

ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

FORMATION  
PROFESSIONNELLE





# TABLE DES MATIÈRES

## PREMIÈRE PARTIE

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	10
2. Le financement par l'État (mission Travail et Emploi) de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2016	12

## DEUXIÈME PARTIE

La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage	19
1. La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2015	20
1.1. Hors dépenses directes des entreprises, l'effort de formation est en léger repli	20
1.2. La dépense des entreprises, hors dépenses directes, est en retrait	21
1.3. La dépense des Régions progresse	23
1.4. Une poursuite de la décentralisation de la formation vers les Régions	24
1.5. Les dépenses de formation de la fonction publique globalement stables	25
1.6. Les dépenses de Pôle emploi et de l'Unédic sont stables	26
1.7. La dépense globale de formation pour les personnes en recherche d'emploi progresse	27

## TROISIÈME PARTIE

Les financeurs de la formation professionnelle	33
1. Le financement des Régions	34
1.1. Les fonds régionaux de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'accueil, information et orientation en 2016 : analyse des dépenses	34
2. Les entreprises et les partenaires sociaux	39
2.1. La participation des employeurs à la formation de leurs salariés	39
2.2. L'activité des organismes collecteurs paritaires agréés et des instances de régulation	44
2.3. La taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage	52
2.4. L'Unédic	56
3. Les employeurs publics pour leurs agents	57
3.1. Les agents de l'État	57
3.2. Les agents territoriaux	59
3.3. Les agents hospitaliers	61
4. Les financements européens	63
4.1. Le Fonds social européen (FSE) et ses objectifs structurels	63
4.2. Les programmes européens	63
4.3. Niveau d'exécution des programmes au 31 décembre 2016	66
4.4. Erasmus + : le programme européen en matière d'éducation, de formation et de jeunesse	66

## QUATRIÈME PARTIE

Les interventions en matière de formation professionnelle	69
1. Les dispositifs	70
1.1. Les jeunes	70

1.2. Les salariés .....	86
1.3. Les agents publics.....	98
1.4. Les professions non salariées .....	110
1.5. Les personnes en recherche d'emploi .....	111
1.6. Les publics spécifiques.....	121
2. La sécurisation des parcours .....	122
2.1. L'orientation .....	122
2.2. La politique de certification .....	127
2.3. La validation des acquis de l'expérience .....	130

## CINQUIÈME PARTIE

Les organismes de formation .....	133
1. Les prestataires de formation continue en 2014 .....	134
1.1. Présentation générale .....	134
1.2. Les entreprises sont les principaux clients des organismes de formation .....	134
1.3. Des organismes de formation principalement privés .....	134
1.4 Les salariés sont les principaux bénéficiaires des formations .....	135
1.5. La durée moyenne des stages reste stable .....	135
2. Les principaux prestataires .....	138
2.1. L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) .....	138
2.2. Le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) .....	140
2.3. Les groupements du second degré public (GRETA) .....	140

## SIXIÈME PARTIE

Le contrôle de la formation professionnelle .....	143
1. Présentation du champ d'intervention des services de contrôle des DIRRECTE / DIECCTE et de la DGEFP .....	144
1.1. Champ du contrôle de la formation professionnelle.....	144
1.2. Les services de l'État en charge du contrôle .....	145
1.3. Les procédures de contrôle .....	145
2. Programmes de contrôles et bilans .....	146
2.1. Contrôle des acteurs de la formation professionnelle.....	147
2.2. Contrôle de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).....	150
2.3. Contrôle d'opérations cofinancées par le Fonds social européen .....	151
2.4. Traitement du contentieux .....	152
3. Les évolutions récentes en matière de contrôle de la formation professionnelle .....	153

## ANNEXES

1. OPCA collecte 2017 .....	156
2. Principaux textes publiés depuis septembre 2016 .....	157
3. Principales instances de la formation professionnelle .....	168
4. Sources et méthodes statistiques .....	170
5. Glossaire des principaux sigles .....	175

## **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 début 2017 sont caractérisés par le déploiement de 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 prolonge les effets de la loi du 5 mars 2014 et ouvre de nouvelles perspectives pour les prochaines années.**

Dans le cadre de son programme de rénovation du modèle social, le Gouvernement a annoncé en juin 2017 une nouvelle réforme de la formation professionnelle devant aboutir courant 2018.

Ce système rénové s'inscrit dans un environnement où le taux de chômage reste élevé, alors que la France fait face à une concurrence internationale accrue et 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 sont donc toujours 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.

