvelle réforme de la formation professionnelle qui s'est traduite, à l'issue des accords nationaux interprofessionnels (ANI) de février 2018, par la promulgation de **la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** et en marque l'acte II.

Avec l'acte I, les ordonnances du 22 septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social, le Gouvernement a fait le pari de la confiance dans les acteurs, les entreprises, les salariés et les partenaires sociaux, pour faire converger de façon réactive au plus près du terrain, par la décentralisation du dialogue social, l'impératif de performance économique avec celui de progrès social. Les ordonnances ont permis de lever des freins à l'embauche des entreprises : en conséquence, l'adaptation des compétences des actifs et l'incitation aux pratiques vertueuses des entreprises sur le marché du travail, deviennent des enjeux primordiaux.

L'acte II, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, vise principalement à renforcer les capacités des individus à se maintenir et à retrouver un emploi. Pour que la croissance profite à tous, pour que chacun puisse choisir et non subir sa vie professionnelle, cette loi s'efforce de créer les conditions d'un accès plus direct, plus rapide et plus équitable à la formation tout au long de la vie, à l'apprentissage, à la formation continue pour les salariés, les indépendants et les demandeurs d'emploi.

La loi vise une « nouvelle société de compétences », à travers les réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle continue, et un système d'assurance chômage élargi et revu dans sa gouvernance. Son objectif est double :

- donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière. Il s'agit de développer et de faciliter l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes, dans un souci d'équité, de liberté professionnelle, dans un cadre organisé collectivement et soutenable financièrement ;
- renforcer l'investissement des entreprises dans l'adaptation des compétences de leurs salariés, avec plusieurs simplifications réglementaires et le développement du dialogue social et économique. Le cadre législatif est également revu pour simplifier et adapter les outils d'insertion professionnelle pour les publics les plus fragilisés, tout particulièrement l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Cette rénovation doit venir amplifier le **plan d'investissement dans les compétences (PIC) lancé fin 2017** et compléter les effets des 15 milliards d'euros investis sur cinq ans à travers la formation dans 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'ANI de décembre 2013. La loi 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 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 actuel (géré par les OPCA pour les salariés) et le congé individuel de formation 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 plateforme numérique à créer qui permettra de choisir sa formation sans intermédiaire. Son lancement expérimental est prévu en septembre 2019.

Le CPF sera comptabilisé non plus en heures mais en euros dès le 1er janvier 2019. Le compte sera crédité de 500 euros par an pour les salariés à temps plein dans la limite de 5 000 euros.

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 est également prévue pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dont le montant sera défini par décret.

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 se faire verser par la CDC, le montant des formations des salariés identifiées dans l'accord, formations qu'elle devra co-financer.

Le périmètre des formations accessibles avec le CPF est 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 – permettra 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'Etat. 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 accordé par France compétences.

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 son projet professionnel, passant - ou non - par une action de formation, de 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 par appels d'offres de France compétences, sur la base d'un allotissement régional et d'un cahier des charges, sur lequel les CREFOP seront consultés (spécificités territoriales).

Les opérateurs devront être choisis dans le respect des principes applicables en matière de droit de la concurrence. A 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 CEP en plus de ceux existant au niveau national (compétence peu exercée) mais poursuivent l'animation du service public régional de l'orientation (actions de professionnalisation inter-réseaux, salons d'orientation...). Celui-ci comprend les opérateurs du CEP désignés par France compétences.

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 de formation continue ou rentrant dans le cadre de l'alternance. Ce référentiel (édicte par décret, après avis de France Compétences) comprend les normes qualité et définit les indicateurs et les modes de preuve attendus.

A compter du 1er 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 COFRAC (ou 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). A 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'Education nationale n'est plus chargée du contrôle administratif et financier des CFA, rôle assumé uniquement dans les territoires par les services de contrôle des Di(r)eccte. 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 réglementation internationale, nationale ou de la convention de branche) de celles qui ne le sont pas.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, 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 plus de 50 salariés 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. 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

A 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 1^{er} 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'Education 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 financés au contrat, donc en fonction de leur activité, et non par subvention. Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage seront déterminés pour chaque branche, avant la fin du 1er semestre 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, créés à partir du 1er janvier 2019, seront chargés des versements, à compter du 1er janvier 2020.

Les frais d'hébergement et de restauration des CFA pourront être pris en charge en tant que frais annexes dans des conditions déterminées par décret (majoration ou complément au financement au contrat). Des modulations de prise en charge des contrats d'apprentissage seront possibles (majoration pour les travailleurs handicapés par exemple).

France compétences appuiera 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 donnera lieu à des recommandations dès le 1er semestre 2019. Lorsque les branches ne fixent pas les modalités de prise en charge du financement de l'alternance ou, dans la durée, 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 pourra être revu et fixé par l'Etat par décret.

Les ouvertures de sections et de CFA sont libres à compter du 1er janvier 2020, 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'Etat et aux partenaires sociaux de partager leur vision de la formation tout au long de la vie. La carte des formations hors apprentissage (voie scolaire professionnelle) est maintenue avec une co-décision entre le Recteur et le Président de Région.

Les CFA se voient appliquer les mêmes règles que les organismes de formation continue au 1er janvier 2020 (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 est créée au 1er janvier 2019. 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), sont supprimées pour les contrats signés à compter de cette date. Néanmoins, ces aides sont dues pour tous les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2018 et les financements attribués (dotations légales), notamment aux Régions, par la loi de finances pour 2019.

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 « coût contrat » selon des modalités à préciser par voie réglementaire. Une aide de 500 euros au permis de conduire, décidée par l'Etat, est financée par France compétences, se mettra en place pour tous les apprentis à compter de 2019, dans des modalités à préciser par décret.

La rémunération minimale des apprentis est revue à la hausse (30 euros de plus par mois pour un niveau CAP la première année). La nouvelle grille de rémunération plancher sera publiée par décret d'ici la fin de l'automne. 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

A partir de 2020, 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 diplômes).

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 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 1^{er} 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 à l'horizon 2021

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 donc à assurer un financement accru de l'ordre de 1,5 Mds par an, pour le plan d'investissement dans les compétences et les pactes régionaux en cours de négociation.

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 seront déterminés 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 sur une assiette 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, est transférée au réseau des URSSAF ou de la MSA, au 1^{er} janvier 2021, 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'Etat et la CDC. Les contributions conventionnelles (décidées par accord de branche) des entreprises pourront aussi être collectées par l'URSSAF et le réseau des MSA dans des conditions à fixer par ordonnance, sous 18 mois.

Les branches auront la possibilité de fixer des contributions conventionnelles ou volontaires qui pourront être reçues par les opérateurs de compétences (le mode de collecte de ces contributions supra légales n'est pas déterminé).

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 de 250 M€ est versé aux Régions par France compétences, à partir d'un prélèvement sur l'enveloppe « péréquation » pour l'alternance.

Les Régions bénéficient d'une enveloppe d'investissement (180 millions d'euros).

Au sein des opérateurs de compétences, est donc créée une enveloppe unifiée avec les contrats de professionnalisation, 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

À partir du 1^{er} janvier 2019, France compétences sera créée et rassemble une large partie des missions du CNEFOP, du FPSPP, du COPANEF et de la CNCP. Il s'agit 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 une institution nationale, opérateur de l'Etat. Au niveau régional, ce sont les membres du conseil d'administration (Etat, Régions, partenaires sociaux) qui sont les acteurs ; il n'y a pas d'échelon régional.

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 les opérateurs du CEP 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'Etat, les Régions, les présidents des opérateurs de compétences) et les rendre publiques.

1.1.4.1. Le rôle des acteurs au plan national

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'Etat 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'Etat 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.

Les opérateurs de compétences sont créés 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. Les accords de désignation des

branches professionnelles et donc le périmètre d'intervention des opérateurs de compétences sera pleinement déterminé au plus tard le 1er avril 2019 (procédure d'agrément) ; les partenaires sociaux devant achever au préalable leurs accords pour le 31 décembre 2018.

Les opérateurs de compétences mettent en œuvre la politique conventionnelle des branches s'agissant de la GPEC, assurent le financement des contrats d'apprentissage et développent un service de proximité pour les TPE PME. Leur rôle en matière d'appui technique pour l'élaboration des politiques d'apprentissage 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 1er janvier 2020. Elles peuvent définir, dans le cadre du CPRDFOP, un schéma régional de développement de l'apprentissage 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 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. Un transfert aux Régions des délégations régionales de l'office national d'information sur les enseignements et les professions (DR ONISEP) est prévu avec le transfert aux régions des financements consacrés sur ces missions par l'Etat. Pour l'exercice de la mission d'information des élèves et des étudiants sur les formations et les métiers, une expérimentation est en outre ouverte pour une durée de trois ans, permettant à l'Etat de mettre gratuitement à la disposition des régions des agents relevant du ministère de l'Education nationale (CIO, services académiques), avec l'accord des intéressés.

L'Etat voit ses missions de contrôle de l'emploi des fonds de la formation professionnelle maintenues et élargies 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 assureront en 2019 les missions des CPIR. Les agréments des CPIR seront vraisemblablement établis par l'Etat au 2ème semestre 2019, pour une pleine opérationnalité au 1er janvier 2020. Les agents chargés du CEP dans les FONGECIF conservent donc 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 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 SCEOFP, stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle, est supprimée.

La convention régionale pluriannuelle de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle entre la Région et l'Etat 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'Etat lancé en 2018

1.1.5.1. Les plans de formation pour les demandeurs d'emploi mis en œuvre entre 2013 et 2017

Le renforcement de l'accès à la qualification des personnes en recherche d'emploi en cohérence avec les besoins des entreprises et des territoires constitue un objectif récurrent des politiques de l'emploi.

L'Etat joue un rôle pivot dans le processus politique et juridique de construction et de production des normes en matière de formation professionnelle qu'il conduit avec les partenaires sociaux en associant les Régions. Toutefois, dans un contexte fortement décentralisé, avec le rôle majeur d'un opérateur national, Pôle emploi, les modalités de ce pilotage national par l'Etat sont à organiser dans la durée.

La formation des demandeurs d'emploi relève de la compétence des Régions depuis 1982 : sur les 5,607 milliards d'euros dédiés, les Régions sont contributrices à hauteur de 2,2 milliards d'euros (cf. tableau 1 en annexe). L'Etat, en complément de la décentralisation, a cependant souhaité appuyer plusieurs plans de formations pour les personnes à la recherche d'emploi de 2013 à 2017 et entend inscrire cet effort dans la durée du présent quinquennat.

En 2013 et 2014, deux plans successifs ont été lancés, nommés respectivement plan 30 000 et plan 100 000, avec pour objectif de proposer des offres de formation supplémentaires à des demandeurs d'emploi dans des secteurs en tension où un besoin de recrutement a été identifié. Ces objectifs ont été atteints dans une dynamique de coordination entre l'État, les Régions et les partenaires sociaux tant en termes d'entrées effectives en formation que d'insertion professionnelle.

Pour 2015, en complément de l'abondement du CPF des demandeurs d'emploi (DE) par le FPSPP, le financement d'un plan 40 000 formations supplémentaires pour les demandeurs d'emploi a été décidé dans le cadre du plan « Tout pour l'emploi dans les TPE et les PME ». Fin décembre 2015, l'objectif de ce plan était largement atteint puisque 73 762 entrées en formation ont été recensées sur les différents dispositifs concernés (POEC, POEI, AFC, AIF).

En 2016, lancé dans le cadre d'un plan d'urgence contre le chômage, le plan 500 000 a porté une ambition de doublement en 2016 des entrées en formations au profit des demandeurs d'emploi non qualifiés, et de longue durée notamment. La mise en œuvre du plan s'est effectuée dans un calendrier extrêmement contraint, avec une volonté de déploiement rapide, mais respectueuse du cadre quadripartite et visant dès lors à faire des Régions le coordonnateur de l'effort de formations supplémentaires à l'échelon local.

D'un point de vue quantitatif, ce plan a atteint ses objectifs en 2016 : 1 005 355 formations pour les personnes en recherche d'emploi à fin décembre 2016 ont été suivies, dont près de 340 000 formations certifiantes, et 140 000 formations professionnalisantes.

Cet engagement exceptionnel a permis d'atteindre des niveaux d'accès à la formation inégalés sur un plan quantitatif, puisque 15 % des demandeurs d'emploi ont pu en bénéficier en 2016. Ces résultats devraient très probablement permettre à la France de devancer désormais ses partenaires européens en termes d'accès à la formation pour les demandeurs d'emploi.

Prolongé en 2017 au travers de 200 000 formations supplémentaires, cet effort a été mené jusqu'à début 2018, selon un schéma s'inscrivant dans la continuité des Régions s'étant déjà engagées en 2017.

1.1.5.2. 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, permettront de financer des actions visant à développer les compétences, notamment celles des 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 est d'une part axé sur la formation des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés : 1 million d'actions de formations seront financées en leur direction sur la durée du quinquennat.

Il est d'autre part prévu la formation et l'accompagnement d'1 million de jeunes faiblement qualifiés : actions de formation, actions de préparation aux dispositifs d'alternance (de façon à maximiser l'efficacité de ces derniers), Garantie Jeunes, Accompagnement Intensif Jeunes.

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'Etat doit pouvoir être 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 », 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.

L'exercice 2018 constitue la première année de montée en charge du plan, avec une enveloppe dédiée de 1 516 M€ en autorisations d'engagement et de 1 181 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, l'enseignement supérieur en alternance et la formation des adultes. Il s'applique à une large gamme de sujets, de la transparence des certifications à la mobilité en passant par l'orientation et la validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre de la coopération européenne (Education 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- continuer à développer des mécanismes d'assurance qualité
- 3- améliorer l'accès à la formation professionnelle et aux certifications pour tous
- 4- continuer à 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), qui invite les Etats membres à améliorer la qualité des compétences et leur adéquation aux besoins du marché du travail.

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.

Par ailleurs, le rythme des travaux en cours s'accélère avec le lancement des négociations sur l'avenir de la coopération européenne en matière d'éducation formation après 2020. Les directeurs généraux de la formation professionnelle des Etats membres seront consultés en novembre 2018 (lors de leur réunion semestrielle « DGVT ») pour une adoption sous présidence roumaine en 2019.

La priorité accordée par l'Union européenne aux thématiques de la formation professionnelle tout au long de la vie a été renforcée en 2017 à l'occasion de la proclamation le 17 novembre 2017 du Socle européen des droits sociaux. Le socle contient 20 droits dont le premier consacre le droit de « toute personne à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail ».

Enfin, les recommandations adressées à la France dans le cadre de l'exercice du Semestre européen 2018 s'inscrivent dans la continuité des recommandations 2016 et 2017 : poursuivre les réformes du système d'enseignement et de formation professionnelle, renforcer son adéquation aux besoins du marché du travail et améliorer l'accès à la formation en particulier des travailleurs peu qualifiés et des demandeurs d'emploi.

La promotion de la mobilité en Europe des apprentis à des fins de formation

Un ensemble d'initiatives menées au niveau européen et au niveau national visent à renforcer la mobilité européenne des apprentis et notamment la mobilité longue.

Le rapport de l'IGAS sur la mobilité européenne des apprentis remis en novembre 2017 et le rapport de Jean Arthuis, ancien ministre et député européen, sur Erasmus pro (leviers les feins à la mobilité des apprentis en Europe) remis en janvier 2018, ont nourri les débats sur la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. La loi prévoit des dispositions dont l'objectif est de porter à 15 000 le nombre d'apprentis mobiles d'ici 2022.

2. Le financement par l'État (mission Travail et Emploi) de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2017

Programme 102 – Accès et retour à l'emploi

Formation professionnelle des demandeurs d'emploi

Le programme 102 porte en premier lieu les dépenses destinées à la rémunération des demandeurs d'emploi en formation : la rémunération de fin de formation (R2F), qui a succédé à compter de 2011 à l'allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation (AFDEF), permet aux demandeurs d'emploi indemnisés qui s'engagent dans une action de formation de bénéficier, à l'expiration de leur droit à l'assurance-chômage et jusqu'au terme de leur formation, d'une allocation d'un montant égal à l'ARE-Formation qu'ils percevaient.

Accompagnement et insertion des jeunes

Le programme 102 porte également 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 ;
- l'Établissement public d'insertion de la Défense (EPIDE).

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 dépenses liés au fonctionnement courant de ces structures et des crédits dédiés à certains dispositifs d'accompagnement spécifiques (accompagnement des emplois d'avenir, actions de parrainage...).

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. A 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.

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

Formation des demandeurs d'emploi

L'État a financé en 2016 un plan exceptionnel de formation de 500 000 personnes supplémentaires en recherche d'emploi, prolongé sur l'année 2017 avec le financement de 200 000 formations supplémentaires par rapport au socle 2015.

A compter de 2018, cet effort en faveur de la formation des personnes en recherche d'emploi est prolongé et constitue le cœur du grand plan d'investissement dans les compétences.

Ces plans sont 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.

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,
- l'aide créée en 2015 en faveur des très petites entreprises (TPE) embauchant des apprentis mineurs (TPE-Jeunes apprentis).

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.

En 2017, le programme 103 finance une aide aux apprentis de moins de 21 ans visant à améliorer leur pouvoir d'achat.

A compter de 2019, dans le cadre de la réforme de l'apprentissage portée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 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) sont supprimés au profit d'une aide unique à l'apprentissage.

A 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

Le programme 103 finance la nouvelle Agence qui a remplacé au 1^{er} janvier l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

Le programme 103 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,
- 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,
- l'Agence « Erasmus + France / Éducation Formation » (2E2F), chargée principalement d'assurer la promotion et la mise en œuvre des deux programmes d'actions de l'Union européenne en matière d'éducation et de formation professionnelle, le programme Socrates et le programme Leonardo da Vinci.
- 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 ;
- l'AFPA pour la réalisation des missions de service public définies dans la loi créant l'établissement public.

Le programme finance aussi 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 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).

Il finance enfin deux programmes de formation professionnelle à destination de publics spécifiques, le programme « Compétences-clés » et le programme « Actions adaptées aux besoins des personnes illettrées et des personnes sous main de justice », sur le territoire de Mayotte. Sur ce territoire, ces deux programmes sont toujours de la compétence de l'État car la loi du 5 mars 2014 relative à la formation, à l'emploi et à la démocratie sociale n'y est pas applicable. Cette compétence a été décentralisée au 1^{er} janvier 2018 dans le cadre de l'application du code du Travail à Mayotte à cette même date.

Systèmes d'information de la formation professionnelle

Le programme 103 finance, 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 porte également le financement du projet lié à la mise en place du compte personnel d'activité (CPA), dont la création au 1^{er} janvier 2017 est prévue par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. La Caisse des dépôts et consignations, désignée opérateur du CPA, est ainsi chargée de mettre en place un portail numérique, des 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. Un financement est également prévu pour le développement de services innovants pour alimenter cette plate-forme. Ce projet 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, ces coûts devront intégrer les effets de la réforme du CPF porté par la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

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 rattachés 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 contrats de sécurisation professionnelle (CSP) et aux cellules d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP), 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, ce CAS a 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 constitue donc une dépense indirecte en faveur de l'apprentissage, puisque la dépense finale est effectuée par les conseils régionaux.

La ressource régionale pour l'apprentissage est composée :

- d'une part fixe, répartie entre la fraction de TICPE et une partie des crédits du CAS. La répartition entre la ressource fiscale et la ressource issue du CAS évolue chaque année, mais la somme est toujours égale au montant fixé à l'article L. 6241-2 du code du Travail, soit 1 544 M€. La répartition régionale de cette part fixe est fixée par le même article,
- d'une part dynamique, qui correspond au solde des recettes de taxe d'apprentissage restant après le versement de la part fixe. La répartition régionale de cette part dynamique est faite, 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).

La part fixe de la ressource régionale pour l'apprentissage est versée via le programme 787 du CAS, « Répartition régionale de la ressource régionale consacrée au développement de l'apprentissage », tandis que sa part dynamique est versée via le programme 790, « Correction financière des disparités régionales de taxe d'apprentissage et incitations au développement de l'apprentissage ».

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

La compensation aux conseils régionaux des transferts de compétences en matière de formation professionnelle est assurée par l'affectation de ressources fiscales :

- 1) Jusqu'en 2014, la compensation de l'essentiel des transferts de compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage était assurée par des crédits budgétaires (DGD Formation professionnelle). La loi de finances pour 2014 a remplacé ces crédits budgétaires par l'affectation d'un panier de ressources fiscales, défini à l'article 41 de cette loi. Il comprend :
 - d'une part, les frais de gestion au titre de la cotisation foncière des entreprises (CFE) et de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), ainsi qu'une fraction des frais de gestion de la taxe d'habitation (TH) ;
 - d'autre part, une fraction de taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE).
- 2) La compensation des transferts de compétences prévus par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale est assurée par une fraction supplémentaire de TICPE, qui vient majorer la fraction définie à l'article 40 de la loi du 30 décembre 2005 de finances pour 2006, qui portait à l'origine la compensation des transferts de compétences prévues par la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales (loi LRL).
- 3) La prime pour l'apprentissage qui s'est substituée, à compter de 2014, à l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF), est versée par les conseils régionaux et compensée par l'État à travers une fraction de TICPE, définie à l'article 40 de la loi de finances pour 2014.
- 4) L'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire, qui a pour objectif d'inciter les entreprises de moins de 250 salariés à recruter pour la première fois un apprenti ou à recruter un apprenti supplémentaire, est également versée par les conseils régionaux et compensée par l'État à travers une fraction de TICPE, définie à l'article 38 de la loi de finances pour 2016.
- 5) L'article L. 6241-2 du code du Travail définit une fraction de TICPE qui vient compléter la ressource régionale pour l'apprentissage versée par le compte d'affectation spéciale « Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage ».

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 2017	Chiffrage pour 2018	Chiffrage pour 2019
Crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage	213	213	216
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	450	455	460
Crédits d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation du chef d'entreprise	48	48	48

- 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 est 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.
- La loi de finances pour 2018 porte enfin un effort de rationalisation des d'accompagnement des entreprises aux mutations économiques et aux restructurations. Plusieurs dispositifs qui bénéficient auparavant chacun d'une enveloppe budgétaire spécifique sont désormais regroupés au sein d'une dotation globalisée, ceci afin de permettre aux services déconcentrés du ministère de renforcer l'approche intégrée de leur offre de service RH à destination des TPE et des PME.

Les évolutions prévues par le projet de loi de finances pour 2019

- L'année 2019 constituera la deuxième année de mise en œuvre du plan d'investissement dans les compétences et la première où le cadre pluriannuel de conventionnement avec les Régions sera mis en place : les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences devront, sur la base de diagnostics territoriaux des besoins, permettre le financement de formations plus qualitatives, c'est-à-dire plus longues et plus souvent certifiantes, ainsi que des actions d'accompagnement pour les bénéficiaires de ces formations.
- Le projet de loi de finances pour 2019 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 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). Des crédits sont donc prévus au titre de sa première année de montée en charge, mais également pour l'extinction de l'aide TPE-JA.
- Le projet de loi de finances pour 2019 prend également en compte les conséquences de l'élargissement des allègements généraux sur les dispositifs d'exonérations ciblés sur les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation.
- Enfin, le programme 103 continuera à financer en 2019, notamment via le plan d'investissement dans les compétences, le système d'information du compte personnel de formation, et notamment les évolutions qui devront y être intégrés pour prendre en compte la réforme de ce dispositif de formation à compter de 2019.

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

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 redistribué 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 a 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. A compter du 1^{er} janvier 2019, les employeurs d'apprentis bénéficieront les allègements généraux renforcés et non plus de cette exonération spécifique qui sort donc du périmètre de la mission (- 0,8 Md€),

Formation professionnelle

LES ORIENTATIONS, CRÉDITS ET LOIS DE FINANCES

- 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.

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 sur 2017-2019.

	Bénéficiaires finaux	Exécution 2016	Exécution 2017	LFI 2018	PLF 2019
Ressource régionale pour l'apprentissage – CAS FNDMA	CFA et SA	1 542 M€	1 635 M€	1 633 M€	1 709 M€
Ressource régionale pour l'apprentissage – part TICPE	CFA et SA	149 M€	150 M€	155 M€	160 M€
Total Ressource régionale pour l'apprentissage		1 691 M€	1 785 M€	1 788 M€	1 869 M€
Crédit d'impôt pour l'apprentissage	Employeurs	231 M€	213 M€	213 M€	213 M€
Exonération d'impôt sur le revenu	Apprentis	440 M€	450 M€	455 M€	450 M€
Exonération de cotisations sociales	Employeurs	1 217 M€	1 274 M€	1 275 M€	468 M€ (basculé)
Total Dépenses fiscales et sociales		1 888 M€	1 937 M€	1 943 M€	1 131 M€
Aide TPE-Jeunes apprentis	Employeurs	165 M€	198 M€	196 M€	193 M€
Aide financière pour les jeunes apprentis	Apprentis	-	49 M€	-	-
Aide unique à l'apprentissage	Employeurs	-	-	-	221 M€
Total Aides directes de l'État		165 M€	247 M€	196 M€	414 M€
Prime à l'apprentissage – compensation par TICPE	Employeurs	234 M€	231 M€	231 M€	231 M€
Aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire – compensation par TICPE	Employeurs	95 M€	96 M€	96 M€	86 M€
Apprentissage à Mayotte – compensation par TICPE	Employeurs	6 M€	6 M€	6 M€	6 M€
Total Aides régionales compensées par l'État		335 M€	333 M€	333 M€	323 M€
Total Financement État		4 079 M€	4 302 M€	4 260 M€	3 737 M€

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

La réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle portée par cette loi aura principalement deux conséquences sur les crédits budgétaires de la mission Travail et Emploi :

- La loi prévoit le transfert de la compétence « apprentissage » des Régions aux branches professionnelles : ainsi, les Régions ne financeront 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 ». Ce nouveau système doit entrer en vigueur en 2020, la ressource régionale pour l'apprentissage et le CAS FNDMA sont donc maintenus en 2019.
- La loi 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, financé directement par l'État. Des crédits sont donc prévus au titre de la première année de montée en charge de cette nouvelle aide, mais également pour l'extinction de l'aide TPE-JA.

DEUXIÈME PARTIE

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

1. La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2016

1.1. Hors dépenses directes des entreprises, l'effort de formation est en augmentation

En 2016, la dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage s'élève à 26,1 milliards d'euros hors dépenses directes des entreprises. Elle augmente en valeur par rapport à 2015 (+5,6 %). Rapporté au PIB, l'effort de formation (hors dépenses directes des entreprises) est en légère hausse (1,2 % contre 1,1 % en 2015).

Par rapport à 2015, les dépenses des collectivités territoriales (hors régions) sont en recul (-6,1 %), alors que celles des administrations publiques hors État (notamment Pôle emploi et l'Unédic), emmenées par le plan 500 000, connaissent une nette augmentation (+34,6 %)¹. La dépense intermédiée² des entreprises progresse également (+5,5 %).

Suite au Plan 500 000 formations supplémentaires, la dépense en faveur des personnes en recherche d'emploi augmente de 19,1 %. La dépense en faveur des jeunes progresse également en 2016 (+3,2 % par rapport à 2015). La dépense pour les agents de la fonction publique est globalement en augmentation (+2,5 %), principalement en raison des sommes consacrées à la fonction publique d'État (+8,8 %) ; le montant dédié à la fonction publique territoriale est toutefois en baisse (-3,5 %).

Avertissement : le champ de cette publication ne comprend pas les dépenses directes des entreprises.

Il s'agit des 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 de remboursement par leur organisme paritaire collecteur agréé (Opca).

Jusqu'en 2014, le montant de cette dépense était intégré dans les dépenses des entreprises pour les entreprises de 10 salariés ou plus. Il était calculé à l'aide des montants renseignés par les entreprises dans les « déclarations fiscales 24-83 », et représentait 6 281 millions d'euros en 2014.

En 2015, l'obligation de dépense au titre du plan de formation ayant été supprimée pour les entreprises de 300 salariés ou plus et fortement réduite pour les entreprises de 10 à moins de 300 salariés, celles-ci ne sont plus tenues de déclarer le montant versé à leur Opca au titre de la participation au développement de la formation professionnelle.

Les montants des dépenses de formation professionnelle continue et d'apprentissage présentés ici ne comprennent donc pas ces dépenses directes des entreprises. Des informations sur ces dépenses directes des entreprises pourront être recueillies ultérieurement à partir de l'enquête Acemo - Dialogue social en entreprise.

En 2016, 26,1 Md€ sont consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, hors dépenses directes des entreprises (encadré 1). 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 ; il cumule les dépenses de l'ensemble des agents financeurs, y compris les ménages (encadré 2). En 2016, la dépense nationale de formation augmente de 5,6 %³. Rapportées au PIB, les dépenses de formation (hors dépenses directes des entreprises) sont en hausse (1,2 % en 2016 contre 1,1 % en 2015).

L'année 2016 a été marquée par la mise en œuvre du Plan 500 000 formations supplémentaires, qui avait pour objectif de porter à un million en 2016 le nombre de formations à destination des personnes en recherche d'emploi (encadré 3). L'État a accompagné la réalisation de ce plan à hauteur d'un milliard d'euros (engagé en 2016), réparti entre les Régions et Pôle Emploi, qui financent directement les formations. Parallèlement à ces engagements, les partenaires sociaux ont également augmenté leurs dépenses. Ainsi, 1 014 000 entrées en formation ont été enregistrées en France en 2016 (source Brest).

¹ Évolutions hors dépenses de la fonction publique.

² Dépenses effectuées via les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP), par opposition aux dépenses directes des entreprises (i.e. les dépenses directement réalisées par les entreprises en vue de former leurs salariés, sans passer par un fonds de gestion paritaire et hors versements fixés en fonction du taux de contribution légal).

³ Suite à l'actualisation d'un certain nombre de données - certaines dépenses ont été réévaluées à l'aide des données définitives ou recalculées - le niveau de la dépense de formation a été revu par rapport au Jaune 2018. En 2015, le montant de la dépense est révisé à la baisse de 158 M€.

Les financeurs de la formation continue et de l'apprentissage

Les entreprises, via leurs contributions versées aux organismes paritaires de collecte agréés (Opca) et la taxe d'apprentissage (c'est-à-dire hors leurs dépenses directes), sont le principal financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage avec 31,0 % de la dépense totale (tableau 1). En 2016, cette dépense intermédiée des entreprises augmente de 5,5 %.

Avec des dépenses d'intervention⁴ en légère hausse par rapport à 2015 (+2,2 %), les Régions conservent leur place de deuxième financeur (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 sont relativement stables (+ 0,5 %) et représentent 13,6 % du total.

Les dépenses (hors fonction publique) des autres administrations ou organismes investis d'une mission de service public, dont l'Agefiph, l'Unédic⁵ et Pôle emploi, augmentent fortement (+34,6 %). Elles représentent 10,9 % de la dépense totale, contre 8,5 % en 2015.

Les crédits alloués à la formation (hors agents publics) par les collectivités territoriales autres que les Régions (départements, communes...) reculent légèrement en 2016 mais pèsent peu dans l'ensemble de la dépense (moins de 1 %).

La dépense des ménages, constituée d'achats de formation à titre individuel, opère un léger repli (-1,1 %). Elle contribue à la dépense globale à hauteur de 5,3 % en 2016.

Enfin, la dépense des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière pour la formation de leur personnel, qui représente 21,5 % de la dépense totale, augmente de 2,5 %, principalement portée par la dépense de la fonction publique d'État (+8,8 %), et dans une moindre mesure par la dépense de la fonction publique hospitalière (+4,0 %). Toutefois, celle de la fonction publique territoriale est en repli (-3,5 %).

Tableau 1. Dépense totale par financeur final

En millions d'euros

	2015	2016	Structure 2016 (en %)	Évolution 2016 /2015 (en %)
Entreprises	7 677	8 096	31,0	5,5
Régions	4 429	4 526	17,3	2,2
État	3 523	3 540	13,6	0,5
Autres collectivités territoriales	113	106	0,4	-6,1
Unédic / Pôle emploi et Autres administrations publiques	2 112	2 842	10,9	34,6
Dont : Unédic / Pôle emploi	1 872	2 627	10,1	40,3
Autres administrations publiques	240	216	0,8	-10,4
Ménages	1 403	1 388	5,3	-1,1
TOTAL (hors fonctions publiques pour leurs propres agents)	19 259	20 499	78,5	6,4
Fonctions publiques pour leurs propres agents	5 480	5 616	21,5	2,5
TOTAL (y compris fonctions publiques pour leurs propres agents)	24 738	26 115	100,0	5,6

Lecture : en 2016, les entreprises (hormis leurs dépenses directes) dépensent globalement 8 096 millions d'euros pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Note : les montants présentés dans ce tableau comprennent les dépenses d'investissement.

Champ : France entière.

Source : Dares.

1.2. La dépense des entreprises, hors dépenses directes, est en augmentation

En 2016, la dépense des entreprises, hormis leurs dépenses directes, atteint 8,1 Md€ soit une augmentation de 5,5 % (tableau 2). Elle progresse pour tous les types de publics⁶, qu'il s'agisse des personnes en recherche d'emploi (+5,4 %), des actifs occupés du secteur privé (+3,7 %) ou des dispositifs ciblés sur les jeunes, pour lesquels on observe la plus forte hausse (+7,8 %).

En 2016, ces dépenses des entreprises (via les Opca) continuent à s'orienter majoritairement vers les actifs occupés du secteur privé (57,0 %), tandis que 31,3 % du total sont consacrés aux dispositifs ciblés sur les jeunes. Les dépenses en faveur des personnes en recherche d'emploi représentent près de 11 % du total des dépenses mutualisées des entreprises en 2016. Ces parts sont relativement stables par rapport à 2015.

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

⁵ L'Unédic contribue 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.

⁶ Proportions hors investissement.

Formation professionnelle

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

Les dépenses en faveur des jeunes restent prioritairement ciblées sur l'alternance. Les sommes dédiées à l'apprentissage, qui en représentent 50,8 %, augmentent de 5,4 %, en raison de la progression du niveau de diplôme des apprentis (les dépenses d'enseignement augmentent avec le degré de qualification). L'augmentation (+10,5 %) des dépenses de professionnalisation (notamment de contrat de professionnalisation) expliquent le reste de la hausse des fonds à destination de ce public, qu'elles composent à 49,0 %.

La hausse de la dépense en faveur des personnes en recherche d'emploi (+5,4 %) s'explique en partie par la progression des dépenses consacrées au CIF-CDD, soit 241 M€ en 2016 (+16,0 %), ainsi qu'au Compte Personnel de Formation (CPF), en place depuis le 1^{er} janvier 2015 (+31,8 % à 160 M€). Les dépenses au titre du CPF ont pu bénéficier en 2016 des fonds versés aux conseils régionaux par le FPSPP au titre du refinancement des heures CPF acquises. Les sommes consacrées au CSP, dispositif en perte de vitesse, diminuent en revanche de 50,7 % pour se porter à 52,1 M€ en 2016.

L'augmentation des dépenses de formation des entreprises (hors dépenses directes) en faveur des actifs occupés traduit principalement la montée en puissance du CPF. En effet, ce dernier voit les fonds qui lui sont alloués progresser de 82,6 % pour atteindre 489 M€.

Le changement de tranches de cotisation selon la taille des entreprises qui a été opéré en 2016 (la tranche inférieure devient « moins de 11 salariés » contre « moins de 10 salariés » pour 2015, voir encadré 2) induit un léger retrait des dépenses de fonctionnement (- 38 M€). Cependant, cette diminution est largement compensée par la hausse des dépenses effectuées au titre des versements volontaires et conventionnels (respectivement +25,1 % et + 9,5 %).

Tableau 2. Dépense des entreprises, des organismes collecteurs et du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

En millions d'euros

	Montant des dépenses en 2015	Montant des dépenses en 2016	Structure 2016 (en %)	Évolution 2016 / 2015 (en %)
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	2 352	2 536	31,3	7,8
Dont : Apprentissage	1 224	1 290	15,9	5,4
Alternance hors apprentissage	1 124	1 242	15,3	10,5
Ecoles de la 2 ^{ème} chance (E2C)	4	4	0,1	16,2
Pour les actifs occupés du secteur privé	4 448	4 614	57,0	3,7
Dont : Dépenses des Opca	4 399	4 562	56,3	3,7
dont : dépenses pour le compte personnel de formation (CPF) (hors frais de gestion)	172	383	4,7	122,7
Autres	49	52	0,6	6,9
Pour les personnes en recherche d'emploi	820	864	10,7	5,4
Dont : Dépenses des Opca au titre du plan de formation et pour la formation des bénéficiaires de CSP / POE *	381	363	4,5	-4,8
Dépenses des Opacif pour le CIF-CDD	207	241	3,0	16,0
Dépenses du FPSPP	230	260	3,2	13,1
dont : Rémunération de fin de formation (R2F) **	109	100	1,2	-8,6
Compte personnel de formation (CPF)	121	160	2,0	31,8
Investissement	57	82	1,0	43,0
Total entreprises et organismes collecteurs et FPSPP	7 677	8 096	100,0	5,5

Champ : France entière.

Source : Dares.

* 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.

1.3. La dépense des Régions progresse

En 2016, les Régions ont contribué à hauteur de 4,5 Md€ aux dépenses de formation professionnelle continue et d'apprentissage (hors dépenses pour leurs propres agents), soit une hausse de 2,2 % par rapport à 2015⁷. Les dépenses évoluent de manière contrastée selon les publics bénéficiaires (tableau 3). Elles progressent fortement pour les personnes en recherche d'emploi (+9,0 %) et pour les actifs occupés du secteur privé (+6,2 %), mais reculent pour les jeunes (-1,9 %).

⁷ Les dépenses des Régions pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage (hors dépenses pour leurs propres agents) ont été révisées depuis le Jaune 2018, et passent de 4,6 Md€ à 4,4 Md€ pour 2015.

La formation des jeunes reste de loin le principal domaine d'intervention des conseils régionaux (53,5 %) ; cette proportion est toutefois en baisse par rapport à 2015 (55,8 %). L'apprentissage en représente toujours la plus grande part (64,4 %, stable par rapport à 2015). En 2016, les crédits dédiés par les Régions à l'apprentissage diminuent de 2,2 %, principalement en raison de la baisse des dépenses d'enseignement, qui en sont le poste le plus important (-2,0 %) ainsi que des aides aux employeurs (-3,2 %). Les montants consacrés à la Prime régionale à l'apprentissage⁸ sont toutefois en hausse (+12,6 %).

Les financements des stages de formation suivis par les jeunes diminuent quant à eux de 1,4 %. Cette baisse se concentre sur la rémunération (-4,9 %).

En revanche, les dépenses relatives aux stages de formation à destination des personnes de plus de 26 ans en recherche d'emploi (qui représentent, hors formations sanitaires et sociales, 27,8 % des dépenses des Régions) augmentent de 9,8 %. Cette progression marquée est à mettre en lien avec le Plan 500 000 formations, dans le cadre duquel les Régions ont dépensé 103 M€ en 2016⁹. Ce sont les frais pédagogiques qui progressent le plus fortement (+11,9 %).

Les dépenses des régions en faveur des actifs occupés du secteur privé progressent modérément (+6 %) et représentent près de 9 % des dépenses totales des régions.

Tableau 3. Dépense des conseils régionaux par public bénéficiaire

En millions d'euros

	Montant des dépenses en 2015	Montant des dépenses en 2016	Structure 2016 (en %)	Évolution 2016 / 2015 (en %)
Pour les jeunes de moins de 26 ans	2 530	2 482	53,5	-1,9
<i>Dont</i> : apprentissage	1 634	1 598	34,5	-2,2
stages de formation	896	883	19,0	-1,4
<i>dont</i> : coûts pédagogiques *	569	573	12,4	0,7
rémunération des stagiaires	327	311	6,7	-4,9
Pour les personnes en recherche d'emploi de plus de 26 ans	1 329	1 448	31,2	9,0
<i>Dont</i> : stages de formation	1 172	1 287	27,8	9,8
<i>dont</i> : coûts pédagogiques *	742	830	17,9	11,9
rémunération des stagiaires	430	457	9,9	6,2
formations sanitaires et sociales (hors formation initiale)	157	161	3,5	3,0
Pour les actifs occupés du secteur privé	376	399	8,6	6,2
Investissement	194	196	4,2	1,2
Total Régions sans secteur public	4 429	4 526	97,6	2,2
Pour les agents du secteur public	108	111	2,4	3,0
Total Régions avec secteur public	4 537	4 637	100,0	2,2

Champ : France entière.

Source : Dares.

* Les dépenses pédagogiques 2015 des conseils régionaux en faveur des jeunes et des personnes en recherche d'emploi ont été revues depuis l'édition précédente en raison de corrections apportées au montant pour la Martinique.

⁸ La Prime régionale à l'apprentissage concerne les entreprises de moins de 11 salariés concluant des contrats d'apprentissage. Elle est versée pour chaque année de cycle ; son montant est d'au moins 1 000 euros par an et par apprenti.

⁹ Pour plus d'informations, voir le Rapport d'évaluation du Plan « 500 000 formations supplémentaires » publié par la Dares en décembre 2017.

1.4. Des dépenses de l'État plus axées sur les jeunes, en diminution pour les actifs occupés

En 2016, l'État a dépensé 3,5 Md€ pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage (hors dépense pour les agents de la fonction publique). Ce montant est stable par rapport à 2015¹⁰. Par ailleurs, l'État a engagé un milliard d'euros dans le cadre du « Plan 500 000 formations supplémentaires ». En 2016, le montant mandaté était de 523 M€ à destination de Pôle emploi et des conseils régionaux. L'État n'étant pas financeur final sur ces sommes, ces dernières ne sont pas prises en compte dans la dépense commentée dans ce paragraphe.

La dépense en faveur des dispositifs ciblés sur les personnes en recherche d'emploi est stable (+1,0 %), tandis que les sommes consacrées aux jeunes augmentent (+4,9 %). En revanche, celles qui concernent les actifs occupés diminuent (-7,5 %)¹¹ (tableau 4).

Les fonds dédiés à l'apprentissage, principal poste de dépense d'intervention de l'État, augmentent de 4,7 %. Cette évolution est due à l'aide « TPE jeunes apprentis »¹². Les subventions aux Écoles de la 2^e chance (E2C) diminuent légèrement (-1,9 %), tandis que celles délivrées au profit du réseau des établissements publics d'insertion de la Défense (Epide) augmentent de 16,3 %.

En ce qui concerne la dépense en faveur des personnes en recherche d'emploi, on observe une forte hausse des sommes consacrées à la rémunération des stagiaires (+7,6 % pour la rémunération des stagiaires indemnisés au titre du R2F et +17,5 % pour la rémunération des stagiaires non indemnisés par l'assurance chômage, soit +10,4 % au total), ce qui est à rapprocher de l'augmentation des effectifs en formation dans le cadre du Plan 500 000 formations.

En revanche, 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 baisse de la dépense de l'État en faveur des actifs occupés du secteur privé s'explique par une diminution des fonds consacrés à l'Edec¹³ et à l'aide au conseil en gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (hors CPER¹⁴) ainsi que des crédits dédiés au public qualifié de « postscolaire »¹⁵.

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 entreprises¹⁶ (encadré 2, tableau B) ainsi que dans celui du Plan 500 000 formations supplémentaires.

¹⁰ La dépense de l'État en 2015 a été révisée à la hausse de 42,1 M€ suite à la prise en compte des transferts du Fonds de solidarité vieillesse (FSV) au titre du R2F.

¹¹ Evolutions hors investissement.

¹² Ce dispositif, mis en place le 1^{er} juin 2015, concerne les entreprises de moins de 11 salariés qui embauchent des apprentis mineurs. Le montant de cette prime s'élève à 4 400 euros au titre de la première année du contrat d'apprentissage ; il est versé trimestriellement.

¹³ L'engagement de développement de l'emploi et des compétences (Edec) est un accord annuel ou pluriannuel conclu entre l'État et une ou plusieurs branches professionnelles pour la mise en œuvre d'un plan d'action négocié, sur la base d'un diagnostic partagé d'analyse des besoins qui a pour objectifs d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences et de réaliser des actions concertées dans les territoires.

¹⁴ Le contrat de plan État-Région (CPER) est un document par lequel l'État et une Région s'engagent sur la programmation et le financement pluriannuels de projets importants tels que la création d'infrastructures ou le soutien de filières d'avenir.

¹⁵ C'est-à-dire les personnes déjà sorties de formation initiale et en reprise d'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.

¹⁶ 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.

Tableau 4. Dépense de l'État par public bénéficiaire

En millions d'euros

	Montant des dépenses en 2015	Montant des dépenses en 2016	Structure 2016 (en %)	Évolution 2016 / 2015 (en %)
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	2 170	2 276	38,4	4,9
<i>Dont : apprentissage</i>	2 103	2 202	37,1	4,7
<i>Ecoles de la 2ème chance, Epide, contrats d'accompagnement formation, contrats de professionnalisation</i>	67	74	1,3	10,6
Pour les personnes en recherche d'emploi	393	397	6,7	1,0
<i>Dont : programmes Compétences clés, actions ciblées à destination des personnes placées sous main de justice, soldes des programmes IRILL *, APP **</i>	14	1	0,0	-93,4
<i>subventions à l'Alfa et autres organismes de formation professionnelle des adultes</i>	149	144	2,4	-3,0
<i>autres dépenses de fonctionnement (VAE, professionnalisation des adultes)</i>	38	39	0,7	3,7
<i>contribution à la rémunération des stagiaires indemnisés au titre du régime d'assurance chômage (R2F) ***</i>	139	149	2,5	7,6
<i>rémunération des stagiaires de la formation professionnelle non indemnisés par l'assurance chômage</i>	53	63	1,1	17,5
Pour les actifs occupés du secteur privé	929	859	14,5	-7,5
<i>Dont : subventions aux organismes de formation professionnelle des adultes (Cnam, Greta, Centre Inffo, Infa, Alfa...), formation continue dans l'enseignement supérieur</i>	798	770	13,0	-3,5
<i>politique contractuelle (Eded, GPEC), Fonds national de l'Emploi (conventions de formation) et crédits d'impôt pour la formation du chef d'entreprise</i>	126	84	1,4	-33,1
<i>Certification et validation des acquis de l'expérience (VAE)</i>	5	4	0,1	-9,5
Investissement	31	8	0,1	-74,6
Total État sans secteur public	3 522	3 540	59,7	0,5
Pour ses propres agents	2 195	2 387	40,3	8,8
Total État avec secteur public	5 718	5 927	100,0	3,7

Champ : France entière.

Source : Dares.

* Action adaptée aux illettrés et détenus.

** Atelier de pédagogie personnalisée.

*** Cette catégorie comprend désormais les transferts du FSV au titre du R2F. Les données 2015 ont donc été révisées à la hausse de 42,1 M€.

1.5. Les dépenses de formation de la fonction publique en légère hausse

En 2016, les trois fonctions publiques ont dépensé 5,6 Md€ pour la formation de leurs agents en hausse de 2,5 % par rapport à 2015 (tableau 5). Cette dépense représente environ 45 % de la dépense de formation des actifs occupés¹⁷ alors que les emplois occupés par les agents publics représentent un peu moins de 21 % de l'emploi total¹⁸. La structure de qualification, plus élevée dans la fonction publique, explique pour partie ce niveau de dépense.

Cette augmentation des dépenses est emmenée par la hausse (+10,9 %) des dépenses consacrées aux agents civils de l'État (*i.e.* hors militaires). Le montant consacré à la fonction publique hospitalière est également plus élevé qu'en 2015 (+4,0 %), à l'inverse de celui qui a été affecté à la fonction publique territoriale (-3,5 %).

Si on se limite aux frais de fonctionnement¹⁹, les dépenses de formation (hors militaires) augmentent de 1,0 % ; elles évoluent de manière contrastée selon les fonctions publiques. Ainsi, les crédits destinés à la formation des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics reculent alors que ceux des agents civils de l'État et des agents hospitaliers progressent.

Les agents civils de l'État bénéficient de 35,6 % des dépenses de fonctionnement, pour environ un tiers des effectifs de la fonction publique (hors militaires). Ces dépenses sont en hausse de 4,7 %.

¹⁷ Hors investissement.

¹⁸ Y compris l'emploi non salarié.

•¹⁹ Seule la dépense de fonctionnement est prise en compte pour comparer les quantités de formation afin de neutraliser les écarts de salaire entre les différentes fonctions publiques. 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.

Formation professionnelle

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

Les agents territoriaux bénéficient de 43,3 % des dépenses de fonctionnement, contre 45,3 % en 2015. Les dépenses progressent dans les Régions (+3,0 %) mais diminuent dans les départements et les communes (respectivement -11,7 % et -3,1 %). Les communes continuent toutefois d'en être le financeur majoritaire (52,8 %).

En 2016, les dépenses de fonctionnement en faveur des agents hospitaliers continuent d'augmenter (+4,7 %). Elles représentent 21,1 % des dépenses de formation (hors rémunération) de l'ensemble des trois fonctions publiques (hors militaires), ce qui est légèrement inférieur au poids des agents hospitaliers dans les effectifs civils (23,7 % hors médecins).

Tableau 5. Dépense des fonctions publiques pour leurs agents

En millions d'euros

	2015*	2016*	Structure en 2016 (en %)	Évolution 2016/2015 (en %)
Fonction publique d'État	2 195	2 387	42,5	8,8
Fonction publique territoriale	2 504	2 417	43,0	-3,5
Fonction publique hospitalière (y compris médecins)	781	813	14,5	4,0
Total Agents du secteur public	5 480	5 616	100,0	2,5
<i>Dont frais de fonctionnement de la formation</i>				
<i>des agents de l'État (hors militaires)</i>	647	677	35,6	4,7
<i>des agents de la FPT</i>	852	822	43,3	-3,5
<i>des agents de la FPH</i>	382	400	21,1	4,7
Total frais de fonctionnement du secteur public (hors militaires)	1 880	1 899	100,0	1,0

* Données partiellement estimées pour la formation des militaires.