#### 1.1.1. Le déploiement des mesures destinées à accroître l'autonomie de la personne

##### a. Un compte personnel de formation désormais inscrit dans le cadre plus large du compte personnel d'activité

**Le compte personnel de formation (CPF)** vise à favoriser l'accès à la formation qualifiante et à remédier aux insuffisances du droit individuel à la formation (DIF), qui n'avait pas rencontré le succès attendu pour diverses raisons : une articulation faible avec les autres dispositifs de formation professionnelle, un encadrement collectif insuffisant pour rendre les droits réellement accessibles aux personnes et un manque de financements dédiés.

Par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013, les partenaires sociaux ont décidé de donner corps au compte personnel de formation, qui a été traduit dans la loi du 5 mars 2014. Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le CPF est un outil de sécurisation des parcours professionnels dont l'objectif est de permettre à son titulaire de maintenir son niveau de qualification ou d'accéder à un niveau de qualification supérieur tout au long de sa vie professionnelle.

En ce qui concerne son alimentation, le CPF est crédité d'un nombre d'heures variable qui est fonction de la quotité de travail. Le plafond maximal est de 150 heures (porté à 400 h depuis la loi du 8 août 2016 pour les salariés non qualifiés). Si la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures figurant sur le CPF, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires, de manière à pouvoir financer la totalité de la formation

L'usage du CPF s'est fortement développé en 2016 et 2017 et la participation du public salarié est en augmentation. En effet, au 1<sup>er</sup> octobre 2017, 4 915 054 comptes personnels formation étaient activés (contre 2 496 809 à fin 2015) ; 1 121 080 dossiers de formation ont été validés, dont 700 819 demandeurs d'emploi et 420 261 salariés.

Depuis 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, le CPF est désormais inclus dans le compte personnel d'activité (CPA) et a bénéficié de plusieurs mesures destinées à accroître les droits de plusieurs catégories de bénéficiaires. Le CPA intègre le compte personnel de formation, le compte professionnel de prévention (C2P) et le compte d'engagement citoyen (CEC).

Le CPA est un compte qui est ouvert pour chaque personne qui débute sa vie professionnelle et qu'elle gardera jusqu'à sa retraite. C'est un droit universel qui concerne tous les actifs, quel que soit leur statut. Ainsi, seront concernés d'ici 2020 les salariés du secteur privé, les agents publics, les agents consulaires, les travailleurs

indépendants, les demandeurs d'emploi. Les droits sont attachés à la personne : quels que soient les changements d'emploi ou de statut, le CPA suit la personne et elle conserve ses droits.

La mise en œuvre du CPA a permis de porter une attention particulière pour certains publics avec la mise en œuvre de nouveaux droits :

**Pour les jeunes décrocheurs :** Avec le "droit à la nouvelle chance", tout jeune de moins de 26 ans sorti sans diplôme du système éducatif a le droit de se former gratuitement pour acquérir une qualification. Le nombre d'heures nécessaires à la formation choisie sera inscrit sur son CPA.

**Pour ceux qui sont engagés dans des activités bénévoles ou volontaires :** Un compte engagement citoyen a été créé au sein du CPA. Le CPA *via* le CEC recensera toutes les activités bénévoles ou volontaires. La reconnaissance des compétences acquises sera facilitée à travers ces activités, notamment dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Les jeunes ayant accompli une mission de service civique, les personnes s'engageant dans des réserves (militaire, sanitaire, de sécurité civile, citoyenne, etc.) et les maîtres d'apprentissage bénéficieront de points supplémentaires sur leur CEC, pour valoriser leur engagement et leur ouvrir plus de droits à se former. L'employeur pourra encourager l'engagement de ses salariés en abondant leur CPA.

**Pour ceux qui veulent entreprendre :** Le CPA ouvre le droit d'être accompagné dans un projet de création ou de reprise d'entreprise.

**Pour les salariés exposés au cours de leur carrière à des travaux pénibles :** Le compte professionnel de prévention qui remplace le compte personnel de prévention de pénibilité (C3P) depuis l'ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention est intégralement repris dans le CPA. Il permet aux salariés concernés de se former pour accéder à des emplois moins pénibles, de diminuer leur temps de travail en fin de carrière ou de partir en retraite de manière anticipée.

**Pour les salariés licenciés suite au refus d'accepter l'application d'un accord d'entreprise majoritaire modifiant son contrat de travail :** un abondement de 100 heures de leur CPF financé par l'employeur est prévu par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

**Pour les salariés atteints d'une incapacité permanente suite à un accident du travail ou maladie professionnelle :** un abondement du compte personnel de formation de la victime atteinte d'une incapacité permanente supérieure ou égale à un taux déterminé est également prévu par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au compte professionnel de prévention.