1.6. Les dépenses de Pôle emploi et de l'Unédic sont en nette augmentation suite au Plan « 500 000 formations supplémentaires »

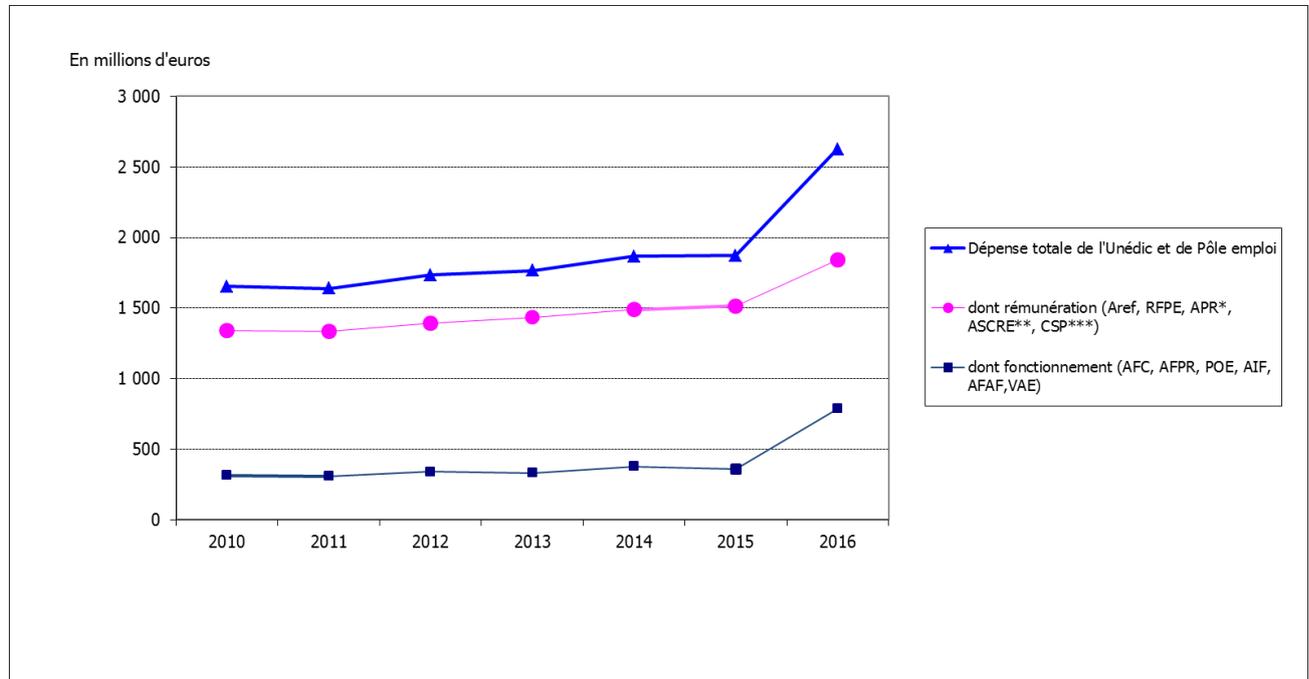
En 2016, les dépenses de Pôle emploi et de l'Unédic pour la formation des personnes en recherche d'emploi augmentent très nettement par rapport à celles de 2015 (+40,3 %) avec un montant de 2,6 Md€ (graphique 3) ; cette hausse est largement due au « Plan 500 000 formations supplémentaires », dans le cadre duquel Pôle emploi a dépensé 420 M€ sur l'année.

La rémunération représente la majeure partie de ces dépenses (environ 70 %). Elle progresse globalement de 21,7 %, principalement en raison de l'allocation d'aide au retour à l'emploi – formation (Aref), financée par l'Unédic et versée aux personnes en recherche d'emploi indemnisées qui accomplissent une action de formation financée par Pôle emploi ou par les Régions. En effet, la dépense pour l'Aref augmente de 25,0 % en 2016. La rémunération de formation de Pôle emploi (RFPE), versée aux personnes en recherche d'emploi non indemnisées en formation, augmente quant à elle de 74,2 % et atteint 235 M€. Cette hausse est en lien avec la progression du nombre de bénéficiaires (+ 103,6 % par rapport à 2015). En revanche, comme en 2015, les allocations versées pendant la formation professionnelle dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (222 M€) baissent fortement (-18,1 %) en raison d'un recul du dispositif (les effectifs diminuent de 18,6 % par rapport à 2015).

Portées par le Plan 500 000 formations supplémentaires, les dépenses pédagogiques de Pôle emploi augmentent de 120,4 %. Cette hausse concerne tous les dispositifs (à l'exception de la VAE), mais elle est particulièrement importante sur les actions de formations conventionnées (AFC)²⁰ et l'aide individuelle à la formation (AIF)¹³, qui constituent les plus gros postes de cette catégorie avec un total de 619 M€ (contre 236 M€ en 2015).

²⁰ Les montants versés par le FPSPP à Pôle Emploi dans le cadre du compte personnel de formation, soit 74,3 M€, et destinés aux formations qualifiantes n'ont pas été pris en compte dans le calcul des dépenses de Pôle Emploi car ils ont déjà été comptabilisés avec la dépense des entreprises.

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



Champ : France entière.

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

* APR : action préparatoire au recrutement

** ASCRE : aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi

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

1.7. La dépense globale de formation pour les personnes en recherche d'emploi progresse notablement

En 2016, tous financeurs confondus, la dépense progresse pour tous les types de publics. Cette hausse est particulièrement importante pour les personnes en recherche d'emploi (+19,1 % hors investissement) (encadré 2).

Les fonds alloués à l'apprentissage des jeunes, premier poste de dépense sur les dispositifs qui leurs sont destinés (71,2 % des dépenses de formation en faveur des jeunes), progressent de 2,5 % ; les dépenses consacrées à l'alternance des jeunes hors apprentissage augmentent quant à elles de 10,5 %. En 2016, les entreprises comme les Régions pèsent pour environ un tiers du total des dépenses ciblées sur les jeunes²¹.

Dans le contexte du Plan 500 000 formations, l'effort en faveur des personnes en recherche d'emploi est en forte hausse. L'Unédic et Pôle emploi en sont les financeurs les plus importants (45,9 % du total, contre 38,8 % en 2015). Cette augmentation est cohérente avec la concentration sur Pôle emploi de l'effort supplémentaire de l'État dans le cadre du Plan 500 000 (420 M€ en 2016 pour un total de 523 M€). Les parts des Régions et des entreprises sont en léger retrait, mais leur contribution augmente (respectivement +8,5 % et +5,4 %).

Les entreprises sont le principal financeur des dépenses en faveur des actifs occupés du secteur privé (67,9 %), pour lesquels ils augmentent leur contribution de 3,7 % par rapport à 2015.

²¹ Pour ce paragraphe, les chiffres sont présentés hors investissement.

Formation professionnelle

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

Tableau 6. Dépense globale par public bénéficiaire

En millions d'euros

	2015	2016	Structure en 2016 (en %)	Évolution 2016 / 2015 (en %)
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes *	7 434	7 675	29,4	3,2
Apprentissage	5 335	5 463	20,9	2,4
Alternance hors apprentissage	1 124	1 243	4,8	10,5
Autres formations	976	970	3,7	-0,6
Pour les personnes en recherche d'emploi	4 796	5 711	21,9	19,1
Pour les actifs occupés du secteur privé (hors dépenses directes des entreprises)	6 696	6 791	26,0	1,4
Pour les agents du secteur public **	5 476	5 615	21,5	2,5
Investissement ***	336	324	1,2	-3,5
TOTAL	24 738	26 115	100,0	5,6

Champ : France entière.

Source : Dares.

* 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.

Tableau 7. Dépense des financeurs finaux par public bénéficiaire en 2016

En milliards d'euros

	Apprentis	Jeunes en insertion professionnelle (hors apprentissage)	Personnes en recherche d'emploi	Actifs occupés du privé	Agents publics	Total
Entreprises	1,37	1,25	0,86	4,61	-	8,10
État	2,21	0,07	0,40	0,86	2,39	5,93
Régions	1,78	0,89	1,45	0,40	0,11	4,64
Autres collectivités territoriales	0,08	0,01	-	0,02	2,31	2,41
Autres administrations publiques (dont Unédic et Pôle emploi)	0,10	-	2,69	0,04	0,81	3,65
Ménages	0,22	-	0,31	0,85	-	1,39
Total	5,77	2,22	5,72	6,79	5,62	26,11

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

Lecture : en 2016, les entreprises ont dépensé 1,37 Md€ pour les apprentis.

Champ : France entière.

Source : Dares.

Pour en savoir plus

[1] Ghairi J. (2018), « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2016 », *Dares Résultats* (à paraître).

[2] Mesnard O. (2018), « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2015 », *Dares Résultats* n° 034, juillet 2018.

[3] Pesonel E. (2017), « L'apprentissage en 2016 : une stabilisation des entrées dans la construction après sept années de baisse », *Dares Résultats* n° 057, septembre 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.

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

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 tant aux dépenses de rémunération des formateurs qu'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. Les frais de formation peuvent être engendrés via des marchés concurrentiels ou hors marché. Tous financeurs confondus, les dépenses de fonctionnement constituent 62,1 % de la dépense pour la formation professionnelle et l'apprentissage en 2016.

- 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 Unédic - Pôle emploi et versements de l'État ou des Régions) et des exonérations de charges sociales compensées par l'État. En 2016, elles représentent 36,7 % de la dépense pour la formation professionnelle et l'apprentissage.

- Les frais d'investissement

En 2016, les achats d'équipement et de biens durables directement liés aux actions de formation pèsent pour 1,2 % de la dépense pour la formation professionnelle et l'apprentissage.

Trois grandes catégories de bénéficiaires**- Les jeunes bénéficiant de « dispositifs ciblés sur les jeunes »**

Cette catégorie comprend notamment les jeunes en stages de formation (financés par l'État ou les Régions) et les jeunes employés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Ils ont en général moins de 26 ans. Leur expérience professionnelle et leurs qualifications sont souvent limitées. Dans cette catégorie figurent les dispositifs destinés aux jeunes, même si tous les jeunes de moins de 26 ans n'y sont pas comptabilisés. Ainsi, certains jeunes en emploi sont inclus dans la catégorie des actifs occupés tandis que les jeunes en recherche d'emploi dont la formation est financée par Pôle emploi ou par l'État dans le cadre du programme « compétences clés » se trouvent dans la catégorie des personnes en recherche d'emploi.

La dépense dénommée « en faveur des jeunes » dans les publications antérieures à 2015 est dorénavant appelée dépense « en faveur des dispositifs ciblés sur les 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 adultes 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 formations dites postsecondaires, 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 finaux et initiaux**

Un transfert s'effectue entre un financeur initial, qui utilise ses propres fonds ou ceux reçus d'un autre financeur, et un financeur final ; c'est ce dernier 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 désormais 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 devront 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) (anciennement « taxe intérieure de consommation sur les produits pétroliers » ou TIPP).

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 (Opca) et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

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 Opca, est abrogé (pour l'historique, voir encadré 2 de [4]).

A partir de 2015, les entreprises de 300 salariés ou plus ne sont plus contraintes d'effectuer un versement aux Opca 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 %²².

²² Il était de 0,9% pour les entreprises de 10 salariés ou plus avant la réforme de la formation professionnelle continue.

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 2016, 809 millions d'euros pour le compte du FPSPP²³. 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 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).

Tableau A : **Taux de contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle en 2016**

En % de la masse salariale

Entreprises				
	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. Dans la présente étude, les dépenses des Opca sont comptabilisées comme une dépense des entreprises.

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

Ces dépenses correspondent au montant de la taxe d'apprentissage assise sur les salaires 2015 collectée en 2016 par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage. Elles couvrent 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).

²³ Selon le rapport d'activité du FPSPP de l'année 2016.

Formation professionnelle

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

Tableau B Transferts entre financeurs en 2016

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		11		39		
Régions				40		
Entreprises / FFSPP				7 099	2 972	
Fonds Social Européen	0	0	4	18		106

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 a pour objectif de porter à un million le nombre de formations à destination des personnes en recherche d'emploi. Il doit ainsi permettre la réalisation de plus de 320 000 actions de formation pour les personnes en recherche d'emploi sans qualification et/ou de longue durée. L'État a accompagné la réalisation de ce plan à hauteur d'un milliard d'euros (engagé en 2016), réparti entre les Régions et Pôle Emploi, qui financent directement les formations.

Si les Régions ont piloté la mise en œuvre du plan et coordonné l'effort supplémentaire, elles 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.

Ainsi, 1.014.000 entrées en formation ont été enregistrées en France en 2016. Pour atteindre ce niveau, les Régions et Pôle Emploi ont commandité respectivement plus de 60 000 et 260 000 formations supplémentaires par rapport à 2015. Cela s'est traduit par un effort financier de 103 M€ pour les Régions (stages de formation et rémunérations des stagiaires), et de 420 M€ pour Pôle Emploi, au titre du Plan 500 000. Le reste du milliard d'euro engagé est dépensé sur les exercices 2017 et 2018.

Parallèlement à l'État, et afin d'accompagner le Plan 500 000, les partenaires sociaux ont également augmenté leurs efforts de dépenses. Cela s'est traduit par une dépense plus soutenue en faveur des préparations opérationnelles à l'emploi (POE), du CIF-CDD et du CPF.

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.
- 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 postscolaire.
- Le compte des Greta et les données fournies par le Cnam de Paris, 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 les agréments nationaux ou déconcentrés.
- Le réseau des Écoles de la 2^e chance (E2C) pour calculer les dépenses des E2C.
- 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 Opcas pour les dépenses indirectes des entreprises.
- Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour leurs cofinancements de formations avec Pôle emploi et pour le cofinancement de la R2F avec l'État.
- Les 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 (y compris les médecins).
- 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 chiffres de l'année 2016 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 des données définitives ou re-calculées, la dépense globale a été révisée par rapport à l'édition 2018 de cet ouvrage. Au total, la dépense de l'année 2015 est révisée à la baisse de 158 M€.

TROISIÈME PARTIE

Les financeurs de la formation professionnelle

Formation professionnelle

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 2017 : analyse des dépenses

1.1.1. Les dépenses globales

En 2017, les Conseils régionaux (hors Guyane) ont consacré 5,4 milliards d'euros à la formation professionnelle, à l'apprentissage et à l'accueil, l'information et l'orientation, soit une baisse de 2,8 % par rapport à 2016 (évolution à champ constant, i.e. hors Guadeloupe et Guyane). Cette baisse vient principalement des dépenses d'apprentissage qui passent de 1,96 milliards en 2016 à 1,78 milliards en 2017 (évolution à champ constant, i.e. hors Guadeloupe et Guyane).

Dépenses des Régions consacrées à la formation professionnelle, à l'apprentissage, et à l'orientation en 2017

(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	143 641	195 642	19 585	114 629	5	473 502
Bourgogne-Franche-Comté	108 607	85 739	10 162	46 914	37	251 459
Bretagne	144 139	76 054	4 991	56 904	248	282 336
Centre-Val de Loire	103 777	90 977	6 854	46 681	39	248 328
Corse	14 543	7 334	873	1 442	28	24 220
Grand Est	197 544	152 695	9 989	105 077	214	465 519
Hauts-de-France	232 037	179 193	14 946	119 970	0	546 146
Ile-de-France	302 653	265 574	28 964	193 089	0	790 280
Normandie	148 915	117 976	11 686	61 599	0	340 176
Nouvelle Aquitaine	226 398	192 334	16 429	87 683	31	522 875
Occitanie	298 754	129 641	11 443	87 355	288	527 481
Pays-de-la-Loire	138 749	142 552	5 827	46 052	257	333 437
Provence-Alpes-Côte d'Azur	150 735	96 627	14 356	102 416	685	364 819
Total France métropolitaine	2 210 492	1 732 338	156 105	1 069 811	1 832	5 170 578
Guadeloupe	24 982	6 015	414	4 991	0	36 402
Guyane	0	0	0	0	0	0
La Réunion	40 738	35 676	4 883	23 013	0	104 310
Martinique	60 231	11 508	4 261	7 224	0	83 224
Mayotte	11 240	1 296	1 229	1 936	0	15 701
Total France entière	2 347 683	1 786 833	166 892	1 106 975	1 832	5 410 215

Source : Enquête annuelle auprès des Régions, Dares.

Champ : France entière hors Guyane.

nd : non disponible

Les dépenses de formation professionnelle continue constituent en 2017 le poste de dépenses le plus important (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 (33,0 %) bien qu'en baisse par rapport à 2016. Les dépenses pour les établissements de formations sanitaires, sociales et artistiques occupent également une proportion élevée des dépenses de formation (20,5 %) 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.

Évolution de la structure des dépenses de formation des Régions entre 2007 et 2017 (en %)

Année d'exercice	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Dépenses de FPC	35,9	34,0	38,4	38,8	38,2	37,3	37,6	39,1	44,1	41,2	43,4
Dépenses d'apprentissage	43,6	42,5	39,4	39,4	39,3	39,7	39,2	36,8	32,9	35,5	33,0
Dépenses d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement dans les dépenses totales	3,2	3,7	3,2	3,5	3,2	3,5	3,4	3,5	3,0	3,0	3,1
Dépenses des établissements de formations sanitaires, sociales et artistiques	17,4	19,7	18,9	18,3	19,2	19,5	19,7	20,5	19,9	20,2	20,5
Dépenses des études et de l'évaluation	-	-	-	-	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0
Total	100										

Source : Enquête annuelle auprès des Régions, Dares.

Champ : France entière hors Guyane.

La structure des dépenses consacrées à la formation professionnelle diffère assez fortement d'une région à l'autre. La part des dépenses relevant de la formation professionnelle continue varie : elle est de 30,3 % en Auvergne-Rhône-Alpes, contre 60,0 % en Corse. La part de l'apprentissage est de 24,6 % en Occitanie, contre 42,8% dans Pays de la Loire. Les Régions métropolitaines consacrent jusqu'à 4,1 % (Auvergne-Rhône-Alpes) 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 28,1 % en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Enfin, les Régions consacrent 1,8 millions d'euros aux études et à l'évaluation, ce qui représente moins de 0,1 % des dépenses totales consacrées à la formation professionnelle, à l'apprentissage, et à l'orientation en 2017.

Structure des dépenses de la formation professionnelle par Région en 2017 (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 de l'évaluation dans les dépenses totales	Dépenses totales
Auvergne-Rhône-Alpes	30,3	41,3	4,1	24,2	0,0	100,0
Bourgogne-Franche-Comté	43,2	34,1	4,0	18,7	0,0	100,0
Bretagne	51,1	26,9	1,8	20,2	0,1	100,0
Centre-Val de Loire	41,8	36,6	2,8	18,8	0,0	100,0
Corse	60,0	30,3	3,6	6,0	0,1	100,0
Grand Est	42,4	32,8	2,1	22,6	0,0	100,0
Hauts-de-France	42,5	32,8	2,7	22,0	0,0	100,0
Ile-de-France	38,3	33,6	3,7	24,4	0,0	100,0
Normandie	43,8	34,7	3,4	18,1	0,0	100,0
Nouvelle Aquitaine	43,3	36,8	3,1	16,8	0,0	100,0
Occitanie	56,6	24,6	2,2	16,6	0,1	100,0
Pays-de-la-Loire	41,6	42,8	1,7	13,8	0,1	100,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	41,3	26,5	3,9	28,1	0,2	100,0
Total France métropolitaine	42,8	33,5	3,0	20,7	0,0	100,0
Guadeloupe	68,6	16,5	1,1	13,7	0,0	100,0
Guyane	nd	nd	nd	nd	nd	nd
La Réunion	39,1	34,2	4,7	22,1	0,0	100,0
Martinique	72,4	13,8	5,1	8,7	0,0	100,0
Mayotte	71,6	8,3	7,8	12,3	0,0	100,0
Total France entière	43,4	33,0	3,1	20,5	0,0	100,0

Source : Enquête annuelle auprès des Régions, Dares.

Champ : France entière hors Guyane.

nd : non disponible

Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1.1.2. Les dépenses des Régions pour la formation professionnelle continue

En 2017, les Conseils régionaux (hors Guyane) ont dépensé 2,35 milliards d'euros pour la formation professionnelle continue soit une hausse de 1,9 % à champ constant par rapport à 2016. Les deux tiers de ce montant ont été affectés aux coûts pédagogiques et 32,3 % à la rémunération des stagiaires.

Répartition des dépenses des Régions pour la formation professionnelle continue entre 2007 et 2017 (en %)

Années d'exercice	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Part des dépenses de fonctionnement	68	65,0	68,0	67,1	69,1	66,9	65,7	65,9	66,9	64,9	66,7
Part consacrée à la rémunération des stagiaires	28,7	30,6	29,2	29,0	28,5	30,4	31,7	32,0	31,5	33,6	32,3
Part consacrée à l'équipement	1,2	1,5	0,8	0,7	0,4	0,6	0,6	0,5	0,4	0,3	0,2
Part consacrée à d'"autres dépenses" (frais de gestion ASP...)	2,2	2,8	2,0	3,1	2,0	2,1	2,1	1,6	1,2	1,2	0,9
Total des dépenses de formation professionnelle continue	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête annuelle auprès des Régions, Dares.
Champ : France entière hors Guyane

En 2017, plus de 94 % des dépenses de fonctionnement de la formation professionnelle continue sont tournées vers les personnes sans emploi. Les Régions consacrent spécifiquement aux actifs occupés 1,7 % de leurs dépenses totales. En outre, 3,2 % des dépenses de fonctionnement de la formation professionnelle 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 1,0 % de leurs dépenses à la formation des détenus.

En 2017, la plus grande partie des financements destinés aux stages pour les personnes sans emploi (84 %) concerne des formations pré-qualifiantes, certifiantes ou de professionnalisation. 16 % 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). L'appui des politiques publiques dans les entreprises représente 90,3 % des dépenses de formation en faveur des actifs occupés, largement devant la participation au congé individuel de formation (9,7 %).

Dépenses de fonctionnement de la formation professionnelle par objectif en 2017

(En milliers d'euros)

Objectifs	Dépenses	%
Dépenses de formations en faveur des personnes sans emploi	1 473 314	94,1
dont Formations pré-qualifiantes, certifiantes et de professionnalisation	1 237 639	84,0
Formations d'insertion sociale et professionnelle	235 675	16,0
Dépenses de formations en faveur des actifs occupés	27 295	1,7
dont Aide à la politique de formation des salariés	24 660	90,3
Congé individuel de formation (Cif)	2 635	9,7
Dépenses de formations indifférentes au statut des personnes	49 784	3,2
dont Promotion sociale et professionnelle	13 154	26,4
Compétences-clés, illettrisme, savoirs de base	24 230	48,7
Autres formations	12 400	24,9
Dépenses de formations pour les détenus	15 020	1,0
Total	1 565 776	100,0

Source : Enquête annuelle auprès des Régions, Dares.
Champ : France entière hors Guyane

1.1.3. Les dépenses des Régions pour l'apprentissage

En 2017, 66,9 % des dépenses des Régions (hors Guyane) 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 22,1 % du budget apprentissage. Les dépenses d'investissement des CFA comptent pour 10,2 % de ce budget et le développement de l'apprentissage pour 0,8 %.

Dépenses des Régions en faveur de l'apprentissage en 2017

(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	195 642	135 273	4 261	17 019	740
Bourgogne-Franche-Comté	85 739	56 456	18 937	9 624	722
Bretagne	76 054	44 856	27 436	3 536	226
Centre-Val de Loire	90 977	60 145	21 124	8 831	877
Corse	7 334	5 923	569	62	780
Grand Est	152 695	114 814	26 016	11 524	341
Hauts-de-France	179 193	92 240	54 419	30 702	1 832
Ile-de-France	265 574	198 238	39 952	25 584	1 799
Normandie	117 976	77 354	28 660	11 449	513
Nouvelle Aquitaine	192 334	121 225	31 778	34 285	5 046
Occitanie	129 641	83 998	36 266	8 416	961
Pays-de-la-Loire	142 552	93 637	34 734	13 372	810
Provence-Alpes-Côte d'Azur	96 627	69 171	22 331	5 088	37
Total France métropolitaine	1 732 338	1 153 330	384 832	179 492	14 684
Guadeloupe	6 015	6 015	0	0	0
Guyane	nd	nd	nd	nd	nd
La Réunion	35 676	26 711	7 241	1 686	38
Martinique	11 508	8 663	2 366	479	0
Mayotte	1 296	1 216	0	80	0
Total France entière	1 786 833	1 195 935	394 439	181 737	14 722
Structure	100%	66,9%	22,1%	10,2%	0,8%

Source : Enquête annuelle auprès des Régions, Dares.

Champ : France entière hors Guyane.

nd : non disponible

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

En 2017, 80,1 % des dépenses pour les établissements de formations sanitaires, sociales et artistiques concernent les formations sanitaires et 19,5 % les formations sociales. Seules quelques Régions déclarent être intervenues dans le domaine des formations artistiques (Normandie, La Réunion et Martinique) et une seule dans les formations sportives (Provence-Alpes-Côte d'Azur).

Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dépenses des Régions en faveur des établissements de formations sanitaires, sociales et artistiques en 2017*(En milliers d'euros)*

	Total	Formations sanitaires	Formations sociales	Formations artistiques	Formations CREPS
Auvergne-Rhône-Alpes	114 629	90 760	23 869	0	0
Bourgogne-Franche-Comté	46 914	38 920	7 994	0	0
Bretagne	56 904	46 356	10 548	0	0
Centre-Val de Loire	46 681	37 606	9 075	0	0
Corse	1 442	1 442	0	0	0
Grand Est	105 077	90 405	14 672	0	0
Hauts-de-France	119 970	96 178	23 792	0	0
Ile-de-France	193 089	152 418	40 671	0	0
Normandie	61 599	50 626	10 843	130	0
Nouvelle Aquitaine	87 683	73 862	13 821	0	0
Occitanie	87 355	67 601	19 754	0	0
Pays-de-la-Loire	46 052	37 280	8 772	0	0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	102 416	82 432	19 511	0	473
Total France métropolitaine	1 069 811	865 886	203 322	130	473
Guadeloupe	4 991	4 025	967	0	0
Guyane	nd	nd	nd	nd	nd
La Réunion	23 013	14 015	7 544	1 454	0
Martinique	7 224	2 895	2 999	1 330	0
Mayotte	1 936	387	1 549	0	0
Total France entière	1 106 975	887 208	216 381	2 914	473
Structure	100%	80,1%	19,5%	0,3%	0,0%

Source : Enquête annuelle auprès des Régions, Dares.

Champ : France entière hors Guyane

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 moins de 10 salariés pour la formation de leurs salariés

La partie 2.1.1. n'a pas pu être réactualisée par la DARES. Les informations ci-dessous renseignées sont issues de l'annexe formation professionnelle au projet de loi de finances pour 2017.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, l'employeur dispose de différents moyens pour s'acquitter de son obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue : le financement direct d'actions de formation au bénéfice de ses salariés ou le versement à un OPCA, libre ou obligatoire (en application d'une obligation légale ou en application d'une convention collective de branche).

Le taux de participation financière²⁴ des entreprises de 10 salariés et plus à la formation professionnelle s'élève à 2,67 % de la masse salariale en 2014. L'érosion faible mais continue de ce taux depuis 2009 (date de la nouvelle série Cf. encadré ci-dessous) est stoppée. Le poids financier des grandes entreprises (au-delà de 500 salariés, soit 1,5 % des entreprises de 10 salariés et plus soumises à l'obligation de financement) reste prépondérant puisqu'elles représentent 44 % de la masse salariale et 57 % de la dépense de formation des entreprises du champ. Aussi, la très légère augmentation du taux de participation financière constatée entre 2013 et 2014 est imputable aux seules très grandes entreprises (2 000 salariés et plus).

Le taux d'accès à la formation qui avait enregistré un tassement de son évolution au cours des années précédentes repart à la hausse et dépasse pour la première fois les 43 % en 2014 pour une durée moyenne qui se maintient à son niveau le plus bas de 27 heures de formation par an.

La participation des entreprises de 10 salariés et plus

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Dépenses de formation imputables (millions euros)	10 906	10 988	11 538	11 804	11 730	12 046
Obligation légale (% masse salariale) *	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
Taux de participation financière (% masse salariale)	2,75	2,73	2,73	2,72	2,64	2,67
Nombre d'entreprises (unité)	175 209	174 251	179 275	181 020	180 895	182 245
Nombre de salariés (unité)	13 160 674	13 161 879	13 247 156	13 283 285	13 417 316	13 337 458
Nombre de stagiaires ** (unité) :	5 504 647	5 493 276	5 636 006	5 700 367	5 682 264	5 807 686
Nombre d'heures de stage** (en millions) :	156	154	161	163	154	157
Taux d'accès à la formation (%)	41,8	41,7	42,5	42,9	42,4	43,5
Durée moyenne par stagiaire (heure)	28,4	28	28,5	28,6	27,1	27,1
Dépense par stagiaire (en euros)	1 981	2 000	2 047	2 070	2 064	2 074

Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 2483, Céreq.

*1,05 pour les entreprises de 10 à 19 salariés / **hors CIF, alternance et contrats de professionnalisation

Nouveau redressement des données issues des déclarations 2483

Le calcul des pondérations des données 2483 destiné à compenser les formulaires 24-83 absents ou inexploitable a été revu, notamment pour être davantage représentatif des entreprises de 10 à 19 salariés. Ce nouveau calcul affecte à la fois les montants de dépenses des entreprises qui ont été revus à la hausse et les taux d'accès des salariés, revus à la baisse. Ce nouveau calcul s'applique aux années 2005 à 2014. Avant 2005, les chiffres n'ont pas pu être recalculés avec la nouvelle méthode et les évolutions entre 2004 et 2005 sont donc à prendre avec précaution.

²⁴ Le taux de participation financière (TPF) correspond aux dépenses déductibles : dépenses internes, dépenses externes (conventions avec des organismes), rémunérations des stagiaires et versements aux OPCA ; le tout rapporté à la masse salariale.

L'évolution de la participation

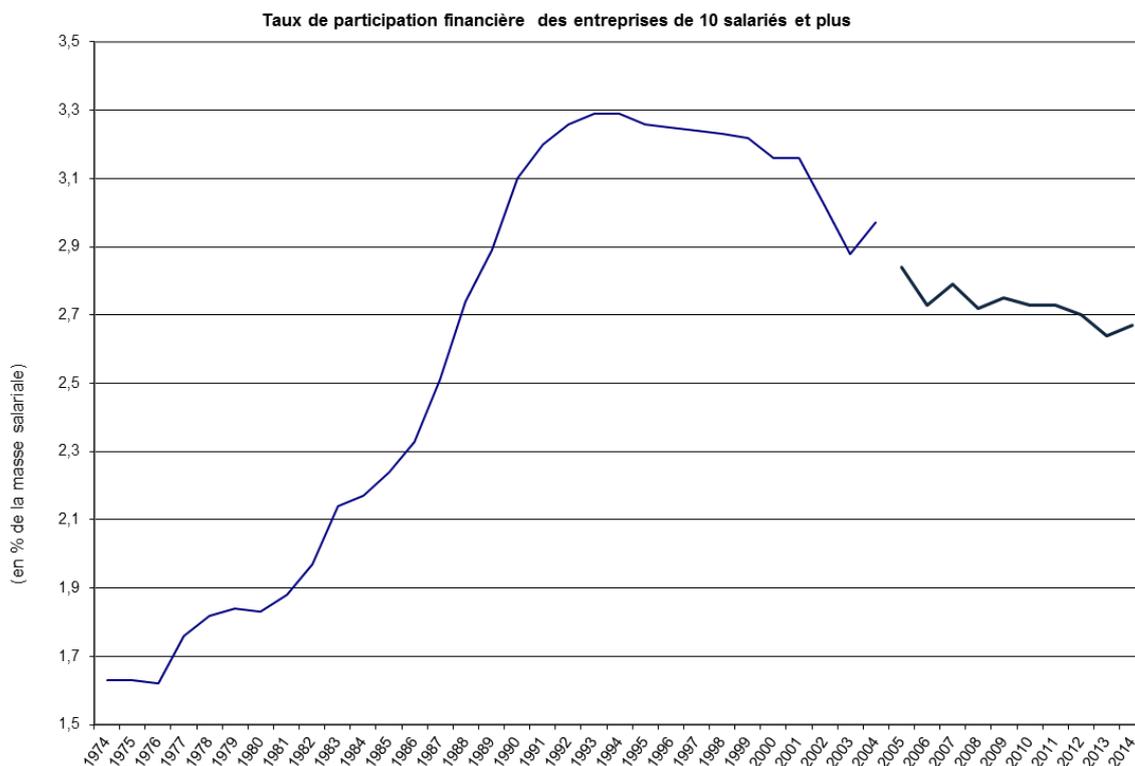
Depuis 1974 on observe nettement quatre grandes périodes quant aux évolutions des principaux indicateurs de la formation professionnelle continue :

-1974-1980 : c'est la période de démarrage de la loi de 1971, de son inscription progressive dans les pratiques d'entreprises. On constate une relative stabilité du taux d'accès, une baisse des durées par stagiaire, tandis que le taux de participation financière entame sa croissance dès 1976 ;

-1980-1991 : c'est la période de modernisation de l'appareil productif marquée par des investissements lourds tant technologiques qu'organisationnels, et par des mesures de productivité dans les grandes entreprises industrielles, qui se concrétise par la hausse continue et soutenue du taux d'accès des salariés à la formation professionnelle (de 17,5 % en 1980 à 32,3 % en 1991). La formation continue y acquiert un rôle stratégique, ce qui se traduit par une envolée de la participation financière des entreprises. Le coût horaire des stages fléchit et la croissance du taux de participation financière résulte essentiellement de l'augmentation du taux d'accès et du nombre d'heures de formation par salarié qui atteint son apogée en 1991 & 1992 à quasiment 16 heures par salarié.

-1991-2003 : le taux de participation financière fléchit, marque un palier puis baisse jusqu'en 2003 (2,88 % contre 3,29 % en 1993). La durée moyenne par stagiaire reprend sa baisse de façon régulière et forte tandis que le taux d'accès des salariés, d'abord inscrit dans une hausse régulière, a une évolution plus chaotique orientée à la baisse. En conséquence, le nombre d'heures de formation par salarié diminue assez régulièrement sur cette période pour retomber autour de 11h par salarié.

-depuis 2004, consécutivement à l'accord national interprofessionnel de 2003 et à la loi de 2004 sur la formation tout au long de la vie, la baisse du taux de participation financière s'interrompt au profit d'une stabilisation. Le taux d'accès, quant à lui, reprend une croissance lente et régulière jusqu'à se stabiliser autour de 43 % de salariés formés depuis 2008. Le nombre d'heures de formation par salarié suit une même progression quelque peu atténuée par des durées de formations en baisse d'une heure sur la période.



Note : A partir de 2005 les données font l'objet d'une nouvelle méthode de redressement qui prend mieux en compte les petites entreprises et augmente leur poids. Cela a pour effet de rectifier le taux de participation financière moyen à la baisse, puisque, leur taux de participation est moindre que celui des plus grandes entreprises, tandis que les montants en valeur absolue sont mieux évalués.

La nature des dépenses

En 2014, la hausse du volume des dépenses transitant par les OPCA cesse. Les versements aux OPCA diminuent ainsi de 1 % en euros courants par rapport à 2013 après une hausse de 3,7 % entre 2012 et 2013 et de 4,1 % entre 2011 et 2012. Ce sont les versements au titre du plan de formation qui diminuent le plus (-3,7 %). Symétriquement, on observe une forte augmentation des dépenses de formation interne (+7,8 %) et externe (+8%). Au total, les dépenses de formation augmentent de 2,7 % entre 2013 et 2014. Constituant toujours la majorité de la dépense globale, la part représentée par les versements aux OPCA repasse sous la barre des 50 % pour atteindre 48,3 % en 2014. Plus les entreprises sont de petites tailles, plus cette part est importante. Elle correspond ainsi à 80,4 % des dépenses des entreprises de 10 à 49, pour ne représenter que 37,3 % de celles des entreprises de 250 salariés et plus. Au caractère plus externalisé de la fonction formation dans les petites entreprises s'ajoute un effet de volume des dépenses, qui est beaucoup plus près du seuil minimal pour les petites entreprises. Le poids important des versements aux OPCA pour les petites entreprises (dont certaines ne sont d'ailleurs pas formatrices) traduit ainsi le caractère libérateur de ces versements.

Ce processus d'internalisation des dépenses au titre du plan de formation peut préfigurer une recomposition de la structure des dépenses dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de 2014 du financement de la formation professionnelle continue par les entreprises. Cette réforme est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

La part consacrée à la rémunération des stagiaires reste un poste important représentant 23,6 % de la dépense. En revanche le niveau très bas du montant des allocations de formation traduit la faiblesse du nombre de formations se déroulant hors temps de travail.

Répartition des dépenses déductibles en 2013 et 2014 (en millions euros)

	2013	2014			
	Ensemble	10 – 49 salariés	50 - 249 salariés	250 salariés et plus	Ensemble
Dépenses de formation interne (%)	1 120 (9,5%)	28 (1,6%)	50 (2,5%)	1 129 (13,4%)	1 207 (9,9%)
Dépenses externes (conventions et factures) (%)	1 773 (15,0%)	163 (9,5%)	301 (15,1%)	1 451 (17,2%)	1 915 (15,8%)
Rémunération des stagiaires (%)	2 711 (22,9%)	99 (5,8%)	255 (12,8%)	2 508 (29,7%)	2 862 (23,6%)
Allocation de formation versée aux formés ⁽¹⁾ (%)	21 (0,2%)	4 (0,2%)	6 (0,3%)	14 (0,2%)	24 (0,2%)
total des rémunérations des formés (%)	2 731 (23,1%)	103 (6,1%)	261 (13,1%)	2 521 (29,9%)	2 885 (23,8%)
Versements aux organismes collecteurs agréés (%)	5 907 (50,0%)	1 372 (80,4%)	1 345 (67,4%)	3 143 (37,3%)	5 860 (48,3%)
- au titre du plan formation (%)	2 649 (22,4%)	788 (46,2%)	652 (32,6%)	1 112 (13,2%)	2 552 (21,0%)
- au bénéfice du FPSPP et imputé sur le plan de formation (année 2009) ⁽²⁾ (%)	397 (3,3%)	91 (5,4%)	81 (4,0%)	234 (2,8%)	406 (3,3%)
- au titre du CIF, de la professionnalisation et du DIF (%)	2 860 (24,2%)	491 (28,8%)	612 (30,7%)	1 798 (21,3%)	2 901 (23,9%)
Autres versements, financements ou dépenses (%)	286 (2,4%)	40 (2,4%)	40 (2,0%)	194 (2,3%)	274 (2,3%)
Total général des dépenses déclarées (100,0%)	11 818 (100,0%)	1 706 (100,0%)	1 997 (100,0%)	8 438 (100,0%)	12 141 (100,0%)
Subventions publiques perçues	88	16	17	62	95
Total des dépenses effectivement consenties	11 730	1 690	1 980	8 376	12 046

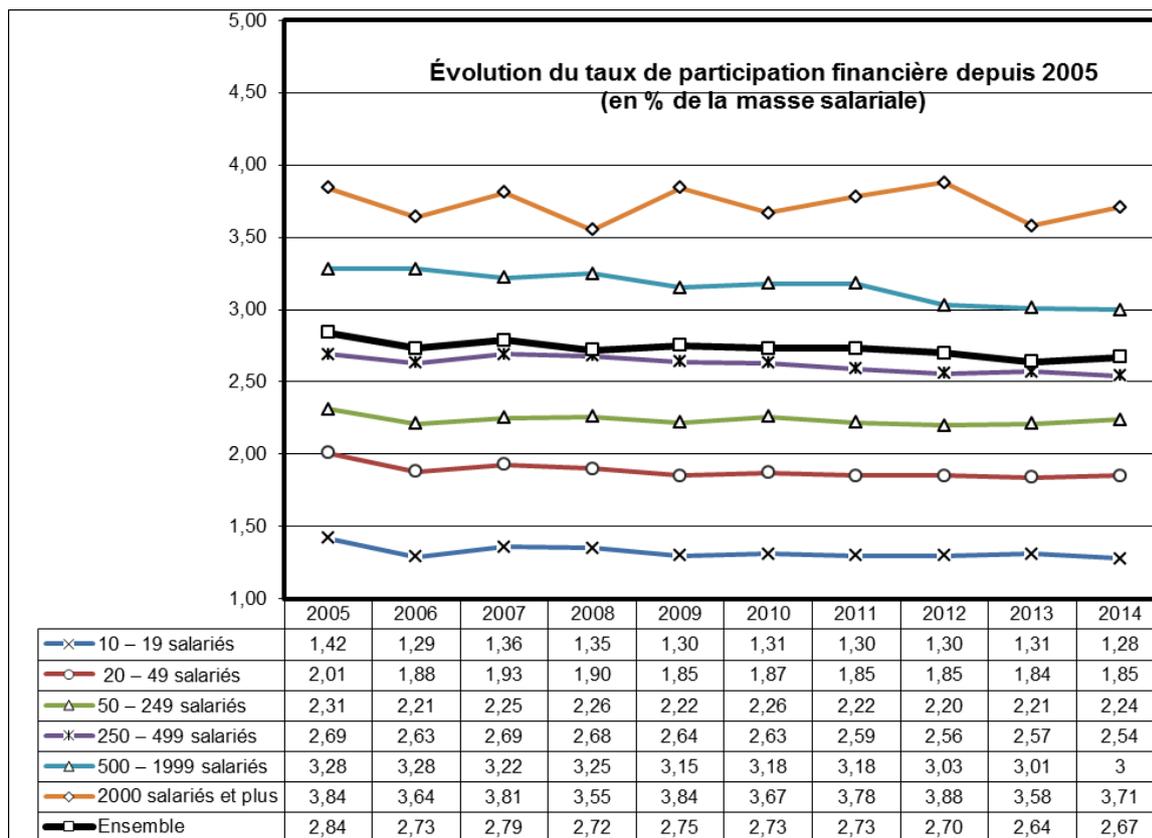
Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83, Céreq. Il est rappelé qu'il est difficile de rapprocher les déclarations des entreprises et celles des OPCA, qui correspondent à des sources statistiques différentes.

⁽¹⁾ Allocation versée aux salariés dans le cadre de formations hors temps de travail.

⁽²⁾ Versement à un organisme collecteur agréé au titre de la professionnalisation, au bénéfice du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et imputés sur le plan de formation (loi du 24 novembre 2009 et arrêté du 18 janvier 2010). Les versements au FPSPP imputés sur le plan sont déclarés par les entreprises. Les autres versements imputés sur la professionnalisation et le CIF sont versés par les OPCA.

La participation selon la taille des entreprises

Le poids des très grandes entreprises a un fort impact sur les données d'ensemble : les entreprises de 2000 salariés et plus représentent 27 % des salaires versés et 37 % de la dépense globale de formation. Le taux de participation financière reste en effet très différent d'une classe de taille à l'autre. Alors qu'il passe de 3,58% en 2013 à 3,71% en 2014 pour les entreprises de 2000 salariés et plus, il stagne pour les autres classes de taille, dont les entreprises de 10 à 19 salariés qui dépensent, en 2014, moins de 1,30 % de leur masse salariale pour le développement de la formation des salariés.



Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n°24-83, Céreq.

Données générales selon la taille de l'entreprise 2014

	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 1999 salariés	2000 salariés et plus	Ensemble des entreprises d'au moins 10 salariés
Nombre d'entreprises (unité)	87 941	60 157	26 101	5 246	2 299	501	182 245
Montant des salaires versés (millions d'euros)	39 597	63 730	88 568	59 509	79 025	121 005	451 433
Dépenses déductibles (millions d'euros)	508	1 181	1 980	1 513	2 368	4 495	12 046
Dont financement du CIF et de la professionnalisation (millions d'euros)	91	401	612	416	552	829	2 902
Taux de participation (%)	1,28	1,85	2,24	2,54	3,00	3,71	2,67
Versements aux OPCA (millions d'euros)	423	948	1 344	842	1 048	1 253	5 860
Nombre de salariés	1 356 209	2 037 530	2 679 539	1 717 616	2 192 220	3 354 343	13 337 458
Nombre de stagiaires*(unité)	212 358	527 988	1 098 009	857 325	1 214 166	1 897 840	5 807 686
Pourcentage de salariés ayant suivi un stage*	15,6	25,9	41,1	49,8	55,5	55,9	43,5

Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83, Céreq.

* hors CIF, contrats de qualification et contrats de professionnalisation

La participation selon les secteurs d'activité économique

Les taux de participation financière continuent de varier fortement d'un secteur à l'autre. On trouve ainsi des secteurs qui enregistrent un taux de participation financière et un taux d'accès nettement supérieurs à la moyenne nationale respectivement de 2,67 % et 43,5 % en 2014. Notons que le degré de concentration peut pour partie expliquer les variations sectorielles observées.

Le secteur production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné se distingue par des taux de participation très élevés (7,5%) quelle que soit la taille de l'entreprise. A l'inverse, le secteur de l'hébergement et de la restauration enregistre le taux de participation financière le plus faible (1,5 %) reflétant la part prépondérante des petites structures dans ce secteur.

Données selon le secteur d'activité (Na 38), entreprises de plus de 10 salariés en 2014

Secteurs (NAF rev.2)	Salariés en % du total 2014	Rappel Taux de participation financière 2013	Taux de participation financière 2014	Taux d'accès 2014
DZ Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1,5%	7,74	7,52	80,3
CD Cokéfaction et raffinage	0,1%	5,06	4,31	67,9
OZ Administration publique	1,6%	4,41	4,24	59,2
JB Télécommunication	0,7%	2,92	4,14	64,0
HZ Transport et entreposage	9,1%	3,37	3,61	56,6
KZ Activités financières et d'assurance	5,9%	3,59	3,56	64,7
CL Fabrication de matériels de transport	1,8%	2,76	2,94	55,0
CF Industrie pharmaceutique	0,5%	3,19	2,90	56,2
CG Fabrication produits caoutchouc et plastique et autres produits minéraux non métalliques	2,0%	2,74	2,85	45,2
CI Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	0,9%	2,85	2,80	54,4
CE Industrie chimique	1,1%	2,92	2,79	58,5
CJ Fabrication d'équipements électriques	0,8%	2,7	2,66	47,6
MB Recherche-développement scientifique	0,4%	2,87	2,66	53,7
JC Activités informatiques et services d'information	2,4%	2,74	2,57	41,4
MA Activités juridiques, comptable, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	4,7%	2,62	2,53	46,0
EZ Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	1,1%	2,44	2,47	47,0
CK Fabrication de machines et équipements n.c.a.	1,2%	2,44	2,41	44,4
BZ Industries extractives	0,2%	2,43	2,40	46,4
CM Autres industries manufacturières; réparation et installation de machines et équipements	1,6%	2,38	2,36	41,9
JA Edition, audiovisuel et diffusion	1,2%	2,57	2,34	42,9
SZ Autres activités de services	1,9%	2,19	2,34	42,7
CH Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et équipements	2,5%	2,45	2,29	35,3
PZ Enseignement	2,4%	2,28	2,28	34,4
CA Fabrication des denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	3,2%	2,32	2,27	42,8
QA Activités pour la santé humaine	2,9%	2,27	2,24	41,9
QB Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	6,5%	2,18	2,23	46,8
RZ Arts, spectacles et activités récréatives	1,0%	2,21	2,23	43,9
LZ Activités immobilières	1,3%	2,38	2,20	44,9
GZ Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	16,4%	2,16	2,15	36,5
NZ Activités de services administratifs et de soutien	9,8%	2,14	2,13	33,8
CC Travail du bois, industrie du papier et imprimerie	1,1%	2,12	2,10	29,0
MC Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,8%	2,02	2,05	40,6
CB Fabrication de textile, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	0,7%	2,05	2,04	26,0
FZ Construction	6,4%	1,89	1,95	35,3
AZ Agriculture, sylviculture et pêche	0,6%	1,82	1,91	33,3
IZ Hébergement et restauration	3,7%	1,55	1,55	24,8
Tous secteurs	100,0%	2,64	2,67	43,7

Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83, Céreq.

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

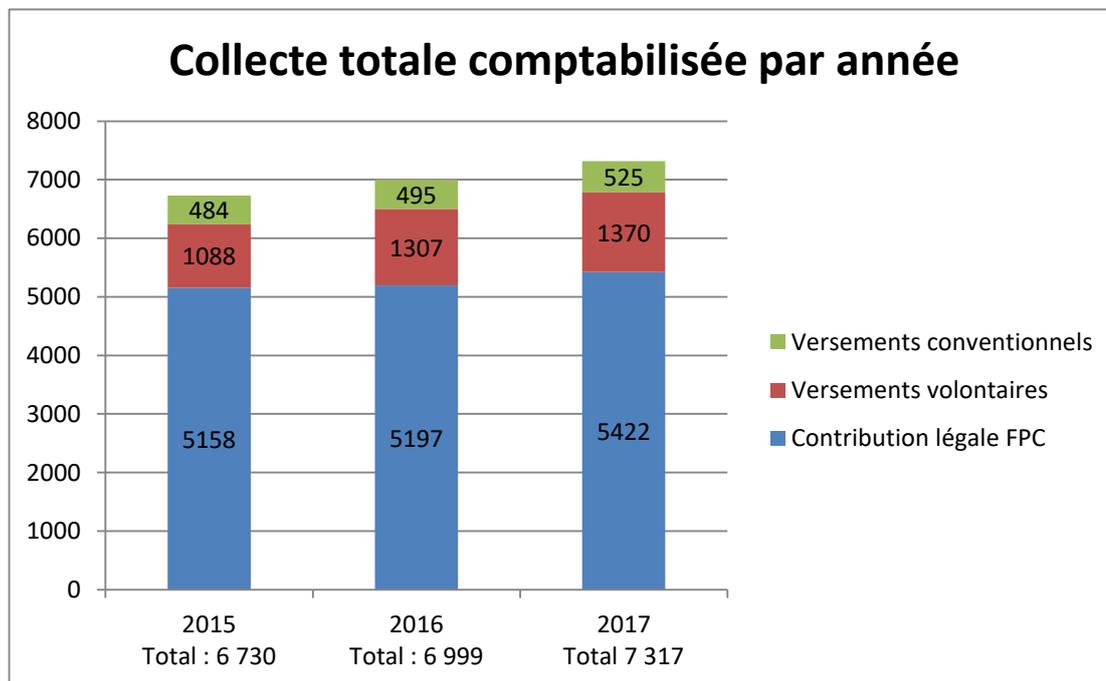
En 2017, l'activité des OPCA et leur collecte a poursuivi la progression observée lors de l'année 2016. Les points les plus marquants sont les suivants : forte croissance de la mobilisation du CPF, dynamisme constant des contrats de professionnalisation, recours accru des entreprises à l'accompagnement de leurs actions de formation par les OPCA, développement des contributions conventionnelles de branches.

En 2017, 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).

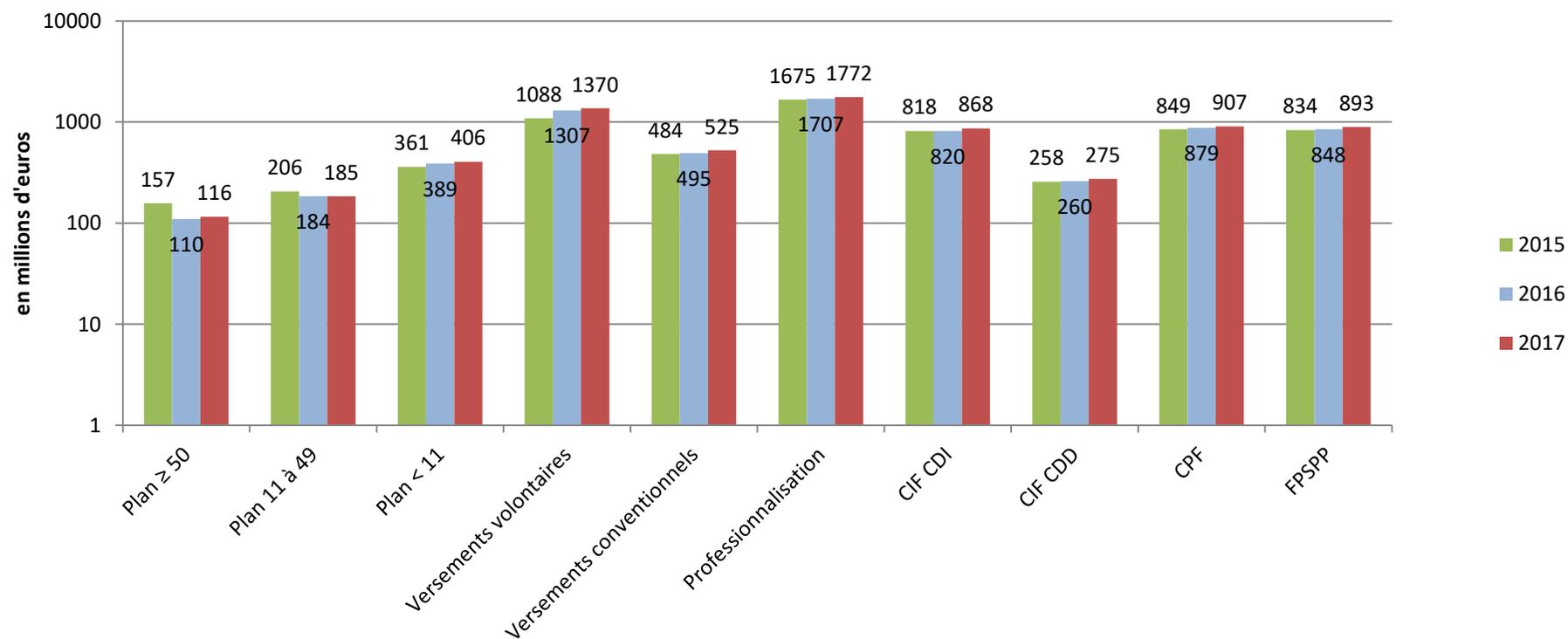
Les informations qui suivent sont issues du traitement des états statistiques et financiers au titre de l'année 2017 (données provisoires en cours de stabilisation). En l'absence d'informations fournies par trois structures, les données statistiques et financières nationales sont hors Fongecif Guyane, les seules données financières n'ayant pu être recueillies auprès des Fongecif Martinique et Réunion.

Les OPCA ont comptabilisé, en 2017, une collecte globale (collecte légale, conventionnelle et volontaire) de 7 317 millions d'euros, soit une hausse de 4,55 % par rapport à 2016. Le tableau détaillant la collecte par OPCA et par section financière est présenté en annexe.



Données provisoires 2017 - Source DGEFP-SDPFC

Collecte comptabilisée par section financière



Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Activité 2017 des organismes collecteurs paritaires agréés sur la collecte légale

(Source : ESF 2017)

Sections	Plan 50 à moins de 300	Plan 11 à 49	Plan < 11	Professionalisation	CPF	CIF-CDI	CIF-CDD
Nombre d'Opca concernés	20	20	20	20	20	34	
Collecte comptabilisée en 2017	116 M€	185 M€	406 M€	1 772 M€	907 M€	868 M€	275 M€
Nombre d'entreprises versantes au titre de l'année 2016	31 073 entreprises	131 584 entreprises	1,2 million entreprises	1,4 million entreprises	181 769 entreprises	173 051 entreprises	579 037 entreprises
Nombre de salariés concernés	3,5 millions de salariés	3 millions de salariés	6,5 millions de salariés	17,1 millions de salariés	13 millions de salariés	13,3 millions de salariés	7,5 millions de salariés
Contribution moyenne par entreprise au titre de l'année 2017	3 843 €	1 475 €	308 €	1 254 €	4 162 €	5 067 €	479 €
Actions financées	139 840 actions de formation toutes catégories	235 983 actions de formation toutes catégories	390 704 actions de formation toutes catégories	206 572 contrats de professionnalisation (CP) 459 483 périodes de professionnalisation (PP). 33 660 actions de formation pour les demandeurs d'emploi.	256 374	33 371 CIF-CDI 32 918 congés bilans (CBC) 6 125 congés VAE 4 597 Formations hors temps de travail	10 988 CIF-CDD 801 congés bilans 213 congés VAE 135 formations hors temps de travail
Nombre de bénéficiaires d'une action de formation	338 139	468 393	589 791	1 122 092	260 524	77 658	12 355
Durée moyenne financée par action	17 h	20 h	32h	CP : 587 h PP : 73 h	94h	757 h (CIF) 22 h (CBC) 20 h (CVAE) 369 h (FHTT)	CIF : 768 h CBC : 22h CVAE : 20h FHTT : 344 h
Prise en charge moyenne par l'OCPA (coûts pédagogiques + coûts annexes)	925 €	949 €	1 234 €	CP : 7 171 € PP : 1 186 €	3 021 €	CIF : 26 088 € CBC : 1 622 € VAE : 1 456 € FHTT : 5 225 €	CIF : 24 624 € CBC : 1 540 € VAE : 1 388 € FHTT : 4 218 €
Prise en charge moyenne par heure-stagiaire	21 € / h	24 € / h	26 € / h	CP : 12 € / h PP : 16 € / h	32 € / h	CIF : 34 € / h CBC : 73 € / h CVAE : 74 € / h FHTT : 14 € / h	CIF : 32 € / h CBC : 71 € / h CVAE : 70 € / h FHTT : 12 € / h

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 2017, les 18 organismes nationaux professionnels et 2 organismes nationaux interbranches interprofessionnels ont collecté près de 116 millions d'euros (cf. tableau détaillé en partie annexe). Cette collecte provient des quelques 31 000 entreprises qui ont effectué un versement au titre du plan de formation auprès d'un OPCA. Les entreprises versantes emploient près de 3,5 millions de salariés. La contribution moyenne est de 3 843 €.

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. A 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 2017, les 18 organismes nationaux professionnels et 2 organismes nationaux interbranches interprofessionnels ont collecté 185 millions d'euros (cf. tableau détaillé en partie annexe). Cette collecte provient des quelques 131 600 entreprises qui ont effectué un versement au titre du plan de formation auprès d'un OPCA. Les entreprises versantes emploient 3 millions de salariés. La contribution moyenne s'établit autour de 1 475 €.

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 2017, le montant de la collecte s'établit à 406 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 194 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 million. Ces entreprises emploient près de 6,5 millions de salariés. La contribution moyenne s'établit autour de 308 €.

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 Opca est le seul mode libératoire.

Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Depuis 2012, les organismes paritaires collecteurs agréés au titre du financement des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF 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 2017, les entreprises cotisantes sont constituées à plus de 97 % d'entreprises de moins de 50 salariés qui emploient 39 % des effectifs et contribuent à hauteur de 23 % du montant de la collecte des OPCA. Le montant de la collecte comptabilisée 2017 (+3,8 %) s'élève à 1,772 Mds €.

2.2.5. L'activité des OPCA 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 AGECIF. 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 2017, les 20 OPCA ont reçu 869 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 5,95 % par rapport à 2016.

L'évolution de l'activité

En millions €

	2014	2015	2016	2017	Evolution 2017/2016 en %
Fonds collectés (M d'€)	782	829	819	869	+5,9%
Actions financées (M d'€)	738	714	703	830	+18,1%
<i>dont</i>					
Coûts pédagogiques	209	204	208	247	+18,8%
Salaires et charges	462	438	423	508	+20,1%
Bilans et VAE	46	48	51	48	-4,9%

Données provisoires 2017 - Source DGEFP-SDPFC

2.2.6. L'activité des OPCA 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

579 000 entreprises ont effectué un versement libératoire au titre du CIF-CDD auprès d'un OPCA. La collecte assise sur la masse salariale 2017 et comptabilisée au 31 décembre 2017 (cf. tableau détaillé en annexe) est de 275 M€, soit une hausse de 5,6%.

L'évolution de l'activité

En millions €

	2014	2015	2016	2017	Evolution 2017/2016
Fonds collectés	236	258	260	275	5,6%
Actions financées	202	186	193	232	20,2%
dont					
Coûts pédagogiques	66	60	62	69	11,3%
Salaires et charges	131	121	125	145	16,0%
Bilans et VAE	1,3	1,9	2,2	12,3	559%

Données provisoires 2017 - Source DGEFP-SDPFC

2.2.7. L'activité des Opcas 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.

A ce titre, les OPCA ont collecté 907 M€ en 2017, ce qui a permis de financer plus de 256 000 actions. Ce chiffre confirme une montée en puissance significative observée depuis 2015.

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

Comme indiqué supra, l'année 2015 se distingue également par 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 €

	2015	2016	2017	Evolution 2017/2016
Fonds collectés	484	494	526	6,2%
Actions financées	279	360	404	12,2%
dont				
Coûts pédagogiques	181	244	280	14,8%
Salaires et charges	73	87	82	-5,7%

Données provisoires 2017 - 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 Opcas 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 2017, les OPCA ont collecté plus de 1 370 M€ de contributions volontaires pour 1 304 M€ de dépenses, ce qui traduit l'intérêt des entreprises dans la formation de leurs salariés.

En millions €

	2015	2016	2017	Evolution 2017/2016
Fonds collectés	1154	1305	1370	4,9%
Actions financées	903	1065	1304	22,4%
dont				
Coûts pédagogiques	628	768	853	11,1%
Salaires et charges	232	242	271	12%

Données provisoires 2017 - 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 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.

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

Les ressources du FPSPP

La loi du 5 mars 2014, 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 désormais 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° 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 continue 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° du même code). Le Fonds paritaire a ainsi reçu 186 M€ d'excédents pour 2016 et 250 M€ pour 2017 (dont 139 M€ au titre du compte personnel de formation).

Les principales missions du FPSPP

Les ressources du FPSPP lui permettent, au regard de l'article L. 6332-21 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 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 prévoit enfin que l'affectation des ressources du fonds paritaire est 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'Etat.

Trois accords-cadres signés entre l'État et le FPSPP (2010 / 2013 / 2015)

L'affectation des ressources du FPSPP est déterminée par un accord conclu entre organisations syndicales et professionnelles interprofessionnelles et donne 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'Etat le 15 mars 2010 pour une période également triennale. Chaque année, une annexe financière détaille 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.

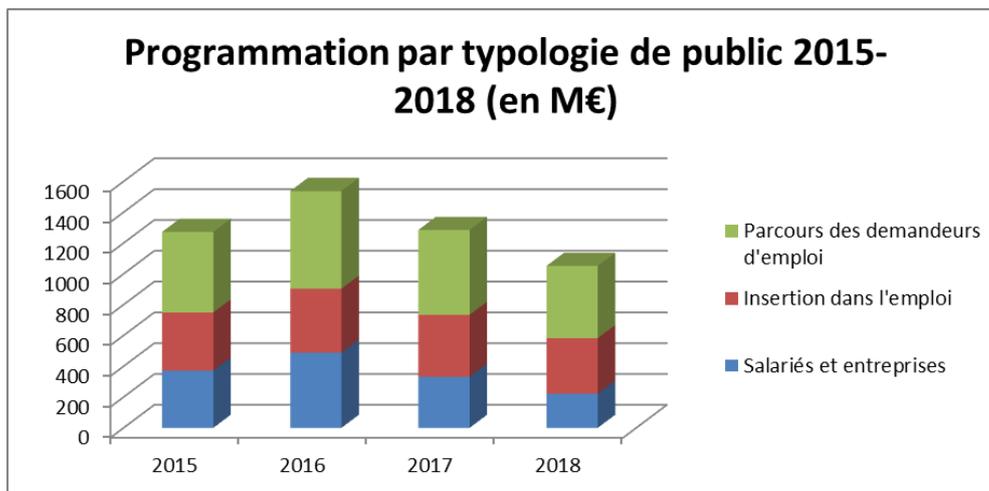
Avant la publication de la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle, l'Etat et le FPSPP ont convenu en accord avec les représentants des partenaires sociaux interprofessionnels de négocier une nouvelle convention triennale pour la période 2015-2017. Celle-ci a été signée le 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.

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 individuelle 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.



Par ailleurs, ces annexes financières prévoient 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€

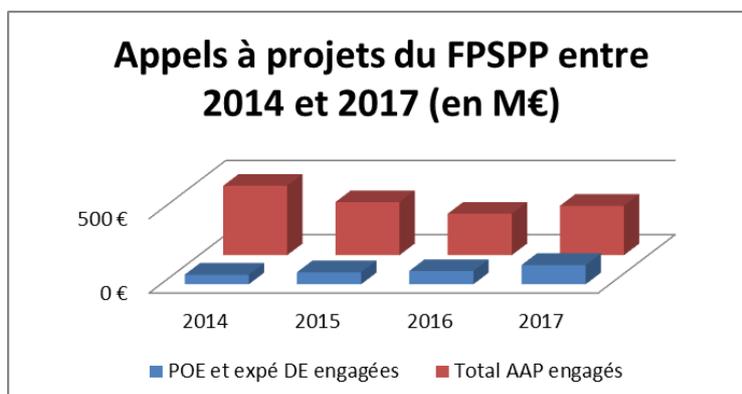
Le FSE est depuis 2015 concentré sur un dispositif, le congé de sécurisation professionnelle (CSP).

Le déroulement des appels à projet

Au titre des exercices 2012 à 2015, 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 :

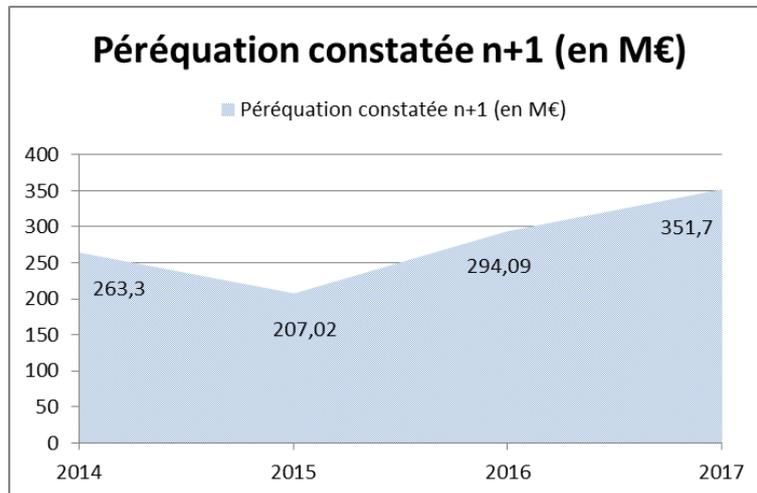
- L'accompagnement des mutations économiques,
- Le soutien aux emplois d'avenir,
- Le cofinancement du contrat de sécurisation professionnelle (avec le soutien du FSE) ;
- Le lancement d'appels à projets spécifiques pour la formation des migrants, des formations numériques ou rares,
- Le cofinancement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



Le déroulement de la péréquation

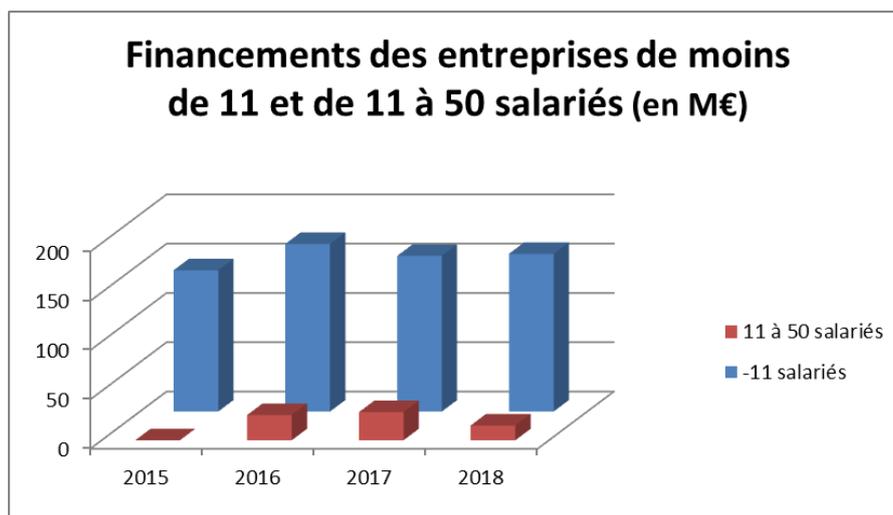
Le niveau constaté de péréquation s'établit autour de 280 M€ entre 2014 et 2017, mais il est en augmentation constante depuis 2015, signe de la reprise économique française. Sur 2018, le FPSPP a provisionné 350 M€ d'engagements au titre de la péréquation (comme pour 2017).



Le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels soutient 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 correspond 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).



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

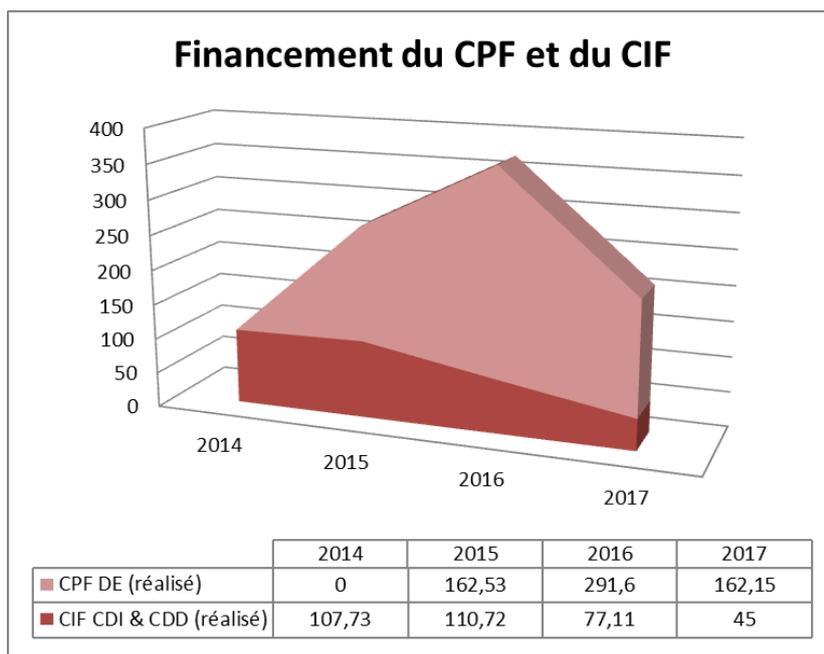
Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du demandeur d'emploi ou, plus marginalement, de l'individu en congé individuel de formation sont pris en charge par le FPSPP dans le respect des règles fixées en amont par, selon les cas, l'OPACIF, Pôle emploi ou la Région (articles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

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

Au titre des années 2015 et 2016, dans le cadre notamment 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, dans le cadre de l'accompagnement de la réforme de la loi du 5 mars 2014 s'est 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.

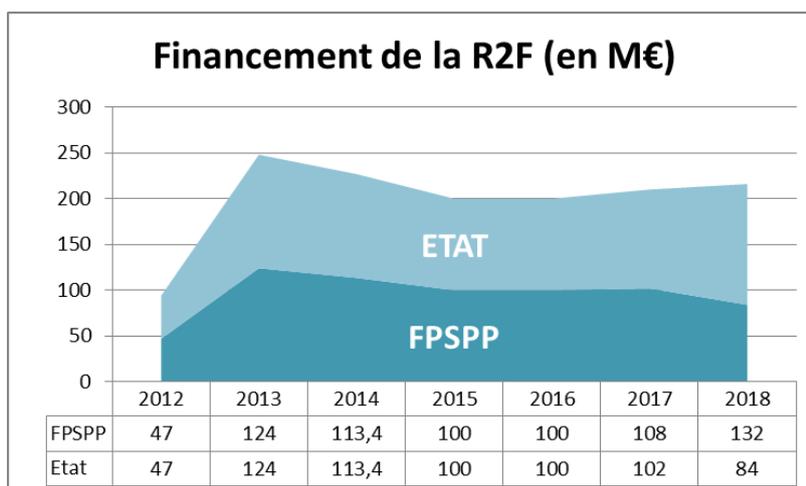
Cependant, sur les fonds destinés aux individus (CPF et CIF), la part relative aux dotations CIF s'est largement réduite en valeur comme en volume au regard de la montée en puissance du CPF des demandeurs d'emploi (dans le contexte cité plus haut d'abondement de 100 heures).



Le financement de la R2F

Depuis 2012, le FPSPP 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). Aux termes de l'annexe financière 2018, l'Etat s'est engagé à prendre en charge au titre du dispositif 132 M€ contre 84 M€ pour le FPSPP.



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

A partir du 1^{er} janvier 2019, France compétences sera créée et rassemble une large partie des missions du CNEFOP, du FPSPP, du COPANEF et de la CNCP. Il s'agit 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 une institution nationale, opérateur de l'Etat. Au niveau régional, ce sont les membres du conseil d'administration (Etat, Régions, partenaires sociaux) qui sont les acteurs ; il n'y a pas d'échelon régional.

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 les opérateurs du CEP 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'Etat, les Régions, les présidents des opérateurs de compétences) et les rendre publiques.

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 cinq dernières années :

- l'article 60 de la loi n° 2013-1279 du 29 décembre 2013 de finances rectificative pour 2013 a procédé à la fusion de la taxe d'apprentissage et de la contribution au développement de l'apprentissage (CDA) 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 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 %.

- l'article 8 de la loi n° 2014-891 du 8 août 2014 de finances rectificative pour 2014 a poursuivi cette réforme en répartissant la taxe d'apprentissage en trois fractions :

- la fraction régionale pour l'apprentissage, égale à 51 % de la taxe due, est 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, est 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, est destinée au financement des formations professionnelles et technologiques dispensées hors du cadre de l'apprentissage.

Les entreprises peuvent s'acquitter 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 (CFA) ou à la section d'apprentissage (SA) 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.

Au titre de la taxe d'apprentissage, 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).

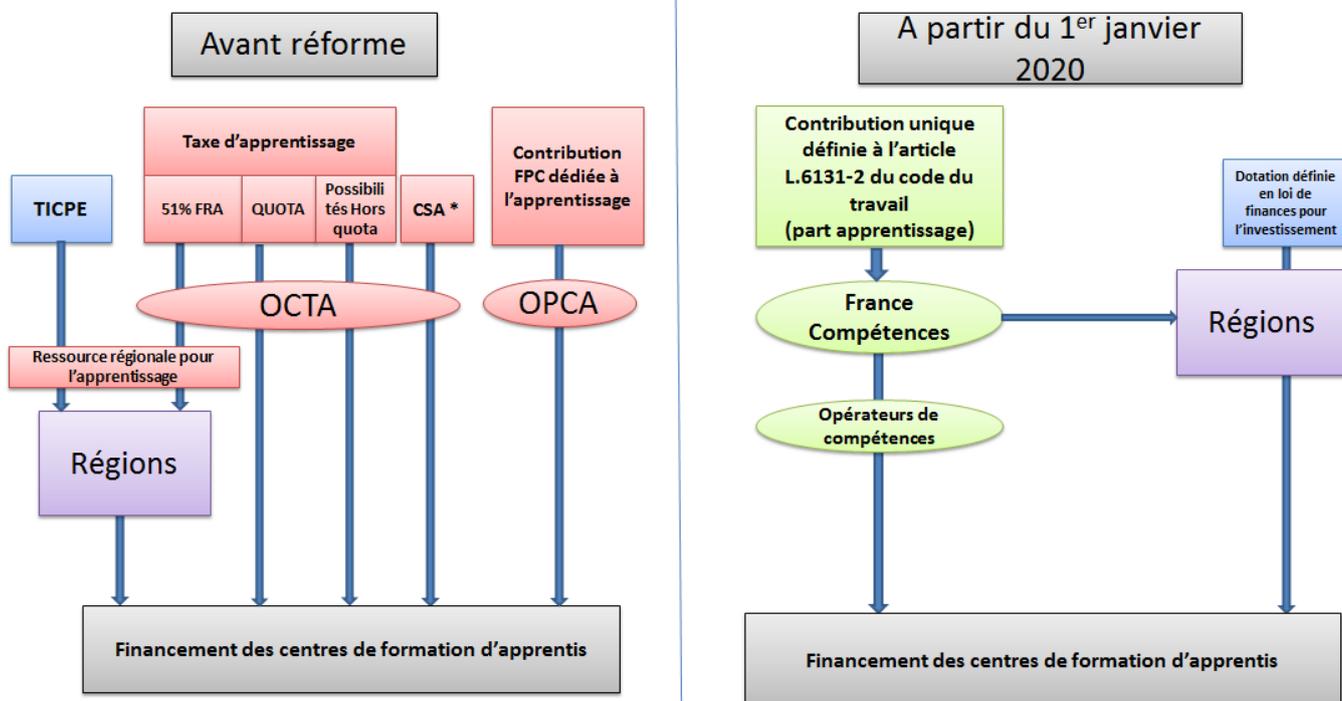
A défaut d'affectation par l'entreprise, cette affectation est effectuée par l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage selon une procédure particulière pour les fonds libres du « Quota » associant comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et Conseils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

Par ailleurs, les entreprises de 250 salariés ou plus ne respectant pas un seuil d'effectifs sous contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP)²⁵ 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 % à compter des rémunérations versées en 2015 (collecte 2016). 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 %).

Comme pour la taxe d'apprentissage, la CSA est versée par l'entreprise assujettie à un organisme collecteur unique. Elle finance directement les organismes gestionnaires de CFA.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifiera, à partir du 1^{er} janvier 2020, les modalités de financement de l'apprentissage. Si les règles d'assujettissement des entreprises sont inchangées, la répartition des fonds sera modifiée puisque 87 % de la taxe d'apprentissage sera destiné au financement de la formation en apprentissage par l'intermédiaire de France compétences et des opérateurs de compétences, structures nouvellement créées par la loi. Le solde de 13 % sera 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.

Le schéma ci-dessous résume l'évolution du circuit de financement des centres de formation d'apprentis :



* CSA = contribution supplémentaire à l'apprentissage

²⁵ Contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, volontaires internationaux en entreprises et conventions industrielles de formation par la recherche

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 1er janvier 2016, seuls peuvent être habilités à collecter la taxe d'apprentissage :

- 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.
- 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 dont le champ d'intervention correspond à un CFA national et un organisme gestionnaire national, l'article 41 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a prévu que la validité de leur habilitation expirait au plus tard le 31 décembre 2018.

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

Les données présentées ci-après relatives à la campagne de collecte 2017 se rapportent aux versements opérés en 2017 par les entreprises assujetties au titre des salaires payés en 2016. 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 2018, 42 des 43 organismes ayant réalisé la collecte de la taxe d'apprentissage en 2017 ont renseigné les états de collecte et de répartition.

La collecte

Au titre des salaires versés en 2016, selon les déclarations des OCTA, le montant de taxe d'apprentissage collecté est de **3 098,15** millions d'euros. Cette collecte a été réalisée pour **67,7 %** des fonds par les organismes collecteurs nationaux et pour **32,3 %** par les collecteurs régionaux.

La collecte moyenne d'un organisme s'établit à **73,76** millions d'euros. La moyenne de collecte des OCTA régionaux s'établit à **45,49** millions d'euros, tandis que celle des OCTA nationaux est de l'ordre de **104,87** millions d'euros. Cet indicateur ne doit pas cacher les fortes disparités qui existent dans le volume de collecte des OCTA.

Collecte 2017 de la taxe d'apprentissage assise sur les salaires 2016

<u>Volume de collecte</u>	<u>Nombre d'OCTA</u>
Supérieur à 100M€	6
Entre 50 et 100 M€	9
Entre 25 et 50M€	12
Entre 10 et 25M€	10
Inférieur à 10M€	5

Plus de 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 2016		Collecte 2017	
	Montant collecté	Nombre de collecteurs	Montant collecté	Nombre de collecteurs
Collecteurs régionaux	1 033 814	26	1 000 750	22
Collecteurs nationaux	1 938 549	20	2 097 398	20
Total Général	2 972 363	46	3 098 148	42

Source : DGEFP

Sur le montant total collecté de **3 098,15** 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. Il en résulte qu'il ne peut être constaté une parfaite corrélation entre les pourcentages précités et les différentes fractions de la taxe d'apprentissage.

Ventilation du « Quota » au titre de la collecte 2017 de la taxe d'apprentissage

En milliers d'euros

Collecteurs	Concours financiers obligatoires	Subventions CFA/SA/écoles d'entreprises		TOTAL
		Versements affectés	Versements non affectés	
Collecteurs régionaux	127 657 602	99 923 469	43 988 085	271 569 156
Collecteurs nationaux	294 367 087	161 382 522	112 834 500	568 584 109
Total Général	422 024 689	261 305 991	156 822 585	840 153 265

Source : DGEFP

Ventilation du « Hors Quota » au titre de la collecte 2017 de la taxe d'apprentissage

En milliers d'euros

Collecteurs	Versements pré-affectés	Versements non affectés	TOTAL
Collecteurs régionaux	171 812 604	36 916 677	208 729 281
Collecteurs nationaux	333 096 692	104 609 911	437 706 603
Total Général	504 909 296	141 526 588	646 435 884

Source : DGEFP

La répartition

Le montant des fonds répartis au titre des fractions « Quota » et « Hors quota » s'élève à **1 455,39** 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 2017, **16,64** millions d'euros.

Ventilation du « Quota » au titre de la répartition 2017 de la taxe d'apprentissage

En milliers d'euros

Collecteurs	Concours financiers obligatoires	Subventions CFA/SA/écoles d'entreprises		TOTAL
		Versements affectés	Versements non affectés	
Collecteurs régionaux	127 025 389	97 245 287	42 156 738	266 427 414
Collecteurs nationaux	292 534 486	154 033 783	110 678 187	557 246 456
Total Général	419 559 875	251 279 070	152 834 925	823 673 870

Source : DGEFP

Ventilation du « Hors Quota » au titre de la répartition 2017 de la taxe d'apprentissage

En milliers d'euros

Collecteurs	Versements affectés	Versements non affectés	TOTAL
Collecteurs régionaux	169 073 267	33 342 195	202 415 462
Collecteurs nationaux	328 206 487	101 099 449	429 305 936
Total Général	497 279 754	134 441 644	631 721 398

Source : DGEFP

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

En 2017, la CSA a été versée par près de 4 680 entreprises pour un montant global de **261,78** millions d'euros.

Ventilation de la CSA au titre de la collecte 2017

En milliers d'euros

Collecteurs	Versements affectés	Versements non affectés	TOTAL
Collecteurs régionaux	86 877 161	2 564 364	89 441 525
Collecteurs nationaux	153 769 051	18 570 670	172 339 721
Total Général	240 646 212	21 135 034	261 781 246

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)

En 2017, 1,377 milliard d'euros a été versé au titre de l'AREF hors cotisations sociales. Au 31 décembre 2017, 86 100 demandeurs d'emploi bénéficiaient de l'AREF, représentant 2,8 % des demandeurs d'emploi indemnisés.

3. Les employeurs publics pour leurs agents

3.1. Les agents de l'État

En 2016, la dépense totale de formation est de 3 288 millions d'euros et les ministères ont consacré 2 109 millions d'euros à la formation professionnelle.

Entre 2015 et 2016, tous ministères confondus, les dépenses de la formation professionnelle sont en hausse de 10,9 %.

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.

En 2016, les dépenses de formation professionnelle dans l'ensemble des ministères sont en hausse de 10,9 % : 2 109 millions d'euros en 2016 contre 1 901 en 2015. Elles représentent 3,6 % de la masse salariale.

Hors ministères de l'enseignement (Éducation nationale et Enseignement supérieur et recherche), le montant global des dépenses de formation (statutaire et professionnelle), soit 1 916 millions d'euros, est en hausse de 8,4 % en 2016. Ces dépenses de formation représentent 8,2 % de la masse salariale correspondante.

Aux ministères de l'enseignement, la dépense de formation professionnelle estimée est de 1 373 millions d'euros en 2016. Elle représente 3,9 % de la masse salariale en 2016.

La formation statutaire des agents de l'État regroupe la formation obligatoire prévue par les statuts²⁶ 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.

²⁶ Avant 2008, les formations obligatoires prévues par le statut étaient auparavant 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 2015 et 2016 (en millions d'euros)

	Formation statutaire		Formation professionnelle		Ensemble	
	Dépenses (en millions d'euros)	Part des dépenses de formation dans la masse salariale ⁽¹⁾ (en %)	Dépenses (en millions d'euros)	Part des dépenses de formation dans la masse salariale ⁽¹⁾ (en %)	Dépenses (en millions d'euros)	Part des dépenses de formation dans la masse salariale ⁽¹⁾ (en %)
Tous ministères hors enseignement ⁽²⁾						
2015	893	3,8	874	3,8	1 768	7,6
2016	998	4,3	918	3,9	1 916	8,2
Évolution 2016/2015 (en %)	11,7		5,0		8,4	
Ministères de l'enseignement						
2015	187	0,5	1 027	3,0	1 214	3,5
2016	182	0,5	1 191	3,4	1 373	3,9
Évolution 2016/2015 (en %)	-2,7		15,9		13,1	
Tous ministères ⁽²⁾						
2015	1 080	1,9	1 901	3,3	2 981	5,2
2016	1 180	2,0	2 109	3,6	3 288	5,6
Évolution 2016/2015 (en %)	9,2		10,9		10,3	

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Les masses salariales sont des données de la Direction du Budget. Pour l'année 2015, les parts des dépenses de formation dans la masse salariale ont été révisées par rapport à la publication antérieure. En effet, pour le ministère des Affaires étrangères et du Développement international, le ministère de la Culture et les services du Premier ministre, les masses salariales utilisées pour le calcul de ces indicateurs ne correspondaient pas exactement au périmètre des données collectées.

(2) Pour l'année 2016, les données du ministère de la Justice et des ministères sociaux sont estimées.

Décomposition des dépenses de formation professionnelle en 2015 et 2016 (en millions d'euros)

	Dépenses hors rémunération des stagiaires				Dépenses de rémunération des stagiaires				Ensemble des dépenses de formation professionnelle	
	2015		2016		2015		2016		2015	2016
	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 ⁽¹⁾	298	34	313	34	576	66	605	66	874	918
Ministères de l'enseignement	267	26	274	23	760	74	917	77	1 027	1 191
Tous ministères ⁽¹⁾	565	30	587	28	1 336	70	1 522	72	1 901	2 109

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Pour l'année 2016, les données du ministère de la Justice et des ministères sociaux sont estimées.

Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale⁽¹⁾, hors ministères de l'enseignement, de 2006 à 2016

(en %)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ^(*)	2013 ^(*)	2014 ^(*)	2015 ^(**)	2016 ^(**)
Formation initiale/statutaire⁽²⁾											
Rémunération des stagiaires	2,4	2,3	2,3	2,2	2,0	1,9	2,1	2,5	2,6	2,8	3,1
Hors rémunération des stagiaires	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,2	0,9	1,2	1,1	1,0	1,2
Total	3,6	3,5	3,6	3,5	3,3	3,1	3,0	3,7	3,7	3,8	4,3
Formation continue/professionnelle⁽²⁾											
Rémunération des stagiaires	2,7	2,7	2,6	2,7	2,5	2,5	2,6	2,5	2,5	2,5	2,6
Hors rémunération des stagiaires	1,6	1,7	1,6	1,5	1,5	1,5	1,3	1,3	1,4	1,3	1,3
Total	4,3	4,3	4,2	4,2	4,0	4,0	3,9	3,8	3,9	3,8	3,9
Ensemble											
Rémunération des stagiaires	5,1	4,9	4,9	4,9	4,5	4,5	4,7	5,0	5,1	5,3	5,7
Hors rémunération des stagiaires	2,8	2,9	2,9	2,8	2,7	2,6	2,2	2,5	2,5	2,3	2,5
Total	7,9	7,8	7,8	7,7	7,3	7,1	6,9	7,5	7,6	7,6	8,2

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

(*) Pour les données 2012 à 2016, 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 de 2012 à 2016 ne sont donc pas directement comparables avec les données antérieures du fait de ces changements méthodologiques.

(**) Pour l'année 2015, les parts des dépenses de formation dans la masse salariale ont été révisées par rapport à la publication antérieure. En effet, pour le ministère des Affaires étrangères et du Développement international, le ministère de la Culture et les services du Premier ministre, les masses salariales utilisées pour le calcul de ces indicateurs ne correspondaient pas exactement au périmètre des données collectées.

(***) Pour l'année 2016, les données du ministère de la Justice et des ministères sociaux sont estimées.

Dépenses de formation statutaire et professionnelle⁽¹⁾, hors ministères de l'enseignement, de 2006 à 2016

(en milliard d'euros)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ^(*)	2013 ^(*)	2014 ^(*)	2015 ^(*)	2016 ^(**)	Évolution 2016/2015 (en %)
Formation initiale/statutaire ⁽¹⁾	0,78	0,80	0,80	0,75	0,73	0,65	0,70	0,84	0,84	0,89	1,00	11,7
Formation continue/professionnelle ⁽¹⁾	0,94	0,99	0,91	0,91	0,86	0,84	0,91	0,88	0,88	0,87	0,92	5,0
Ensemble	1,73	1,79	1,71	1,66	1,59	1,49	1,60	1,72	1,73	1,77	1,92	8,4

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

(*) Pour les données 2012 à 2016, 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 de 2012 à 2016 ne sont donc pas directement comparables avec les données antérieures du fait de ces changements méthodologiques.

(**) Pour l'année 2016, les données du ministère de la Justice et des ministères sociaux sont estimées.

3.2. Les agents territoriaux

Au 31 décembre 2016, la fonction publique territoriale (FPT) compte **1 885 100** agents territoriaux²⁷ et comprend les agents des collectivités territoriales (communes, départements, régions) et les agents des établissements publics administratifs qui dépendent de ces collectivités (établissements publics de coopération intercommunale, centres communaux d'action sociale, caisses des écoles, caisses de crédit municipal, ...). Parmi ces **1 885 100**, 1 469 300 sont titulaires ou stagiaires et 416 500 sont non titulaires. En outre, 91 400 emplois aidés sont recrutés par les collectivités et leurs groupements. Au total, les effectifs territoriaux au 31 décembre 2016 s'élèvent à 1 977 200. Les agents de la FPT exercent plus de 230 métiers différents.

²⁷ INSEE, données SIASP au 31 décembre 2016, Bulletin d'information statistique de la DGCL N°121 – Décembre 2017.

Pour la formation professionnelle de leurs agents, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de verser une cotisation de 1 % de leur masse salariale au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Ce taux de cotisation a été ramené par le législateur de 1 % à 0,9 % à compter du 1^{er} janvier 2016. Depuis 2017, tous les emplois aidés cotisent à la hauteur de 0,5%. En conséquence, le montant de la cotisation perçue par le CNFPT est passé de 362,4 M€ en 2015 à 330,2 M€ seulement en 2016 puis 342,7 M€ en 2017²⁸ (hors régularisation de titres de recettes).

Seuls les collectivités territoriales et leurs établissements publics ayant au moins un emploi à temps complet inscrit à leur budget sont assujettis à cette cotisation. Ainsi, le CNFPT mutualise la cotisation au profit de tous les agents de la fonction publique territoriale dans la mesure où il forme tous les agents de la FPT que leur employeur soit cotisant ou non du fait de sa taille.

En formation interne, les collectivités territoriales en assurent elles-mêmes 19,3 % des formations de leurs agents ; le CNFPT assure les deux tiers des 80,7 % restants²⁹.

En 2017, le montant des dépenses directes et indirectes (masse salariale, gestion) de formation réalisées par le CNFPT est de 321,2 millions d'euros. Le CNFPT a reversé à l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP) 10,4 M€, soit 3 % du budget du CNFPT.

La majorité du budget du CNFPT, soit 90 %, est consacré à la formation.

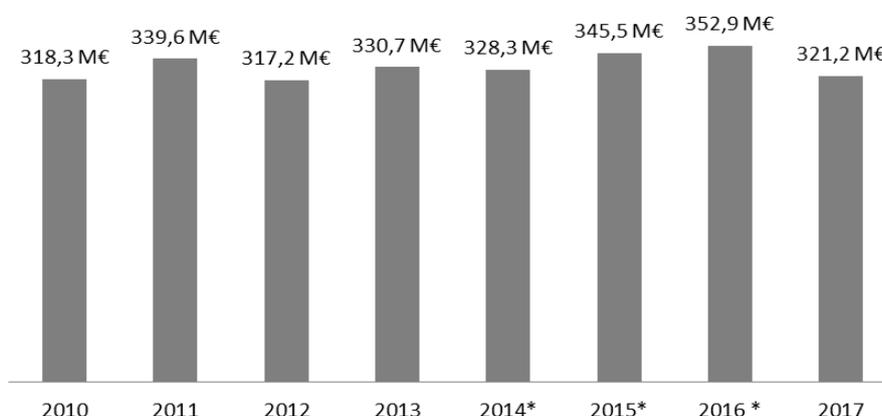
La cotisation versée au CNFPT par les collectivités territoriales et leurs établissements constitue la principale source de financement des actions de l'établissement. Elle représente plus de 90 % des recettes réelles de fonctionnement au compte financier 2017. Le CNFPT ne perçoit aucun financement de 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 sert également à financer, à hauteur de 26,1 millions d'euros par an, des missions qui s'imposent au CNFPT bien qu'elles ne relèvent pas du domaine de la formation. Il s'agit :

- des transferts de ressources aux centres de gestion en application de la loi du 19 février 2007 (22,4 M€ en 2017) ;
- de l'organisation de certains concours ;
- de la rémunération des fonctionnaires A+ pris en charge ;
- de la reconnaissance des équivalences de diplômes ;
- de la gestion de l'observatoire des emplois, métiers et compétences ;
- de la prise en charge du fonctionnement du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

De ce fait, en soustrayant les dépenses ne relevant pas de la formation présentées ci-dessus (mais malgré tout financées par la cotisation de formation des fonctionnaires territoriaux), la part de la masse salariale des agents territoriaux finançant réellement leur formation n'est que de 0,83 % en 2017.

Dépenses directes et indirectes de formation 2010-2017



²⁸ La note « Les finances locales » de la Banque postale de mai 2018 estime l'augmentation des dépenses de personnel à 2% en 2017 et prévoit 0,8% en 2018.

²⁹ D'après la synthèse des bilans sociaux des collectivités territoriales au 31 décembre 2013, document élaboré par la direction générale des collectivités locales (DGCL) et le CNFPT.

Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

	2010	2011	2012	2013	2014*	2015*	2016 *	2017
Dépenses directes et indirectes de formation	318,3 M€	339,6 M€	317,2 M€	330,7 M€	328,3 M€	345,5 M€	352,9 M€	321,2 M€

* Hors dépenses ne relevant pas de l'année d'activité

Source : compte financier du CNFPT 2010 à 2017, retraitement CNFPT

En matière de recettes hors cotisation, le conseil d'administration du CNFPT, dans sa séance du 5 novembre 2014, a réduit significativement le périmètre des formations dites « payantes » organisées avec une participation financière des employeurs. C'est un **acte de solidarité que le CNFPT** a réalisé ainsi à l'égard des collectivités dans l'effort financier qui leur est aujourd'hui demandé du fait de la baisse de leurs dotations. Ces recettes sont devenues résiduelles.

Cette tendance à la baisse des formations dites « payantes » est contrebalancée par la hausse des formations destinées à la police municipale dont une partie (formation continue obligatoire et formation à l'armement) fait l'objet d'une facturation prévue par la loi du n° 99-291 du 15 avril 1999 relative aux polices municipales. L'activité de ces formations a progressé de 46,6 % entre 2015 et 2017 dont un doublement pour les formations à l'armement.

En 2016, le taux plafond de la cotisation a été ramené par le législateur de 1 % à 0,9 %, amputant de plus de 30 millions d'euros les recettes de cotisation perçues entre 2015 et 2016. L'établissement a fait le choix de maintenir un niveau d'activité stable entre 2015 et 2016 en dépit de cette baisse de ressources.

Pour la deuxième année consécutive, le taux de cotisation à 0,9 % a amputé les moyens de l'établissement. Mais si en 2016, le CNFPT a puisé dans son excédent pour maintenir son activité de formation au bénéfice des agents territoriaux, en 2017, l'établissement n'avait plus les réserves lui permettant de conserver un engagement financier équivalent en matière de formation non obligatoire malgré une baisse de 13 % de ses frais de gestion et alors même que les besoins de formation progressent.

Pour autant, le CNFPT n'a pas renoncé à poursuivre l'amélioration continue de son offre de service. Bien au contraire, en s'inscrivant de manière ambitieuse et novatrice dans une démarche d'évolution des formations proposées, l'établissement a relevé un véritable défi pédagogique et consacre plus de 80 % de ses moyens annuels au service de la formation des agents.

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.

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 dans 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 2017, 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, est établi par chacun d'entre eux annuellement et comprend :

- les préparations aux concours et examens ;
- les actions d'adaptation à l'emploi et de développement ou d'acquisition des connaissances et 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 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**.

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 (Opc)** par le ministère 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 2017, l'ensemble des établissements FPH versent donc de manière obligatoire à l'ANFH :

- 0,2 % de leur masse salariale 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 pour le financement des études promotionnelles.

Sont concernés par ces cotisations obligatoires, 2 352 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 59 809 K€ et pour la seconde à près de 179 427 K€.

En 2017, les établissements FPH versent de manière volontaire à l'ANFH :

- 2,1 % de leur masse salariale pour le financement de leur plan de formation.
L'ANFH compte 2 274 établissements adhérents au 2,1 % pour 2 352 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 564 064 K€ et a permis le financement de 1 042 301 départs en formation, pour un montant de 563 723 K€ en hausse de 4,3 % par rapport à 2016.
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 2017 :
 - 3 692 K€ dans le cadre de la convention de partenariat entre l'ANFH et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPHFP) ;
 - 4 174 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 ;
 - 3 793 K€ dans le cadre de partenariats avec les conseils régionaux et les agences régionales de santé.

Par ailleurs, l'Opc 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 paramédicaux, agents relevant de la fonction publique hospitalière, les actions sont financées au titre de l'enveloppe plan de formation préexistante. En 2017, 403 558 actions de formation 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 consacrer respectivement 0,50 % et 0,75 % du montant des rémunérations des professionnels concernés. Lorsqu'un programme ou une action 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 2017, l'ANFH compte 601 établissements publics de santé adhérent au DPC médical et a financé plus de 48 000 actions ou départs en formation pris en charge au titre de l'agrément du DPC médical, en hausse de 18 % par rapport à 2016 (+2 points par rapport à l'évolution 2016/2015), pour un montant total de charges de 26 527 K€.

4. Les financements européens

1) Eléments principaux de contexte : Le Fonds social européen, principal levier financier de l'Union européenne pour la promotion de l'emploi, soutient la mise en œuvre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi. La programmation FSE 2014-2020 est gérée pour 1/3 des crédits par les conseils régionaux. L'Etat 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 600 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 (600 M€) et les programmes gérés par les Préfets dans les DOM (environ 900M€ pour l'ensemble des DOM).

3) Evolution 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 2017 à 452 M€.

92,04 % 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 73,90 %. 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 7,96 % 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...). Leur répartition budgétaire est la suivante :

43,62 % sur le P155 (HT2), 3,99 % sur le P155 (T2), 52,39 % sur le P138 (RSMA).

Les crédits ouverts en 2017 sur le budget de l'État ont été mis à disposition des services déconcentrés à hauteur de 58,54 %.

Les versements au titre du FSE représentent 30,40 % des versements reçus par la France en 2017 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).

Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

		FSE	IEJ	Total FSE+IEJ
PO national	Etat FSE	2 820 495 562	-	2 820 495 562
	<i>Volet central</i>	816 625 673	-	816 625 673
	<i>Volet déconcentré</i>	2 003 869 889	-	2 003 869 889
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 ETAT IEJ		331 418 831	329 418 831	660 837 662
	<i>Volet central</i>	138 967 433	136 967 433	275 934 866
	<i>Volet déconcentré</i>	192 451 398	192 451 398	384 902 796
PO régionaux		1 923 625 494	134 580 158	2 058 205 652
	<i>Ile de France</i>	294 203 032	3 957 370	298 160 402
	<i>Champagne-Ardenne</i>	41 289 863	8 377 612	49 667 475
	<i>Hte Normandie</i>	55 436 024	12 164 363	67 600 387
	<i>Centre</i>	63 654 553	16 418 623	80 073 176
	<i>Bourgogne</i>	40 197 874	3 057 397	43 255 271
	<i>Alsace</i>	46 252 510	4 485 714	50 738 224
	<i>Pays de Loire</i>	76 711 272	-	76 711 272
	<i>Bretagne</i>	62 192 699	-	62 192 699
	<i>Aquitaine</i>	80 520 608	10 054 123	90 574 731
	<i>Midi-Pyrénées</i>	73 180 666	3 624 568	76 805 234
	<i>Rhône-Alpes</i>	145 308 731	-	145 308 731
	<i>PACA</i>	146 678 268	-	146 678 268
	<i>Picardie</i>	72 346 586	11 234 154	83 580 740
	<i>Basse-Normandie</i>	39 829 394		39 829 394
	<i>Nord-Pas de Calais</i>	152 121 242	33 311 957	185 433 199
	<i>Lorraine</i>	71 791 201	1 188 001	72 979 202
	<i>Franche-Comté</i>	33 572 613	-	33 572 613
	<i>Poitou-Charentes</i>	44 976 305		44 976 305
	<i>Limousin</i>	19 111 035	-	19 111 035
	<i>Auvergne</i>	34 467 861	6 069 483	40 537 344
	<i>Languedoc-Roussillon</i>	105 080 541	20 636 793	125 717 334
	<i>Corse</i>	11 586 065	-	11 586 065
	<i>Guadeloupe</i>	86 653 721	-	86 653 721
	<i>Martinique</i>	73 338 478	-	73 338 478
	<i>Guyane</i>	53 124 352		53 124 352
Total		5 995 136 239	463 998 989	6 459 135 228

L'Etat 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 1,3 Md€ (34 % du montant du programme emploi et inclusion restent gérés par l'Etat) 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) dispose quant à lui de 300 M€ de dotation.

En 2017, le programme national IEJ portait sur les 13 régions suivantes :

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

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

Le programme national IEJ finance les opérations permettant l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans (étendu à 29 ans en 2018) 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 173 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 270 M€ répartie sur 13 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'Etat 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 au 31 décembre 2017

Programmation 2014-2020

Sur le programme Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), 106 % des crédits étaient programmés au 31 décembre 2017 volet central et volet déconcentré confondus (458 M€ pour 452 opérations), pourcentage en baisse par rapport à l'année précédente du fait de l'augmentation du volume de ce programme décidé par la Commission en 2017.

Sur le programme Emploi et Inclusion en métropole (FSE), 51 % des crédits ont été programmés au 31 décembre 2017, soit 965,9 M€. Sur ce total, 289 M€ relevaient de la formation professionnelle (30 % du montant programmé).

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

1) Éléments principaux de contexte

Erasmus + est le programme 2014-2020 de l'Union européenne, qui finance des actions de mobilité et de partenariats. Le volet éducation formation est géré par le GIP agence Erasmus + France / Education Formation.

Le contexte européen est marqué par les conséquences du Brexit à moyen terme et par la volonté d'augmenter la mobilité longue des apprentis. Le contexte national est marqué par la volonté de la France 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 programme est doté d'un budget Europe de 14,7 milliards d'euros sur 7 ans, avec une répartition annuelle des crédits prévoyant une forte montée en puissance. Le budget 2018 est de 200M€ pour la France (163,7M€ en 2017). Le taux d'engagement est de 99%. Le taux de consommation est de 95%.

3) Evolution notable

La demande de mobilités pour le secteur de la formation professionnelle (lycéens, apprentis et stagiaires de la formation professionnelle) est toujours très forte. Malgré une hausse de l'enveloppe, il manque 17,9M€ pour financer 10 476 candidatures de qualité.

La nouveauté en 2018 est le développement des mobilités longues des apprentis au-delà de 3 mois mais les comparaisons sont difficiles car jusqu'en 2018 les mobilités longues étaient celles supérieures à 2 mois.

Le programme Erasmus+ éducation/formation appuie et complète l'action des États membres, en favorisant, dans le respect du principe de subsidiarité, les échanges, la coopération et la mobilité entre les systèmes d'éducation et de formation. Il a pour objectif d'aider les citoyens à acquérir de nouvelles compétences, connaissances et qualifications professionnelles et tend à favoriser la construction d'un marché du travail européen. Il soutient également les innovations et les améliorations apportées aux systèmes de formation et d'enseignement professionnels afin de les rendre plus attractifs.

Erasmus+ est doté de 14,7 milliards d'euros à l'échelle européenne sur 7 ans (2014-2020), soit une augmentation de 40% par rapport à la période précédente. Pour la France, le GIP agence Europe Erasmus+ France / Education Formation, situé à Bordeaux, gère les actions de ce programme.

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

Pour la formation professionnelle, le budget alloué à la France en 2018 est de 50 M€ (+23 %) dont 40M€ pour les mobilités. Selon les résultats provisoires, le taux de satisfaction sera amélioré en 2018, passant de 44 % à 57 %. Les évaluateurs notent une amélioration générale de la qualité des candidatures. On compte 3 308 demandes de mobilité longue (Erasmus Pro). Pour la formation des adultes, le budget 2018 est de 1,3M€ (+50,7 %).

Erasmus+ permet de financer deux principaux types de projets pour tous les secteurs et publics :

- des projets de mobilité permettant d'accorder des bourses de mobilité (79 888 au total en 2017) ;
- des projets de partenariats entre organismes de formation, collectivités, entreprises de plusieurs États membres pour le développement de l'innovation ou des échanges et bonnes pratiques pour des projets de 12 à 36 mois. Le budget 2017 était de 9,3 M€ pour la formation professionnelle (38 % de projets sélectionnés) et de 7,3 M€ pour l'éducation des adultes (52 % de projets sélectionnés).

L'Agence s'est fixée 5 objectifs en 2014. Le 1^{er} objectif est de favoriser l'employabilité des publics ayant le moins d'opportunités de mobilités. Sont notamment visés les apprentis, les apprenants en situation de handicap, les jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, des zones de revitalisation rurale, d'Outre-Mer et les NEETS.

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. Il s'appuie sur un réseau de professionnels de l'orientation, auquel participent le CARIF PACA, Centre Inffo et l'ONISEP. Le réseau est chargé d'outiller les professionnels qui informent et conseillent sur les possibilités d'études, de formations et de mobilités en Europe ;

- **Europass** vise à améliorer la transparence des qualifications en Europe. Europass regroupe cinq documents : le CV Europass, le supplément au diplôme, le supplément au certificat, le passeport des langues et l'Europass mobilité. 24 705 Europass Mobilité ont été délivrés en 2017 (+26,5 % par rapport à 2016). Le budget Europass pour la France est de 196 000 €.

- **L'AEFA (agenda pour l'éducation et la formation des adultes)** vise à accroître la participation des adultes les moins qualifiés à des formations continues. Ces expérimentations ont permis :

- o de réaliser un guide d'évaluation des compétences transversales
- o de formaliser une méthodologie de partenariats territoriaux pour réussir l'entrée en alternance
- o d'élaborer un module sur la détection de l'illettrisme à l'attention des conseillers d'orientation et des DRH.
<http://www.anlci-elearning.com>.

- **EPALE** : l'Agence est le service national d'assistance d'EPALE, plateforme multilingue rassemblant en 2017 35 000 utilisateurs dont 1 430 en France, qui ont partagé 18 000 contributions dont plus d'un millier de contributions francophones. 3 rencontres thématiques ont été organisées en France : les impacts du numérique sur les apprentissages, les bonnes pratiques pour la qualité de la formation et territoires et formations.

- **ECVET le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels**. Le budget 2017 pour la France est de 98 000 € pour 7 experts nationaux et 18 projets accompagnés.

Erasmus+ poursuit des objectifs de long-terme :

- établir des partenariats entre le monde de l'éducation et le monde de l'emploi (en particulier entreprises et partenaires sociaux), développer des formations diplômantes courtes axées sur des domaines ayant un potentiel de croissance ou connaissant des pénuries de compétences ;

- contribuer à la réduction du nombre d'adultes peu qualifiés (requalification et mise à niveau des compétences), par exemple en renforçant les incitations à la formation des adultes, en fournissant des informations sur l'accès aux services d'éducation et de formation, notamment sur la validation de l'apprentissage non formel (planifié mais pas explicitement désigné comme apprentissage) et informel (ni organisé, ni structuré), et l'orientation professionnelle, et en proposant des parcours d'apprentissage personnalisés aux apprenants.

Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Résultats 2017

Source : rapport d'activités 2017 de l'agence

Formation professionnelle	Nombre de mobilités	Montant des subventions
Lycéens, apprentis et stagiaires de la formation professionnelle	31 970 mobilités demandées (+18 %) 20 338 financées (+35%)	32,6 M€ pour 66 M€ de financements demandés
Enseignants, formateurs	3 726 demandées (+5%) 1 954 financées (-38%)	
Accompagnateurs	5 900 demandées (+32%) 3 369 financées (+53%)	

Partenariats stratégiques formation professionnelle	Enveloppe budgétaire
76 candidatures d'innovation (66 en 2016). 22 projets financés (25 en 2016) 16 candidatures d'échange de pratique (12 en 2016). 13 financées (5 en 2016)	9,3M€ (contre 8,7M€ en 2016)

Formation des adultes	Nombre de mobilités	Montant des subventions
Personnels et formateurs des organismes de la formation et de l'éducation pour adultes mission d'enseignement/formation et activités de formation destinées à soutenir le développement professionnel (cours de formation ou mission d'observation) Durée : 2 jours à 2 mois	699 mobilités demandées (-27%) 463 financées (+42%)	0,9M€ pour 1,2M€ de financements demandés

Partenariats stratégiques adultes	Enveloppe budgétaire
45 candidatures d'innovation (58 en 2016). 22 financées (15 en 2016) 13 candidatures d'échange de pratique (7 en 2016). 8 financées (5 en 2016)	7,3M€ (contre 3,9M€ en 2016)

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 en centre et acquisition de savoir-faire sur poste de travail en entreprise : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

En 2017, 504 100 nouveaux contrats en alternance ont été enregistrés : 294 800 nouveaux contrats d'apprentissage et 209 300 contrats de professionnalisation.

L'accès à l'alternance a ainsi augmenté (+4,3 % en 2017 par rapport à 2016), autant pour les contrats d'apprentissage (+2,4 %) que pour les contrats de professionnalisation (+7,1 %).

De juin 2017 à mai 2018, la hausse des recrutements est plus marquée : +5,3 % sur l'ensemble des contrats (+5,2 % dans le secteur privé et +7,0 % dans le secteur public).

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation visent à élever le niveau général des qualifications, à réduire le nombre de jeunes arrivant sur le marché du travail sans aucune qualification, à améliorer l'insertion professionnelle et à répondre aux besoins des entreprises. Ces contrats ont cependant des modalités de mise en œuvre différentes : collecte des contributions, financement, statut des établissements formateurs, publics, employeurs ...

Le contrat d'apprentissage s'adresse, hors dispositifs dérogatoires ou expérimentations, à des jeunes de 16 à 25 ans révolus, sortant de scolarité et poursuivant leur formation initiale jusqu'à l'obtention d'un titre ou diplôme inscrit au RNCP ; il permet en outre la construction de parcours d'études par la succession de contrats jusqu'au niveau supérieur. L'année 2017 a été marquée par une expérimentation ayant ouvert l'accès à l'apprentissage sans condition aux 26-30 ans dans 9 régions. 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. Il permet d'acquérir ou de compléter une qualification et se veut plus souple dans son fonctionnement (durée, personnalisation, validation).

A partir de 2012, les entreprises de 250 salariés et plus sont soumises à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) lorsqu'elles ne remplissent pas un quota donné de jeunes en alternance dans leur effectif. Ce quota est de 5 % en 2017. Les entreprises qui dépassent la nouvelle obligation légale peuvent bénéficier d'un bonus d'une valeur de 400 euros par contrat et par an. Ce bonus est valable pour toute embauche supplémentaire d'un jeune en alternance, au-dessus du quota de 5 % et jusqu'à 7 %.

En 2017, 504 100 contrats en alternance ont été signés. 294 800 nouveaux contrats d'apprentissage (dont 13 900 du secteur public non industriel et commercial) et 209 300 nouveaux contrats de professionnalisation (dont 157 800 concernant des jeunes de moins de 26 ans) ont été enregistrés. L'accès au dispositif de l'alternance a ainsi augmenté de 4,2 % en 2017 par rapport à 2016.

A la fin 2017, l'effectif d'apprentis en France entière était de près de 419 800, après 412 200 en 2016 (+1,8 %). A cette date, l'effectif des titulaires d'un contrat de professionnalisation est estimé à 241 400 en France entière contre 227 200 en 2016 (+6,3 %).

•a. L'apprentissage

Les employeurs d'apprentis, y compris ceux du secteur public non industriel et commercial, bénéficient d'exonérations des cotisations sociales auxquelles s'ajoutent les aides financières spécifiques des conseils régionaux et de l'Etat.

Dans le secteur privé, 280 400 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés en 2017, en hausse de 1,8 % par rapport à 2016.

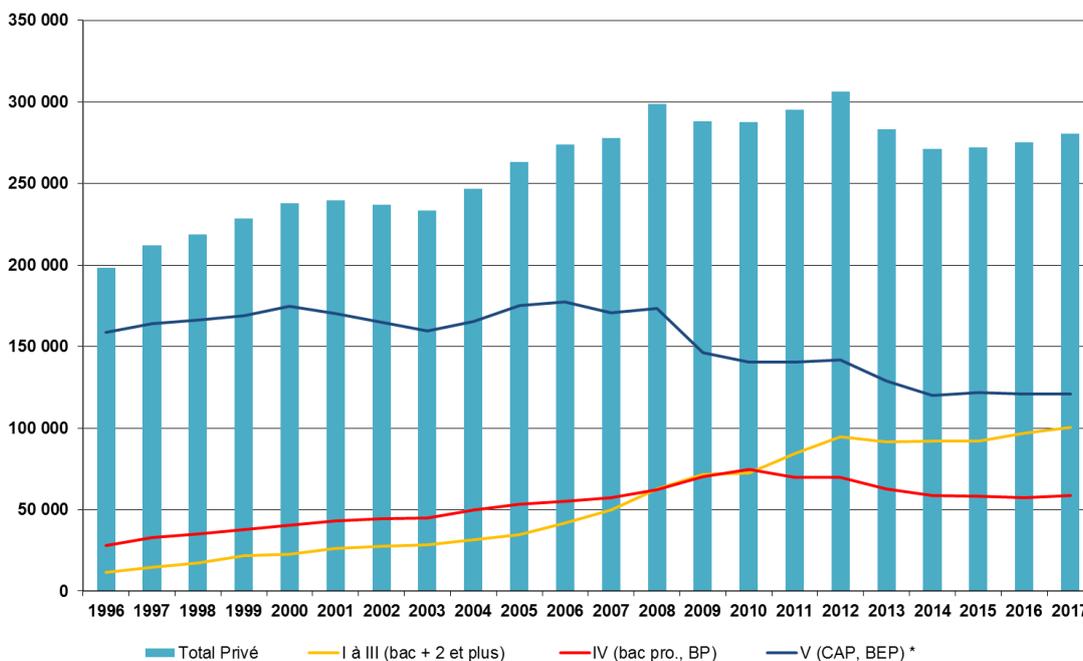
Plus de la moitié de cette hausse résulte de l'expérimentation introduite en 2017 par la loi du 8 août 2016 ouvrant l'apprentissage sans condition aux 26-30 ans dans neuf régions métropolitaines. De plus, la hausse des embauches d'apprentis en formation de niveau bac+2 ou plus se poursuit (+2,7 %). L'élévation du niveau à l'entrée en apprentissage s'accompagne d'une hausse du niveau de diplôme préparé par les apprentis. Les embauches

d'apprentis préparant un diplôme de niveau bac +2 ou plus (I à III) sont en hausse (+3,6 %), les entrées en formation de niveau baccalauréat professionnel (IV) augmentent aussi (+2,6 %) tandis que celles de niveau CAP (V) sont stables (-0,5 %).

Les nouveaux contrats sont en hausse dans la construction (+3,8 %) et le tertiaire (+1,9 %) et sont en légère diminution dans l'industrie (-0,6 %). La hausse des recrutements concerne toutes les tailles d'entreprises, excepté les plus petites (moins de 4 salariés, -1,4 %) et est particulièrement marquée dans les entreprises de 10 à 250 salariés (+4,4 %).

Dans le secteur public non industriel et commercial, les entrées en contrat d'apprentissage sont toujours très dynamiques (+7,9 % par rapport à 2016). Les recrutements d'apprentis diminuent dans les services de l'État (-2,9 %) après avoir fortement augmenté ces deux dernières années sous l'impulsion des décisions prises lors de la conférence sociale de juillet 2014. En 2017, 14 500 nouveaux contrats ont été signés, soit près de 5 200 contrats supplémentaires par rapport à 2014. Les embauches continuent d'augmenter dans les collectivités territoriales (+9,4 %) et les établissements publics (+12,0 %). Le secteur public recrute plus souvent des jeunes filles (51 % contre 34 % dans le privé) et des apprentis plus âgés et plus qualifiés que dans le secteur privé.

Les nouveaux contrats d'apprentissage



* Y compris les 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 %

	Secteur Privé(1)			Secteur Public (2)	
	2016	2017	Évolution des nouveaux contrats 2016/2017	2017	Évolution des nouveaux contrats 2016/2017
Flux de nouveaux contrats enregistrés	275 403	280 388	1,8	14 445	7,9
Sexe					
Hommes	65,6	66,1	2,5	48,9	6,7
Femmes	34,4	33,9	0,4	51,1	9,0
Âge					
15 ans	11,2	11,0	0,0	3,0	4,2
16 ans	12,8	12,5	-0,4	5,2	3,6
17 ans	12,8	13,1	4,5	6,9	14,6
18 ans	14,5	14,6	3,0	12,2	6,8
19 ans	11,5	11,3	0,4	12,6	-3,0
20 ans	10,8	10,5	-1,3	13,9	1,0
21 ans	8,6	8,5	0,7	12,1	9,3
22 à 25 ans	17,0	16,2	-3,0	28,0	6,7
26 ans et plus	0,9	2,2	162,2	6,0	89,1
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée					
I à III (bac+2 et plus)	20,4	20,5	2,7	32,2	13,5
IV (bac général, bac techno, bac pro, BP)	26,4	27,1	4,5	37,1	4,6
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	21,5	21,3	1,0	17,1	5,8
Aucun diplôme ni titre professionnel	31,8	31,1	-0,4	13,6	7,4
Niveau de formation préparée					
I à III (bac+2 et plus)	35,2	35,9	3,6	55,7	12,5
IV (bac pro, BP)	20,8	21,0	2,6	17,4	-3,3
Mentions complémentaires (3)	2,7	2,8	6,7	0,6	-6,2
V (CAP, BEP)	41,2	40,3	-0,5	26,3	7,1
Type de formation préparée					
Diplôme national ou diplôme d'Etat	90,3	89,5	0,9	84,6	7,4
Titre professionnel homologué ou certifié	9,7	10,5	9,9	15,4	10,9
Durée du contrat					
12 mois et moins	27,1	27,7	4,1	37,5	12,2
13 à 24 mois	64,8	64,3	1,0	56,1	6,8
Plus de 24 mois	8,2	8,1	0,4	6,4	-5,3
Durée moyenne (en mois)	20,2	20,1	1,3	18,6	
Situation avant le contrat					
Scolarité	59,2	58,6	0,8	66,1	6,6
En apprentissage	27,3	27,3	2,0	9,6	18,5
Demandeur d'emploi	5,2	5,2	1,9	8,8	-1,9
Autres	8,3	8,8	8,3	15,5	14,1

(1) Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 97 % des contrats enregistrés.

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

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

Lecture : en 2017, 66,1 % des apprentis du secteur privé sont des hommes. Leur nombre a augmenté de 2,5 % par rapport à 2016.

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.

Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage dans le secteur privé*

En %

	2016	2017	Évolution des nouveaux contrats 2016/2017
Flux de nouveaux contrats enregistrés	275 403	280 388	1,8
Secteur d'activité de l'entreprise**			
Agriculture, sylviculture, pêche	3,4	3,6	6,7
Industrie	22,3	21,8	-0,6
<i>Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution</i>	1,4	1,5	5,4
<i>fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	10,9	10,5	-1,6
<i>fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines</i>	1,8	1,8	3,7
<i>fabrication de matériels de transport</i>	2,3	1,9	-13,9
<i>métallurgie & fabrication des pièces métalliques sauf machines</i>	1,7	1,7	5,4
<i>fabrication d'autres produits industriels</i>	4,3	4,4	2,8
Construction	15,7	16,0	3,8
Tertiaire	58,5	58,6	1,9
<i>Dont : commerce, réparation d'automobiles et de motocycles</i>	20,3	20,6	3,2
<i>transport et entreposage</i>	2,9	3,1	8,0
<i>hébergement et restauration</i>	11,3	10,6	-4,5
<i>information et communication</i>	2,6	2,5	1,1
<i>activités financières et d'assurance</i>	3,3	3,1	-3,0
<i>activités immobilières</i>	0,7	0,7	-1,9
<i>soutien aux entreprises</i>	8,3	8,4	3,8
<i>enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique</i>	1,8	1,9	9,5
<i>coiffure, soins de beauté</i>	5,4	5,5	3,0
<i>autres activités de services</i>	1,9	2,1	9,7
Taille de l'entreprise			
De 0 à 4 salariés	36,8	35,7	-1,4
De 5 à 9 salariés	17,9	18,0	2,8
De 10 à 49 salariés	18,3	18,9	5,2
De 50 à 199 salariés	7,5	7,8	6,4
De 200 à 250 salariés	1,3	1,4	6,5
Plus de 250 salariés	18,2	18,2	1,9

* Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 97 % des contrats enregistrés.

** 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.

Lecture : en 2017, 3,6 % des nouveaux apprentis ont signé un contrat dans le secteur de l'agriculture soit 6,7 % de plus qu'en 2016.

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.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

b. Le contrat de professionnalisation

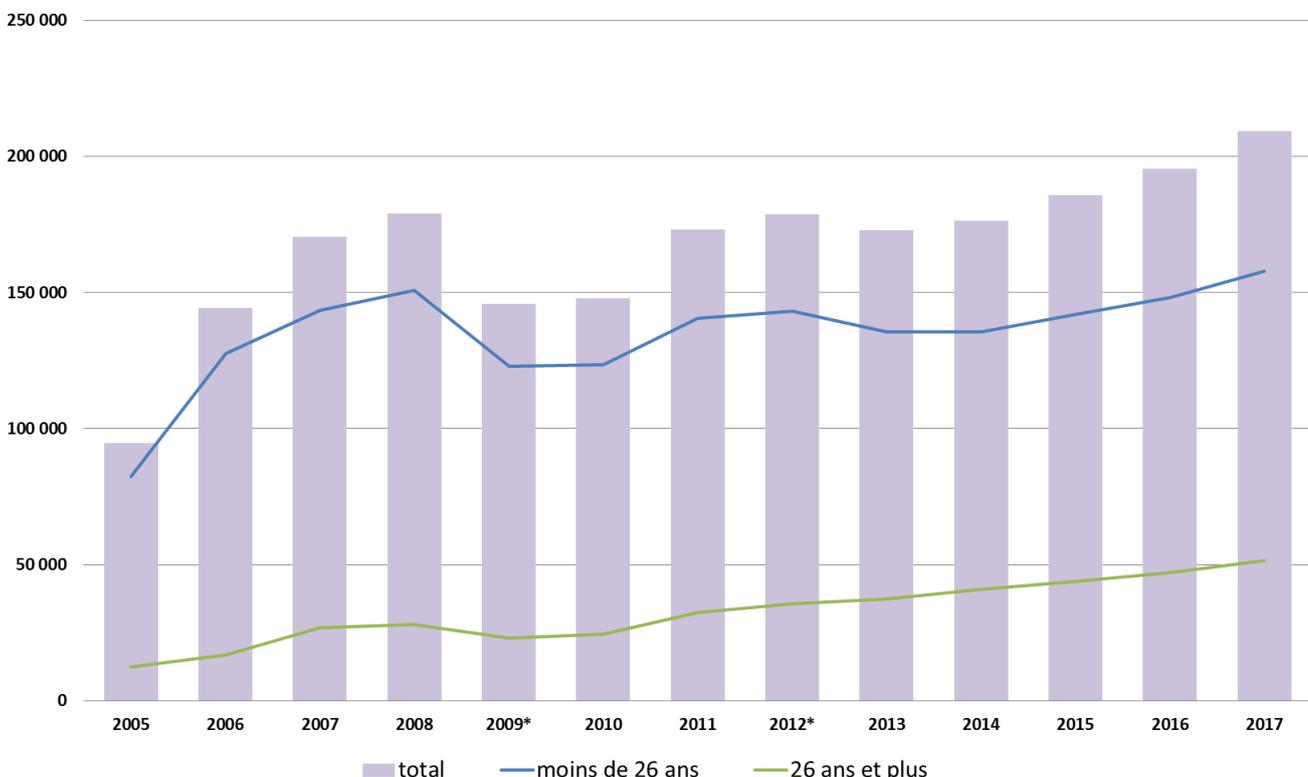
Les entreprises bénéficient d'aides en fonction du profil du bénéficiaire du contrat de professionnalisation. Depuis 2008, les entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus bénéficient d'une exonération des cotisations patronales et depuis 2011 d'une aide de l'Etat de 2000 €. Les employeurs qui embauchent un demandeur d'emploi inscrit de 26 ans ou plus bénéficient d'une aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par Pôle emploi, sous réserve qu'au cours des 12 mois précédant la date d'embauche, ils n'aient pas procédé, au niveau de l'entreprise, à un ou plusieurs licenciements pour motif économique. Cette aide est versée tous les 3 mois à hauteur de 200 € par mois dans la limite de 2000 € par contrat.

209 300 embauches en contrat de professionnalisation ont eu lieu en 2017, soit une hausse de 7,1 %. Les embauches progressent dans tous les secteurs : construction (+6,7 %), industrie (+7,4 %), tertiaire (+7,3 %), à l'exception de l'agriculture (-9,2 %).

Les recrutements ont davantage progressé pour les salariés de 26 ans ou plus (+9,6 %) qui représentent en 2017 un quart des embauches. 34 % de personnes embauchées étaient en recherche d'emploi ou en activité soit 11 % de plus qu'en 2016. Le nombre d'entrées de nouveaux bénéficiaires titulaires d'un diplôme de niveau bac+3 ou plus sont particulièrement dynamiques (+10,2 %).

Les recrutements en CDI sont en hausse de 50 % après 5 années de baisse et représentent 7 % des contrats en 2017. La durée moyenne des contrats est en légère diminution (13,6 mois en 2017 contre 13,7 en 2016) ainsi que la durée moyenne de formation (595 heures en moyenne en 2017 contre 600 en 2016), même si cette durée reste très variable selon le profil du bénéficiaire et la spécialité préparée. Pour 7 bénéficiaires sur 10, le contrat de professionnalisation prépare à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle reconnu par l'État et enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), principalement dans le domaine des services.

Les nouveaux contrats de professionnalisation



* 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

	2016		2017 (1)		Evolution des embauches 2016/2017 (en %)	
	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	195 320	148 307	209 278	157 763	7,1	6,4
Sexe						
Hommes	51,0	50,7	50,8	50,5	6,7	6,0
Femmes	49,0	49,3	49,2	49,5	7,6	6,8
Age						
16 ans	0,3	0,3	0,2	0,3	6,0	6,0
17 ans	1,5	1,9	1,5	2,0	10,9	10,9
18 ans	5,5	7,2	5,3	7,0	4,1	4,1
19 ans	8,3	10,9	7,9	10,4	2,0	2,0
20 ans	11,7	15,4	11,8	15,7	7,9	7,9
21 ans	13,0	17,2	13,2	17,5	8,8	8,8
22 ans	12,1	15,9	12,5	16,6	10,8	10,8
23 ans	10,3	13,6	10,1	13,4	5,3	5,3
24 ans	7,8	10,3	7,4	9,9	1,8	1,8
25 ans	5,5	7,3	5,3	7,1	3,8	3,8
De 26 à 44 ans	21,0		21,5		9,3	
45 ans ou plus	3,0		3,2		11,5	
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu à l'entrée						
I à II (diplôme de niveau Bac + 3 ou plus)	24,3	24,2	25,0	25,6	10,2	12,2
III (diplôme de niveau Bac + 2 : DUT, BTS ...)	22,0	23,7	22,1	23,9	8,0	7,4
IV (BAC prof., tech., général, Brevet tech. ou prof.)	32,6	35,4	31,9	34,5	4,7	3,7
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	12,7	10,0	12,5	9,4	5,6	0,0
Aucun diplôme ni titre professionnel	8,4	6,7	8,4	6,6	7,7	5,2
Situation avant contrat (2)						
Scolarité, université	33,1	41,3	32,0	40,4	3,9	4,1
Emploi aidé, stag. form. prof	20,6	22,3	20,5	22,3	6,9	6,5
<i>Dont contrats de formation en alternance(3)</i>	16,3	18,6	16,3	18,8	7,8	7,2
Salarié	13,8	12,7	13,8	12,5	7,0	4,6
Personne en recherche d'emploi	29,6	20,1	30,1	20,5	9,1	8,4
Inactivité	3,0	3,6	3,6	4,3	26,6	26,1
Mode de reconnaissance de la qualification						
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP.	74,0	77,6	71,3	76,6	3,2	5,0
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	11,8	10,0	12,4	10,4	12,5	10,3
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP.	14,2	12,4	15,5	12,3	17,3	5,4
Formation dans le cadre de l'expérimentation de la loi travail pour les demandeurs d'emploi fragilisés (4)			0,8	0,8		

(1) Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 98 % des contrats enregistrés.

(2) Situation déclarée par le bénéficiaire.

(3) Contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

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

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

	2016		2017 (1)		Evolution des embauches 2016/2017 (en %)	
	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	195 320	148 307	209 278	157 763	7,1	6,4
Secteur d'activité (2)						
Agriculture, sylviculture, pêche	0,6	0,6	0,5	0,5	-9,2	-9,2
Industrie	14,8	14,0	14,8	13,9	6,7	5,7
<i>Dont : Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution</i>	1,9	1,8	1,8	1,7	-0,3	2,4
<i>Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	2,6	2,7	2,6	2,7	7,5	7,6
<i>Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines</i>	3,0	2,9	3,0	3,0	7,9	9,5
<i>Métallurgie et fabrication de produits métalliques, sauf machines</i>	1,3	1,2	1,2	1,1	2,0	1,0
<i>Industrie textile et de l'habillement</i>	1,2	0,9	1,4	1,0	24,8	11,5
<i>Industrie chimique et pharmaceutique</i>	1,5	1,4	1,4	1,3	1,6	-1,2
<i>Fabrication d'autres produits industriels</i>	3,5	3,1	3,5	3,1	7,1	6,4
Construction	4,4	5,0	4,4	4,9	7,4	4,7
Tertiaire	80,2	80,4	80,3	80,6	7,3	6,7
<i>Dont : Commerce y compris réparation d'automobiles et de motocycles</i>	23,9	26,4	23,4	26,1	5,2	5,3
<i>Transport et entreposage</i>	6,7	5,6	7,0	5,6	12,7	6,5
<i>Hébergement et restauration</i>	4,4	5,1	4,1	4,8	0,4	0,9
<i>Information et communication</i>	6,3	6,5	6,2	6,6	5,8	8,5
<i>Activités financières et d'assurance</i>	7,6	7,8	7,3	7,7	2,9	4,7
<i>Activités immobilières</i>	2,1	2,5	2,2	2,6	10,3	11,2
<i>Soutien aux entreprises</i>	19,2	17,4	20,3	18,4	13,1	12,5
<i>Enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique</i>	5,6	4,6	5,6	4,5	7,5	4,7
<i>Coiffure, soins de beauté</i>	1,6	1,9	1,5	1,7	0,2	-2,2
<i>Autres activités de services</i>	2,8	2,6	2,6	2,5	1,5	1,3
Taille de l'entreprise						
De 0 à 4 salariés	23,5	23,7	24,0	23,8	9,7	7,2
De 5 à 9 salariés	9,9	10,7	9,7	10,5	4,9	4,5
De 10 à 49 salariés	19,0	20,0	19,5	20,7	10,0	10,4
De 50 à 199 salariés	13,6	13,2	13,2	12,9	4,2	3,9
De 200 à 250 salariés	2,6	2,5	2,7	2,6	10,4	9,0
Plus de 250 salariés	31,5	29,9	30,9	29,4	5,2	4,5

(1) Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 98 % 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 2017, 0,5 % des embauches en contrat de professionnalisation se font dans le secteur agricole, elles sont en baisse de 9,2 % par rapport à 2016.

Champ : France entière.

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

c. 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 Direccte ou les têtes de réseau 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 2017, couvrait 97% des contrats remontés par l'ensemble des sources.

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'Etat et sur l'exploitation partielle des conventions d'embauche. A 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 2017, Extrapro couvrait environ 98 % 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 2017, 148 332 jeunes de moins de 26 ans ont bénéficié d'une formation commandée par les Conseils régionaux. Les moins de 26 ans représentent 40,6 % 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 2017

	Total des entrées	Dont moins de 26 ans	
		Effectif	% du total
<i>Auvergne-Rhône-Alpes</i>	29 904	10 986	36,7
<i>Bourgogne-Franche-Comté</i>	13 985	5 009	35,8
<i>Bretagne</i>	23 394	7 777	33,2
<i>Centre-Val de Loire</i>	15 972	11 569	72,4
<i>Corse</i>	1 779	563	31,7
<i>Grand Est</i>	31 928	13 998	43,8
<i>Hauts-de-France</i>	35 937	12 679	35,3
<i>Ile-de-France</i>	39 482	21 206	53,7
<i>Normandie</i>	19 054	6 396	33,6
<i>Nouvelle Aquitaine</i>	45 809	14 376	31,4
<i>Occitanie</i>	52 344	17 782	34,0
<i>Pays-de-la-Loire (1)</i>	22 616	9 166	40,5
<i>Provence-Alpes-Côte d'Azur</i>	25 873	12 688	49,0
France métropolitaine	358 077	144 195	40,3
<i>Guadeloupe</i>	340	84	24,7
<i>Guyane</i>	177	55	31,1
<i>La Réunion</i>	5 033	2 932	58,3
<i>Martinique</i>	1 275	579	45,4
<i>Mayotte</i>	830	487	58,7
DROM	7 655	4 137	54,0
France entière	365 732	148 332	40,6

(1) En Pays-de-la-Loire, les AFC sont des formations commandées par le Conseil régional et cofinancées par Pôle emploi. Elles sont comptabilisées au sein des formations financées par Pôle emploi. La Région co-finance également des POEC avec les OPCA (ces formations sont comptabilisées à part). Si l'on inclut toutes les formations dans le financement desquelles il intervient, le Conseil régional comptabilise ainsi 23 406 entrées en formation.

Sources : Afp, 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 2017, 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 2017

61 % des stagiaires, ayant suivi une formation commandée par un Conseil régional ont été également rémunérés ou pris en charge au titre de la protection sociale par le Conseil régional, soit 222 921 stagiaires en 2017.

Parmi ces stagiaires rémunérés, la moitié (50,1 %) est des jeunes de moins de 26 ans. Cette part des jeunes est très variable suivant les régions. Elle est de 36,2 % en Bretagne, contre 69,8 % en Ile de France et représente la quasi-totalité des formations (98,5 %) en Centre-Val de Loire.

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 2017

	Total des entrées	Dont moins de 26 ans	
		Effectif	% du total
<i>Auvergne-Rhône-Alpes</i>	17 986	7 660	42,6
<i>Bourgogne-Franche-Comté</i>	8 146	3 423	42,0
<i>Bretagne</i>	13 760	4 987	36,2
<i>Centre-Val de Loire</i>	9 926	9 773	98,5
<i>Corse</i>	1 008	369	36,6
<i>Grand Est</i>	20 337	10 714	52,7
<i>Hauts-de-France</i>	22 197	9 526	42,9
<i>Ile-de-France</i>	26 626	18 581	69,8
<i>Normandie</i>	11 379	4 488	39,4
<i>Nouvelle Aquitaine</i>	26 206	10 281	39,2
<i>Occitanie</i>	31 760	13 260	41,8
<i>Pays-de-la-Loire (1)</i>	11 982	5 403	45,1
<i>Provence-Alpes-Côte d'Azur</i>	15 293	9 405	61,5
France métropolitaine	216 606	107 870	49,8
<i>Guadeloupe</i>	45	27	60,0
<i>Guyane</i>	143	45	31,5
<i>La Réunion</i>	4 070	2 717	66,8
<i>Martinique</i>	1 275	579	45,4
<i>Mayotte</i>	782	464	59,3
DROM	6 315	3 832	60,7
France entière	222 921	111 702	50,1

Sources : Afpa, 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 2017, 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 400 075 jeunes accueillis pour la première fois par les missions locales en 2017³⁰ :

- 1) 84,9 % étaient « NEET »³¹ ;
- 2) 48,9 % étaient des jeunes femmes ;
- 3) 34,3 % 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) 10,8 % étaient issus de « zone de revitalisation rurale » (ZRR).

Parmi les 384 087 jeunes sortis d'un parcours contractualisé d'accompagnement national en 2017³², 39 % étaient en emploi et 11,1 % en formation.

Tableau 1 : l'accueil des jeunes dans le réseau des missions locales entre 2006 et 2017

	2006	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Jeunes accueillis pour la première fois (1)	477 000	515 000	507 000	534 000	515 000	462 000 (Nouvelle définition)	427 000 (Nouvelle définition)	400 000 (Nouvelle définition)
<i>Dont femmes (en %)</i>	53	51	50	49	49	49	49	49
<i>Dont mineurs (en %)</i>	17	15	16	15	15	15	17	18
Jeunes en contact avec le réseau (2)	1 214 000	1 323 000	1 385 000	1 446 000	1 446 000	1 404 000	1 370 000	1 298 000
<i>Dont jeunes reçus en entretien (3)</i>	1 018 000	1 137 000	1 165 000	1 238 000	1 258 000	1 206 000	1 182 000	1 108 728

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

NB : Les jeunes qui changent de mission locale sont comptés plusieurs fois. En 2016, 0,8 % 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. Jusqu'en 2015, les jeunes qui ne venaient plus en mission locale pendant plus de 29 mois étaient archivés et à nouveau comptés comme des jeunes primo-accueillis s'ils revenaient. Une partie de la baisse des premiers accueils s'explique par la suppression de cet archivage. En réintégrant dans le calcul les jeunes qui auraient été archivés, le nombre de jeunes primo-accueillis est de 472 600 en 2015, 463 800 en 2016 et 439 000 en 2017. 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 PAIO. Depuis 2015, le premier accueil recouvre le premier entretien individuel, ou des ateliers ou des informations collectives.

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

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

³⁰ Source : SI des missions locales i-milo

³¹ « Not in Education, Employment or Training » (jeunes qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi)

³² 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 »)

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 1^{er} 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 484,82 euros par mois et 1 454,46 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 août 2018³³, 416 749 jeunes sont entrés en PACEA (dont 272 546 en 2017 et 144 203 entre le 1^{er} janvier et le 6 août 2018), dont 135 153 en phase Garantie jeunes, soit 32,43 %. A titre de comparaison, 257 893 jeunes étaient entrés en parcours nationaux (CIVIS, Garantie jeunes, PPAE) dans une missions locale en 2016.

Les jeunes entrés en PACEA ont les caractéristiques suivantes :

- 49 % des jeunes entrés en PACEA sont des femmes
- 1 % des jeunes entrés en PACEA sont en situation de handicap
- 11 % des jeunes sont âgés de moins de 18 ans, 57 % des jeunes sont âgés de 18 à 21 ans et 31 % ont plus de 21 ans
- 67,5 % des jeunes ont un niveau V ou infra
- 18 % des jeunes sont issus des QPV et 11 % sont issus des ZRR

Concernant l'allocation PACEA :

- En 2017, 73 155 jeunes ont bénéficié de l'allocation PACEA et parmi ceux-ci, 242 jeunes ont perçu le montant annuel maximum de l'allocation sur l'année ;
- Au 31 mai 2018, 28 820 jeunes ont bénéficié de l'allocation PACEA depuis le 1^{er} janvier 2018.

³³ dernières données disponibles sur i-milo

Tableau 2 : jeunes en PACEA en 2017

	2017
Jeunes entrés en PACEA	271 870
Sorties de PACEA	23 049
Accès à l'autonomie avec situation active (%)	49,5 %
Jeunes en PACEA au 31/12	248 821

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 2ème 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 484,82 € depuis le 1er avril 2018. 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 2017, 81 257 jeunes ont intégré la Garantie jeunes. Au 31 juillet 2018, 51 355 jeunes étaient déjà entrés en Garantie jeunes, soit un taux de réalisation de 55% par rapport aux objectifs conventionnés pour l'année de 93 664 entrées. Depuis le début du dispositif, près de 230 000 jeunes ont bénéficié de la Garantie jeunes.

Au 30 juin 2018, les jeunes entrés en accompagnement (45% de femmes et 55% d'hommes) ont été ciblés sur les populations les plus fragiles, soit :

- 76.5 % sont faiblement qualifiés (niveau V ou infra) ;
- 23 % sont issus des Quartiers prioritaires en Politique de la Ville (QPV)
- 10.7 % sont issus des Zones de Revitalisation Rurales (ZRR) ;
- 1,5 % sont reconnus travailleurs handicapés.

Tableau 3 : Jeunes en Garantie jeunes entre 2013 et 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Jeunes entrés en GJ	400	8 250	34 400	54 700	82 200
Sorties de GJ	0	1 050	9 600	37 000	57 700
Jeunes en GJ au 31/12	400	7 600	32 400	50100	74 600

Champ : jeunes en Garantie jeunes de 2013 à 2017.

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

c. Éléments de bilan et de financement

Les missions locales bénéficient d'un soutien financier de l'État permettant d'accompagner les jeunes. Le coût unitaire est de 1 600 € par jeune entrant dans le dispositif et pour 12 mois d'accompagnement. Les renouvellements ne donnent pas lieu à un nouveau versement de 1 600 €. Compte tenu des règles de versement de cette aide, sa budgétisation est en AE≠CP.

En 2017, les crédits d'accompagnement dévolus aux missions locales se sont élevés à 100,37 M€ en crédits de paiement (CP) pour l'entrée de 81 257 jeunes en Garantie jeunes.

La dépense au titre de l'allocation s'est quant à elle établie à 251,47 M€ en AE et en CP.

Pour l'année 2018, la LFI prévoit un coût pour l'Etat de 514,60 M€ en autorisations d'engagement et 503,28 M€ en crédits de paiement. Il se décline comme tel :

- 160,00 M€ en autorisations d'engagement et 148,68 M€ en crédits de paiement au titre de l'accompagnement pour un objectif affiché de 100 000 entrées en 2018 ;
- 354,60 M€ au titre de l'allocation versée aux jeunes.

Un cofinancement communautaire (Initiative pour l'emploi des jeunes –IEJ - Fonds social européen –FSE) de la Garantie jeunes est établi sur la base d'un forfait révisé de 6 400 € par jeune (dont 1 600 € pour l'accompagnement et 4 800 € pour l'allocation), forfait qui s'élevait précédemment à 3 600 € (révision de l'acte délégué Garantie jeunes adopté par le parlement européen, publié au JOUE le 22/12/2017 et entré en vigueur le 11 janvier 2018).

Les crédits européens prennent en charge 91,89 % de ce forfait. La contrepartie en termes de financement national est donc de 8,11 %. Le financement communautaire est conditionné à une sortie positive du dispositif.

En 2019, le Grand plan d'investissement et son volet « compétences » vont permettre de conforter la Garantie jeunes avec une cible de 100 000 entrées par an.

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'Etat. 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 (28,2 % en moyenne – ministères en charge de l'emploi et de la ville) depuis 2009 s'inscrit dans une logique de cofinancement avec :

- les régions (35 % hors rémunération des jeunes, qui sont sous statut de stagiaires de la formation professionnelle),
- le Fonds social européen (11.6 % en moyenne)
- les autres collectivités territoriales (10.3 %)
- 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 24 M€ en LFI, et a généré un effet levier en permettant le développement des capacités d'accueil et l'amélioration de la couverture territoriale.

En 2019, les crédits inscrits au PLF permettront de répondre, en cofinancement, aux besoins des E2C existantes. Parallèlement, les crédits mobilisés au bénéfice des E2C dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences permettront, en complément, de financer les projets émergents sur les territoires, soit de création soit d'extension, pour répondre aux besoins des jeunes qui pourraient rester exclus du marché du travail.

Dans le détail, les crédits du PIC permettront de financer :

- L'ouverture de 2 000 nouveaux parcours entre 2019 et 2022, pour 10,23 M€
- La mise en œuvre « l'Approche par Compétences », nouvelle approche pédagogique des E2C : 1,05 M€ sur 3 ans
- Une refonte du système d'information : 500 k€ sur 5 ans

b. Bilan d'activité et des résultats

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

En 2017, 6 891 jeunes sont sortis des E2C, parmi eux 61 % (soit 4 179 jeunes) ont trouvé une sortie positive après l'accompagnement post parcours (52% à la sortie de l'école). Parmi ces sorties positives, 21 % sont en formation qualifiante ou diplômante, 16 % en contrat de travail non aidé, 11 % en alternance et 4 % en contrat aidé.

L'âge moyen des bénéficiaires est de 20 ans et demi. Le public des écoles est presque à parité, 48 % femmes/52 % hommes. 32 % des jeunes sont issus des QPV. 86 % des jeunes accueillis n'ont pas de niveau V validé et 80 % n'ont aucune expérience professionnelle.

c. Les enjeux et perspectives

La première génération de CPO 2013 – 2015 entre l'Etat (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 a pour objectif d'améliorer le pilotage et de l'efficacité du dispositif dans un contexte budgétaire contraint.

Cette visée, partagée par tous les financeurs, doit favoriser l'essor de l'activité des écoles à l'appui d'un budget optimisé. Le développement de la performance corrélé à la maîtrise des coûts nécessite, en amont, une meilleure connaissance de l'activité et des moyens dont disposent les Ecoles. A cette fin, de nouveaux indicateurs de mesure de la performance ont été introduits, et sont régulièrement analysés.

La future CPO 2019-2021 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.

Plus largement, en 2018 comme en 2019, le développement territorial est engagé dans une logique de complémentarité des dispositifs et une meilleure fluidité des orientations et des parcours entre acteurs de l'insertion des jeunes.

1.1.4.2. L'Etablissement 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. Le ministère de la Défense, à l'origine de la création de l'établissement, a exprimé, en 2013, sa volonté de ne plus figurer au nombre des tutelles.

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.

Le contrat d'objectifs et de performance (COP) pour la période 2015-2017 a permis de consolider cette offre de service spécifique, complémentaire aux réponses apportées par les autres dispositifs d'insertion professionnelle.

Le COP 2018-2021, actuellement en cours de signature, vient consolider les transformations engagées. Il est construit sur 4 ans pour le désynchroniser de la durée du mandat du directeur général et du Président. Il s'appuie sur 5 axes stratégiques :

- 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.

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 2020. Il n'existe pas de centre dans les outre-mer du fait de l'existence du service militaire adapté (SMA).

En 2017, à la suite de 3 années d'extension et de l'ouverture du centre de Toulouse, l'EPIDE a offert 2 715 places (contre 2 085 en 2014 soit +30 % de capacité d'accueil) et a intégré 3 407 volontaires. En 2018, ce sont 2 805 places qui sont proposées (incluant la finalisation de la montée en charge du centre de Toulouse ouvert en 2017).

Le taux de sorties positives s'élève à 48 % en 2017 avec une part croissante des sorties en emploi (63 % en emploi et 37 % en formation). Bien qu'en légère diminution par rapport à 2016, 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 reste toutefois élevé malgré une amélioration (43 % en 2017 contre 47 % en 2015).

En 2017, l'âge moyen des bénéficiaires est de 19,6 ans. L'EPIDE accueille 28 % de femmes. 29 % des jeunes sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville et 74 % des jeunes accueillis n'ont pas de niveau V validé.

**Tableau - Evolution des indicateurs de performance du COP
(résultats des années 2014, 2015 et 2016, 2017 et objectifs de l'année 2017)**

Orientations stratégiques	Indicateurs de performance	Résultats 2014	Résultats 2015	Résultats 2016	Résultats 2017	Cibles 2017
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%	90%
	Taux de volontaires intégrés résidant dans les QPV	37%	33%	29%	29%	50%
	Taux de sorties positives	51%	50%*	52%	48%	55%
	Taux des FCSS (fins de contrat sans solution)	7%	6%	3%	2%	1%
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	+5% par rapport à N-1 : 189 k€
	Montant de la taxe d'apprentissage (TA)	349 k€	256 k€	481 k€	510k€	700 k€
	Taux d'encadrement des volontaires par centre	43%	40 %	37%	36.6%	38%
	PAA (gain d'achat)		- 1,34%	- 2,61 %	ND	-2% par rapport à N-1
	Coût moyen du volontaire intégré	24,40 k€	25,5 k€	24,56 k€	ND	22,00 k€
	Coût moyen de la place installée	37,70 k€	36,2 k€	32.45 k€	31.42kE	33,75 k€

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

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

c. Moyens humaines et financiers

Le financement de l'EPIDE est essentiellement assuré par l'Etat (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 complémentaire	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 (PLF)	DGEFP	54 440 923	0	54 440 923	81 661 384	ND	ND
	CGET	27 220 461	0	27 220 461			

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

En 2018, le budget est de 91.9 millions d'euros reposant sur une subvention État à 85 % (78.15 millions d'euros après mise en réserve) répartie entre le ministère chargé de l'Emploi (2/3) et le ministère chargé de la Ville (1/3). Il bénéficie, par ailleurs, de cofinancements du FSE (50 millions d'euros pour la durée de la programmation 2014 – 2020 dont 12,68 millions d'euros en 2018).

Le compte financier 2017 présente un résultat positif (+4 M€) et une trésorerie de 18.14 M€. Plusieurs facteurs ont contribué à cette situation financière, notamment le report des dépenses relatives à la création du 20ème centre et des économies sur les dépenses de fonctionnement.

Ces éléments ont permis un renforcement de la capacité d'autofinancement (CAF) en 2017 à hauteur de 1.31 M€. Enfin, le fonds de roulement de l'établissement s'établissait à 26.09 M€ au 31 décembre 2017.

En termes de moyens humains, alors que le plafond d'emplois pour 2017 avait été initialement réduit de 6 ETPT, il a été augmenté 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.

d. Enjeux et perspectives

La contribution du ministère du travail inscrite au PLF 2019 est de 54,44 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'Etat aux budgets 2019 et 2020 de l'établissement ne prennent donc pas en compte ces dépenses.

L'année 2019 sera l'année de la pleine mise en œuvre du nouveau contrat d'objectifs et de performance en cours de signature, prévu pour la période 2018-2021. Ce COP est construit sur 4 ans pour le désynchroniser de la durée du mandat du directeur général et du Président. Il 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.

En 2019, il conviendra également de finaliser la montée en charge des capacités d'accueil du 19ème centre de Toulouse et de poursuivre les travaux qui conduiront à l'ouverture du 20ème centre à la Grand-combe en 2020.

Dans cette optique, le PLF 2019 permettra de soutenir l'extension de l'EPIDE, tout en s'inscrivant dans une stratégie globale de maîtrise des coûts.

1.1.4.3. « Décllic 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 « *Décllic 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 Ecoles de la Deuxième Chance et des missions locales pour aider les jeunes bénéficiaires accompagnés 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 seconde chance et les missions locales sont d'ailleurs prescripteurs du programme.

« *Décllic pour l'action* » se compose de deux services (hébergement et restauration) et de quatre ateliers. 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 ».

• Bilan 2017

En 2017, 14 699 jeunes ont été inscrits par l'ensemble des prescripteurs (missions locales, E2C et centres EPIDE) au programme Décllic pour l'action. 12 687 jeunes ont participé aux ateliers, soit une progression de 63 % comparé à l'année 2016. Les jeunes résidant en QPV représentaient 14 % des jeunes accueillis, et les femmes 44 %. Un effort particulier des prescripteurs a été fait afin de mieux sensibiliser les jeunes femmes au programme, ce qui a permis de relever le pourcentage de participation de ces dernières de 6 % en 2017.

• Développement et évaluation de l'offre de services en 2018 et 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 15 850 jeunes durant l'année 2018.

Au 31 mai 2018, 7 533 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 3 points par rapport à la même période en 2017.

Les missions locales restent les principales prescriptrices de l'offre avec 90 % des jeunes accueillis.

Des actions spécifiques sont également 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.

En 2019, le programme « Décllic pour l'action » devrait s'inscrire dans la continuité de l'année 2018, aussi bien en termes de contenu des prestations que de volume et de ciblage des publics. 2019 sera également 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 sera lancée au deuxième semestre 2018, 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 objectives et nécessaires pour 2020.

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 « *L'accès des salariés à la formation dans les entreprises de 10 salariés et plus* » n'a pu être réactualisée par la DARES. Les informations ci-dessous renseignées sont issues de l'annexe formation professionnelle au projet de loi de finances pour 2017.

Avertissement : Nouveau redressement des données issues des déclarations 2483

Le calcul des pondérations des données 2483 destiné à compenser les formulaires 24-83 absents ou inexploitable a été revu, notamment pour être davantage représentatif des entreprises de 10 à 19 salariés. Ce nouveau calcul affecte à la fois les montants de dépenses des entreprises qui ont été revus à la hausse et les taux d'accès des salariés, revus à la baisse. Ce nouveau calcul s'applique aux années 2005 à 2014. Avant 2005, les chiffres n'ont pas pu être recalculés avec la nouvelle méthode et les évolutions entre 2004 et 2005 sont donc à prendre avec précaution.

Le pourcentage de salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant participé au moins à une action de formation, à un bilan de compétence ou à une VAE dans le cadre du plan de formation ou d'un DIF³⁴ s'établit à 43,5 % en 2014 respectant la hiérarchie habituelle selon la taille des entreprises. La part de salariés formés varie ainsi de 15,6 % dans les entreprises de 10 à 19 salariés à près de 56 % dans les entreprises de 2000 salariés et plus. Le clivage principal s'opère autour du seuil de 250 salariés. Au-dessus, c'est au moins un salarié sur deux qui s'est formé en 2014, tandis qu'en dessous les proportions sont comprises entre 15,6 % et 41,2 %.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nombre d'entreprises (unité)	175 209	174 251	179 275	181 020	180 895	182 245
Nombre de salariés (unité)	13 160 674	13 161 879	13 247 156	13 283 285	13 417 316	13 337 458
Nombre de stagiaires ** (unité) :	5 504 647	5 493 276	5 636 006	5 700 367	5 682 264	5 807 686
Nombre d'heures de stage** (en millions) :	156	154	161	163	154	157

Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83, Céreq.

**hors CIF, alternance et contrats de professionnalisation.

Taux d'accès par sexe et par taille d'entreprise

Le taux d'accès à la formation des femmes en 2014 est de 40%, en deçà de celui des hommes (46,5 %). Il convient de nuancer ces résultats en fonction de la catégorie socioprofessionnelle. Si les femmes cadres sont plus fréquemment formées que les cadres hommes (58 % contre 53 %), elles restent minoritaires dans cette catégorie (36%). Elles accèdent nettement moins à la formation que les hommes lorsqu'elles sont ouvrières.

Les chances d'accès selon le sexe varient toujours avec la taille des entreprises : concernant les entreprises de plus de 2 000 salariés, les taux d'accès à la formation sont de 62,2 % pour les hommes et de 49,6 % pour les femmes. Dans les entreprises de 10 à 19 salariés, les chances sont bien moindres mais la hiérarchie s'inverse : elles sont respectivement de 15,1 % pour les hommes et de 16,5 % pour les femmes.

³⁴ Les données ci-dessous concernent l'accès dans le cadre du plan de formation (initiative de l'employeur) et l'accès dans le cadre du DIF (initiative du salarié).

Répartition des stagiaires et taux d'accès à la formation par sexe et taille d'entreprises en 2014

	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	2 000 salariés et plus	Ensemble
Homme (%)	55,1	58,5	58,7	56,8	55,0	60,9	58,2
Taux d'accès à la formation des hommes	15,1	27,2	44,6	53,4	58,6	62,2	46,5
Femmes (%)	44,9	41,5	41,3	43,2	45,0	39,1	41,8
Taux d'accès à la formation des femmes	16,5	24,3	36,7	46,0	51,9	49,6	40,0
Taux d'accès à la formation H et F	15,7	25,9	41,0	49,9	55,4	56,6	43,5

Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83, Céreq.

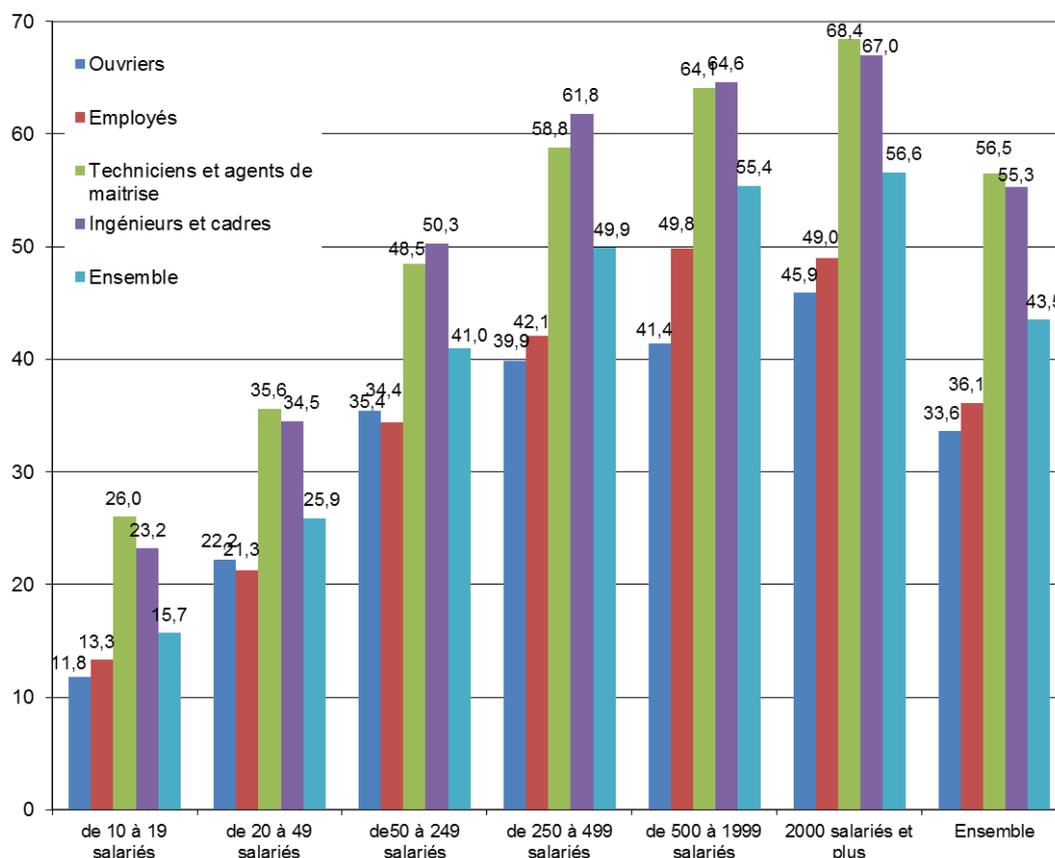
Taux d'accès : nombre de stagiaires / nombre de salariés

Taux d'accès par catégorie socioprofessionnelle

La catégorie d'emploi conditionne toujours l'accès à la formation. Ainsi les ingénieurs et cadres ont un taux d'accès à la formation de 55,3 % quand les ouvriers ont un taux de 33,6 %, soit 1,6 fois plus de chances d'être formés pour les premiers. Les employés, avec un taux d'accès de 36,1 % sont assez proches de la situation des ouvriers.

Il apparaît néanmoins que l'influence de la taille de l'entreprise reste prédominante : lorsque près de 46 % des ouvriers des très grandes entreprises se forment, seulement 23 % des cadres des plus petites entreprises accèdent à la formation.

Taux d'accès à la formation selon la catégorie de salarié et la taille d'entreprise en 2014

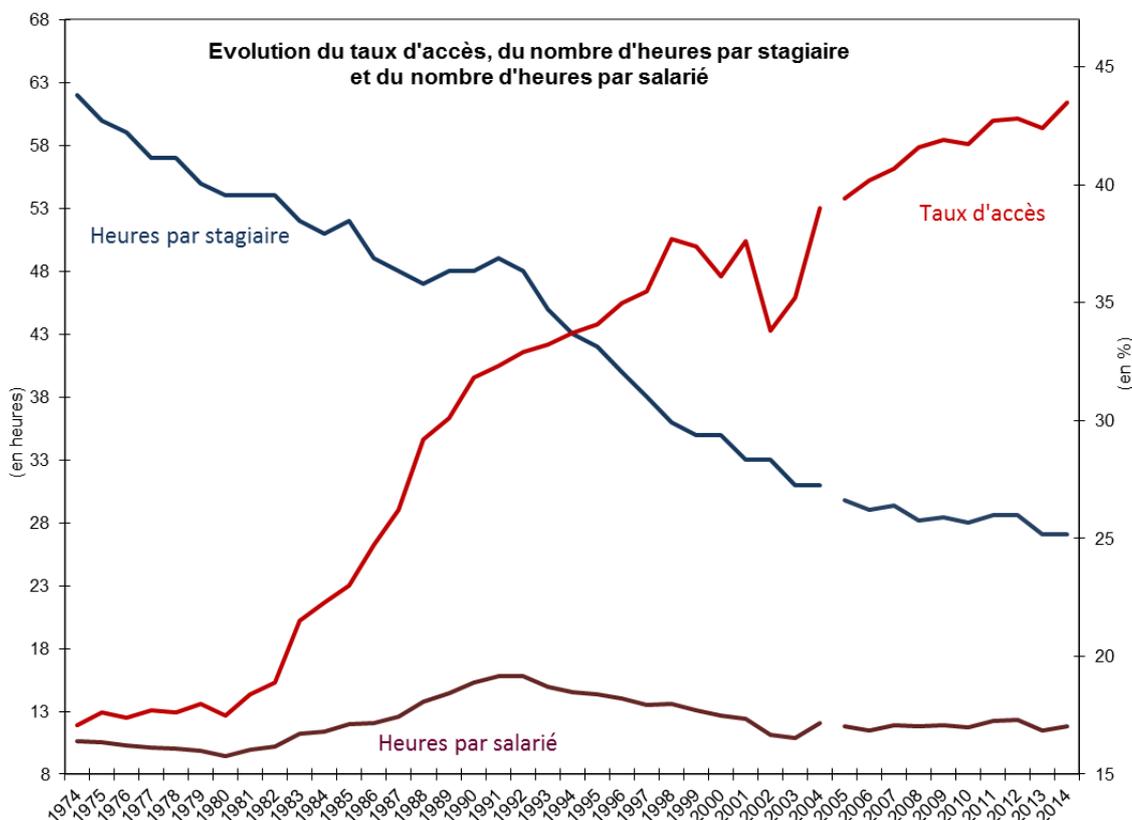


Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83, Céreq.

Évolution du taux d'accès et de la durée moyenne des formations 1974-2014

Depuis 1974, la part de salariés formés dans le cadre des formations financées par les entreprises a considérablement augmenté, pour passer de 17,1 % à 43,5 % en 2014. Le nombre d'heures par stagiaire diminue régulièrement jusqu'en 2003 passant de 62 heures à 31 heures et se stabilise ensuite autour de 28,5 heures avant d'enregistrer une nouvelle baisse à partir de 2013 et se stabiliser à 27 heures en 2014.

Ceci se traduit par un effort physique assez stable : partant de 10,6 heures par salariés en 1974, il a progressé dans les années 80 pour culminer à 15,8 heures en 1992, et décroître ensuite pour tomber à 10,9 en 2003. Depuis 2004 il se situe autour de 12 heures par salarié.



Note : A partir de 2005 les données font l'objet d'une nouvelle méthode de redressement qui prend mieux en compte les petites entreprises et augment leur poids. Cela a pour effet notamment de rectifier le taux d'accès moyen à la baisse, puisque, les taux d'accès qui y prévalent sont moindres que ceux des plus grandes entreprises.

Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83, Céreq.

• 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 1^{er} janvier 2015 l'objet de deux sections comptables distinctes.

Seule une comparaison entre les années 2015, 2016 et 2017 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 2017 (données provisoires en cours de stabilisation). Les données statistiques et financières nationales sont hors Fongecif Guyane et Réunion.

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

A 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 2017, 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 338 000 personnes, soit presque 6 millions d'heures-stagiaires se répartissant comme suit :

- 5,1 millions d'heures-stagiaires concernant 309 000 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 ;
- 760 000 heures-stagiaires concernant 27 305 bénéficiaires de dispositifs tels que le CIF, les bilans de compétence, la VAE, le CPF, la période ou le contrat de professionnalisation ;
- 24 676 heures-stagiaires concernant 827 personnes privées d'emploi ;
- 2 638 heures-stagiaires concernant 20 bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et personnes en service civique plus 40 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 17 heures et donne lieu à intervention moyenne de l'Opcas à hauteur de 926 € (coûts pédagogiques + coûts annexes). Il s'agit de formations très courtes : plus de 30 % ont une durée d'au plus 10 heures et plus de 93 % font moins de 60h, contre 30 % et 90 % en 2016.

Les actions pour personnes privées d'emploi reviennent à leur étiage historique (0,2 %) après deux années à un niveau historiquement haut (1 % en 2015, 1,4 % en 2016). En 2014 cette part était inférieure à 0,3 %.

Parmi les 38 139 bénéficiaires, la formation profite principalement aux ouvriers (29 %) et aux employés (25 %), aux « 25-34 ans » (26 %) et aux " 35-44 ans " (31 %) et aux hommes (66 %).

L'intervention des Opcas 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 468 393 personnes, soit plus de 9,5 millions d'heures-stagiaires ventilées comme suit :

- 8,6 millions d'heures-stagiaires concernant 435 601 salariés s'inscrivant dans des plans de formation d'entreprises ;
- 860 000 heures-stagiaires concernant 32 132 bénéficiaires de dispositifs tels que le CIF, les bilans de compétence, la VAE, le CPF, la période ou le contrat de professionnalisation ;
- 22 721 heures-stagiaires concernant 514 personnes privées d'emploi ;
- 2 818 heures-stagiaires concernant 128 bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et personnes en service civique plus 18 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 20 heures et donne lieu à intervention moyenne de l'Opcas à hauteur de 949 € (coûts pédagogiques + coûts annexes). Il s'agit de formations très courtes (36 % ont une durée d'au plus 10 heures et plus de 93 % font moins de 60h). Ces chiffres sont stables par rapport à 2016.

Les actions pour personnes privées d'emploi sont très minoritaires sur cet agrément : moins de 0,1 %.

La formation profite principalement aux employés (34 %), aux " 25-44 ans " (58 %) et aux hommes (62 %).

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

En 2017, 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 589 791 personnes pour un total de près de 21,8 millions heures-stagiaires ventilées comme suit :

- 17,9 millions d'heures-stagiaires concernant 579 208 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 ;
- 3,7 millions d'heures-stagiaires concernant 15 215 bénéficiaires de dispositifs tels que le CIF, les bilans de compétence, la VAE, le CPF, la période ou le contrat de professionnalisation ;
- 161 089 heures-stagiaires concernant 573 personnes privées d'emploi ;
- 12 203 heures-stagiaires concernant 840 bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et personnes en service civique plus 6 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 37 heures et donne lieu à intervention moyenne de l'Opcas à hauteur de 1 234 € (coûts pédagogiques + coûts annexes). Il s'agit de formations très courtes (plus de 36 % ont une durée d'au plus 10 heures et plus de 89 % font moins de 60h).

Les actions pour personnes privées d'emploi sont très minoritaires sur cet agrément : moins de 0,1% des bénéficiaires.

La formation profite principalement aux employés (55 %), aux " 35-44 ans " (29,6 %) et aux femmes (51 %).

1.2.2. Les périodes et actions de professionnalisation

D'après les états statistiques et financiers 2017 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 39% des effectifs. Cela représente 1,3 millions d'entreprises pour 17,1 millions de salariés.

En 2017, le nombre d'actions financées s'élève à 206 572 pour les contrats de professionnalisation et 459 483 pour les périodes de professionnalisation.

La durée moyenne financée par action est de 587 heures pour le contrat de professionnalisation et 73 heures pour les périodes de professionnalisation.

Parmi, les salariés bénéficiaires d'une période ou d'une action de professionnalisation : 31% sont âgés de 35 à 44 ans ; 36 % 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 1^{er} 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 2017, les états statistiques et financiers communiqués par les OPCA font état de plus de 256 000 actions de formation ayant entraîné la mobilisation du CPF.

Parmi ces bénéficiaires en 2017 : 43,5 % sont des femmes ; 34 % sont âgés de 35 à moins de 45 ans ; 51,2 % sont des employés ou des ouvriers. La part des ingénieurs ou cadres s'établit à 28,7 % 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 33 371 demandes de financement acceptées en 2017 (contre 31 667 en 2016), le nombre de prises en charge de congé individuel de formation CDI connaît une augmentation de 5,4 %.

Le nombre de prises en charge de congés de bilan de compétences diminue en 2017 de près de 8 %. Le nombre de prises en charge de congés de validation des acquis de l'expérience diminue de 11 %.

Le nombre de Formations Hors temps de Travail (FHTT) baisse également de 20 %, passant de 5 755 demandes acceptées en 2016 à 4 597 en 2017.

	Nombre de demandes déposées en 2017	Nombre de demandes instruites et présentées en commission	Nombre de demandes acceptées en 2017	% demandes acceptées/demandes instruites
CIF CDI	59 921	55 738	33 371	59,87 %
CBC	35 992	34 964	32 918	94,15 %
CVAE	6 776	6 398	6 125	95,73 %
FHTT	7 577	7 124	4 597	64,53 %

Données provisoires 2017 - Source ESF – exploitation DGEFP

Les formations en CIF sont généralement de longue durée (33,9 % ont une durée supérieure à 800 heures et inférieure à 1199 heures) et conduisent à 32 % à un diplôme d'État et 48 % à un titre ou diplôme homologué.

CIF-CDI : durée de la formation en 2017

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	584	2 082	6 442	6 217	11 297	6 451	298
%	1,8 %	6,2 %	19,3 %	18,6 %	33,9 %	19,3 %	0,9 %
Rappel 2016 %	2 %	8 %	19 %	18 %	33 %	20 %	0 %

Données provisoires 2017. Source ESF – exploitation DGEFP

Majoritairement, les bénéficiaires d'un CIF-CDI sont des employés (à 61,8 %) ; ils sont âgés de 25 à 34 ans pour 36,9 % d'entre eux et de 35 à 44 ans pour 37,7 % également. 57 % 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 47 % des cas.

CIF-CDI : catégorie socioprofessionnelle (CSP) selon le dispositif en 2017

CSP	Nombre de bénéficiaires	2017 Durée moyenne d'un CIF	Rappel 2016 Durée moyenne d'un CIF
Ouvriers %	6184 18,5%	712 h	724 h
Employés %	20638 61,8%	769 h	846 h
TAM et autres professions intermédiaires %	4070 12,2%	801 h	827 h
Ingénieurs et cadres %	2465 7,4%	703 h	716 h
Non répartis %	14 0,0%	657 h	697 h

Données provisoires 2017 - Source ESF – exploitation DGEFP

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

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 42,5 %. Ce sont des femmes dans 68,2 % des cas. Plus de 71 % 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 61,3 %), âgés de 35 à 44 ans (à 39,8 %). Ce congé bénéficie majoritairement aux femmes (68,5 %). 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 (94,7 %).

- **Le CIF-CDD**

Les différents dispositifs financés au profit d'anciens titulaires de CDD sont en baisse par rapport à 2016 pour deux dispositifs : -10 % pour le CIF, -11 % pour la validation des acquis de l'expérience. En revanche, ils sont en hausse pour deux autres dispositifs : +8 % pour le bilan de compétences, +7 % pour la formation hors temps de travail.

CIF-CDD : nombre de demandes par dispositif en 2017

	Nombre de demandes déposées en 2017	Nombre de demandes instruites et présentées en commission	Nombre de demandes acceptées en 2017	% demandes acceptées/demandes instruites
CIF CDD	14 775	13 367	10 988	82 %
CBC	887	854	801	94 %
CVAE	276	247	213	86 %
FHTT	229	183	135	74 %

Données provisoires 2017 - Source ESF – exploitation DGEFP

En 2017, la prise en charge moyenne d'un CIF-CDD (rémunération comprise) s'élève à 24 624 € (23 233 € en 2016).

La durée moyenne d'un CIF est de 768 heures en 2017.

Les formations suivies dans le cadre du CIF-CDD sont généralement de longue durée (près de 18 % ont une durée supérieure ou égale à 1 200 heures et 32 % une durée comprise entre 800 heures et 1199 heures) et conduisent à 26,5 % à un diplôme d'État et à 47,7 % à un titre ou diplôme homologué.

Majoritairement, les bénéficiaires d'un CIF-CDD sont des employés (à 75 %), sont âgés de 25 à 34 ans à 41 % et 57,4 % sont des femmes.

CIF-CDD : catégorie socioprofessionnelle (CSP) selon le dispositif en 2017

CSP	Nombre de bénéficiaires	Durée moyenne d'un CIF 2017	Rappel Durée moyenne d'un CIF 2016
Ouvriers %	1560 14,2%	686 h	696 h
Employés %	8227 74,9%	808 h	857 h
TAM et professions intermédiaires %	708 6,4%	855 h	857 h
Ingénieurs et cadres %	459 4,2%	708 h	771 h
Non répartis %	34 0,3%	924 h	831 h

Données provisoires 2017 - Source ESF – exploitation DGEFP

1.2.5. L'intervention des OPCA 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 OPCA au titre des contributions conventionnelles

En 2017, 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 823 126 personnes (738 323 en 2016), pour plus de 19 millions d'heures-stagiaires (17 en 2016) grâce aux 526 M€ versés dans le cadre des versements conventionnels qui se répartissent comme suit :

- 13,7 millions d'heures-stagiaires et concernant 771 679 salariés s'inscrivant dans des plans de formation d'entreprises ;
- 5,2 millions heures-stagiaires concernant 36 216 bénéficiaires de dispositifs tels que le CIF, les bilans de compétence, la VAE, le CPF, la période ou le contrat de professionnalisation (contre 5,2 M d'heures et 30 782 bénéficiaires en 2016) ;
- 18 860 heures-stagiaires concernant 110 personnes privées d'emploi (8 783 heures pour 626 bénéficiaires en 2016) ;
- 236 000 heures-stagiaires concernant 1 454 bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et personnes en service civique (872 heures pour 89 bénévoles en 2016) plus 12 000 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 23 heures et donne lieu à intervention moyenne de l'Opca à hauteur de 1 369 € (coûts pédagogiques + coûts annexes). Il s'agit de formations très courtes (35 % ont une durée d'au plus 10 heures et 85 % font moins de 60h).

Pour les bénéficiaires, la formation profite principalement aux employés (38 %) et aux ouvriers (26 %). La catégorie d'âge des 35 à 44 ans est prépondérante (28 %) mais on note aussi une part importante de 51 ans et plus (20 %). Les stagiaires femmes représentent 60 % du total des actions.

L'intervention des OPCA au titre des contributions volontaires

En 2017, 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 2,5 millions de personnes, pour 46,3 millions d'heures-stagiaires grâce aux 1,37 Md€ versés dans le cadre des versements volontaires qui se répartissent comme suit :

- 33,2 millions d'heures-stagiaires et concernant 2,2 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 (34 M d'heures et 2,2 M de salariés en 2016) ;
- 13 millions heures-stagiaires concernant 313 083 bénéficiaires de dispositifs tels que le CIF, les bilans de compétence, la VAE, le CPF, la période ou le contrat de professionnalisation (7,3 M d'heures et 266 968 bénéficiaires en 2016) ;
- 92 464 heures-stagiaires concernant 2 834 personnes privées d'emploi (82 351 heures pour 6 252 bénéficiaires en 2016) ;
- 64 660 heures-stagiaires concernant 311 bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et personnes en service civique (990 heures pour 146 bénéficiaires en 2016) plus 5 000 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 heures et donne lieu à intervention moyenne de l'Opca à hauteur de 1 187€ (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, plus de 37 % 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 d'un accompagnement renforcé en vue d'un retour à l'emploi mis en œuvre par Pôle emploi et des opérateurs privés de placement.

Les bénéficiaires du CSP bénéficient d'un accès facilité à la formation. En effet, la convention entre l'Etat et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) prévoit des financements spécifiques pour les formations des bénéficiaires de CSP.

2) Chiffres clés

Le CSP a permis d'accompagner environ 57 000 licenciés économiques en 2017 contre 75 000 en 2016. Pour les cohortes entrées en 2016, et dont le parcours est achevé, le taux d'accès à la formation s'est élevé à 21,3 %. Les bénéficiaires entrés en 2017 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) Evolution notable

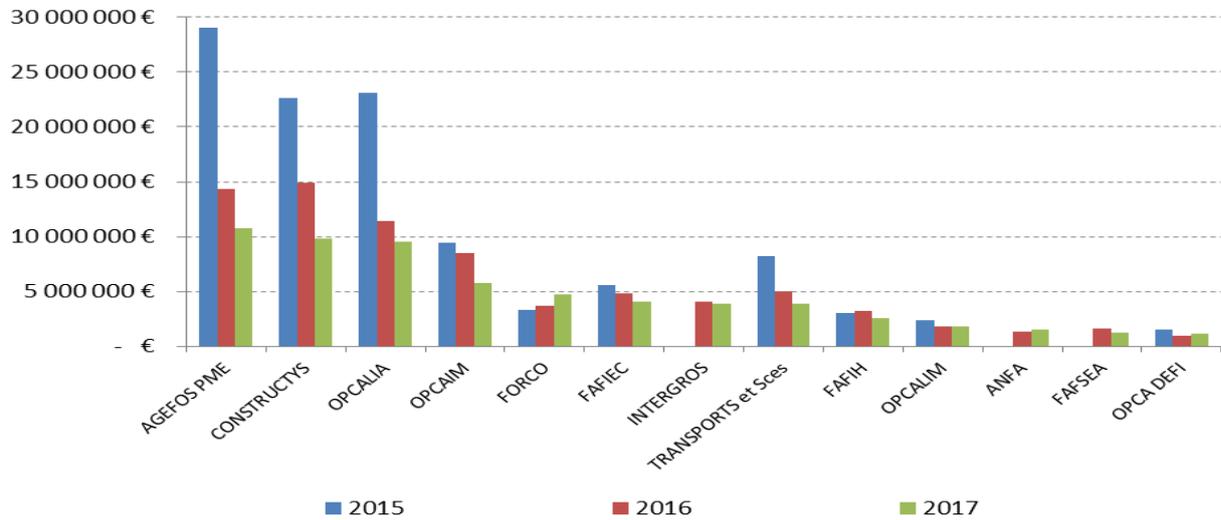
Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2015 et de la convention du 26 janvier 2015, afin de garantir l'efficacité des formations en termes de retour à l'emploi durable des bénéficiaires, les partenaires sociaux ont décidé de recentrer les financements du FPSPP sur les seules formations éligibles au Compte personnel de formation (CPF). Un décret n° 2015-1749 du 23 décembre 2015 précise également que les OPCA financent à hauteur de 20 % des frais pédagogiques des actions de formation prescrites pendant le CSP. Ces évolutions se sont traduites par une diminution importante du nombre de formations financées depuis 2015.

Le FPSPP a passé deux appels à projet en 2016 afin de sélectionner les OPCA financeurs de ces formations en Métropole et dans les DOM. De nouveaux OPCA ont répondu à cet appel à projet. Il s'agit de : FAFSEA, Intergros et ANFA. En 2017, les mêmes Opca, au nombre de 13, ont été sélectionnés, via un nouvel appel à projet, pour financer ces formations.

Le bilan physico-financier fait apparaître un montant d'engagement de 60 M€ pour 2017 contre 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	Nombre d'heures engagées (période éligibles)	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	2 815 €	13,16
Total	144 627	415,35 M €	31,45 M			

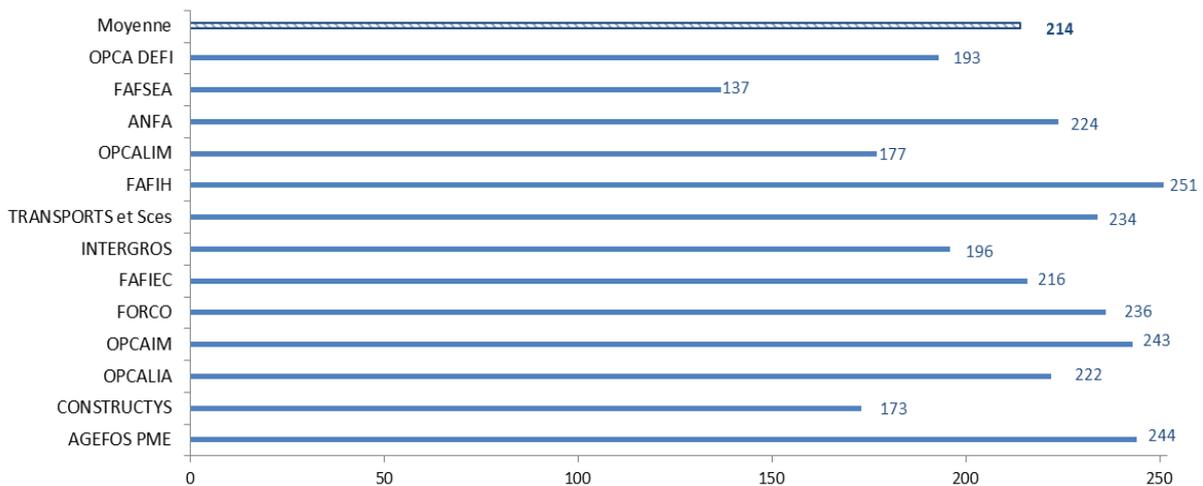
Montant engagé par Opcas 2015 - 2016 - 2017 (hors frais de mise en oeuvre)



Source : FPSPP

La durée moyenne des formations s'est élevée à 214 heures pour un coût moyen de 2 815 € en 2017 contre 224 heures et un coût moyen de 2 963 € en 2016.

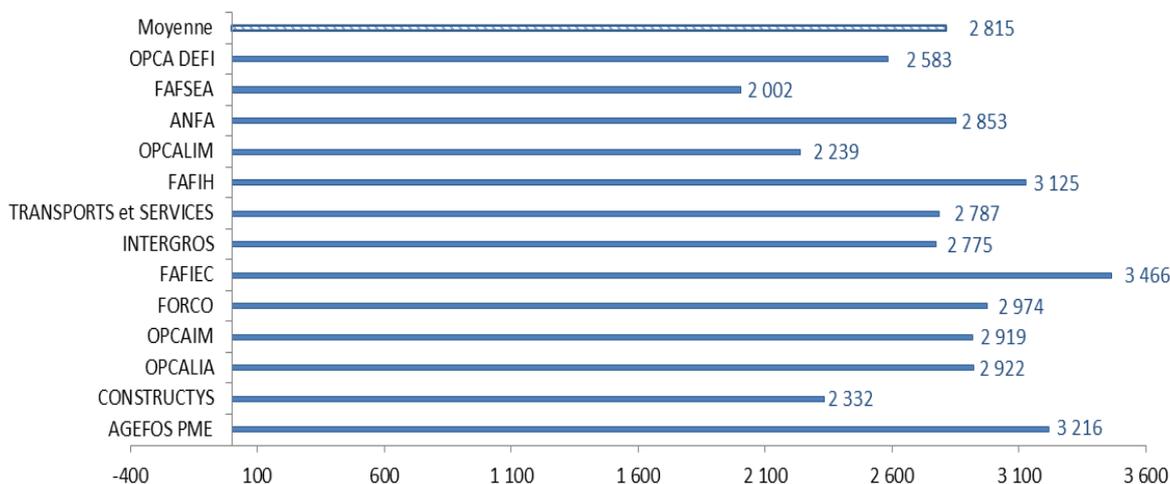
Durée moyenne par formation par Opcas (en heure)



Source : FPSPP

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Coût moyen par formation et par Opca
(en €)

Source : FPSPP

1.3. Les agents publics

1.3.1. La formation dans la fonction publique de l'État

Dans l'ensemble des ministères, le nombre annuel moyen de jours de formation en 2016 est de 5,9 : 2,6 jours de formation statutaire (+0,2 jour par rapport à 2015) et 3,4 jours de formation professionnelle (+0,4 jour).

Hors ministères de l'enseignement (Éducation nationale et Enseignement supérieur et recherche), le nombre moyen de jours de formation (statutaire et professionnelle – pour les définitions, voir infra) en 2016 est de 8,8 jours (8,0 jours en 2015).

Évolution de la formation statutaire et professionnelle entre 2015 et 2016

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Ensemble		
	Effectifs en formation ⁽¹⁾ (en milliers)	Nombre de jours de formation ⁽²⁾ (en milliers)	Nombre moyen de jours de formation par agent ⁽³⁾	Effectifs en formation ⁽¹⁾ (en milliers)	Nombre de jours de formation ⁽²⁾ (en milliers)	Nombre moyen de jours de formation par agent ⁽³⁾	Effectifs en formation ⁽¹⁾ (en milliers)	Nombre de jours de formation ⁽²⁾ (en milliers)	Nombre moyen de jours de formation par agent ⁽³⁾
Tous ministères hors enseignement⁽⁴⁾									
2015	403,1	2 980,2	4,7	1 055,9	2 063,5	3,3	1 458,9	5 043,7	8,0
2016	435,8	3 333,0	5,3	1 121,8	2 178,4	3,5	1 557,6	5 511,3	8,8
Évolution 2016/2015 (en %)	8,1	11,8		6,2	5,6		6,8	9,3	
Ministères de l'enseignement									
2015	160,6	907,1	0,9	1 455,4	2 781,6	2,8	1 615,9	3 688,7	3,7
2016	182,1	872,9	0,9	1 942,8	3 329,9	3,3	2 124,9	4 202,7	4,2
Évolution 2016/2015 (en %)	13,4	-3,8		33,5	19,7		31,5	13,9	
Tous ministères⁽⁴⁾									
2015	563,6	3 887,3	2,4	2 511,2	4 845,1	3,0	3 074,9	8 732,4	5,4
2016	617,9	4 205,8	2,6	3 064,7	5 508,2	3,4	3 682,5	9 714,1	5,9
Évolution 2016/2015 (en %)	9,6	8,2		22,0	13,7		19,8	11,2	

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Un même agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

(2) Nombre de jours-agents.

(3) 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)

(4) Pour l'année 2016, les données du ministère de la Justice et des ministères sociaux sont estimées.

La formation statutaire

La formation statutaire des agents de l'État regroupe la formation obligatoire prévue par les statuts³⁵ ou organisée:

- après un concours (externe, interne, troisième concours) ;
- après changement de corps au choix ou sur examen professionnel ;
- après avoir 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).

Hors ministères de l'enseignement, le nombre moyen de jours de formation statutaire atteint 5,3 jours en 2016.

Évolution de la formation initiale/statutaire⁽¹⁾ hors ministères de l'enseignement de 2006 à 2016

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 ^(*)
Effectif en formation (en milliers)	46,1	42,5	50,0	52,4 ⁽²⁾	394,9 ⁽²⁾	394,9	0,0	433,5	419,1	403,1	435,8
Nombre de jours de formation (en milliers)	3 687,0	3 462,3	3 458,3	3 118,5 ⁽²⁾	2 931,2 ⁽²⁾	2 649,6	0,0	2 752,4	2 952,7	2 980,2	3 333,0
Nombre moyen de jours par agent	4,7	4,5	4,6	4,3	4,1	3,9	3,4	4,2	4,6	4,7	5,3

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

(*) Pour l'année 2016, les données du ministère de la Justice et des ministères sociaux sont estimées.

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 2016, hors ministères de l'enseignement, le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent est de 3,5 jours. Les agents de catégorie A et B bénéficient respectivement de 3,8 et de 4,1 jours de formation professionnelle par an. Les agents de catégorie C bénéficient de 2,6 jours.

Nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent selon la catégorie hiérarchique en 2015 et 2016

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C et Ouvriers d'État	Ensemble
Tous ministères hors enseignement⁽¹⁾				
2015	3,9	3,8	2,3	3,3
2016	3,8	4,1	2,6	3,5
Ministères de l'enseignement				
2015	2,7	4,3	2,9	2,8
2016	3,3	5,3	2,8	3,3
Tous ministères⁽¹⁾				
2015	2,9	3,9	2,8	3,0
2016	3,3	4,2	2,7	3,4

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Pour l'année 2016, les données du ministère de la Justice et des ministères sociaux sont estimées.

³⁵ 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

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 2016 contre respectivement 1,9 et 1,8 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 (9,1 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 2006 à 2016

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 ^(*)
Effectif en formation (en milliers)	1 508,3	1 469,4	1 433,7	1 388,2 ⁽²⁾	1 043,3 ⁽²⁾	1 082,8	1 153,2	1 118,3	1 154,6	1 055,9	1 121,8
Nombre de jours de formation (en milliers)	2 990,0	2 810,7	2 731,5	2 655,8 ⁽²⁾	2 360,5 ⁽²⁾	2 264,5	2 342,3	2 135,5	2 072,5	2 063,5	2 178,4
Nombre moyen de jours par agent	3,8	3,7	3,6	3,7	3,3	3,4	3,5	3,2	3,2	3,3	3,5

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

(*) Pour l'année 2016, les données du ministère de la Justice et des ministères sociaux sont estimées.

1.3.2. La formation aux ministères de l'enseignement

Aux ministères de l'enseignement, le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent est de 3,3 jours en 2016 (2,8 jours en 2015).

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 2016-2017 ont été retraitées pour fournir des estimations recalées sur les années civiles 2012 à 2016. 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.

Évolution de la formation au sein des ministères de l'enseignement de 2006 à 2016

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Formation initiale/statutaire⁽¹⁾											
Effectif en formation (en milliers)	61,7	56,2	54,7	48,5	43,6		186,0	198,8	167,4	160,6	182,1
Nombre de jours de formation (en milliers)	7 208,9	6 340,2	6 234,1	5 715,2	4 907,2		1 011,9	1 075,1	1 040,9	907,1	872,9
Nombre moyen de jours par agent	6,5	5,8	6,0	5,7	4,9		1,0	1,1	1,0	0,9	0,9
Formation continue/professionnelle⁽¹⁾											
Effectif en formation (en milliers)	1 063,5	1 011,9	1 034,6	1 199,0	1 203,0	1 269,0	1 363,0	1 476,8	1 437,8	1 455,4	1 942,8
Nombre de jours de formation (en milliers)	3 164,3	3 534,8	3 738,7	3 998,4	3 886,1	3 885,2	3 761,3	2 995,0	2 921,8	2 781,6	3 329,9
Nombre moyen de jours par agent	2,8	3,2	3,6	4,0	3,9	3,7	3,7	3,0	2,9	2,8	3,3
Ensemble des formations											
Effectif en formation (en milliers)	1 125,2	1 068,0	1 089,3	1 247,4	1 246,5		1 549,0	1 675,6	1 605,2	1 615,9	2 124,9
Nombre de jours de formation (en milliers)	10 373,2	9 875,0	9 972,8	9 713,6	8 793,2		4 773,3	4 070,1	3 962,7	3 688,7	4 202,7
Nombre moyen de jours par agent	9,3	9,0	9,6	9,7	8,8		4,7	4,1	4,0	3,7	4,2

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 droit individuel à la formation (DIF)

Le droit individuel à la formation (DIF) a été mis en place dans la fonction publique par la loi 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique et son décret d'application 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique de l'État. Le DIF est entré en application le 1^{er} janvier 2008.

Le DIF est mobilisé à l'initiative de l'agent et avec l'accord de l'administration. L'agent peut utiliser ce droit pour suivre des formations inscrites au plan de formation, hors formations statutaires, formations à l'adaptation immédiate à l'emploi et congés de formation professionnelle. Le DIF peut également être mobilisé dans le cadre des formations suivantes : préparations aux concours, bilan de compétence, professionnalisation et validation des acquis de l'expérience.

En 2016, 5 475 personnes ont utilisé leur DIF dans les ministères, totalisant 16 758 journées de formation. Hors ministères de l'enseignement, le nombre de jours de formation s'établit à 15 964 en 2016, soit une baisse de 16 % par rapport à 2015. Sur ce champ, le nombre de stagiaires ayant bénéficié du DIF s'établit à 4 831 en 2016, après 5 788 en 2015 (-16,5 %). Cette baisse peut s'expliquer par la perte de vitesse du DIF, graduellement remplacé par le CPF.

En 2016, les ministères économiques et financiers sont en tête des ministères où le DIF est utilisé : 1 784 agents formés en 2016 (pour 5 943 jours de formation).

Effectifs en formation et nombre de jours de formation dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) selon le ministère entre 2012 et 2016

	2012		2013		2014		2015		2016	
	Effectifs en formation	Nombre de jours de formation	Effectifs en formation	Nombre de jours de formation	Effectifs en formation	Nombre de jours de formation	Effectifs en formation	Nombre de jours de formation	Effectifs en formation	Nombre de jours de formation
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	12	63	0	0	0	0	0	0	0	0
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt	61	171	36	68	48	135	34	111	10	49
Ministères économiques et financiers	2 599	6 765	2 554	7 617	1 983	6 731	2 066	6 572	1 784	5 943
Culture et Communication	788	2 737	533	2 713	720	2 582	626	2 510	471	2 028
Défense	412	1 672	317	1 407	382	1 625	329	1 081	361	1 335
Écologie, Développement durable et Énergie - Logement, Égalité des territoires et Ruralité	207	1 032	205	865	347	1 377	408	1 788	403	1 174
Intérieur ⁽²⁾	n.d.	n.d.	2 134	6 423	1 729	4 926	1 178	3 249	574	1 560
Justice	368	991	2 525	3 557	536	1 373	621	1 388	n.d.	n.d.
Ministères sociaux ⁽³⁾	769	2 022	829	1 875	1 578	3 755	489	1 998	n.d.	n.d.
Services du Premier ministre	182	179	230	1 290	100	543	37	300	n.d.	n.d.
Ensemble hors enseignement et Intérieur⁽⁴⁾	5 398	15 631	7 229	19 392	5 694	18 121	4 610	15 748	4 257	14 404
Enseignement ⁽⁵⁾	178	428	247	673	673	1 285	681	1 222	644	794
Total y compris enseignement mais hors Intérieur⁽⁴⁾	5 576	16 060	7 476	20 065	6 367	19 406	5 291	16 970	4 901	15 198

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

(1) De 2013 à 2016, il n'y a pas eu de demande de DIF.

(2) Avant 2013, les données du DIF n'ont pas été transmises.

(3) Pour 2012, les données sur la formation des agents du ministère de la Santé ne sont pas disponibles, elles ont été estimées.

(4) Y compris le ministère de la Justice, les ministères sociaux et les services du Premier ministre, pour lesquels les données sont estimées en 2016.

(5) Personnels de l'administration centrale. Pour l'année 2015, les données sont estimées.

1.3.4. Les agents territoriaux

En 2017, le CNFPT a accueilli **894 409 stagiaires** et réalisé **2,3 millions** de jours formation stagiaires (JFS) (respectivement -12,4 % et -11,4 % par rapport à 2016).

Si en 2016, le CNFPT a puisé dans son excédent pour maintenir son activité de formation au bénéfice des agents territoriaux, en 2017, **l'établissement n'avait plus les réserves lui permettant de conserver un engagement financier équivalent en matière de formation non obligatoire alors qu'il ne bénéficie d'aucun financement de l'État, la cotisation étant sa principale recette.**

L'établissement a adopté une stratégie d'adaptation en réaffirmant ses principes fondamentaux et ses missions obligatoires, tout en continuant de réduire ses dépenses de gestion et en accélérant le développement du numérique et des pédagogies actives.

Depuis 2013, le CNFPT s'engage pour une meilleure prise en compte des évolutions des usages de la pédagogie pour adulte. L'arrivée d'une nouvelle offre, pour 2018, a été finalisée en 2017 en s'appropriant pleinement **les méthodes de pédagogie active, enrichie et inversée** notamment grâce aux apports du numérique.

Depuis 2008, année de mise en œuvre de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, l'activité du CNFPT toutes formations confondues a progressé de +15,7 % en journées de formations stagiaires (JFS) et de **17,7 % en nombre de jours de formation (JF)**. L'activité en JFS a augmenté de **37 % pour les agents de catégorie C** et de **7,4 % pour les agents de la filière technique**.

Depuis 2012, le CNFPT développe des référentiels de formation communs à tout le territoire. Ceux-ci permettent une égalité d'accès et une même qualité de formation pour tous les agents territoriaux. En 2017, l'activité en JFS de ces référentiels représente 43,3 % de l'activité du CNFPT, contre 32,3 % en 2016. Les autres référentiels concernent principalement les offres répondant aux besoins spécifiques des collectivités ou des territoires.

Depuis 2016, les délégations du CNFPT développent des coopérations renforcées impliquant deux à trois délégations et s'adaptent au redécoupage des régions administratives. Ces 11 inter-délégations sont un cadre de référence confortant le maillage territorial du CNFPT (29 délégations, 62 antennes départementales) et permettent des économies d'échelle pour certaines tâches de gestion.

Le nombre de stagiaires accueillis a connu une forte hausse depuis 2008 (+24,5 %) dans un contexte de recomposition de l'offre de formation du CNFPT et de plus forte territorialisation de ses actions : développement des actions de formation en intra³⁶ et en union³⁷ de collectivités.

Adopté par le conseil d'administration le 30 mars 2016, le projet 2016-2021 du CNFPT³⁸ détermine les orientations stratégiques de l'établissement pour la formation des agents territoriaux à travers deux ambitions :

1. Accompagner les évolutions propres à l'action publique locale ;
2. Développer une offre de service public de qualité.

Ces engagements se traduisent par 8 priorités pour le CNFPT pour la période 2016 - 2021 :

- Accompagner encore mieux les évolutions statutaires des agents territoriaux	- Créer une dynamique de formation élargie
- Contribuer à donner du sens à l'action publique	- Proposer des contenus de formation toujours plus pertinents
- Accompagner, par le développement des compétences des agents territoriaux, les projets institutionnels et les projets de territoire	- Développer les usages pédagogiques rendant les stagiaires acteurs de leur formation
- Former à l'innovation publique locale comme démarche de recherche de réponses adaptées aux mutations	- Améliorer le niveau d'accueil des stagiaires.

³⁶ Une formation en intra est selon l'AFNOR, une « formation qui regroupe les salariés d'une même collectivité dans une action. Elle peut être dispensée par des personnes de la collectivité ou par des dispensateurs de formation. »

³⁷ Une formation en union est une formation conçue et réalisée à la demande mutualisée des collectivités d'un même territoire et organisée au plus près du lieu de travail des agents de ce territoire.

³⁸ Disponible sur son site internet www.cnfpt.fr

L'organisation de la formation dispensée par le CNFPT

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 des 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 ;
- 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 notamment 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 pour 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 susceptibles de faciliter cette progression : bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE) ou reconnaissance de l'équivalence des diplômes (RED).

Enfin, 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), fixant le cadre et les contenus d'une coopération pluriannuelle entre le CNFPT et une collectivité.

Le CNFPT s'engage, aux côtés de l'État et des employeurs territoriaux, en faveur du sens de l'action publique et de la promotion des 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, les principes déontologiques et les responsabilités sociétales grâce au levier de la formation.

L'activité de formation du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) en 2017

Compte tenu de la baisse de la cotisation, le CNFPT a été contraint de réduire ses interventions et a dû procéder à des arbitrages sur l'ensemble de ses actions. L'établissement a adopté une stratégie d'adaptation permettant le maintien de l'objectif de rénovation du projet 2016-2021. Le CNFPT a ainsi maintenu son activité sur les formations statutaires et obligatoires, la mutualisation de la cotisation, l'événementiel, la consolidation des formations pour les agents les moins qualifiés et le renforcement de la programmation dans les territoires d'outre-mer. Le principal effort de réduction des crédits de formation a porté sur la formation professionnelle continue hors outre-mer, dont l'offre spécifique conçue pour les collectivités.

En 2017, ce sont 894 409 stagiaires qui ont été formés par le CNFPT. Cela équivaut pour les agents des collectivités à **1,19 jour de formation** par agent en 2017 contre 1,10 en 2008. En lien avec les objectifs de la stratégie d'adaptation de l'établissement, le nombre de présents par session (hors formation à l'armement et lutte contre l'illettrisme) a fortement progressé, passant de 13,5 à 15,2.

En 2017, l'activité s'est élevée à 2 281 438 JFS et à 172 554 JF. L'augmentation du nombre de présents par session permet une baisse de 33 % moins importante de l'activité en JFS qu'en JF. En raison de la progression du nombre de présents par session, la baisse de l'activité des JFS n'est que de 11,4 % entre 2016 et 2017 alors que celle des JF est de 17,7 %.

Évolution du nombre de jours formation stagiaires (JFS) de 2008 à 2017

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
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

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Évolution du nombre de jours de formation (JF) de 2008 à 2017

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
156 373	176 691	192 898	208 151	179 051	191 968	199 257	217 218	209 770	172 554

Source : rapports d'activité du CNFPT

L'activité des **formations de professionnalisation et de perfectionnement des agents des collectivités** baisse de 17,4 % avec la mise en œuvre de la stratégie d'adaptation retrouvant le niveau d'activité de 2012.

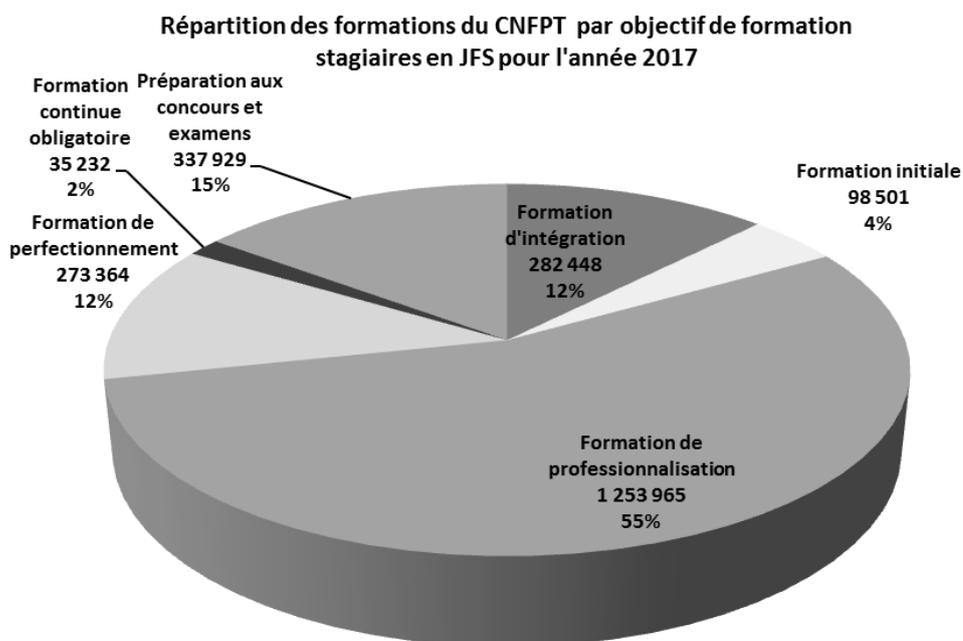
Le volet événementiel, qui témoigne de la réactivité du CNFPT pour adapter son offre en continu en fonction de l'actualité, a été préservé en 2017 et les actions ont presque triplé sur la période 2008/2017, passant de 534 sessions en 2008 à 1 465 en 2017, soit leur plus haut niveau.

L'activité réglementaire en direction des agents de police municipale a continué de progresser. L'activité en JFS augmente de 9,7 % entre 2016 et 2017 et de 28,2 % entre 2015 et 2017. La formation initiale poursuit sa hausse (+12,2 % en 2017), la formation continue obligatoire progresse de 7,8 % et les formations à l'armement, après avoir quasiment doublé entre 2015 et 2016, augmentent de 5,8 %.

L'année 2017 a permis de progresser, dans le sens engagé depuis 2013, vers une meilleure prise en compte des évolutions des usages de la pédagogie pour adulte. Dans le cadre des évolutions préparées depuis des années, 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.

Le développement des e-formations a permis de passer de 39 000 à 49 000 inscrits entre 2016 et 2017. Le CNFPT a proposé 14 séminaires en ligne (MOOC³⁹) avec 91 000 inscrits contre 26 500 en 2016. En 2017, le CNFPT a ouvert 42 e-communautés thématiques regroupant 32 300 membres.

En résumé, l'activité 2017 du CNFPT en JFS est répartie par type de formation des agents territoriaux de la manière suivante :



Source : rapport d'activité 2017 du CNFPT

³⁹ MOOC : Massive Online Open Course (en anglais)

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 : 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). Cela a impliqué un développement de la formation continue, des formations d'intégration et de professionnalisation au détriment des formations initiale et de perfectionnement.

Pour rappel, les formations initiales concernent :

- la formation initiale des policiers municipaux (93 322 JFS en 2017)
- la formation initiale des élèves de catégorie A+ de l'Institut national des études territoriales (INET à Strasbourg) : un peu moins de cinquante élèves administrateurs par promotion en formation 18 mois, une trentaine d'élèves ingénieurs territoriaux par promotion en formation 12 mois, 9 conservateurs du patrimoine et 16 conservateurs de bibliothèque.

Évolution des JFS par objectif de formation des stagiaires entre 2008 et 2017

	2008	2009	2010	2011	2012
Formation d'intégration	27 462	241 377	273 545	264 047	283 057
Formation initiale	337 546	93 234	85 640	88 947	102 851
Formation de professionnalisation	82 549	775 533	994 993	1 099 344	1 043 727
Formation de perfectionnement	1 005 479	506 074	454 885	481 142	456 780
Formation continue obligatoire	30 262	38 050	28 845	33 143	37 212
Préparation aux concours et examens	488 991	500 161	497 496	579 023	391 319
TOTAL	1 972 289	2 154 429	2 335 404	2 545 646	2 314 947

	2013	2014	2015	2016	2017
Formation d'intégration	268 895	288 584	255 145	263 013	282 448
Formation initiale	93 043	81 814	89 947	94 556	98 501
Formation de professionnalisation	1 125 146	1 269 704	1 464 056	1 523 034	1 253 965
Formation de perfectionnement	435 676	389 800	355 523	330 293	273 364
Formation continue obligatoire	33 867	36 021	30 807	32 695	35 232
Préparation aux concours et examens	470 578	398 386	406 214	332 714	337 929
TOTAL	2 427 205	2 464 310	2 601 691	2 576 304	2 281 438

Source : rapports d'activité du CNFPT

Ces évolutions réglementaires se sont traduites dans la répartition des stagiaires accueillis par dispositif de formation mis en œuvre par le CNFPT.

Évolution du nombre des stagiaires présents par nature de formation entre 2008 et 2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Formation d'intégration	6 476	56 892	63 179	61 603	66 478	55 408	58 857	52 390	46 097	48 240
Formation initiale	51 877	9 482	8 490	8 988	9 745	8 032	7 552	8 378	8 254	8 589
Formation continue	508 297	574 037	633 106	707 700	670 190	713 006	748 819	809 376	826 492	697 443
Formation continue obligatoire	7 688	9 628	8 620	9 860	11 804	10 943	11 330	10 591	10 973	11 511
Préparation aux concours et examens	144 196	139 753	150 773	161 665	130 228	157 463	132 324	139 148	129 148	128 626
TOTAL	718 534	789 792	864 168	949 816	888 445	944 852	958 882	1 019 883	1 020 964	894 409

Source : rapports d'activité du CNFPT

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Répartition de l'activité de formation par type de collectivité en JFS pour l'année 2017

	2017	Part dans l'activité du CNFPT	Poids des effectifs FPT au 31/12/2014*
Conseil régional	81 440	3,6 %	4,5 %
Conseil départemental	303 742	13,3 %	15,9 %
Communes de moins de 1 000 hab	73 579	3,2 %	4,1 %
Communes de 1 000 à 1 999 hab	67 020	2,9 %	3,4 %
Communes de 2 000 à 9 999 hab	330 554	14,5 %	13,4 %
Communes de 10 000 à 19 999 hab	190 529	8,4 %	7,4 %
Communes de 20 000 à 39 999 hab	204 353	9,0 %	8,5 %
Communes de plus de 40 000 hab	414 287	18,2 %	17,1 %
CCAS/CE	109 202	4,8 %	6,9 %
EPCI	354 020	15,5 %	14,9 %
SDIS	48 969	2,1 %	2,7 %
Autre	103 743	4,5 %	1,3 %
TOTAL	2 281 438	100,0 %	100,0 %

* hors emplois aidés

Source : rapport d'activité du CNFPT 2017, INSEE, données SIASP au 31 décembre 2014 (retraitement CNFPT), Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT.

En 2017, l'activité pour les communes et les centres communaux d'action sociale (CCAS) représente 61 % des JFS du CNFPT, soit un poids équivalent à celui des effectifs de la fonction publique territoriale (60,8 % au 31 décembre 2014). La baisse de la formation continue en intra¹ a un impact sur l'activité des conseils régionaux et départementaux.

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 a fait fortement progresser leur activité (qui représente 76,6 % des effectifs de la FPT) pour atteindre 61,6 % de l'activité du CNFPT en 2017 (tous types d'actions confondus). L'augmentation de l'activité en direction des agents de catégorie C est de 37 % entre 2008 et 2017.

Répartition de l'activité de formation par catégorie en JFS

	2017	Part dans l'activité du CNFPT		Poids des effectifs FPT au 31/12/2014 (hors autres) *
		Global	Hors autre	
A	246 391	10,8 %	12,0 %	9,4 %
B	409 131	17,9 %	19,9 %	14,0 %
C	1 405 453	61,6 %	68,2 %	76,6 %
Autre	220 463	9,7 %		
TOTAL	2 281 438	100,0 %	100,0 %	100,0 %

* hors emplois aidés

Source : rapport d'activité du CNFPT 2016, INSEE, données SIASP au 31 décembre 2014 (retraitement CNFPT), Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Enfin, le CNFPT veille à une répartition équilibrée de son activité en direction des agents des différentes filières de la FPT : c'est le cas pour l'ensemble des filières sauf pour la filière technique (en dépit de la hausse de +7,4 % sur la période 2008 / 2017 de son activité en direction de cette filière) et pour la filière police municipale qui est astreinte à des obligations réglementaires plus fortes en matière de formation professionnelle initiale et continue.

Répartition de l'activité de formation par filière (titulaires) en JFS pour l'année 2016

	2017	Part dans l'activité du CNFPT	Poids des effectifs FPT au 31/12/2014*
Administrative	542 616	32,9 %	24,4 %
Technique	563 528	34,2 %	49,1 %
Culture	44 391	2,7 %	4,3 %
Médico-sociale	63 198	3,8 %	4,3 %
Médico-technique	1 020	0,1 %	0,1 %
Sociale	124 356	7,5 %	8,9 %
Animation	90 285	5,5 %	4,2 %
Sportive	15 797	1,0 %	1,0 %
Police	179 557	10,9 %	1,5 %
Sapeurs-pompiers	24 129	1,5 %	2,8 %
TOTAL	1 648 875	100,0 %	100,0 %

* hors emplois aidés

Source : rapport d'activité du CNFPT 2016, INSEE, données SIASP au 31 décembre 2014 (retraitement CNFPT), Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Notons qu'en 2017, les agents non titulaires de droit public (agents « contractuels »), les emplois aidés et les agents des autres fonctions publiques ont représenté 15,1 % de l'activité en JFS du CNFPT.

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 2017 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 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 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'enveloppe plan de formation. Ces données sont complétées des chiffres 2017 communiqués par l'AP-HP, non adhérente pour ce volet.

La totalité des établissements 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. Sont donc appelés « *établissements cotisants* » l'ensemble des établissements relevant de la fonction publique hospitalière. A noter qu'un agent *peut partir plusieurs fois en formation au cours de l'exercice*.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Chiffres clés de la formation des agents relevant de la fonction publique hospitalière en 2017

(Source : données d'activité 2017 de l'ANFH complétées des données de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris)

		AP-HP 2017
Nombre total des établissements FPH	2 352	
Nombre d'établissements cotisant à l'ANFH au titre des dispositifs CFP-VAE-BC à hauteur de 0,2 % et au titre du fonds mutualisé pour études promotionnelles à hauteur de 0,6 % de la masse salariale (tous les établissements de la FPH en raison de l'obligation de cotiser pour ces dispositifs à l'ANFH)	2 352	
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)	2 274 (96,7 %)	
Nombre total des agents relevant de la FPH en 2016 (effectifs physiques)	1 163 278 Source : Insee, Siasp	Dont 74 987
Nombre d'agents des établissements cotisant à l'ANFH (les personnels en contrat aidé ne sont pas inclus)	1 057 080	
Nombre d'agents des établissements <i>adhérents</i> de l'ANFH (effectifs physiques)	956 783	
Départs en formation dans le cadre du plan de formation (agents relevant de la fonction publique hospitalière des <i>seuls établissements adhérents</i>)	1 042 301	116 130
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	58,5 %	63 %

Départs dans le cadre de l'enveloppe congé de formation professionnelle		
-Nombre de congés de formation professionnelle (dossiers classiques CFP) en cours	2 987	Dont agents AP-HP
-Nombre de dossiers de validation des acquis de l'expérience en cours (VAE)	1 194	
-Nombre de bilans de compétences accordés (BC)	5 079	
Études promotionnelles financées par l'ANFH (ce chiffre n'inclut pas les études promotionnelles financées sur les plans de formation par les établissements non adhérents)	17 177	818 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 97,5 % des agents de la FPH (hors AP-HP). Le nombre total de départs en formation est en légère diminution, passant de 1 050 400 départs en 2016 à 1 042 301 départs en 2017, alors que le taux d'accès à la formation continue de progresser en 2017 et s'élève à 58,5 % pour les établissements adhérents à l'ANFH, contre 58 % en 2016 et 57 % en 2015.

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 2017 est la suivante :

Catégorie A	38 %
Catégorie B	20 %
Catégorie C	40 %
Autre (essentiellement des contrats aidés)	2 %

Stagiaires AP-HP	Catégorie A	47 %
	Catégorie B	23 %
	Catégorie C	30 %

A 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 avec 40 % des départs en 2017 (pour les établissements adhérents à l'ANFH).

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, 2 987 dossiers classiques sont en cours de financement dans l'année 2017.

Pour la VAE, 1 194 dossiers sont en cours de financement en 2017 dans le cadre du 0,2 % CFP/VAE/BC.

Pour la réalisation de bilans de compétences, 5 079 dossiers ont été accordés et concernent majoritairement les agents de catégorie C (55,1 % catégorie C, 20,4 % catégorie B et 24,3 % catégorie A).

Les données relatives aux études promotionnelles (EP)

Les études promotionnelles permettent d'accéder à 29 diplômes et certificats du secteur sanitaire, social et médico-social (liste fixée par 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, en principe orientée vers les projets personnels de reconversion professionnelle, peut exceptionnellement 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,...).

En 2017, 17 177 études promotionnelles ont été financées par l'ANFH pour un total de 367 184 k€ tous fonds confondus (incluant les EP financées sur des fonds mutualisés pour des agents de l'AP-HP). En outre, 818 EP ont été financées sur des fonds propres de l'AP-HP.

Contribution de chaque fonds au financement des études promotionnelles (EP) :

Sur l'enveloppe plan de formation (2,1 %)	47 %	AP-HP	62 %
Sur le FMPE(0,6 %)	50 %		38 %
Sur l'enveloppe CFP-BC-VAE (0,2%)	3 %		

En 2017, 3 266 nouveaux dossiers ont été financés sur le FMPE, en premier lieu pour le diplôme d'Etat infirmier (29 % de l'ensemble), en second lieu pour le diplôme d'Etat d'aide-soignant (24 %) et en 3^e lieu pour le diplôme de cadre de santé (17 %).

59 % de ces nouveaux dossiers ont été accordés à des agents de catégorie C.

La répartition pour l'AP-HP en 2017 est la suivante :

Diplôme suivis à l'AP-HP en EP	Infirmier Diplômé d'Etat (IDE)	37 %
	Cadre de santé	34 %
	Infirmier Anesthésiste Diplômé d'Etat (IADE)	12,5 %
	Infirmier de Bloc Opératoire Diplômé d'Etat (IBODE)	7,5 %
	Aide-Soignant	7,5 %
	Autres	1,5 %

Ces 17 995 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).

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 DGEFP 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 existe au sein des OPCA, AGEFOS PME et AFDAS, une section professionnelle dédiée aux travailleurs non-salariés selon les modalités suivantes :

- 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 comprend 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 OPCA pour les salariés des entreprises de la culture, de la communication et des loisirs.

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. Les premiers droits accumulés au titre de leur activité professionnelle sur l'année 2018 seront crédités sur leur compte début 2019.

Le tableau suivant permet d'apprécier l'activité des FAF sur l'année 2017. Ces informations sont issues des états statistiques et financiers au titre de l'année 2017.

Nom des organismes collecteurs	AFDAS Artistes Auteurs	AGEFICE	AGEFOS-PME (Pêche et cultures marines)	FAF PM	FIF PL	VIVEA
Nombre d'adhérents	220 000	1 259 779	8 200	132 306	506 331	563 162
Montant de la contribution	9 468 480 €	70 969 676 €	392 162 €	12 833 686 €	67 754 648 €	56 980 014 €
Contribution moyenne par adhérent	43 €	56 €	48 €	97 €	134 €	101 €
Nombre d'actions de formation financées	5 285	69 335	967	5 420	119 235	26 247
Nombre de stagiaires correspondants	5 285	54 467	956	23 626	114 868	161 187
Nombre d'heure-stagiaires correspondantes	358 426	2 200 349	29 991	195 271	9 736 644	2 238 085
Durée moyenne financée par action de formation	68 h	32h	31h	36h	82h	85h
Coût des formations	10 980 678 €	69 521 285 €	324 153 €	11 902 978 €	64 839 497 €	55 068 525 €
Prise en charge moyenne par action de formation financée	2 078 €	1 003 €	335 €	2 196 €	544 €	2 098 €

Les Fonds d'assurance formation de non-salariés ont décidé de prendre en charge, en 2017, 226 489 actions de formation (contre 196 348 en 2016 soit 15 % de plus) pour un coût total de 212,6 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 2017 (contre 92 % en 2016) 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 ;
- 99,8 % des actions de formation ne donnent toujours pas lieu à une certification (contre 99 % en 2016 et 99,7 % en 2015).

Quant aux bénéficiaires des actions de formation financées par les FAF, ce sont majoritairement des hommes (58 %). Sur l'ensemble des FAF de non-salariés, 33 % des bénéficiaires sont âgés de 51 ans et plus et 23 % 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 2017

Avec le plan 500 000 formations supplémentaires lancé en 2016 et son prolongement en 2017, les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi ont connu un pic en 2016 (1 014 000 entrées, +48 % par rapport à 2015), et sont restées sensiblement supérieures en 2017 à celles de 2015 (806 000 entrées, +20 % par rapport à 2015).

Le plan 500 000 a renforcé la place de Pôle emploi et des Conseils régionaux comme commanditaires principaux des formations pour les personnes en recherche d'emploi. Ils représentent à eux deux près de 90 % des formations commandées en 2017. Mais si Pôle emploi commande un nombre de formation proche de celui des Conseils régionaux en 2017, le nombre d'heures de formation commandées reste bien plus important pour ces derniers, leurs formations étant plus longues (748 heures contre 230 heures en moyenne en 2017).

Par ailleurs, conséquence du poids croissant de Pôle emploi, la durée moyenne sur l'ensemble des formations a baissé entre 2016 et 2017, même si les durées de formation par commanditaire n'ont pas connu d'évolutions particulièrement marquées en regard de 2015.

La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi a été marquée par le plan « 500 000 formations supplémentaires » en 2016, prolongé en 2017. Ce plan, lancé par l'Etat, a eu pour objectif d'augmenter fortement l'accès à la formation des personnes en recherche d'emploi, en visant un million de formations⁴⁰. Porté par les Conseils régionaux et par Pôle emploi, les deux principaux commanditaires de formation pour les personnes en recherche d'emploi, le plan a porté à 1 013 955 le nombre de formations en 2016 et 805 843 en 2017, contre 684 164 formations en 2015.

Le nombre de formations commandées par Pôle emploi a plus que doublé en 2016, et malgré une baisse en 2017, il reste 50 % supérieur à celui de 2015. Pour la première fois en 2016, le nombre de formations commandées par Pôle emploi dépasse le nombre de formations commandées par les Conseils régionaux, et en 2017 chacun a commandé plus de 360 000 formations. Si le nombre de formations commandées par les Conseils régionaux a moins augmenté, +18 % en 2016 et +4 % en 2017 par rapport à 2015, les régions ont porté 40 % du volume supplémentaire de formation mesuré en nombres d'heures en 2016 et commandent en 2017 63 % de l'ensemble des heures de formations pour les personnes en recherche d'emploi, leurs formations commandées étant presque trois fois plus longues que celles commandées par Pôle emploi (748 heures en moyenne contre 230 heures en moyenne).

Comme en 2015 et 2016, moins de la moitié (47 %) des personnes en recherche d'emploi ayant débuté une formation en 2017 sont des femmes. En revanche, les stagiaires sont plus âgés en 2017, en raison de la forte hausse des formations commandées par Pôle emploi qui s'adressent moins souvent aux jeunes de moins de 26 ans. Ainsi en 2017, 30 % des stagiaires ont moins de 26 ans et 23 % ont 45 ans ou plus (contre respectivement 38 % et 19 % en 2015).

Les stages durent 3,9 mois en moyenne en 2017. La baisse de 0,6 mois par rapport à 2015 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.

En 2017, 78 500 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 18 % en 2017 par rapport à 2015. Cette baisse est principalement due à la baisse des formations commandées par l'État (-24 %) et par les Opca hors POE collectives (-43 %). Toutefois, les POE collectives ayant augmenté, l'ensemble des formations commandées par les Opca est en légère hausse.

Compte tenu du plan 500 000 formations supplémentaires, le taux d'accès à la formation des personnes en recherche d'emploi a fortement augmenté en 2016 et est resté supérieur en 2017 à ce qu'il était deux ans plus tôt. Sur l'ensemble de l'année 2016, en France entière, les personnes en recherche d'emploi ayant commencé une formation représentent ainsi 15,3 % des personnes ayant connu au moins un mois principalement au chômage dans l'année. La hausse a été particulièrement marquée pour les actifs en seconde partie de carrière (45 ans et plus), pour qui le taux d'accès est

⁴⁰ Le plan dit « 500 000 formations supplémentaires » comporte également des objectifs sur les contrats de professionnalisation, l'accompagnement à la création d'entreprise et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Le total des objectifs correspond à 500 000 actions.

passé de 6,0 % en 2015 à 11,2 % en 2016, alors que le taux d'accès des moins de 26 ans, pour qui l'offre de formation était déjà relativement importante avant le plan, a en revanche peu évolué.

En particulier, les personnes de moins de 26 ans ayant un niveau de diplôme inférieur au CAP-BEP présentent habituellement un taux d'accès plus élevé que les autres classes d'âge et autres niveaux de diplôme (24,0 % en 2015), mais celui-ci a relativement peu augmenté en 2016 (+2,8 points). A l'inverse, le taux d'accès à la formation des personnes de 45 ans et plus ayant un niveau de diplôme inférieur au CAP-BEP, traditionnellement le plus faible, a fortement augmenté, passant de 4,9 % en 2015 à 9,8 % en 2016.

Le taux d'accès à la formation a reculé à 12,7 % en 2017 mais, avec le prolongement du plan, il est resté supérieur à ce qu'il était en 2015, et la hausse du taux d'accès pour les 45 ans et plus a été deux fois plus importante que pour les plus jeunes. Le plan « 500 000 formations supplémentaires » a ainsi permis de réduire les inégalités d'accès en favorisant ceux qui en bénéficiaient le moins.

En 2017, comme en 2016, 92 % des personnes en recherche d'emploi entrées en formation ont été rémunérées, une part en hausse de deux points par rapport à 2015. Les autres stagiaires ont seulement été pris en charge au titre de la protection sociale. Cette hausse de la part des stagiaires rémunérés s'explique par l'augmentation des formations commandées par Pôle emploi pour lesquelles les stagiaires sont tous rémunérés. Les allocations de rémunération sont diverses et dépendent en particulier de l'inscription à Pôle emploi et des droits au titre de l'indemnisation chômage.

Caractéristiques des personnes en recherche d'emploi entrées en formation en 2015, 2016 et 2017

	2015	2016	2017
Sexe			
Hommes	54%	54%	53%
Femmes	46%	46%	47%
Âge			
Moins de 26 ans	38%	29%	30%
entre 26 et 45 ans	45%	48%	47%
45 ans et plus	19%	23%	23%
Nationalité			
Français	88%	88%	88%
UE	2%	2%	2%
Hors UE	10%	10%	10%
Type de rémunération			
Rémunération publique de stage (État ou Région)	34%	23%	26%
Assurance chômage et RFPE	56%	69%	66%
<i>dont</i> AREF, RFF	41%	47%	47%
<i>dont</i> RFPE	11%	19%	16%
<i>dont</i> ASP	5%	3%	3%
Protection sociale	9%	6%	6%
Régime de solidarité	1%	2%	3%
Durée de la formation			
Moins de 3 mois	45%	50%	50%
de 3 à 6 mois	27%	25%	26%
6 mois et plus	28%	25%	25%
<i>En moyenne (en mois)</i>	4,5	3,8	3,9
Total	100%	100%	100%

Champ : personnes en recherche d'emploi ayant débuté un stage en 2015 2016 ou 2017.

Sources : Afp, ASP, Pôle emploi, régions Auvergne, Bretagne, Guadeloupe, Guyane, Haute-Normandie, Martinique, Pays-de-la-Loire, Picardie et Poitou-Charentes - Traitement Dares (Brest).

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

1.5.2. Les actions de formation

- Les actions des Conseils régionaux**

En 2017, 365 732 stagiaires ont bénéficié d'une formation commandée par les Conseils régionaux. Parmi eux, 222 921 ont également été rémunérés (ou pris en charge pour la protection sociale) par les Conseils régionaux. Plus précisément, 84,7% de ces formations proviennent de la rémunération publique de stage (RPS) versée par les Régions (rémunération Livre III) et 15,3 % 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 2017**

	Total des entrées	Rémunération publique de stage (RPS) versée par les régions		Prise en charge de la protection sociale par les régions	
		Effectif	% du total	Effectif	% du total
<i>Auvergne-Rhône-Alpes</i>	17 986	14 028	78,0	3 958	22,0
<i>Bourgogne-Franche-Comté</i>	8 146	7 644	93,8	502	6,2
<i>Bretagne</i>	13 760	13 003	94,5	757	5,5
<i>Centre-Val de Loire</i>	9 926	9 132	92,0	794	8,0
<i>Corse</i>	1 008	1 007	99,9	1	0,1
<i>Grand Est</i>	20 337	14 187	69,8	6 150	30,2
<i>Hauts-de-France</i>	22 197	19 667	88,6	2 530	11,4
<i>Ile-de-France</i>	26 626	23 596	88,6	3 030	11,4
<i>Normandie</i>	11 379	9 866	86,7	1 513	13,3
<i>Nouvelle Aquitaine</i>	26 206	22 399	85,5	3 807	14,5
<i>Occitanie</i>	31 760	28 492	89,7	3 268	10,3
<i>Pays-de-la-Loire (1)</i>	11 982	6 377	53,2	5 605	46,8
<i>Provence-Alpes-Côte d'Azur</i>	15 293	13 949	91,2	1 344	8,8
France métropolitaine	216 606	183 347	84,7	33 259	15,4
<i>Guadeloupe</i>	45	42	93,3	3	6,7
<i>Guyane</i>	143	6	4,2	137	95,8
<i>La Réunion</i>	4 070	3 320	81,6	750	18,4
<i>Martinique</i>	1 275	1 275	100,0	-	-
<i>Mayotte</i>	782	782	100,0	-	-
DROM	6 315	5 425	85,9	890	14,1
France entière	222 921	188 772	84,7	34 149	15,3

(1) En Pays-de-la-Loire, les AFC sont des formations commandées par le Conseil régional et cofinancées par Pôle emploi. Elles sont comptabilisées au sein des formations financées par Pôle emploi. La Région co-finance également des POEC avec les Opcas (ces formations sont comptabilisées à part).

Sources : Afpas, 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 2017, Dares.

Champ : France entière.

// : Secret statistique.

- **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 et 2017 (Plans 500 000 et 200 000).

2) Chiffres clés : 704 072 entrées en formation de demandeurs d'emploi en 2017, dont 366 298 financées par Pôle emploi, soit une baisse de 30 % par rapport à 2016.

3) Evolution 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 Etat – 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'Etat.

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 1er 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 2012 et 2013

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.

Pour 2012 et 2013, le marché de prestations de formation professionnelle est passé selon une procédure adaptée d'accords-cadres régionaux par secteur d'activité (15 domaines professionnels) d'une durée de deux ans et reconductible un an, et de marchés subséquents permettant d'acheter des places de formation par métier, au fil de l'eau et des besoins (bons de commandes).

Les formations mises en œuvre pourront être de trois types :

- Formation dite « certifiante », d'une durée comprise entre 300 et 1 800 heures selon les domaines professionnels, permettant au stagiaire d'obtenir un diplôme ou un titre homologué, un certificat de branche professionnelle, ou une habilitation nécessaire à l'exercice immédiat d'un métier ;
- Formation dite « préparation à la qualification », d'une durée comprise entre 160 et 450 heures, 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 l'accès à un contrat de professionnalisation ;
- Formation dite « d'adaptation », d'une durée comprise entre 40 et 300 heures, visant à donner les compétences et techniques qui permettent au stagiaire d'être opérationnel sur un poste précis en intégrant, en particulier, la familiarisation avec le milieu de l'entreprise et de compenser un déficit d'expérience professionnelle.

Les actions de formation conventionnées ont une durée moyenne de 360 heures, dont une phase obligatoire en centre de formation ainsi qu'une phase d'acquisition des techniques de recherche d'emploi et la possibilité de réaliser un stage en entreprise dans la limite de 30 % de la durée totale de la formation, sauf dérogation pour permettre l'obtention d'une certification, ou de 50 % en ce qui concerne les contrats d'accompagnement-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.

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 arriveront à échéance courant 2018.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Tableau 1 : Formations financées par Pôle emploi

	2013		2014		2015		2016		2017	
	Valeur	%								
Nombre d'entrées en formation financées par Pôle emploi (1)										
TOTAL	176 603		235 749		242 203		525 136		366 298	
AFPR	30 401	17,2%	32 404	13,7%	31 659	13,1%	45 841	8,7%	46 851	12,8%
POE individuelle	17 211	9,7%	19 246	8,2%	19 729	8,1%	27 872	5,3%	32 080	8,8%
POE collective	15 943	9,0%	18 884	8,0%	15 277	6,3%	23 213	4,4%	28 370	7,7%
AFC	53 854	30,5%	67 358	28,6%	56 001	23,1%	157 812	30,1%	97 153	26,5%
AIF	59 194	33,5%	97 857	41,5%	119 537	49,4%	270 398	51,5%	161 844	44,2%
Durée moyenne de formation										
AFPR	273 h		267 h		262 h		257 h		250 h	
POE individuelle	242 h		243 h		239 h		235 h		239 h	
POE collective	311 h		309 h		314 h		310 h		322 h	
AFC	432 h		363 h		335 h		375 h		340 h	
AIF	233 h		231 h		203 h		231 h		159 h	
Aide aux frais associés à la formation (AFAP) (2)										
Nombre de bénéficiaires	191 656		40 419		44 549		73 772		48 999	
Coût global (en K€)	73 045		50 436		44 034		57 170			
Coût moyen par bénéficiaire (en €)	381		1248		988		775			
Rémunération Forfaitaire (RFPE)										
Nombre de bénéficiaires *	69 595		88 379		82 627		179 931		136 360	
Coût global (en K€)	97 672		131 692		134 676		234 596			
Coût moyen par bénéficiaire (en €)	1403		1490		1630		1304			
Coût de formation (en K€) (3)										
AFPR	44 318		27 741		29 320		45 455			
Subventions	14 654		14 383		14 201		17 464			
POE individuelle	20 000		25 339		29 153		43 048			
AFC	115 585		125 338		135 330		305 864			
AIF	60 253		129 761		175 402		387 302			
Catégories d'organismes assurant les formations (en %)										
AFPA	12 976	7,3%	15 151	6,4%	13 454	5,6%	34 872	6,6%	23 936	6,5%
Organismes de formation	1 487	0,8%	2 070	0,9%	2 538	1,0%	6 868	1,3%	3 953	1,1%
Education nationale (hors CNAM)	9 562	5,4%	10 093	4,3%	11 443	4,7%	32 809	6,2%	16 389	4,5%
Associations	26 568	15,0%	38 223	16,2%	37 074	15,3%	93 483	17,8%	59 274	16,2%
Autres (4)	126 023	71%	170 216	72%	177 694	73%	357 104	68%	262 746	71,7%
Objectifs de formation (en %)										
Qualification	4	0,0%	2	0,0%	0	0,0%	5	0,0%	8	0,0%
Certification	45 497	25,8%	70 805	30,0%	79 786	32,9%	202 776	38,6%	119 461	32,6%
Professionalisation	32 935	18,6%	46 402	19,7%	41 458	17,1%	93 544	17,8%	57 415	15,7%
Préparation à la certification	9 595	5,4%	11 559	4,9%	8 581	3,5%	17 525	3,3%	9 576	2,6%
Création d'entreprise	6 025	3,4%	9 955	4,2%	20 541	8,5%	32 806	6,2%	30 095	8,2%
Remise à niveau	8 000	4,5%	10 969	4,7%	10 664	4,4%	37 707	7,2%	21 188	5,8%
Mobilisation, aide à la définition d'un projet professionnel	8 054	4,6%	9 734	4,1%	7 057	2,9%	15 611	3,0%	9 554	2,6%
Perfectionnement, élargissement des compétences	18 880	10,7%	24 661	10,5%	22 694	9,4%	50 536	9,6%	31 939	8,7%
Adaptation poste de travail (AFPR / POE I)	47 612	27,0%	51 650	21,9%	51 388	21,2%	73 713	14,0%	78 931	21,5%
Autres	1	0,0%	12	0,0%	34	0,0%	913	0,2%	8 131	2,2%

Source : Pôle emploi

* Résultats 2017 provisoires

(1) Données définitives, fournies par la Direction Pilotage, Performance et Organisation du travail (source : SISP). NB : les données 2013 à 2015 auparavant provisoires ont été stabilisées dans le tableau de 2016.

(2) A partir de 2014, il s'agit des aides à la mobilité

(3) Les coûts des formations sont issus des données Bilan SAP

(4) 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)*

	2013		2014		2015		2016		2017	
	Nombre	%								
Nombre DEFM (source STMT)	5 969 223		6 302 107		6 612 681		6 674 138		6 710 941	
dont indemnisés	3 003 629	51%	3 033 744	48%	3 300 105	50%	3 440 807	52%	3 410 755	51%
AGEFIPH	6 192	2%	6 410	2%	4 849	1%	6 091	1%	7 781	1%
Financement Bénéficiaire	26 171	7%	27 430	6%	19 978	4%	18 739	2%	20 278	3%
Etat / Ministères / Collectivités territoriales	6 013	2%	6 409	2%	5 092	1%	6 367	1%	6 970	1%
AIF	59 194	16%	97 857	23%	119 537	23%	270 398	30%	161 844	23%
Financement Pôle emploi (dont AIF)	176 603	47%	235 749	55%	242 203	47%	525 136	59%	366 298	52%
OPCA	45 105	12%	30 073	7%	20 470	4%	15 495	2%	11 638	2%
Conseil Régional	112 693	30%	115 760	27%	138 643	27%	276 119	31%	256 617	36%
Autres	3 642	1%	4 982	1%	8 448	2%	14 284	2%	13 098	2%
Financier non connu*					79 113		27 306	3%	21 392	3%
Total des entrées en formation	376 419		426 813		518 796		889 537		704 072	

Source : Pôle emploi

* 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. Donnée disponible depuis 2015 seulement

Source : Pôle emploi

1.5.3. 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. Ainsi, en application de l'article 4 du règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014, les demandeurs d'emploi qui accomplissent une action de formation dans le cadre de leur projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) 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 2017, le nombre de bénéficiaires de l'AREF était de 86 100 soit 2,8 % des demandeurs d'emploi indemnisés. Le montant des prestations versées s'élève à 1,377 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).

En 2017, Pôle emploi a versé 27,5 M€ au titre de l'ASS-F.

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 leur droits à indemnisation au titre de l'assurance chômage. Cette aide est attribuée selon certaines conditions (la formation doit être qualifiante et concerner un métier en tension). Le montant attribué dans le cadre de la R2F est égal au dernier montant journalier de l'ARE formation (AREF), de l'ASR ou de l'ATP perçu par l'intéressé à la date d'expiration de ses droits à cette allocation et dans la limite de 652,02 € par mois. Cette aide est cofinancée par l'État et le FPSPP. Ce dispositif a été reconduit les années suivantes.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Effectifs des bénéficiaires de la R2F

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Entrées R2F						
France entière	33 270	36 990	36 260	31 854	33 740	33 050
France métropolitaine	32 360	36 010	35 130	30 860	32 680	
Bénéficiaires au 31/12 en R2F						
France entière	15 000	23 620	22 570	21 057	21 670	22 090
France métropolitaine	14 700	23 230	22 140	20 710	21 240	

Evolution du coût de la R2F

	2015	2016	2017	2018
En M€	RAP	RAP	RAP	Prévision d'exécution
R2F coût total	196,6	207	205,9	216
R2F dont coût Etat	96,6	107	50%	132

Le montant global des dépenses pour 2017 s'élève à environ 350,7 M d'€ (129M d'€ pour le stock + 214M d'€ pour le flux + actualisation des flux).

Pour l'année 2018, il a été acté une baisse de la contribution des partenaires sociaux mettant fin au principe de parité entre les co-financeurs. Les partenaires sociaux paieront sur 2018, à travers les financements du Fonds paritaire, 84 M€, l'État ayant l'ensemble du reste à charge – évalué en projet de loi de finances à 132 M€.

Pour 2019, l'État prendra en charge l'intégralité de la dépense.

- **La rémunération des demandeurs d'emploi non indemnisés**

Les données relatives à la rémunération des demandeurs d'emploi non indemnisés n'ont pu être réactualisées. Les informations ci-dessous renseignées sont issues de l'annexe formation professionnelle au projet de loi de finances pour 2018.

Le cadre législatif de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle a fortement évolué, notamment du fait de la promulgation de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale qui achève la décentralisation vers les Régions des compétences de l'Etat en matière de formation professionnelle.

Les Régions deviennent compétentes pour tous les publics de la formation professionnelle : travailleurs handicapés, personnes placées sous-main de justice et les français établis hors de France. A noter que seuls les demandeurs d'emploi résidant outre-mer ne sont pas visés par cette décentralisation.

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.

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 16/17 ans 18/20 ans 21/25 ans 26 ans et +	130,34 310,39 339,35 401,09
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

Dans ce cadre, en 2015, l'Etat a versé environ 3,97 M€ et les Conseil Régionaux 518 M€, ce qui a permis de financer plus de 628 000 mois de rémunération.

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 : 75 % d'entre eux ont en effet un niveau de qualification inférieur ou égal au BEP ou CAP, contre 55 % 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. A ce titre, le développement de la formation professionnelle constitue un axe essentiel des plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) qui rassemblent les engagements respectifs des acteurs de la politique d'emploi des travailleurs handicapés au niveau régional. De même, il s'agit d'un des principaux objectifs poursuivis par la convention multipartite pluriannuelle de mobilisation en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, convention signée le 16 novembre 2017 pour la période 2017-2020, entre l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, CHEOPS, la CNSA, la CNAMTS, la CCMSA, l'UNML, l'ADF et l'ARF, en application de l'article L. 5214-1 B du code du travail.

La réforme de la formation professionnelle, issue de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, a renforcé les compétences de la région en matière de formation professionnelle à travers une nouvelle gouvernance et lui a confié la politique de formation professionnelle des personnes handicapées ainsi que la formation relative à la lutte contre l'illettrisme. La région est notamment en charge de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle en situation de handicap et du programme d'accès aux Compétences-clés à partir du 1^{er} janvier 2015. 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'Etat 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 50 707 actions de formation pour les travailleurs handicapés et les demandeurs d'emploi en situation de handicap (contrats d'apprentissage primés compris, hors actions cofinancées avec l'État ou les conseils régionaux) contre 53 068 en 2016 (soit une baisse annuelle de 4 %) pour un budget de 111,2 M€ (-17 % par rapport à 2016). La diminution des financements de la formation en 2016 et 2017 est liée à la nouvelle stratégie des fonds qui se désengagent progressivement du financement des actions de formation qualifiantes et

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

certifiantes qui ont vocation à être réalisées et financées par le droit commun. Cette tendance devrait se confirmer sur l'exercice 2018. Par ailleurs, la baisse du montant des aides à l'alternance depuis le 1^{er} avril 2016 a effectivement eu un impact sur leur engagement financier.

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.

Données formation des publics spécifiques

	2016		2017		Taux d'évolution 2016-2017 (%)	
	Actions de formation	Budget (M€)	Actions de formation	Budget (M€)	Actions	Budget
Etat (CRP + droit commun)	526	4.2	333	2.1	- 37%	- 51%
Conseils régionaux	26 927	232.7	27 287	250.3	+ 1 %	+ 7%
Agefiph et fiphfp	53 068	133.8	50 707	111.2	- 4%	- 17%
- dont contrats prof. primés	3 045		2 444			
-dont contrat app. primés	2 407		2 467			
Effort total	80 521	370.7	78 327	363.6	- 3%	- 2%

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 (FPSP) ;
- 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'Etat 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'Etat et la Région ont été mieux définies et des organismes ont été reconnus membres du SPRO. Depuis, l'Etat 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'Etat et aux Régions en matière d'orientation. En effet, l'Etat, 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'Etat 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 :

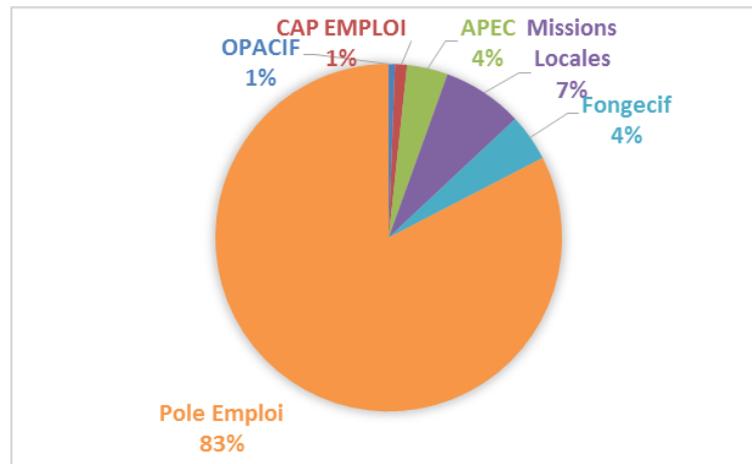
- les institutions qui interviennent dans l'orientation des jeunes, qu'ils soient élèves, étudiants ou jeunes actifs : les CIO / SCUIO, les CIDJ, les missions locales et autres structures susceptibles de s'adresser aux jeunes actifs (les organismes consulaires, l'APEC...)
- les institutions en charge 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 et défini plus précisément par un cahier des charges publié par un arrêté du ministre en charge de l'emploi du 24 juillet 2014, le conseil en évolution professionnelle constitue une offre de service d'appui à l'élaboration et la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle des actifs qui sollicitent ce conseil et, le cas échéant, des projets de formation visant à accroître leurs aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien notamment avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires.

Le conseil en évolution professionnelle est délivré par :

- les réseaux d'organismes expressément mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail en raison de leur couverture du territoire national et de leurs missions en matière de conseil et d'accompagnement. Constituant un « noyau dur » de cinq opérateurs « CÉP », ces réseaux d'organismes sont : 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.
- les organismes désignés par la Région sur le fondement de l'article L. 6111-6 du code du travail comme opérateurs régionaux du CEP, après concertation au sein du bureau du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. A ce jour, aucune Région n'a désigné d'opérateur régional.

En 2017, selon les statistiques issues de l'extranet DGEFP, on dénombre 2 048 260 bénéficiaires d'un CEP pour les niveaux 2 et 3 contre 1 541 544 en 2016 et 732 195 en 2015, caractérisant ainsi une forte montée en charge du déploiement du CEP sur les deux dernières années.



83 % des accompagnements CEP sont réalisés avec des personnes en recherche d'emploi.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel doit à ce titre permettre de renforcer le conseil en évolution professionnelle, notamment des actifs occupés, en lui conférant un financement dédié. Ainsi, les prestations de conseil en évolution professionnelle destinées aux actifs occupés seront financées via une partie de la contribution formation professionnelle. Il incombera à « France compétences » d'assurer la mission de financer le CEP des actifs occupés, hors agents publics. Ce financement représentera un montant d'environ 150 millions d'euros.

Pour assurer cette mission, France compétences mettra en place un appel à candidature dans les territoires, afin d'organiser un maillage territorial plus fin en lien avec les entreprises. Le conseil en évolution professionnelle réalisé par l'organisme retenu après appel à candidatures devra ainsi permettre au bénéficiaire d'avoir un conseil et un accompagnement déployés au plus près des personnes dans les bassins de vie et d'emploi. L'homogénéité d'accès au conseil en évolution professionnelle sera garantie par le fait que les appels d'offres régionaux seront basés sur un cahier des charges national, publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Ce cahier des charges permettra de définir précisément les finalités et les publics bénéficiaires, l'offre de services du CEP commune aux différents organismes, les modalités de mise en œuvre, ainsi que les modalités d'évaluation du CEP. Il vise à lutter contre les inégalités territoriales en garantissant aux salariés un haut niveau de qualité sur l'ensemble du territoire.

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)

Le Centre Inffo est une association de loi 1901 à but non lucratif créée par un décret du 1^{er} mars 1976. Le budget révisé 2018 indique 81 équivalents temps plein aux compétences diversifiées : spécialistes du droit, de la documentation, du marché et des pratiques de formation, des journalistes et des 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 relatif au Centre Inffo, il 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 publiques : nationales, européennes (à travers sa position de référent du CEDEFOP) et territoriales. Il a pour mission d'élaborer, de capitaliser et de diffuser l'information et la documentation d'intérêt national à destination, plus particulièrement, des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des professionnels de l'orientation et de la formation. Il réalise cette mission en liaison avec les dispositifs régionaux d'information, en particulier avec les CARIF-OREF. Il est également chargé de développer et de diffuser des supports d'information, de formation et de documentation à l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle, lesquels ont vocation à accueillir, informer, conseiller et orienter le public, mais également au grand public. Centre Inffo en ligne compte 9 sites thématiques (dont www.centre-inffo.fr et www.regions-et-formation.fr), 2 produits numériques (formacode et orientactuel), 3 sites associés (le portail orientation pour tous, le portail VAE et le site www.paritarisme-emploi-formation.fr), 2 sites de partenaires (CNEFOP et constructys). Par ailleurs, Centre Inffo porte la Com CEP, communauté de métier digitale pour les conseillers en évolution professionnelle avec l'UODC/université ouverte des compétences et le réseau des Carif-Oref. 615 membres originaires de toutes les régions sont inscrits au 24 mai 2018.

Enfin, Centre Inffo organise tous les 2 ans l'université d'hiver de la formation professionnelle. Le bilan de la 15^e UHFP organisée les 31 janvier, 1^{er} et 2 février 2018 à Biarritz est de 950 participants soit une participation en hausse de 25 %. La nouveauté a été l'organisation en parallèle d'une première UHFP dédiée aux entreprises qui a réuni 150 participants. Exceptionnellement, une 16^e UHFP dédiée à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage est prévue du 30 janvier au 1^{er} février 2019.

La collaboration entre l'État et Centre-Inffo est matérialisée par la signature le 29 janvier 2016 d'un 5^e 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 liés à l'exercice des missions de service public confiées. Par ailleurs, une feuille de route a précisé pour 2017 les attentes de l'Etat (DGEFP) pour 2 objectifs opérationnels (mettre à disposition de l'Etat une capacité d'expertise et conforter l'analyse des politiques et évolutions des systèmes de formation à l'échelle régionale). Ces objectifs ont été globalement atteints. La participation de Centre Inffo à la concertation sur l'apprentissage doit être soulignée avec notamment l'animation du groupe de travail gouvernance et financement et du groupe de travail offre de formation et certification

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 4 606 K€ en 2017 à 4 334 K€ en 2018 après application de la réserve de précaution.

Les Centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF-OREF)

Institués dans chaque région, les CARIF constituent un réseau d'opérateurs auprès des professionnels de l'orientation et de la formation. Leur base juridique est différente selon les Régions. Jusqu'en 2015, parmi les 31 structures CARIF-OREF existantes à la veille du processus de fusion des Régions, on comptait ainsi :

- 24 structures juridiquement autonomes dont 15 GIP (9 GIP à durée indéterminée et 6 GIP à durée déterminée) et 8 associations ;
- 3 services de collectivité locale ;
- 1 service d'une chambre consulaire ;
- 1 service d'un EPIC ;
- 2 services d'Établissements Publics Administratifs.

Suite à la fusion des régions, plusieurs modèles émergent concernant la mise en place des nouveaux CARIF-OREF au sein des régions qui ont fusionné : fusion des anciennes structures CARIF-OREF, absorption d'une structure par l'autre, volonté de recentrer la future structure sur les missions prévues dans le CPER ou encore volonté d'internalisation au sein du conseil régional.

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.

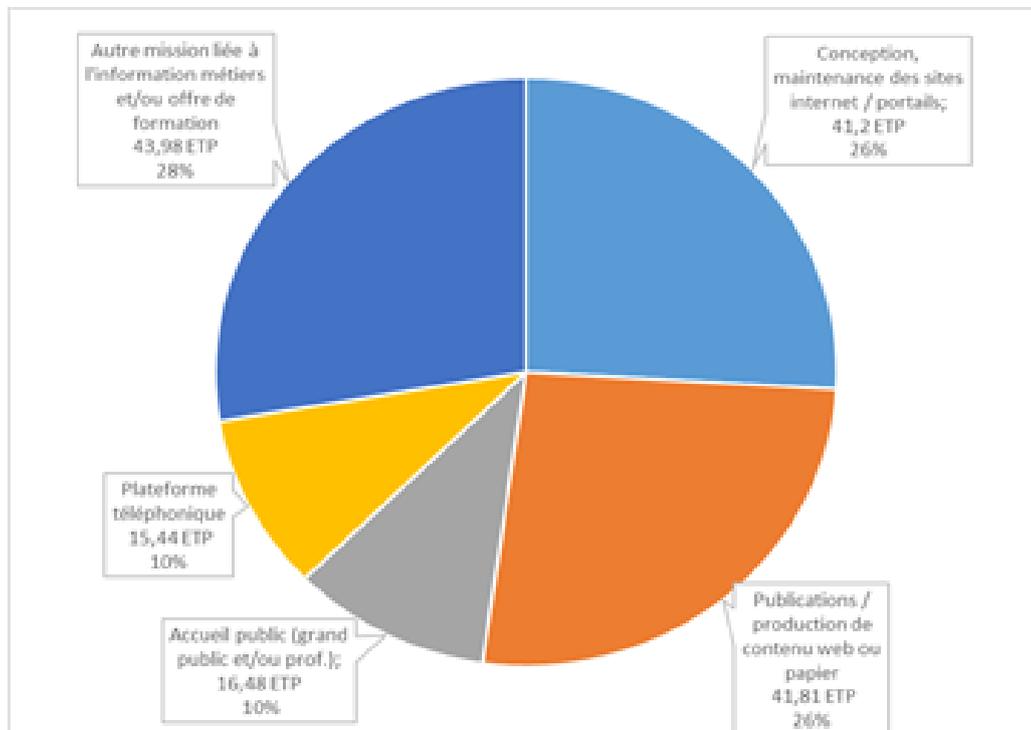
Les CARIF favorisent la formation tout au long de la vie par l'accès à l'information sur la formation professionnelle. Ils sont notamment en charge de collecter l'information sur l'offre de formation régionale. Les données contenues dans les bases régionales des CARIF sont ensuite agrégées par l'association 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.

A cette fin, la mission principale du RCO est d'agréger 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. A 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



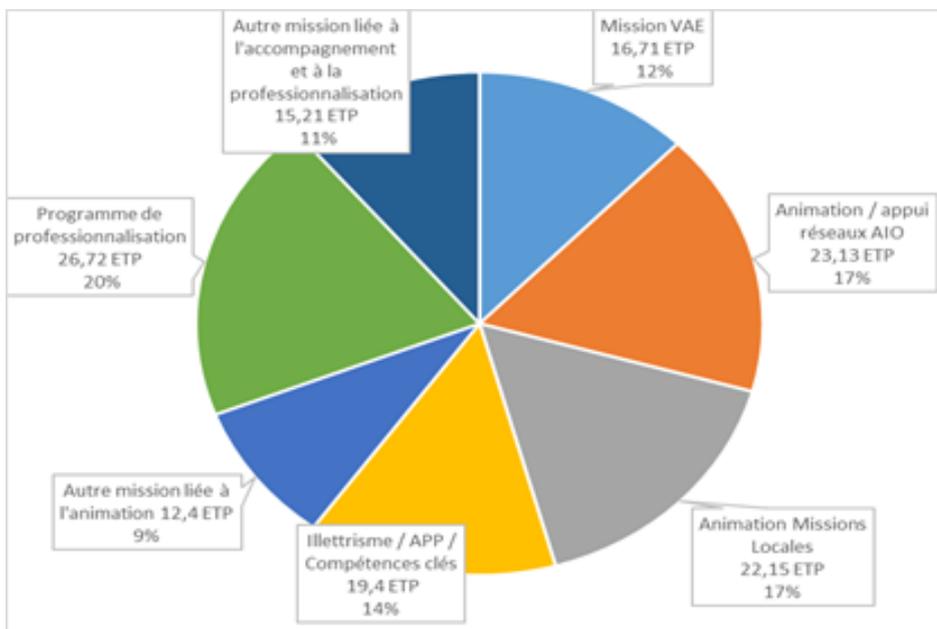
Source : Rapport d'activité du Réseau des Carif-Oref (RCO) 2015

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.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Répartition des emplois liés aux missions d'animation/professionnalisation

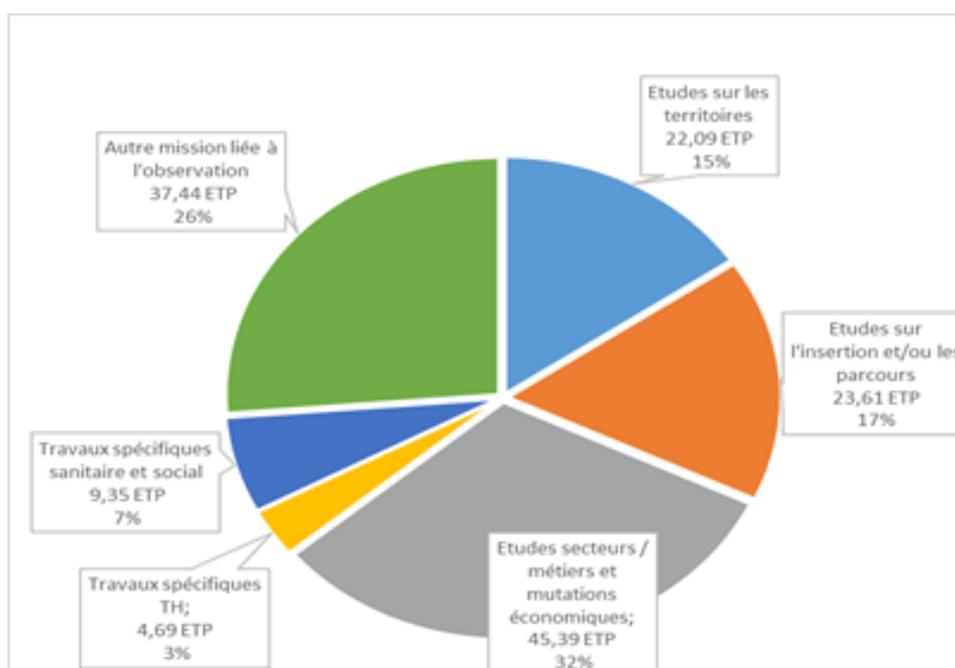


Source : Rapport d'activité du Réseau des Carif-Oref (RCO) 2015

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. A 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. 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 au 1^{er} 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 politiques 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 (rendu conforme par la loi) de commissions professionnelles consultatives 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'éducation⁴¹. Actuellement, sept ministères élaborent leur certification en s'appuyant sur les travaux menés par les commissions professionnelles consultatives où siègent les partenaires sociaux (ministères chargés de l'éducation nationale, de la santé, des affaires sociales, de l'emploi, de l'agriculture, de la jeunesse et des sports, de la culture). Cette ingénierie se traduit par des travaux conséquents de conception, d'animation et de coordination de ces structures qui regroupent actuellement entre 18 et 48 personnes, se réunissent de manière régulière et mobilisent des moyens d'encadrement de la part des ministères certificateurs.
- Un enregistrement sur demande pour tous les autres diplômes et titres à finalité professionnelle et 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 la loi et précisés par voie réglementaire, dont le respect sera examiné par la commission de France compétence en charge de la certification professionnelle à compter du 1^{er} janvier 2019

Aujourd'hui, pour instruire les dossiers et émettre un avis sur les demandes d'enregistrement à destination du ministre en charge de la formation professionnelle, la CNCP s'appuie sur un secrétariat national, au sein duquel des chargés de mission exercent assurent l'instruction des dossiers et accompagnent les organismes de certification. Le secrétariat national s'appuie également pour cette procédure d'enregistrement sur 28 correspondants régionaux placés auprès des DIRECTE ou des recteurs. Les correspondants régionaux ont essentiellement pour mission d'instruire les dossiers pour l'inscription sur demande, qui sont ensuite soumis à la CNCP pour avis.

Les décisions d'enregistrement sur demande font l'objet d'un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

A compter du 1^{er} janvier 2019, les certifications seront enregistrées sur décision du directeur de France compétences après avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle.

⁴¹ La certification professionnelle peut aussi être le fait d'organismes privés recevant une habilitation de la part du ministre de l'enseignement supérieur qui réunit des commissions pour statuer sur ces demandes.

2.2.1. Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) a été ouvert au public sur le portail de la CNCP en mai 2004. Depuis sa création, le RNCP est alimenté par les fiches descriptives des certifications, établies de manière homogène : conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les diplômes et les titres sont classés par domaine d'activité et par niveau de qualification. Les certificats de qualification professionnelle (CQP) établis par les branches professionnelles, aujourd'hui classés par domaine d'activité, le seront également par niveau de qualification, pour les CQP faisant l'objet d'une demande d'enregistrement à compter du 1er janvier 2019.

Un effort de rationalisation du nombre de fiches, en particulier dans le domaine de l'enseignement supérieur a été initié.

Certifications professionnelles enregistrées au RNCP (Certifications actives en 2017)

	Certifications actives
	2017
Certifications enregistrées de droit	8 457
dont enseignement supérieur	6 784
dont éducation nationale	551
dont travail	250
dont agriculture	127
dont jeunesse et sport	35
dont santé	15
dont travail social et intervention sociale	15
dont culture	20
dont transports	48
dont titres d'ingénieurs	612
Certifications enregistrées sur demande	2 407
dont certificats de qualification professionnelle	401
TOTAL	10 864

2.2.2. La certification professionnelle au ministère chargé de l'emploi

La possession d'un diplôme ou d'un titre est un élément essentiel de positionnement sur le marché du travail. La population adulte peu ou pas qualifiée ou possédant une qualification inadaptée étant la plus menacée par l'exclusion du marché du travail, la cohérence et l'efficacité de la politique de certification professionnelle est donc un enjeu majeur pour le ministère du travail et un levier significatif pour renforcer en amont la qualité de la formation professionnelle.

Le ministère du travail développe donc une politique de certification s'appuyant sur la conception et la délivrance des titres professionnels. Cette politique est principalement destinée à qualifier des personnes en situation de fragilité sur le marché du travail et à favoriser ainsi leur retour, leur maintien dans l'emploi ainsi qu'une politique de promotion sociale tout au long de la vie active.

Les titres 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. Ceci favorise l'accès au titre parfois progressif pour des publics adultes ou d'attester des compétences acquises en cas d'échec partiel à l'examen.

Il existe aujourd'hui 247 titres du ministère de l'emploi, qui couvrent notamment 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 sept commissions professionnelles consultatives (CPC) spécialisées.

Ces certifications s'inscrivent en complémentarité des certifications de branches du fait du statut majoritaire de demandeur d'emploi des candidats (61 %) et en alternative à celles-ci dans une logique de filière mais aussi parce qu'un actif peut souhaiter obtenir une certification ne se limitant 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 : en 2017, plus de 2 000 contrats d'apprentissage préparant à des titres professionnels ont été recensés dans la base Ariane du ministère du travail, ces données étant toutefois certainement très en-deçà du niveau réel de contrats (du fait de l'absence d'obligation de saisie du code des diplômes et titres professionnels dans cet outil).

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 2017, le nombre de candidats aux titres professionnels était de 182 863 (+21,6 % par rapport à 2016). En 8 ans, ce chiffre a doublé témoignant du dynamisme de cette politique. Avec un taux de réussite aux examens de 74,4 %, 136 011 candidats ont pu acquérir une qualification en 2017 (+18,7 %).

En outre, six mois après les épreuves, 69,2 % des titulaires de titres ont accédé à un emploi contre 43,3 % pour ceux qui ont échoué aux épreuves. Ce taux d'accès est de 55,5 % 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 :

- 57,8 % 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 et/ou de manque d'expérience des candidats ;
- les titres professionnels permettent aux entreprises de recruter des professionnels maîtrisant leur métier : pour 81,1 % des entreprises, les certifiés recrutés maîtrisent les techniques de base et pour 62,3 %, les techniques avancées de leur métier ;
- les titres professionnels assurent aux entreprises de recruter des salariés opérationnels : pour 87,4 % 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 délivrés par l'État ou au nom de l'État, inscrits de droit au RNCP.

• Evolution d'ensemble

En 2017, près de 40 500 candidats se sont présentés devant un jury en vue d'obtenir par la validation des acquis de l'expérience (VAE) un diplôme ou un titre délivré par l'Etat (hors ministères de la Culture et ministère de l'Agriculture, pour lesquels les données sont provisoires), soit une hausse de 5 % par rapport à 2016. Parmi eux, un peu plus de 24 000 ont obtenu la certification visée (validation complète), un chiffre en hausse pour la première fois depuis 2011 (+6 % de 2017 à 2016, contre en moyenne -5 % par an de 2011 à 2016). Cette inversion de tendance provient principalement d'une forte hausse de l'accès aux titres du ministère chargé de l'Emploi.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

- **Les données par ministère certificateur**

En 2017, l'Éducation nationale reste le principal certificateur. Avec environ 12 700 certifications, un chiffre en légère baisse depuis 2016 (-1 % entre 2016 et 2017), il concentre plus de la moitié des certifications délivrées par VAE en 2017.

Le ministère en charge de l'emploi se place en deuxième position avec près de 4 500 certifications obtenues, soit un doublement par rapport à 2016. Cette augmentation fait 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 ». Piloté au niveau national par la DGEFP, l'Afpa et Pôle Emploi, l'expérimentation avait pour particularité de proposer des parcours accélérés (6 mois maximum) de VAE collective qui ouvrent la possibilité de suivre une formation complémentaire avant le passage en jury. Le taux de réussite totale ministère en charge de l'emploi est en revanche moins élevé en 2017 (60 %) qu'en 2016 (73 %).

En contraste, le nombre de certifications délivrées par le ministère en charge de la santé et des affaires sociales accuse une baisse de 24 % par rapport à 2016, avec environ 3 700 certifications délivrées par VAE. Une explication possible pourrait être un effet de substitution entre des certifications assez proches de ce ministère et du ministère chargé de l'emploi : une partie des candidats pourraient s'être inscrits dans les démarches de VAE collective proposées par le ministère de l'emploi (par exemple pour le diplôme d'Auxiliaire de vie sociale).

Le ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche est le quatrième certificateur avec 2 600 certifications obtenues (+14 % par rapport à 2016).

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			
	2016	2017	Δ 2016/2017	Δ 2012/2017	2016	2017	Δ 2016/2017	Δ 2012/2017
Ministère de l'Éducation nationale (CAP au BTS)	27 828	29 171	5%	-7%	18 660	18 134	-3%	-13%
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche	5 501	5 442	-1%	-19%	3 619	3 805	5%	-12%
Ministère de l'Agriculture (1)	710	858	ND	ND	360	373	ND	ND
Ministère chargé de la Santé et des affaires sociales	11 699	12 839	10%	-21%	11 450	9 507	-17%	-41%
Ministère chargé de l'Emploi (2)	8 754	9 504	9%	24%	3 035	7 473	147%	19%
Ministère de la Jeunesse et des sports (3)	2 246	2 589	15%	ND	1 290	1 289	0%	ND
Ministère de la Défense	241	180	-25%	-17%	142	124	-13%	-43%
Ministère de la Culture (4)	ND	437	ND	ND	ND	345	ND	ND
Ministère de l'Écologie	106	399	276%	122%	277	128	-54%	49%
Ensemble des ministères certificateurs, hors ministères de l'Agriculture et de la Culture	56 375	60 124	7%	ND	38 473	40 460	5%	ND

Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

ND : non disponible.

(1) Les données de l'année 2017 du ministère de l'Agriculture ne prennent en compte que les candidats aux diplômes de l'enseignement technique. Les données des diplômes d'enseignement supérieur ne sont pas encore disponibles. En 2016, lorsqu'on ne prend en compte que les candidats aux diplômes de l'enseignement technique, le nombre de candidats recevables est de 644, et le nombre de candidats présentés de 345.

(2) En 2015, la méthode de calcul du nombre de certifications complètes délivrées au ministère chargé de l'Emploi 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 2012 et 2017 doit donc être interprétée avec prudence.

(3) Les données du ministère de la Jeunesse et des sports ne sont pas disponibles pour 2012.

(4) Les données du ministère de la Culture ne sont pas disponibles pour 2016, et sont provisoires pour 2017.

Nombre de certifications complètes délivrées

Année	Ministère de l'Education nationale (CAP au BTS)	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche	Ministère de l'Agriculture (1)	Ministère chargé de la Santé et des affaires sociales	Ministère chargé de l'Emploi (2)	Ministère de la Jeunesse et des sports	Ministère de la Défense	Ministère de la culture (3)	Ministère de l'Ecologie	Ensemble des ministères certificateurs, hors ministères de l'Agriculture et de la Culture
2003	6 958	827	76	1 566	952	365	ND	ND	ND	ND
2004	10 778	1 282	165	3 192	1 721	586	ND	ND	ND	ND
2005	12 668	1 655	202	4 224	3 191	682	30	ND	ND	ND
2006	13 636	1 842	237	5 013	4 514	614	53	14	33	25 705
2007	13 855	2 154	257	7 316	5 478	562	51	396	15	29 431
2008	14 127	2 016	338	5 719	5 482	614	185	498	9	28 152
2009	14 813	2 154	401	8 308	5 580	442	266	97	9	31 572
2010	13 220	2 225	370	7 578	5 479	528	378	56	14	29 422
2011	13 561	2 397	431	7 047	5 912	610	375	51	39	29 941
2012	13 628	2 370	352	6 518	4 810	496	181	292	30	28 033
2013	13 805	2 544	340	6 133	3 894	408	126	210	24	26 934
2014	13 400	2 591	348	5 273	3 567	432	90	ND	27	25 380
2015	13 153	2 589	285	4 965	3 063	474	89	ND	24	24 357
2016	12 836	2 276	261	4 890	2 224	519	114	ND	22	22 881
2017	12 656	2 596	246	3 717	4 455	641	98	200	40	24 203

Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

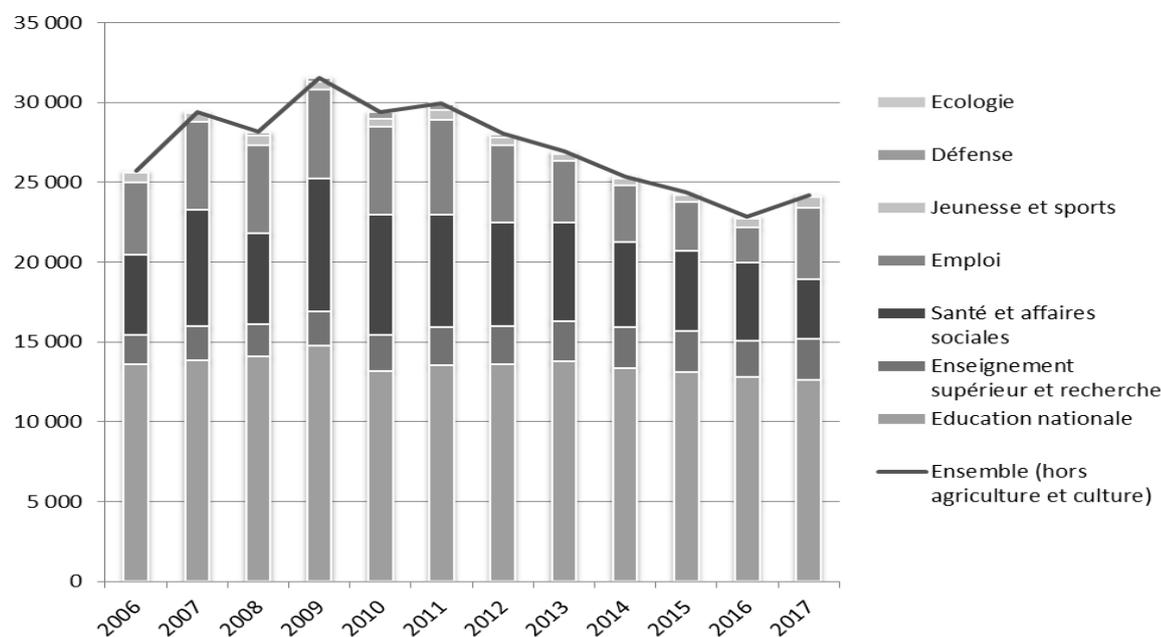
ND : non disponible.

(1) Les données du ministère de l'Agriculture de l'année 2006 et de l'année 2017 ne prennent en compte que les candidats aux diplômes de l'enseignement technique.

(2) En 2015, la méthode de calcul du nombre de certifications complètes délivrées au ministère chargé de l'Emploi 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.

(3) Les données du ministère de la Culture ne sont pas disponibles pour 2016, et sont provisoires pour 2017.

Evolution 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'Education nationale et de l'Enseignement supérieur et de la recherche 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 2016

1.1. Présentation générale

En 2016, 68 000 organismes de formation professionnelle continue⁴² ont réalisé un chiffre d'affaires de 14,3 milliards d'euros. Leur nombre ainsi que leur chiffre d'affaires sont relativement stables par rapport à 2014⁴³ (tableau 1).

Tableau 1 : Les organismes de formation et leur chiffre d'affaires en 2016

	Organismes (en nombre)	Évolution 2014/2016 (en %)	Chiffres d'affaires (1) (en millions d'euros)	Évolution 2014/2016 (en %)
Ensemble	68 000	-0,7	14 327	0,2
Selon le statut (en %)				
Privé à but lucratif	54,7	-0,2	52,8	3,9
Privé à but non lucratif	18,5	-2,1	23,7	-2,9
Formateurs individuels	24,3	0,0	3,2	0,6
Public et parapublic	2,5	-6,9	20,3	-5,3

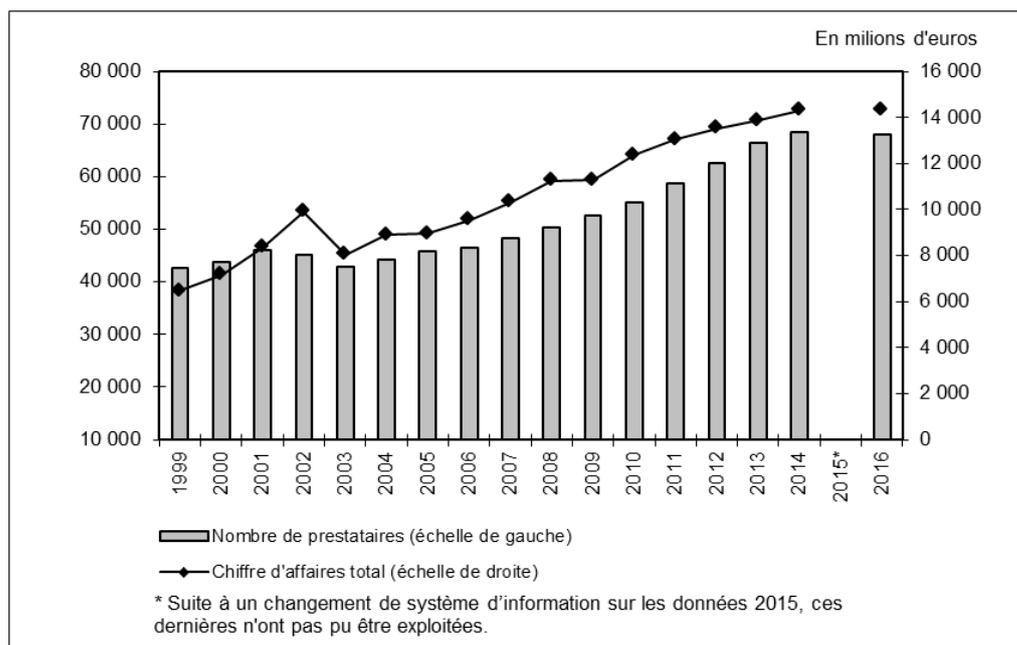
(1) Ressources pour les prestataires publics ou parapublics

Note : Suite à un changement de système d'information sur les données 2015, ces dernières n'ont pas pu être exploitées.

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

L'activité est cependant contrastée selon le statut juridique des prestataires. Toujours dynamique pour les organismes du secteur privé à but lucratif (leur chiffre d'affaire augmente de 3,9 % entre 2014 et 2016), elle se stabilise pour les formateurs individuels. Elle est en léger recul pour les organismes du secteur privé à but non lucratif, après plusieurs années de hausse, ainsi que pour les organismes du secteur public et parapublic dont l'activité est davantage fluctuante. Le nombre d'organismes semble se stabiliser après de nombreuses années de hausse provenant principalement des formateurs individuels et des organismes du secteur privé (graphique 1).

Graphique 1 : Prestataires et chiffre d'affaires de 1999 à 2016



⁴² 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 intégrés dans le périmètre considéré.

⁴³ Suite à un changement de système d'information sur les données 2015, ces dernières n'ont pas pu être exploitées.

Mais si le secteur de la formation est plutôt atomisé, les plus gros organismes concentrent néanmoins une part importante de l'activité : 1 % des organismes réalisent à eux seuls un peu moins de la moitié (45,5 %) du chiffre d'affaires du secteur.

1.2. Des organismes de formation principalement privés

En 2016, 97 % des organismes de formation sont issus du secteur privé, part quasi-constante depuis 1999. Les organismes à but lucratif représentent 55 % du total de ces organismes ; viennent ensuite les formateurs individuels (24 %), puis les organismes à but non lucratif (19 %). Les organismes du secteur privé réalisent plus des trois quarts du chiffre d'affaires.

1.3. Le nombre de stagiaires formés continue d'augmenter

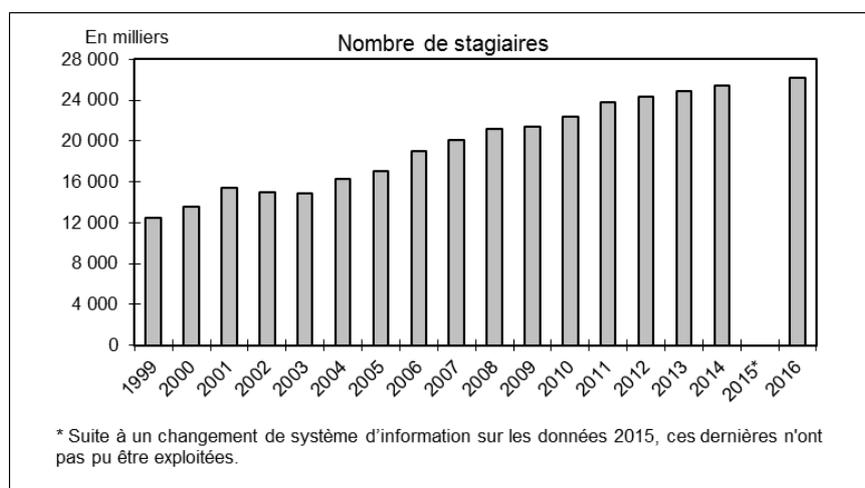
Le nombre de stagiaires formés continue d'augmenter en 2016 (graphique 2). Sur un peu plus de 26 millions de stagiaires formés (tableau 2), presque 23 millions ont été accueillis dans les centres de formation du secteur privé, soit 87 % du total.

Tableau 2 : Nombre de stagiaires en 2016

	Nombre de stagiaires (en milliers)	Évolution 2014/2016 (en %)
Ensemble	26 184	3,1
Selon le statut (en %)		
Privé à but lucratif	56,2	6,1
Privé à but non lucratif	22,9	-4,5
Formateurs individuels	7,9	15,4
Public et parapublic	13,0	-1,5

Note : Suite à un changement de système d'information sur les données 2015, ces dernières n'ont pas pu être exploitées.
Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares

Graphique 2 : Nombre de stagiaires de 1999 à 2016



Définition

Les organismes considérés comme des organismes de formation continue sont ceux qui renseignent un bilan pédagogique et financier.

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 respectueuse du quadripartisme dans sa composition ;
- une clarification des missions de service public et des activités concurrentielles menées par deux filiales « AFPA accès à l'emploi » et « AFPA entreprises » créées et qui seront rendues opérationnelles à compter du 1^{er} janvier 2018, à l'issue du transfert des contrats de travail ;
- une maîtrise pleine et entière de son patrimoine immobilier après le transfert de 116 sites propriété de l'Etat 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 pour le maintien ou l'évolution dans l'emploi.

Bilan 2017

De manière générale, en 2017, les entrées stagiaires ont baissé de -10,1 % par rapport à 2016 et les heures de formation ont baissé de -3% durant la même période.

- **Entrées en formation et heures de formation dispensées (cf. tableaux 1 et 2)**

143 047 actifs sont entrés en formation en 2017 (-10,1 % par rapport à 2016), dont 85 221 demandeurs d'emploi (soit une hausse de 10,6 % par rapport à 2015 mais une baisse de -15,3 % par rapport à 2016), et 57 826 salariés (soit une baisse de -1,1 % par rapport à 2016). Ainsi, les demandeurs d'emploi restent majoritaires : ils ont représenté 59,5 % des stagiaires entrés en formation à l'AFPA en 2017.

Cette tendance se confirme en 2018 : les demandeurs d'emploi représentant 58,6 % des stagiaires entrés en formation au 1^{er} semestre 2018.

54 533 760 heures de formation ont été dispensées (hors enseignement à distance) en 2017 (soit une baisse de 3 % par rapport à 2016) et 24 064 859 heures sur le 1^{er} semestre 2018 (soit une baisse de 23,2 % par rapport au 1^{er} semestre 2017).

Les heures de formation des demandeurs d'emploi représentent 82,12 % des heures de formation dispensées en 2017. Le nombre d'heures de formation des salariés continue son évolution à la hausse soit +6,6 % par rapport à 2016.

En 2017, les heures de pré-qualification ou pré-formation ont représenté un total de 2,4 millions d'heures en baisse de 12,3 % par rapport à 2016, et les heures de pré-insertion 0,8 millions d'heures en baisse de -9,7 % par rapport à 2016.

Tableau 1 : Nombre de stagiaires entrés en formation et nombre d'heures de formation dispensées en 2016, 2017 et au 1er semestre 2018.

Années 2016-2017 Hts et Stagiaires entrés par type	HTS		Variation	Stagiaires entrés		Variation
	2016	2017	2017/2016	2016	2017	2017/2016
Formation professionnelle	52 540 979	51 261 435	-2,4%	142 359	128 159	-10,0%
Pré-formation	2 807 547	2 462 993	-12,3%	12 397	11 541	-6,9%
Pré-insertion	895 812	809 332	-9,7%	4 285	3 347	-21,9%
Total	56 244 338	54 533 760	-3,0%	159 041	143 047	-10,1%

1er Semestre 2017-2018 Hts et Stagiaires entrés par type	HTS		Variation	Stagiaires entrés		Variation
	06/2017	06/2018	2018/2017	06/2017	06/2018	2018/2017
Formation professionnelle	29 430 975	22 590 079	-23,2%	67 807	55 489	-18,2%
Pré-formation	1 396 449	1 164 986	-16,6%	6 558	5 105	-22,2%
Pré-insertion	503 611	309 794	-38,5%	2 045	1 436	-29,8%
Total	31 331 035	24 064 859	-23,2%	76 410	62 030	-18,8%

Tableau 2 : Nombre de stagiaires entrés en formation et nombre d'heures de formation dispensées en 2016, 2017 et au 1er semestre 2018 par dispositif.

Années 2016-2017 Hts et Stagiaires entrés par mesure	HTS		Variation	Stagiaires entrés		Variation	Stagiaires en Formation		Variation
	2016	2017	2017/2016	2016	2017	2017/2016	2016	2017	2017/2016
Migrants	-	147 454	-	-	608	-	-	608	N/A
Etat Publics spécifiques	696 397	1 091 521	56,7%	1 114	1 364	22,4%	1 601	2 066	29,0%
Organismes institutionnels	7 727 190	7 151 878	-7,4%	29 714	20 486	-31,1%	31 507	29 379	-6,8%
Collectivités territoriales	33 687 755	32 098 582	-4,7%	60 066	53 000	-11,8%	80 096	75 671	-5,5%
Organismes paritaires	4 674 371	4 117 719	-11,9%	8 922	9 400	5,4%	11 799	11 975	1,5%
Emplois d'avenir	307 191	174 044	-43,3%	743	363	-51,1%	1 411	773	-45,2%
Ss-total Demandeurs d'emplois	47 092 904	44 781 198	-4,9%	100 559	85 221	-15,3%	126 414	120 472	-4,7%
Militaires	1 148 827	1 147 086	-0,2%	1 316	1 240	-5,8%	2 037	1 969	-3,3%
CIF	3 767 097	4 045 374	7,4%	4 274	4 390	2,7%	6 422	6 914	7,7%
Alternance	1 078 684	1 214 435	12,6%	4 559	4 816	5,6%	6 756	7 416	9,8%
Entreprises	3 142 365	3 324 099	5,8%	47 510	46 559	-2,0%	50 096	49 913	-0,4%
Autres salariés	14 461	21 568	49,1%	823	821	-0,2%	831	908	9,3%
Ss-total Salariés	9 151 434	9 752 562	6,6%	58 482	57 826	-1,1%	66 142	67 120	1,5%
Total	56 244 338	54 533 760	-3,0%	159 041	143 047	-10,1%	192 556	187 592	-2,6%

1er Semestre 2017-2018 Hts et Stagiaires entrés par mesure	HTS		Variation	Stagiaires entrés		Variation	Stagiaires en Formation		Variation
	06/2017	06/2018	2018/2017	06/2017	06/2018	2018/2017	06/2017	06/2018	2018/2017
Migrants	43 444	296 113	-	136	683	-	136	1 142	N/A
Etat Publics spécifiques	557 806	408 927	-26,7%	758	539	-28,9%	1 460	1 130	-22,6%
Organismes institutionnels	4 889 864	2 699 269	-44,8%	10 021	6 665	-33,5%	18 916	11 140	-41,1%
Collectivités territoriales	18 430 499	13 225 965	-28,2%	31 463	23 908	-24,0%	54 132	39 923	-26,2%
Organismes paritaires	2 098 377	2 330 448	11,1%	4 527	4 465	-1,4%	7 100	7 199	1,4%
Emplois d'avenir	107 219	43 452	-59,5%	222	94	-57,7%	634	289	-54,4%
Ss-total Demandeurs d'emplois	26 127 208	19 004 174	-27,3%	47 127	36 354	-22,9%	82 378	60 823	-26,2%
Militaires	595 612	550 712	-7,5%	598	520	-13,0%	1 324	1 191	-10,0%
CIF	2 113 463	2 276 725	7,7%	1 963	2 089	6,4%	4 486	4 736	5,6%
Alternance	639 311	688 492	7,7%	2 465	2 369	-3,9%	5 068	5 288	4,3%
Entreprises	1 832 661	1 528 353	-16,6%	22 789	19 785	-13,2%	26 147	22 626	-13,5%
Autres salariés	22 781	16 405	-28,0%	1 468	913	-37,8%	1 581	967	-38,8%
Ss-total Salariés	5 203 827	5 060 685	-2,8%	29 283	25 676	-12,3%	38 606	34 808	-9,8%
Total	31 331 035	24 064 859	-23,2%	76 410	62 030	-18,8%	120 984	95 631	-21,0%

Formation professionnelle

LES ORGANISMES DE FORMATION

- **Durée moyenne des formations (cf. Tableau3)**

La durée moyenne de l'ensemble des formations a augmenté de 2,2 % alors qu'elle était en baisse de -6,3 % en 2016 et de -3,3 % en 2015. Au premier semestre 2018, elle baisse de nouveau de -1,7 %.

En 2017, la durée moyenne des formations des demandeurs d'emploi est de 532 heures et de 171 heures pour les salariés.

La durée moyenne des formations dans le cadre d'un congé individuel de formation atteint 952 heures.

Tableau 3 : Durée moyenne des formations dispensées en 2016, 2017 et au 1^{er} semestre 2018 par dispositif.

Années 2016-2017 Durée moyenne par mesure-en HTS	2016		2017		Variation	
	Formation (1)	Ensemble (2)	Formation (1)	Ensemble (2)	Formation (1)	Ensemble (2)
Migrants	-	-	399	398	-	-
Etat Publics spécifiques	772	757	824	815	6,8%	7,7%
Organismes institutionnels	293	274	381	357	30,1%	30,6%
Collectivités territoriales	671	639	646	617	-3,6%	-3,4%
Organismes paritaires	562	531	478	464	-15,0%	-12,5%
Emplois d'avenir	361	354	402	407	11,4%	15,2%
Ss-total Demandeurs d'emplois	567	531	561	532	-1,0%	0,2%
Militaires	902	899	926	922	2,7%	2,5%
CIF	958	946	959	952	0,1%	0,6%
Alternance	271	273	272	266	0,6%	-2,7%
Entreprises	75	65	82	72	9,1%	11,9%
Autres salariés	33	32	52	54	58,7%	68,3%
Ss-total Salariés	193	159	199	171	3,6%	7,4%
Total	428	381	428	390	0,0%	2,2%

(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.

1er Semestre 2017-2018 Durée moyenne par mesure-en HTS	06/2017		06/2018		Variation	
	Formation (1)	Ensemble (2)	Formation (1)	Ensemble (2)	Formation (1)	Ensemble (2)
Migrants	409	408	391	391	-4,3%	-4,1%
Etat Publics spécifiques	808	787	774	778	-4,3%	-1,2%
Organismes institutionnels	408	385	350	324	-14,3%	-15,9%
Collectivités territoriales	634	603	620	603	-2,2%	0,0%
Organismes paritaires	484	475	541	527	11,9%	11,1%
Emplois d'avenir	387	402	328	328	-15,2%	-18,4%
Ss-total Demandeurs d'emplois	555	527	551	529	-0,7%	0,5%
Militaires	919	918	957	954	4,1%	4,0%
CIF	274	266	972	964	255,3%	263,0%
Alternance	965	958	260	259	-73,1%	-73,0%
Entreprises	93	81	93	83	0,4%	2,3%
Autres salariés	34	37	33	36	-5,3%	-3,2%
Ss-total Salariés	219	185	234	205	7,0%	10,4%
Total	443	403	430	396	-3,0%	-1,7%

(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.

• Coût de revient de l'heure de formation

Les principes de la comptabilité analytique de l'Afpa ayant évolué en 2017, il n'est plus pertinent de comparer les données de 2016 et de 2017. L'application de ces nouveaux principes donne un coût complet de production au niveau de l'EPIC hors coûts relevant du périmètre transféré aux filiales (notamment les coûts de commercialisation) de 11,50 € par HTS pour 2017. Pour mémoire, le coût de revient ^[1] moyen d'une heure de formation (hors formation à distance) était de 11 € en 2016 et de 11,48 € en 2015.

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. 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 chargé de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. 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, maillage territorial qui lui assure un ancrage important en France métropolitaine et ultramarine, ainsi qu'en Europe et à l'international. En 2018, le Cnam 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 227 diplômes ou titres à finalité professionnelle actuellement enregistrés au RNCP : 17 au niveau III, 78 au niveau II et 132 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 plus de 60 000 auditeurs et délivre plus de 13 000 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 2016, les établissements secondaires publics sont regroupés au sein de 135 groupements d'établissements (Greta) pour mettre en commun leurs moyens en personnels, en locaux et en équipements et répondre aux besoins de formation continue. En six ans, la carte des Greta s'est resserrée de 38 % (216 Greta en 2010).

Le réseau national des Greta a accueilli 480 500 stagiaires pour un volume global de 49,7 millions d'heures-stagiaires. En un an, le nombre des heures-stagiaires réalisées a progressé de 3 % tandis que celui des stages a au contraire diminué de 2,5 %, ce qui provoque une augmentation de la durée moyenne de stage (+6 %) qui passe de 98 à 103 heures. En 2017, les données provisoires indiquent un même recul (-6 %) des deux indicateurs, sans impact sur la durée moyenne de stage.

Avec 496,4 millions d'euros, le chiffre d'affaires progresse de 4 %, tiré par une nouvelle accélération (+8%) de la commande publique. Toutefois, cette évolution ne rattrape pas complètement le décrochage des financements privés enregistré en 2015 : calculé en euros constants (base 100 en 2015), le chiffre d'affaires n'atteint pas la barre des 500 millions d'euros au-dessus de laquelle il se maintenait depuis 2010. Les données provisoires indiquent cette fois une progression de 1 à 2 % du chiffre d'affaires, dans un contexte de révision importante du format de l'enquête.

Encore à parité avec les fonds privés en 2008, année marquée par la crise économique, la part des fonds publics dans le financement des actions de formation continue des Greta ne cesse de se renforcer depuis. En 8 ans, elle a augmenté de 12 points pour atteindre 62 % en 2016 (58 % encore à confirmer pour 2017). Les fonds publics financent la formation continue de publics spécifiques, en particulier les demandeurs d'emploi qui constituent aujourd'hui un public cible des Greta. Les fonds privés proviennent des entreprises et des organismes paritaires collecteurs agréés dans le cadre du financement de la formation continue, ainsi que de l'autofinancement des bénéficiaires des prestations.

La hausse d'activité concerne 8 académies sur 10 (de +1 % à Clermont-Ferrand à +37 % à Mayotte). Sept académies enregistrent au contraire une baisse de leurs résultats financiers (de -1 à -8 % dans les académies d'Orléans-Tours, Nice, Caen, Nancy, Rennes et Bordeaux et jusqu'à -28 % pour la Martinique).

La part des fonds publics dans le financement des actions des Greta est majoritaire partout sauf dans les académies de Paris, Dijon, Bordeaux et la Martinique (de 33 à 40 %). Ailleurs, elle varie de 56 % (Lyon) à 85 % (la Guadeloupe).

**Répartition du chiffre d'affaires (CA) par région académique et académie
selon l'origine du financement en 2016, en milliers d'euros.**

Académies et régions académiques	CA fonds publics	CA fonds privés	% fonds publics	Total CA	% CA total	CA hors GIP FCIP
Clermont-Ferrand	10 315	5 747	64,2	16 062	454,7	15 990
Grenoble	19 528	10 766	64,5	30 294	857,6	29 361
Lyon	10 899	8 603	55,9	19 502	552,1	18 582
Auvergne-Rhône-Alpes	40 742	25 116	61,9	65 858	1864,4	63 932
Besançon	6 592	2 580	71,9	9 173	259,7	8 529
Dijon	5 880	10 865	35,1	16 745	474,1	15 939
Bourgogne-Franche-Comté	12 472	13 446	48,1	25 918	733,7	24 468
Bretagne (Rennes)	12 366	7 145	63,4	19 511	552,3	19 032
Centre-Val de Loire (Orléans-Tours)	10 147	6 438	61,2	16 584	469,5	13 506
Corse	1 290	555	69,9	1 845	52,2	1 752
Nancy-Metz	17 156	5 484	75,8	22 640	640,9	17 250
Reims	8 901	4 904	64,5	13 805	390,8	12 983
Strasbourg	7 972	4 246	65,2	12 219	345,9	9 389
Grand Est	34 029	14 634	69,9	48 664	1377,7	39 621
Amiens	10 785	4 623	70,0	15 408	436,2	15 070
Lille	14 419	8 905	61,8	23 324	660,3	22 530
Hauts-de-France	25 204	13 527	65,1	38 732	1096,5	37 600
Créteil	24 392	14 815	62,2	39 207	1110,0	37 490
Paris	8 987	17 866	33,5	26 853	760,2	22 229
Versailles	18 431	7 569	70,9	25 999	736,0	25 148
Île-de-France	51 810	40 250	56,3	92 060	2606,2	84 866
Caen	8 066	5 389	59,9	13 454	380,9	12 561
Rouen	12 933	7 123	64,5	20 055	567,8	19 434
Normandie	20 998	12 511	62,7	33 509	948,6	31 994
Bordeaux	8 764	12 097	42,0	20 861	590,6	20 094
Limoges	5 789	2 348	71,1	8 137	230,4	8 006
Poitiers	8 133	1 912	81,0	10 045	284,4	9 852
Nouvelle-Aquitaine	22 686	16 358	58,1	39 044	1105,3	37 953
Montpellier	18 292	6 906	72,6	25 198	713,3	23 502
Toulouse	14 621	9 267	61,2	23 888	676,3	23 384
Occitanie	32 913	16 172	67,1	49 086	1389,6	46 885
Pays de la Loire (Nantes)	12 078	7 599	61,4	19 677	557,0	18 476
Aix-Marseille	15 832	6 769	70,1	22 601	639,8	22 103
Nice	8 134	4 097	66,5	12 231	346,3	11 403
Provence-Alpes-Côte d'Azur	23 966	10 866	68,8	34 832	986,1	33 505
France métropolitaine	300 701	184 618	62,0	485 319	13739,2	453 591
Guadeloupe	2 578	456	85,0	3 034	85,9	2 694
Guyane	1 720	437	79,7	2 158	61,1	1 902
Martinique	875	1 316	39,9	2 192	62,1	1 930
Mayotte	174	35	83,3	209	5,9	209
La Réunion	2 476	1 057	70,1	3 532	100,0	2 384
DOM	7 823	3 302	70,3	11 125	314,9	9 120
France métropolitaine + DOM	308 524	187 920	62,1	496 444	14054,2	462 711

© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DOM y compris Mayotte.

Sources : MEN-MESRI-DEPP/ Enquête n° 63 "Bilan des actions de formation continue dans les Greta et Cafoc".

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 devant être ramené au niveau de 130 en 2017.

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) x (durée en heures des prestations).

Sources

MEN-MESRI-DEPP, Enquête n° 63 « Bilan des actions de formation continue dans les Greta et GIP FCIP (Cafoc) ».

Pour en savoir plus

<http://eduscol.education.fr/>

SIXIÈME PARTIE

Le contrôle de la formation professionnelle

L'Etat exerce un contrôle administratif et financier auprès des acteurs de la formation professionnelle (employeurs, organismes de formation et organismes collecteurs et/ou gestionnaires des fonds de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage).

En 2017, la DGEFP et les DI(R)ECCTE ont engagé 1 621 contrôles portant sur 1,17 milliards d'euros.

1. Présentation du champ d'intervention des services de contrôle des DIRECCTE / DIECCTE et de la DGEFP

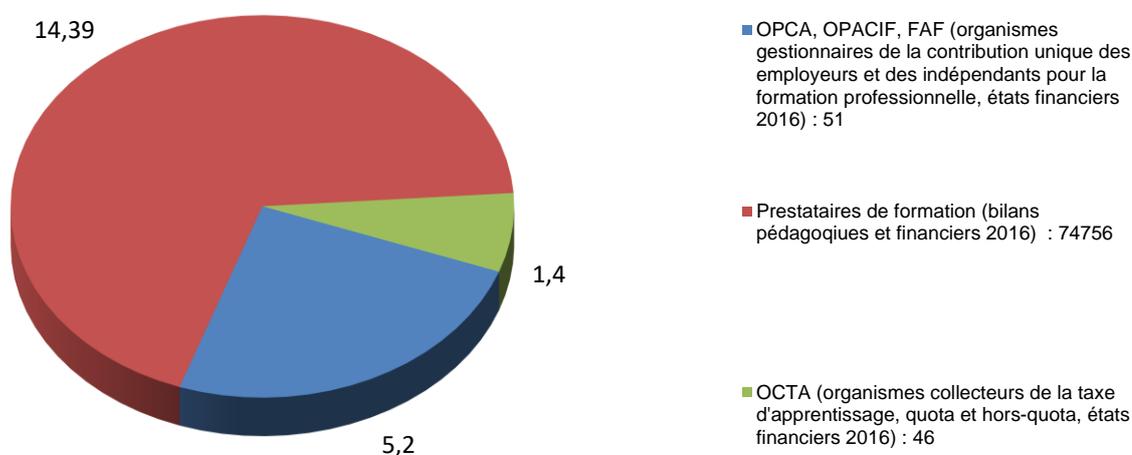
1.1. Champ du contrôle de la formation professionnelle

L'Etat 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 (5,2 milliards d'euros), sur l'usage des fonds reçus par les prestataires de formation quelle que soit l'origine des financements (14,39 milliards d'euros) ainsi que sur l'usage des fonds versés au titre de l'apprentissage hors fraction régionale (1,4 milliards d'euros).

20,99 Milliards d'euros *



* Les 20,99 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'Etat. 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.

Cette compétence de contrôle induit d'autres activités :

- Les services assurent le traitement et le suivi des déclarations des organismes de formation : 15 610 demandes de nouveaux organismes ont été traitées en 2017 dont 13 191 ont été enregistrées et 2 419 demandes ont été refusées, 74 756 bilans pédagogiques et financiers ont été réceptionnés par les services dont 5 440 néants, enfin 1 178 cessations d'activité ont été enregistrées et 14 044 caducités de déclarations ont été prononcées.
- Ils fournissent, dans le cadre de leur champ d'intervention, toutes les informations nécessaires aux prestataires de formation lors des différentes phases déclaratives inhérentes à la vie d'un organisme de formation (enregistrement, modification des éléments de la déclaration d'activité, bilan pédagogique et financier, obligations juridiques et comptables, droits des stagiaires et documents à leur remettre) et assurent l'information du public sur les questions d'accès à la formation.

A ce titre, en 2017, les agents des services ont été fortement sollicités suite à la réingénierie du système d'information permettant aux organismes de déclarer leur activité. En effet, l'ensemble des organismes a été contacté pour leur indiquer le nouveau processus de dépôt du bilan pédagogique et financier et chaque service a fourni un appui aux organismes qui avaient des difficultés pour remplir cette obligation. Ce changement de système a mobilisé les services au second semestre de l'année.

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. A 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 1^{er} septembre 2018, 166,3 agents (ETP) dont 145,5 susceptibles de réaliser des contrôles sur pièces et sur place. Les agents de contrôles sont inspecteurs du travail, contrôleurs du travail ou agents de la fonction publique de l'Etat de catégorie A assermentés et commissionnés à cette fin.

1.3. Les procédures de contrôle

Les contrôles s'exercent dans le cadre d'une procédure contradictoire prévue par le code du travail :

- le contrôle peut se dérouler sur pièces ou sur place. Lors des vérifications sur place, le contrôle est en général précédé d'un avis de contrôle (facultatif). En cas de contrôle sur place, un avis de fin de période d'instruction est adressé à l'organisme ou à l'employeur ;
- le rapport de contrôle identifie les écarts entre les situations examinées et les règles de droit, il peut formuler des recommandations et proposer aux autorités des sanctions administratives ou financières ;
- l'intéressé dispose d'au moins 30 jours pour présenter ses observations écrites et peut demander à être entendu ;
- sur la base du rapport de contrôle et des observations éventuellement formulées par l'intéressé, le préfet de région ou le ministre peut prononcer des sanctions administratives ou financières ;
- en cas de désaccord avec la décision, une réclamation doit être formulée par l'intéressé auprès de son signataire. Une seconde décision sera prise 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 2017:

1) **Le programme annuel** sur l'ensemble des acteurs s'articulaient autour des axes suivants :

- *Le contrôle des actions financées par les OPCA, les OPACIF et les FAF de non-salariés*

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 mutualisés, notamment au titre de la professionnalisation (contrats et périodes de professionnalisation, POE, formations réalisées en externe ou en interne, formations peu ou pas qualifiantes).

- *Le contrôle de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle*

Il s'agissait de s'assurer du respect par les employeurs des versements obligatoires au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (DIF), du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et du congé individuel de formation (CIF) pour les contributions antérieures à 2015 et à partir de 2016, du respect de l'obligation de versement de la contribution unique de 1 % de la masse salariale (ou de 0,8 % en cas de gestion interne du compte personnel de formation).

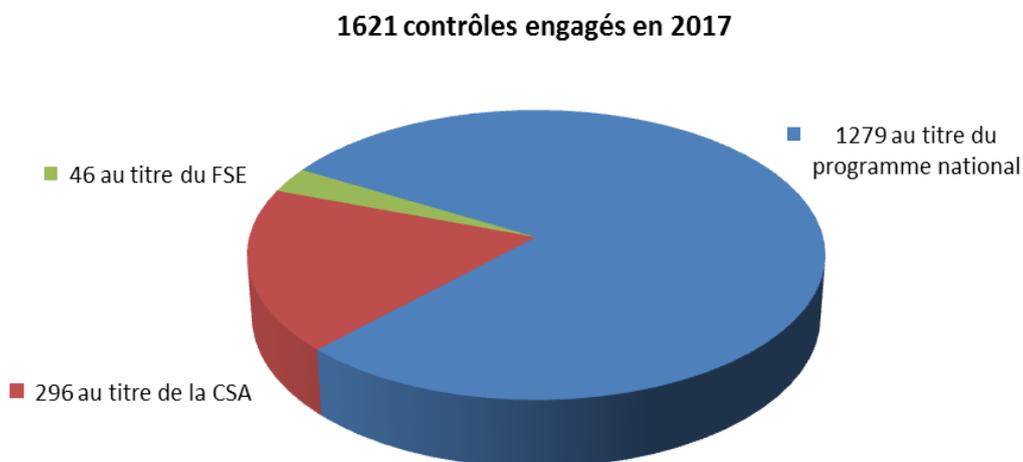
- *Le contrôle des bénéficiaires des fonds de l'apprentissage*

Ces contrôles ciblaient les organismes qui bénéficient des ressources issues de l'apprentissage (organismes gestionnaires de CFA ou d'organismes bénéficiant des fonds de la taxe d'apprentissage au titre du solde mentionné au III de l'article L. 6241-2).

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 1 621 contrôles ont été engagés par les services en 2017.



Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Formation professionnelle

LE CONTRÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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 versés à cette fin ou bien utilisés.

Dans ce cadre, 1 279 contrôles ont été engagés en 2017. Ils se répartissent comme suit :

Contrôle de la formation professionnelle		
Organismes contrôlés	Nombre de contrôles	Périmètre financier (en Millions €)
Employeurs (hors CSA)	482	80,245
Prestataires de formation	770	135,244
Centre de formation d'apprentis	24	8,810
Autres	3	882,921
Total FPC	1 279	1 107,220

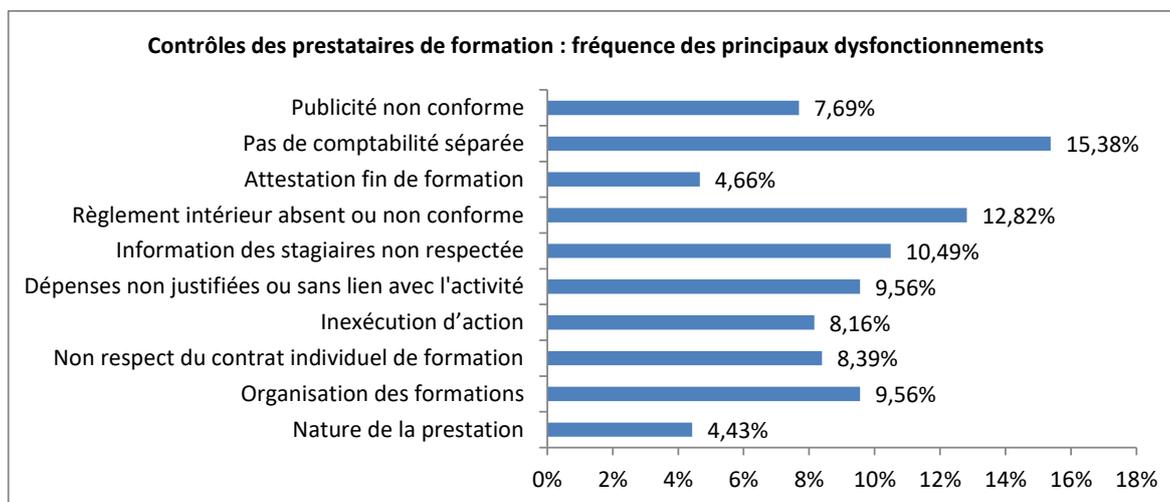
Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Les principaux dysfonctionnements relatifs à la réglementation de la formation professionnelle sont les suivants :

S'agissant du contrôle des employeurs, les services interviennent dorénavant de plus en plus afin de vérifier la réalisation des actions financées par les organismes paritaires collecteurs agréés même s'ils continuent de vérifier le versement de la contribution unique et son versement à l'OPCA.

La nature des irrégularités a de ce fait évolué. Ainsi, il ressort des rapports de contrôle établis en 2017 que dans 33 contrôles l'employeur n'avait pas réalisé, en totalité ou partiellement, l'action de formation. Dans 15 cas, des dépenses non pas été justifiées et dans 9 cas, le versement à l'OPCA n'a pas été effectué ou était insuffisant.

S'agissant du contrôle des prestataires de formation, les services ont relevé des dysfonctionnements dans 429 contrôles.



Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Enfin, dans le cadre des contrôles des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des structures délivrant les premières formations technologiques les principales difficultés relevées sont les suivantes :

- L'existence de reliquats de taxe non utilisés au 31/12 par les organismes bénéficiaires de la taxe. Cette situation est liée au décalage entre la perception des fonds par les structures à partir du 15 juillet de l'année et l'annualité de la comptabilité de ces structures ;
- l'analyse de certaines dépenses déterminées à l'aide de clés de répartition lorsque la structure contrôlée fait partie d'une unité économique et sociale ;
- le risque de confusion dans l'utilisation des fonds lorsqu'une structure intervient à la fois dans le champ de l'apprentissage et de la formation professionnelle ;
- le recours à des sous-traitants pour dispenser des enseignements. Sous-traitance qui demande à être justifiée ;
- le bien-fondé des dépenses exposées par la structure en l'absence de lien avec son activité et donc de leur financement par la taxe. Il convient de préciser que les dépenses finançables ne font pas l'objet d'une liste exhaustive de dépenses admissibles ou non. De ce fait les services doivent en déterminer le bien-fondé en fonction des circonstances.

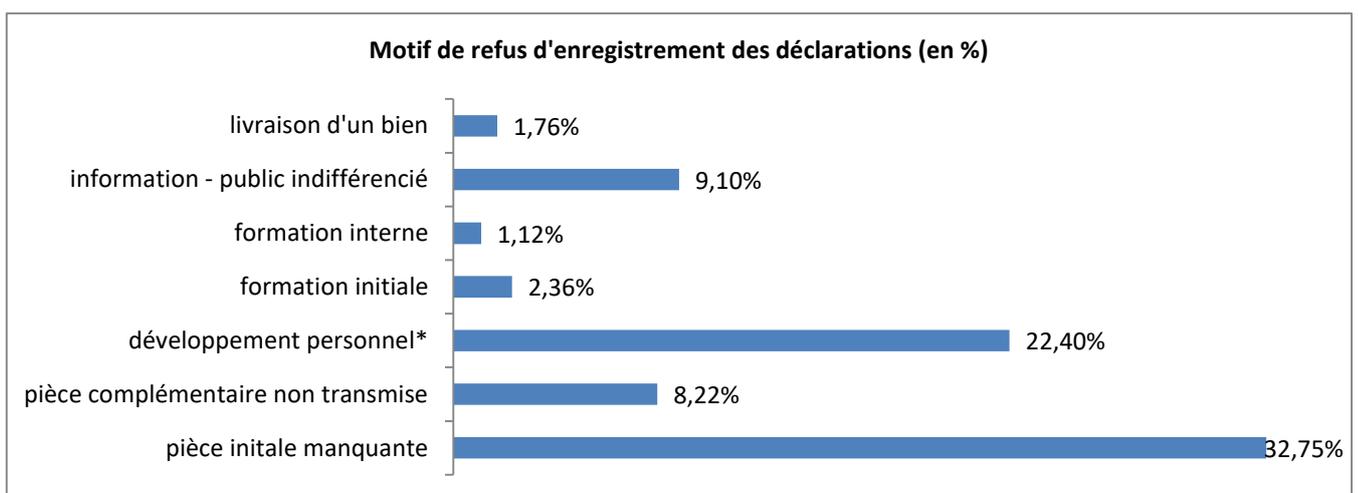
En 2017, le nombre de contrôles achevés ayant donné lieu à des décisions préfectorales ou ministérielles est de 142. Les sanctions financières prononcées s'élèvent à 14,47 millions d'euros.

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 prestataires de formation, les SRC examinent l'ensemble des demandes d'enregistrement des nouveaux organismes de formation.

En 2017, 15 610 dossiers ont été déposés dans les services. 13 191 ont été enregistrés et 2 419 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.

Il est à noter que 14 044 organismes ont été rendus caducs au 1^{er} janvier 2018 pour ne pas avoir adressé à l'administration leur bilan annuel retraçant leur activité de dispensateur de formation ou du fait de l'absence d'activité.

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 de 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.

La progression de la collecte au cours des années 2015, 2016 et 2017 souligne que les entreprises respectent globalement cette obligation.

Collecte de la CSA	
Années	Collecte en millions d'€
2015	214
2016	267
2017	269

L'activité de contrôle de la CSA sur 3 ans est la suivante :

Contrôles engagés	Nombre de dossiers	Assiette contrôlée en €
2015	376	14 499 895
2016	269	14 044 021
2017	296	18 340 634

Source : Système d'information des services régionaux de contrôle

Les contrôles terminés en 2017 ont donné lieu à 42 décisions préfectorales de versement au comptable public pour un montant total de 906 806 euros.

2.3. Contrôle d'opérations cofinancées par le Fonds social européen

Le Fonds social européen (FSE) est le principal levier financier en faveur de l'emploi de l'Union européenne. Pour la période de programmation 2007-2013, la contribution du FSE représentait près de 5,5 milliards d'euros pour la France. L'enveloppe globale pour la période de programmation 2014-2020 du FSE en France s'élève à 5,924 milliards d'euros. En tant qu'autorité de gestion, cette enveloppe est gérée d'une part par l'Etat à hauteur de 65 %, pour près de 4 milliards d'euros et, d'autre part, par les Conseils régionaux à hauteur de 35 % soit 2 milliards d'euros.

En effet, la France a fait le choix d'une nouvelle architecture de gestion du FSE, qui se caractérise par une décentralisation partielle de cette gestion aux Régions. Les Conseils régionaux gèrent ainsi le FSE au titre, en particulier, de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'orientation. Quant à lui, l'Etat gère le FSE principalement au titre de la lutte contre la pauvreté, de l'accès à l'emploi et de la formation des travailleurs.

Nous sommes passés de 5 programmes opérationnels en 2007-2013 à 32 programmes opérationnels pour le FSE dont 8 sous la responsabilité de l'Etat (3 nationaux et 5 dans les DOM) et 25 sous celle des régions dont 2 dans les DOM.

Le programme opérationnel national FSE pour l'emploi et l'inclusion en métropole, adopté le 10 octobre 2014 par la Commission, représente 2,893 milliards d'euros gérés par la DGEFP.

En application des règlements communautaires, des contrôles d'opérations doivent être réalisés. Ils sont confiés aux SRC, à la mission organisation des contrôles (MOC) de la DGEFP et sous la supervision de cette dernière à des cabinets prestataires retenus par voie de marché public. Ces contrôles interviennent après d'autres phases de vérifications (contrôles de service fait, contrôles de qualité gestion) pour permettre à la Commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC) de s'assurer du bon fonctionnement du système de gestion et de contrôle.

Les contrôles d'opérations sont déterminés par la CICC selon une méthode de sélection aléatoire ou statistique. Le contrôle d'opération s'effectue auprès du service gestionnaire, dans le but d'analyser la conformité des modalités de traitement du dossier et auprès du bénéficiaire, en vue d'une vérification des documents, pièces justificatives et données afférentes à l'opération concernée. Les conclusions du contrôle sont formalisées dans un rapport comprenant une analyse relative à la qualité de la gestion du dossier, les résultats des investigations menées auprès du bénéficiaire et une synthèse des conclusions des contrôleurs.

Un 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.

Les résultats de ces contrôles d'opérations peuvent conduire 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.

En 2017, 30 contrôles d'opérations cofinancées par le FSE ont été réalisés sous l'autorité de la CICC.

Programme	Nombre échantillon aléatoire	Montants audités 2016/2017	Montants erreurs	% erreur sur montant opérations
Programme National FSE Emploi et Inclusion	30	37 717 016, 23 €	130 755,17	0,35%

Formation professionnelle

LE CONTRÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

31 irrégularités ont été relevées pour 17 opérations, soit une proportion de 56,66 % (pour mémoire : 54 % en 2016). Le montant des dépenses irrégulières s'élève à 130 755,17 euros soit 0,35 % des dépenses auditées. Les erreurs observées sont les suivantes :

Types d'observations/irrégularités/	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	5	15 860,18	12,13%	22,64%
	Justificatifs de la dépense non présentés ou non probants	6	8 417,38	6,44%	
	Dépenses non conformes à l'article 7 de l'arrêté pris en application du décret d'éligibilité des dépenses	1	1 722,57	1,32%	
	Non-respect des dates d'éligibilité des dépenses	1	170,81	0,13%	
	Autres irrégularités	10	3 434,34	2,63%	
Non-respect de la réglementation sur les aides d'Etat	Erreur sur le régime d'aide d'Etat applicable ou absence de base juridique autorisant l'aide	1	92 672,90	70,88%	70,88%
Non-respect des règles de la commande publique	Absence de mise en concurrence ou procédure non conforme	2	2698,03	2,06%	2,06%
Non-respect des règles sur les recettes	Erreur dans la prise en compte des recettes nettes générées par l'opération	1	1 475,00	1,13%	1,13%
Observations/Irrégularités diverses	Non-respect des autres termes de l'acte attributif	4	4 303,81	3,29%	3,29%
Total		31	130 755,02	100,00%	

Source : rapport final de contrôle de la CICC

Par ailleurs, 13 opérations dans le cadre de l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) ont été auditées. Elles portaient sur 3 176 156,29 euros. Le montant des irrégularités est de 128 833,66 euros soit un taux de rejet de 4,06 %. Très majoritairement (59 %), ces rejets proviennent du fait que les organismes n'ont pas justifié que les bénéficiaires étaient éligibles, c'est-à-dire soit étudiant, employé ou stagiaire en formation.

Enfin trois opérations complémentaires ont été auditées : l'une cofinancée par le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) portait sur 7 755 030 euros et les deux autres, financées par les programmes opérationnels de la Réunion et de la Martinique portaient sur 5 180 156,74 euros.

Au total, 46 contrôles opérations cofinancées par les Fonds européens ont été menés en 2017. Ils portaient sur 53,83 millions d'euros et ont conduit à des corrections financières d'un montant de 542 930,63 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.

La mission de l'organisation des contrôles a relevé en 2017 quarante-huit décisions rendues par les juridictions administratives dans le domaine du contrôle de la formation professionnelle continue :

- 2 décisions du Conseil d'Etat (favorables à l'administration) ;
- 20 arrêts de cours administratives d'appel (dont 18 favorables et 1 partiellement favorable) ;
- 26 jugements de tribunaux administratifs concernant la FPC (dont 19 favorables et 2 partiellement favorables).

Au total, 88 % des décisions sont favorables ou partiellement favorables à l'administration.

A ces décisions de justice, s'ajoutent :

- une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) : le Conseil constitutionnel a déclaré l'article L. 6362-7-1 du code du travail conforme à la Constitution avec une réserve d'interprétation. Cet article permet à l'autorité administrative de faire reverser au Trésor public les sommes perçues par un organisme de formation ou un employeur lorsque la réalisation d'une action de formation n'est pas justifiée dès lors que ce prestataire ou cet employeur n'a pas remboursé l'organisme public ou paritaire qui l'a financé (cf. bilan 2016 relatif à l'activité des services de contrôle).
- un avis de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) concernant une demande de communication de témoignages par une société visée par un contrôle : la CADA a estimé, en vertu des dispositions de l'article L.311-6 du code des relations entre le public et l'administration, que « *les documents tels que les lettres de dénonciation ou les témoignages, dès lors que leur auteur est identifiable, adressés à une administration, ne sont pas communicables à des tiers, y compris lorsque ceux-ci sont visés par la dénonciation ou le témoignage en question* ».

Par comparaison, la mission de l'organisation des contrôles avait relevé 58 jugements et arrêts rendus par les juridictions administratives en 2016, 52 en 2015, 36 en 2014, 63 en 2013 et 42 en 2012.

3. La réforme de la formation professionnelle et ses impacts sur le contrôle

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel 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.

Tout d'abord, la réforme de 2014 est poursuivie. Elle avait engagé 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. La réforme de 2018, quant à 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 au plus tard au 31 décembre 2020. Dans l'intervalle, les organismes collecteurs 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 et d'ici 2022 à une certification qualité. 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 2020 respecter la législation applicable aux organismes de formation. Les formations dispensées aux apprentis seront financées selon un régime similaire à celui des formations délivrées dans le cadre des contrats de professionnalisation.

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.

De plus, 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 va être établi. Il constituera la base sur laquelle les organismes de formation se feront certifier.

A partir 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 pourra être aussi être 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. 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 résiduelles pouvant résulter d'un système financé par des tiers.

ANNEXES

1. OPCA collecte 2018

Collecte masse salariale 2017 reçue en 2018														
Nom de l'organisme	PF -11	PF 11 -49	PF 50 -299	TOTAL PLAN DE FORMATION	Professionalisation	CIF CDI	CIF CDD	CPF	FPSPP	TOTAL COLLECTE LEGALE	Versements conventionnels	Versements volontaires	Total collecte supplémentaire	TOTAL COLLECTE FPC
AGEFOS-PME	101 111 484 €	28 167 304 €	10 794 428 €	140 073 216 €	232 266 904 €	113 677 842 €	38 205 981 €	112 817 687 €	113 204 357 €	750 245 987 €	78 477 426 €	202 782 336 €	281 259 762 €	1 031 505 749 €
OPCAIM	16 885 257 €	17 013 652 €	14 920 053 €	48 818 962 €	230 345 689 €	119 562 542 €	8 682 507 €	123 669 877 €	119 413 642 €	650 493 219 €		157 178 502 €	157 178 502 €	807 671 721 €
OPCALIA	22 547 451 €	14 304 360 €	10 363 872 €	47 215 683 €	163 671 504 €	82 974 219 €	21 324 264 €	86 067 403 €	82 795 716 €	484 048 789 €	14 750 172 €	197 551 728 €	212 301 900 €	696 350 689 €
UNIFAF	1 461 911 €	3 987 228 €	5 487 649 €	10 936 788 €	70 176 624 €	37 491 817 €	20 228 310 €	38 459 235 €	37 484 715 €	214 777 489 €	66 917 808 €	145 788 848 €	212 706 656 €	427 484 145 €
FAFIEC	31 079 100 €	13 342 949 €	9 685 344 €	54 107 393 €	120 715 684 €	59 371 997 €	7 338 949 €	62 605 171 €	59 371 997 €	363 511 191 €	28 571 105 €	731 002 €	29 302 107 €	392 813 298 €
UNIFORMATION	12 735 441 €	9 494 425 €	6 302 953 €	28 532 819 €	86 789 629 €	43 061 795 €	22 244 198 €	45 608 293 €	38 830 339 €	265 067 073 €	105 981 264 €	14 351 234 €	120 332 498 €	385 399 571 €
CONSTRUCTYS	47 288 625 €	17 362 564 €	5 389 456 €	70 040 645 €	69 494 558 €	43 221 580 €	11 247 405 €	48 185 392 €	43 394 744 €	285 584 325 €	59 796 692 €	39 920 152 €	99 716 844 €	385 301 169 €
OPCA TS	14 070 566 €	12 600 624 €	8 006 653 €	34 677 842 €	93 187 716 €	45 309 889 €	15 534 421 €	46 036 048 €	45 859 378 €	280 605 295 €	30 042 828 €	50 980 384 €	81 023 212 €	361 628 506 €
OPCA DEFI	4 505 747 €	4 945 707 €	6 983 930 €	16 435 384 €	88 173 241 €	46 635 617 €	5 887 800 €	47 663 912 €	46 634 867 €	251 430 819 €	5 782 711 €	70 497 122 €	76 279 833 €	327 710 652 €
FAFSEA	22 786 716 €	7 470 191 €	2 014 703 €	32 271 610 €	46 220 326 €	20 278 566 €	28 435 094 €	18 850 369 €	17 574 374 €	163 630 339 €	3 309 088 €	138 780 999 €	142 090 087 €	305 720 426 €
FAF TT	5 007 847 €	1 085 822 €	4 764 780 €	10 934 049 €	107 600 633 €	55 986 539 €	623 929 €	37 342 681 €	36 967 661 €	249 455 492 €		51 960 025 €	51 960 025 €	301 415 517 €
FORCO	10 821 693 €	6 968 614 €	5 339 382 €	23 129 689 €	94 216 059 €	47 771 963 €	17 607 894 €	49 537 904 €	47 771 820 €	280 035 329 €	2 327 627 €	13 034 159 €	15 361 786 €	295 397 115 €
OPCA PL	29 900 540 €	10 536 479 €	4 636 113 €	45 073 132 €	53 286 372 €	23 240 469 €	17 314 061 €	25 994 525 €	23 211 911 €	188 120 469 €	68 330 173 €	13 404 418 €	81 734 591 €	269 855 060 €
OPCALIM	12 227 023 €	5 604 408 €	5 266 107 €	23 097 538 €	57 465 924 €	7 834 900 €	2 597 474 €	30 330 568 €	57 536 840 €	178 863 243 €	3 539 905 €	84 055 471 €	87 595 376 €	266 458 619 €
INTERGROS	16 005 364 €	9 389 825 €	4 065 533 €	29 460 722 €	48 283 108 €	23 145 880 €	4 257 553 €	25 631 436 €	23 140 831 €	153 919 530 €	90 043 €	74 036 643 €	74 126 686 €	228 046 216 €
OPCABAIA	2 498 470 €	829 133 €	1 880 750 €	5 208 353 €	73 326 130 €	37 132 078 €	3 205 879 €	37 348 496 €	37 125 897 €	193 346 833 €	3 325 294 €	1 440 788 €	4 766 082 €	198 112 915 €
AFDAS	8 004 922 €	4 627 299 €	2 798 659 €	15 430 880 €	42 702 684 €	20 516 225 €	22 375 405 €	25 396 636 €	21 018 368 €	147 440 199 €	16 585 380 €	23 113 370 €	39 698 749 €	187 138 948 €
ANFA	16 441 957 €	6 082 501 €	2 336 025 €	24 860 483 €	29 145 385 €	12 652 513 €	2 633 183 €	14 171 089 €	12 650 827 €	96 113 480 €	34 678 660 €	46 898 506 €	81 577 166 €	177 690 646 €
FAFIH	27 717 424 €	8 786 523 €	2 052 281 €	38 556 228 €	43 021 161 €	17 214 926 €	23 773 051 €	19 056 225 €	17 223 598 €	158 845 189 €		8 581 622 €	8 581 622 €	167 426 811 €
OPCA 3+	2 971 243 €	2 722 535 €	2 465 889 €	8 159 666 €	21 587 400 €	11 573 200 €	1 197 778 €	12 227 466 €	11 630 092 €	66 375 603 €	3 054 526 €	34 915 329 €	37 969 854 €	104 345 457 €

Source : ESF 2017 (sont intégrées à ce tableau la collecte intermittents et pigistes pour l'Afdas)

2. Principaux textes publiés depuis septembre 2017

Ministère du Travail

Loi :

LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Décrets :

Décret du 18 juillet 2018 portant nomination du haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi - M. MARX (Jean-Marie)

Décret n° 2018-613 du 16 juillet 2018 portant modification du décret n° 2017-1529 du 3 novembre 2017 instituant un haut-commissaire à la transformation des compétences

Décret n° 2017-1880 du 29 décembre 2017 relatif à l'abondement du compte personnel de formation des salariés licenciés suite au refus d'une modification du contrat de travail résultant de la négociation d'un accord d'entreprise

Décret n° 2017-1878 du 29 décembre 2017 modifiant le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser

Arrêtés :

Arrêté du 22 août 2018 modifiant l'arrêté du 1er août 2018 relatif au titre professionnel de designer web

Arrêté du 7 août 2018 relatif au titre professionnel d'agent magasinier

Arrêté du 1er août 2018 relatif au titre professionnel de gestionnaire comptable et fiscal

Arrêté du 1er août 2018 modifiant l'arrêté du 10 juin 2016 relatif au titre professionnel de designer web

Arrêté du 1er août 2018 modifiant l'arrêté du 9 décembre 2003 relatif au titre professionnel d'infographiste metteur en page

Arrêté du 30 juillet 2018 portant enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles

Arrêté du 20 juillet 2018 portant création du titre professionnel d'inspecteur qualité aéronautique et spatiale

Arrêté du 20 juillet 2018 relatif au titre professionnel de technicien de production en plasturgie

Arrêté du 20 juillet 2018 portant création du titre professionnel d'opérateur de chantier de traitement de l'amiante ou d'autres polluants particuliers

Arrêté du 20 juillet 2018 portant création du titre professionnel d'encadrant de chantier de traitement de l'amiante ou d'autres polluants particuliers

Arrêté du 20 juillet 2018 portant création du titre professionnel d'encadrant technique d'une opération de traitement de l'amiante ou d'autres polluants particuliers

Arrêté du 20 juillet 2018 relatif au titre professionnel de technicien de fabrication de l'industrie chimique

Arrêté du 20 juillet 2018 relatif au titre professionnel de conducteur de machines de plasturgie

Arrêté du 19 juillet 2018 fixant le montant des acomptes à verser aux fonds d'assurance formation de non-salariés au titre de la contribution visée aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 6331-48 du code du travail afférente à l'année 2017, conformément aux articles L. 6331-50, L. 6331-51, L. 6331-52 du code du travail

Arrêté du 16 juillet 2018 prorogeant l'arrêté du 17 juillet 2008 modifié relatif au titre professionnel d'opérateur composites hautes performances

Arrêté du 16 juillet 2018 prorogeant l'arrêté du 1er juin 2004 modifié relatif au titre professionnel de technicien de laboratoire

Arrêté du 16 juillet 2018 prorogeant l'arrêté du 5 octobre 2006 modifié relatif au titre professionnel de technicien des matériaux composites

Arrêté du 16 juillet 2018 prorogeant l'arrêté du 1er juin 2004 modifié relatif au titre professionnel de technicien de maintenance d'engins et de matériels « machinisme agricole »

Arrêté du 11 juillet 2018 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles

Arrêté du 6 juillet 2018 portant reconnaissance des titres professionnels de carreleur, couturier d'ameublement, maçon, soudeur, technicien d'équipement en électricité, manager d'univers marchand et technicien de support en informatique

Arrêté du 6 juillet 2018 relatif au titre professionnel de conducteur de transport en commun sur route et modifiant l'arrêté du 9 avril 2018

Arrêté du 4 juillet 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 (OPCALIA)

Arrêté du 4 juillet 2018 portant agrément d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue au titre des contributions dues pour la formation professionnelle continue (OPCALIA)

Arrêté du 18 juin 2018 portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical

Arrêté du 18 juin 2018 fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi

Arrêté du 14 juin 2018 abrogeant divers arrêtés relatifs au titre professionnel de peintre en décors

Arrêté du 17 mai 2018 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles

Arrêté du 3 mai 2018 relatif au titre professionnel de technicien d'intervention en froid commercial et climatisation

Arrêté du 24 avril 2018 prorogeant l'arrêté du 13 mai 2013 modifiant l'arrêté du 11 septembre 2003 modifié relatif au titre professionnel d'ouvrier du paysage

Arrêté du 24 avril 2018 prorogeant l'arrêté du 13 mai 2013 modifiant l'arrêté du 8 septembre 2003 modifié relatif au titre professionnel de constructeur professionnel en voirie et réseaux

Arrêté du 24 avril 2018 prorogeant l'arrêté du 22 mai 2013 modifiant l'arrêté du 21 octobre 2003 modifié relatif au titre professionnel de métallier-serrurier option pose d'ouvrage, option métallerie-ferronnerie, option menuiserie acier

Arrêté du 24 avril 2018 prorogeant l'arrêté du 14 septembre 2017 modifiant l'arrêté du 12 février 2004 modifié relatif au titre professionnel de conducteur de travaux publics route, canalisation, terrassement

Arrêté du 19 avril 2018 prorogeant l'arrêté du 22 mai 2013 relatif au titre professionnel de responsable de chantier de dépollution pyrotechnique

Arrêté du 13 avril 2018 modifiant l'arrêté du 21 juillet 2016 portant règlement général des sessions d'examen pour l'obtention du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi

Arrêté du 11 avril 2018 modifiant l'arrêté du 8 septembre 2003 modifié relatif au titre professionnel de technicien de réseaux câblés de communication

Arrêté du 11 avril 2018 prorogeant l'arrêté du 17 mars 2004 modifié relatif au titre professionnel de conducteur de travaux aménagement finitions

Arrêté du 9 avril 2018 relatif au titre professionnel de conducteur de transport en commun sur route

Arrêté du 9 avril 2018 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles

Arrêté du 6 avril 2018 relatif au titre professionnel de technicien d'assistance en informatique

Arrêté du 6 avril 2018 relatif au titre professionnel de technicien supérieur systèmes et réseaux

Arrêté du 6 avril 2018 relatif au titre professionnel d'administrateur d'infrastructures sécurisées

Arrêté du 6 avril 2018 relatif au titre professionnel de concepteur développeur d'applications

Arrêté du 6 avril 2018 relatif au titre professionnel de développeur web et web mobile

Arrêté du 6 avril 2018 relatif au titre professionnel d'employé administratif et d'accueil

Arrêté du 6 avril 2018 modifiant l'arrêté du 22 octobre 2012 relatif au titre professionnel de secrétaire assistant(e) immobilier

Arrêté du 6 avril 2018 modifiant l'arrêté du 8 février 2013 modifiant l'arrêté du 22 juillet 2003 relatif au titre professionnel de technicien supérieur ou de technicienne supérieure de support en informatique

Arrêté du 29 mars 2018 relatif au titre professionnel de responsable de coordination touristique territoriale

Arrêté du 26 mars 2018 fixant les montants à verser aux fonds de l'assurance formation de non-salariés au titre de la contribution visée au troisième alinéa de l'article L. 6331-48 du code du travail afférente à l'année 2017 conformément aux articles L. 6331-50, L. 6331-51 et L. 6331-52 du code du travail

Arrêté du 7 mars 2018 relatif au titre professionnel de technicien supérieur d'études en génie climatique

Arrêté du 7 mars 2018 relatif au titre professionnel de menuisier aluminium

Arrêté du 7 mars 2018 relatif au titre professionnel de technicien d'équipement et d'exploitation en électricité

Arrêté du 7 mars 2018 relatif au titre professionnel d'installateur de réseaux de télécommunications

Arrêté du 7 mars 2018 relatif au titre professionnel de technicien de réseaux de télécommunications

Arrêté du 7 mars 2018 relatif au titre professionnel d'électricien d'équipement du bâtiment

Arrêté du 13 février 2018 portant création du titre professionnel de menuisier poseur-installateur

Arrêté du 13 février 2018 relatif au titre professionnel de plaquiste-plâtrier

Arrêté du 9 février 2018 portant commissionnement pour effectuer des contrôles au titre de la formation professionnelle continue, de l'apprentissage et des opérations cofinancées par le Fonds social européen
Mme Véronique SCHWAB

Arrêté du 8 février 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 8 février 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 (INTERGROS)

Arrêté du 6 février 2018 abrogeant l'arrêté du 5 mai 2004 relatif au titre professionnel d'installateur antenne et l'arrêté du 20 mars 2013 modifiant l'arrêté du 5 mai 2004 modifié relatif au titre professionnel d'installateur antenne

Arrêté du 1er février 2018 autorisant CONSTRUCTYS à collecter les fonds de la formation professionnelle continue dans les départements d'outre-mer (Guadeloupe et La Réunion), dans les collectivités uniques (Guyane et Martinique), à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin

Arrêté du 1er février 2018 portant agrément d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue (INTERGROS)

Arrêté du 1er février 2018 portant agrément d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue (FORCO)

Arrêté du 31 janvier 2018 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles

Arrêté du 26 janvier 2018 relatif au titre professionnel de technicien de maintenance et de travaux en systèmes de sécurité incendie

Arrêté du 26 janvier 2018 relatif à la création du titre professionnel de technicien supérieur d'études en optimisation énergétique du bâtiment

Arrêté du 23 janvier 2018 fixant les montants à verser aux fonds de l'assurance formation de non-salariés au titre de la contribution visée aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 6331-48 du code du travail, relative aux soldes de l'année 2016 et aux acomptes de l'année 2017, conformément aux articles L. 6331-50, L. 6331-51, L. 6331-52 du code du travail

Arrêté du 15 janvier 2018 modifiant l'arrêté du 8 décembre 2017 relatif au titre professionnel de contrôleur technique automobile de véhicule léger

Arrêté du 29 décembre 2017 pris pour l'application de l'article L. 6332-16 du code du travail et fixant la liste des établissements d'enseignement remplissant les conditions fixées à cet article

Arrêté du 29 décembre 2017 fixant la liste nationale des organismes habilités à percevoir des financements de la taxe d'apprentissage

Arrêté du 29 décembre 2017 portant agrément d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue au titre des contributions dues pour la formation professionnelle continue (OPCALIA)

Arrêté du 29 décembre 2017 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 (OPCALIA)

Arrêté du 27 décembre 2017 portant enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles

Arrêté du 22 décembre 2017 relatif au titre professionnel de chargé d'accueil touristique et de loisirs

Arrêté du 22 décembre 2017 modifiant l'arrêté du 11 décembre 2017 relatif au titre professionnel de formateur professionnel d'adultes (rectificatif)

Arrêté du 22 décembre 2017 relatif au titre professionnel de conseiller vendeur en voyages

Arrêté du 22 décembre 2017 relatif au titre professionnel d'agent de loisirs

Arrêté du 20 décembre 2017 relatif au titre professionnel de monteur dépanneur frigoriste

Arrêté du 20 décembre 2017 relatif au titre professionnel de piqueur en maroquinerie

Arrêté du 20 décembre 2017 relatif au titre professionnel de préparateur monteur en maroquinerie

Arrêté du 12 décembre 2017 relatif au titre professionnel de conseiller commercial

Arrêté du 11 décembre 2017 relatif au titre professionnel d'agent de propreté et d'hygiène

Arrêté du 11 décembre 2017 modifiant l'arrêté du 21 octobre 2003 relatif au titre professionnel d'encadrant technique d'insertion

Arrêté du 11 décembre 2017 relatif au titre professionnel de formateur professionnel d'adultes

Arrêté du 11 décembre 2017 relatif au titre professionnel d'opérateur en vidéoprotection et en télésurveillance

Arrêté du 11 décembre 2017 relatif au titre professionnel de conseiller en insertion professionnelle

Arrêté du 8 décembre 2017 portant enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles

Arrêté du 7 décembre 2017 prorogeant l'arrêté du 12 mai 2006 modifié relatif au titre professionnel de mécanicien réparateur de matériels agricoles et d'espaces verts option parcs et jardins

Arrêté du 6 décembre 2017 relatif au titre professionnel de contrôleur technique automobile de véhicule léger

Arrêté du 4 décembre 2017 prorogeant l'arrêté du 15 février 2013 relatif au titre professionnel de fraiseur d'outillage en commande numérique

Arrêté du 4 décembre 2017 prorogeant l'arrêté du 25 mars 2005 modifié relatif au titre professionnel de sellier garnisseur

Arrêté du 4 décembre 2017 prorogeant l'arrêté du 12 février 2004 modifié relatif au titre professionnel de sellier harnacheur

Arrêté du 4 décembre 2017 abrogeant l'arrêté du 1er juin 2004 modifié relatif au titre professionnel de technicien d'exploitation et de maintenance de remontées mécaniques

Arrêté du 29 novembre 2017 fixant le modèle de formulaire « demande de recevabilité à la validation des acquis de l'expérience »

Arrêté du 27 novembre 2017 relatif au titre professionnel d'électromécanicien de maintenance industrielle

Arrêté du 27 novembre 2017 relatif au titre professionnel de responsable de rayon

Arrêté du 27 novembre 2017 prorogeant l'arrêté du 12 mai 2006 modifié relatif au titre professionnel de mécanicien réparateur de matériels agricoles et d'espaces verts option machinisme agricole

Arrêté du 27 novembre 2017 prorogeant l'arrêté du 14 février 2005 modifié relatif au titre professionnel d'auxiliaire en prothèse dentaire

Arrêté du 27 novembre 2017 relatif au titre professionnel d'agent de contrôle et de métrologie industrielle

Arrêté du 27 novembre 2017 relatif au titre professionnel d'agent de fabrication industrielle

Arrêté du 27 novembre 2017 relatif au titre professionnel de mécanicien réparateur en marine de plaisance

Arrêté du 27 novembre 2017 relatif au titre professionnel d'agent de maintenance en marine de plaisance

Arrêté du 27 novembre 2017 relatif au titre professionnel de conducteur d'appareils de l'industrie chimique

Arrêté du 27 novembre 2017 relatif au titre professionnel de conducteur d'installation et de machines automatisées

Arrêté du 27 novembre 2017 relatif au titre professionnel de technicien supérieur en conception industrielle de systèmes mécaniques

Arrêté du 6 novembre 2017 modifiant l'arrêté du 2 septembre 2008 modifié portant création du titre professionnel d'assistant ressources humaines

Arrêté du 6 novembre 2017 modifiant l'arrêté du 2 septembre 2008 modifié portant création du titre professionnel d'assistant commercial

Arrêté du 27 octobre 2017 modifiant l'arrêté du 22 octobre 2012 relatif au titre professionnel de secrétaire assistant immobilier modifiant l'arrêté du 27 décembre 2004 modifié relatif au titre professionnel de secrétaire assistant spécialisé immobilier

Arrêté du 27 octobre 2017 relatif au titre professionnel de secrétaire assistant médico-social

Arrêté du 27 octobre 2017 relatif au titre professionnel de secrétaire assistant

Arrêté du 27 octobre 2017 relatif au titre professionnel de secrétaire comptable

Arrêté du 27 octobre 2017 relatif au titre professionnel de comptable assistant sanitaire et social

Arrêté du 27 octobre 2017 portant abrogation de l'arrêté du 20 décembre 2005 modifié relatif au titre professionnel d'infographiste en enseigne et signalétique

Arrêté du 27 octobre 2017 relatif au titre professionnel de comptable assistant

Arrêté du 16 octobre 2017 relatif au titre professionnel de technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique

Ministère des solidarités et de la santé

Décrets :

Décret n° 2017-1814 du 29 décembre 2017 fixant les modalités de l'abondement du compte personnel de formation des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Décret n° 2017-1815 du 29 décembre 2017 fixant les conditions d'octroi et les modalités de financement de l'abondement du compte personnel de formation des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Arrêtés :

Arrêté du 10 août 2018 modifiant l'arrêté du 29 juin 2017 relatif à la formation préalable à la mise à disposition ou à la participation à la mise à disposition d'un appareil de bronzage au public ainsi qu'aux modalités de certification des organismes de formation et aux conditions d'accréditation des organismes certificateurs

Arrêté du 20 juillet 2018 fixant pour l'année 2018 les conditions d'utilisation, l'affectation et le montant des crédits 2017 au titre du IV de l'article L. 14-10-5 du code de l'action sociale et des familles reportés sur l'exercice 2018 pour le financement, d'actions de formation et tutorat dans le cadre des groupements mentionnés à l'article L. 1253-1 du code du travail, d'actions spécifiques de formation dans les établissements et services médico-sociaux mentionnés à l'article L. 314-3-1 du code de l'action sociale et des familles et d'actions de soutien à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les mêmes établissements et services

Arrêté du 4 mai 2018 portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation

Ministère de l'éducation nationale**Décrets :**

Décret n° 2017-1652 du 30 novembre 2017 modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives aux stages et aux périodes de formation en milieu professionnel

Décret n° 2017-1648 du 30 novembre 2017 portant modification du décret n° 2017-574 du 19 avril 2017 relatif à la labellisation des structures « Information Jeunesse », pris pour l'application de la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté n° 2017-86 du 27 janvier 2017

Décret n° 2017-1548 du 8 novembre 2017 relatif à l'enseignement à distance en apprentissage

Arrêtés :

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

Arrêté du 18 septembre 2017 modifiant l'arrêté du 25 janvier 2017 portant nomination des membres de la formation spécialisée pour l'habilitation des organismes de formation préparant aux brevets d'animateur et de directeur en accueils collectifs de mineurs du conseil d'orientation des politiques de jeunesse

Arrêté du 1er septembre 2017 fixant le plafond de remboursement des organismes prenant en charge des formations éligibles au titre de l'engagement citoyen

Ministère de l'intérieur

Arrêté du 19 juin 2018 constatant le montant du droit à compensation de charges nettes résultant pour les régions du transfert de compétence relatif à la formation des personnes sous-main de justice dans les établissements en gestion déléguée prévu à l'article 27 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Arrêté du 19 juin 2018 constatant le montant du droit à compensation des charges nettes résultant pour les régions du transfert de compétence de formation pour l'accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise (NACRE) prévu à l'article 7 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République

Ministère de l'agriculture

Arrêté du 27 juillet 2018 modifiant l'arrêté du 4 février 2016 relatif à l'action de formation et à l'actualisation des connaissances nécessaires aux personnes exerçant des activités liées aux animaux de compagnie d'espèces domestiques et à l'habilitation des organismes de formation

Arrêté du 28 mars 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

Arrêté du 31 janvier 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

Arrêté du 30 janvier 2018 modifiant l'arrêté du 6 juin 2016 portant publication de la liste des organismes de formation habilités à mettre en œuvre l'action de formation professionnelle continue en vue de l'obtention du certificat de compétence relatif au transport par route des animaux vivants

Arrêté du 12 décembre 2017 modifiant l'arrêté du 12 novembre 2015 relatif aux habilitations ou enregistrements des organismes de formation mettant en œuvre les formations requises pour les personnes exerçant une fonction de convoyeur d'animaux vivants

Arrêté du 4 octobre 2017 modifiant l'arrêté du 25 novembre 2014 portant publication de la liste des organismes de formation habilités à mettre en œuvre l'action de formation professionnelle continue pour les personnes exerçant des activités liées aux animaux de compagnie d'espèces domestiques

Arrêté du 19 septembre 2017 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 la transition écologique

Décret :

Décret n° 2017-1600 du 21 novembre 2017 portant modification des annexes du décret n° 2015-723 du 24 juin 2015 relatif à la délivrance des titres de formation professionnelle maritime et aux conditions d'exercice de fonctions à bord des navires armés au commerce, à la plaisance, à la pêche et aux cultures marines

Arrêtés :

Arrêté du 17 juillet 2018 modifiant l'arrêté du 11 août 2017 relatif à la formation continue des conducteurs de taxi et des conducteurs de voiture de transport avec chauffeur et à la mobilité des conducteurs de taxi

Arrêté du 18 mai 2018 portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation

Arrêté du 28 décembre 2017 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles de titres de formation professionnelle maritime

Arrêté du 30 novembre 2017 fixant un modèle de convention de stage pour les élèves des lycées professionnels maritimes et des organismes de formation agréés

Arrêté du 27 octobre 2017 portant agrément de l'association « Apprendre et se former en transport et logistique » (AFTRAL) comme organisme de formation des conducteurs de véhicules effectuant le transport de marchandises dangereuses

Arrêté du 27 octobre 2017 portant agrément de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) comme organisme de formation des conducteurs de véhicules effectuant le transport de marchandises dangereuses

Arrêté du 27 octobre 2017 portant agrément de l'Association pour la prévention dans les transports d'hydrocarbures (APTH) comme organisme de formation des conducteurs de véhicules effectuant le transport de marchandises dangereuses

Arrêté du 27 octobre 2017 portant agrément du Bureau de vérifications techniques (BVT) comme organisme de formation des conducteurs de véhicules effectuant le transport de marchandises dangereuses

Arrêté du 27 octobre 2017 portant agrément du Groupe Promotrans comme organisme de formation des conducteurs de véhicules effectuant le transport de marchandises dangereuses

Arrêté du 27 octobre 2017 portant agrément du Service des essences des armées (SEA) comme organisme de formation des conducteurs de véhicules effectuant le transport de marchandises dangereuses

Ministère de la Cohésion des territoires

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

Ministère de l'économie

Arrêté du 29 décembre 2017 portant approbation de la décision de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes de réaliser un apport à la société AFPA Entreprises, s'accompagnant d'une prise de participation financière de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes au capital d'AFPA Entreprises

Arrêté du 29 décembre 2017 portant approbation de la décision de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes de réaliser un apport à la société AFPA Accès à l'Emploi, s'accompagnant d'une prise de participation financière de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes au capital d'AFPA Accès à l'Emploi

3. Principales instances de la formation professionnelle

Au niveau national

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a modifié les principales instances de la formation professionnelle. En effet, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), remplace le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) et le Conseil national de l'emploi (CNE). Le CNEFOP assure trois missions principales :

1. organiser, au plan national, la concertation entre les acteurs des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles, et animer le débat public sur l'articulation des politiques et la coordination des actions dans ces domaines ;
2. évaluer les politiques publiques d'emploi, de formation et d'information et d'orientation professionnelles ainsi que leurs conditions de mise en œuvre ;
3. émettre un avis notamment sur les projets de textes législatifs et réglementaires relatifs à l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles.

Par ailleurs, le rôle d'ensemble joué par cette nouvelle instance quadripartite est renforcé. Le CNEFOP est destinataire de l'ensemble des études et travaux d'observation ainsi que des bilans financiers régionaux qui lui permettent d'exercer les missions qui lui ont été confiées par la loi, et notamment d'alimenter ses travaux en matière d'évaluation.

En son sein, le CNEFOP réunit des représentants :

- de l'Etat,
- des organisations professionnelles et des organisations syndicales
 - représentatives au plan national et interprofessionnel,
 - représentatives au plan national et multiprofessionnel (UNAPL, UDES, FNSEA),
 - ou intéressées (UPA, FSU présentes dans le champ de la formation)
- des collectivités territoriales : des Régions (en raison de leurs compétences en matière d'orientation et de formation) et Départements (en raison de leurs compétences en matière d'insertion).

Au-delà du quadripartisme, le CNEFOP accueille désormais des représentants des principaux opérateurs du champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles : UNEDIC, Pôle emploi, APEC, Conseil national des missions locales, AGEFIPH, Cap emploi, FPSPP...

Ce lieu national unique de partage de l'information et d'échanges entre les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation, constitue un enjeu pour la qualité de la gouvernance quadripartite des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles.

Au niveau territorial

De même, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a créé le Conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), qui, comme au niveau national, procède à une rationalisation et à une simplification des instances existantes au plan régional : le Comité régional de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et le Conseil régional de l'emploi (CRE).

Son périmètre d'intervention couvre, outre les champs de l'emploi et de la formation professionnelle, les problématiques connexes de l'orientation professionnelle et de la nécessaire coordination des politiques et des acteurs sur ces champs. Plus précisément, la CREFOP intervient sur la répartition des fonds de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises, sur les listes des formations éligibles au compte personnel de formation et la désignation des opérateurs régionaux au titre du compte personnel de formation

Il a pour mission d'organiser, au plan régional, la concertation entre les acteurs des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles pour coordonner leurs actions et optimiser les ressources sur le territoire, notamment par la mise en cohérence des programmes de formation dans la région et au moyen du CPRDFOP (contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles).

Par ailleurs, il évalue les politiques régionales d'emploi, de formation et d'information et d'orientation professionnelles ainsi que leurs conditions de mise en œuvre.

Enfin, il émet un avis notamment sur le projet de carte régionale des formations professionnelles initiales et les normes qualités s'imposant aux organismes participant au service public régional de l'orientation.

Sa composition réunit les principaux acteurs en Région de l'emploi, notamment, l'Etat, le conseil régional, les partenaires sociaux, et les autres principaux acteurs des politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Le choix d'une nouvelle gouvernance avec la création de France compétences par loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

A partir du 1^{er} janvier 2019, France compétences sera créée et rassemble une large partie des missions du CNEFOP, du FPSP, du COPANEF et de la CNCP. Il s'agit 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 une institution nationale. Au niveau régional, ce sont les membres du conseil d'administration (Etat, Régions, partenaires sociaux) qui sont les acteurs ; il n'y a pas d'échelon régional.

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 les opérateurs du CEP 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'Etat, les Régions, les présidents des opérateurs de compétences) et les rendre publiques.

Au plan national

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 plan régional

Le CREFOP est maintenu.

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 pour le compte de l'opérateur de compétences (avis conforme) 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 assureront en 2019 les missions des commissions paritaires interprofessionnelles régionales. Les agréments des CPIR seront vraisemblablement établis par l'État au 2^e semestre 2019, pour une pleine opérationnalité au 1^{er} janvier 2020. Les agents chargés du CEP dans les FONGECIF conservent donc leurs missions toute l'année 2019 et l'exécution des nouveaux marchés pour le CEP des actifs occupés, doit être effective au 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.
- Les données du FPSPP pour le cofinancement de l'AFDEF avec l'État.
- Les données Pôle emploi pour les dispositifs des plans de relance financés par l'Etat 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 (Dircecte) 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 (Opcas). Les Opcas 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 Opcas à un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) 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

CDTD : 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

DGAFF : 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

Opca : 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