Les modalités de ces deux abondements seront précisées par décret.

**Pour les demandeurs d'emploi de 50 à 54 ans :** la nouvelle convention d'assurance chômage prévoit un abondement complémentaire dans la limite de 500 h pour les seniors de 50 à 54 ans révolus. De plus, en cas de formation, les personnes entre 53 et 54 ans révolus bénéficient de 6 mois supplémentaires d'indemnisation soit 36 mois au total (qui sont de droit à partir de 55 ans). Ces dispositions figurent dans le protocole d'accord des partenaires sociaux du 28 mars 2017 concernant l'assurance chômage.

### 1.1.2. Le droit à l'orientation tout au long de la vie

En complément de la mise en place du compte personnel de formation et du CPA, la loi du 5 mars 2014 a créé le conseil en évolution professionnelle (CEP).

Afin de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel, le CEP, qui est également en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, permet à chaque actif de recevoir un conseil gratuit sur son évolution professionnelle qui peut déboucher le cas échéant sur une formation.

Proposé par cinq opérateurs nationaux – Pôle emploi, l'association pour l'emploi des cadres (APEC), les réseaux des missions locales, des Fongecif, des Cap emploi – ainsi que par des opérateurs désignés par les Régions, le CEP est organisé autour de trois niveaux : l'accueil personnalisé, le conseil personnalisé, l'accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel. Chaque bénéficiaire est suivi par un conseiller référent tout au long de son parcours.

Comme pour le CPF, le CEP affiche une nette progression en passant de 732 195 bénéficiaires de conseil en évolution professionnelle en 2015 à 1 541 544 en 2016. La très grande majorité de ces bénéficiaires sont des personnes en recherche d'emploi (89,5 %). Les prestations mobilisées sont essentiellement un appui à l'élaboration et à la validation du projet professionnel, la réalisation de diagnostics de situation professionnelle et l'ingénierie financière.

L'ensemble des travaux de mise en œuvre opérationnelle relatifs au CEP et au CPF ont été menés en concertation avec les acteurs impliqués : utilisateurs, organismes paritaires agréés (OPCA et Fongecifs), représentants des missions locales, des Régions, de l'APEC et de Pôle emploi, organismes de formation, entreprises.

La création de ces outils s'inscrit dans le cadre du nouveau service public régional de l'orientation (SPRO) dont la coordination revient aux Régions. L'État et la Région déterminent par convention les conditions dans lesquelles ils exercent leurs compétences respectives. Ces conventions sont d'ores et déjà formalisées dans plusieurs Régions.

### 1.1.3. Des entreprises bénéficiant d'une plus grande liberté

La loi du 5 mars 2014 a remplacé l'obligation de payer par une obligation de former, effective à compter de la collecte réalisée en 2016 sur la masse salariale 2015.

L'évolution principale de cette loi en matière de financement tient à la mise en place d'une contribution unique de 1 % de la masse salariale pour les entreprises de plus de 11 salariés à partir des prélèvements effectués au titre de l'année 2015, dédiée aux dispositifs de professionnalisation, au compte personnel de formation, au financement du congé individuel de formation (CIF) et au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, il n'existe dorénavant plus de contribution spécifique au titre du plan de formation et le niveau de la contribution a été considérablement réduit pour les entreprises de plus de 10 salariés (0,2 % jusqu'à 49 salariés et 0,15 % pour les entreprises entre 50 et 299 salariés).

L'entreprise ne doit donc plus justifier auprès de l'administration ses dépenses au titre du plan de formation : la suppression de l'imputabilité des dépenses de formation rend caduque notamment l'envoi de l'enquête fiscale 2483 à l'administration.

L'employeur n'a donc désormais plus qu'une obligation vis-à-vis de chaque salarié dans le cadre de son obligation d'adaptation permanente du salarié à son poste de travail, en ce qui concerne l'évolution des métiers, des technologies et des organisations. Par ailleurs, depuis la loi du 5 mars 2014, il doit organiser tous les deux ans un entretien professionnel, destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

Tous les six ans, cet entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, permettant de vérifier notamment que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des six dernières années, ou de mesures d'évolution professionnelle (formation, augmentation salariale, mobilité...).

Enfin, la formation professionnelle dans le dialogue social est assurée par l'obligation d'une information et d'une consultation annuelle du comité d'entreprise (ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel) sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Il émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives.

Toutefois, l'employeur reste libre de verser des sommes supplémentaires à son OPCA dans le cadre de versements conventionnels déterminés par un accord de branche, ou volontairement de sa propre initiative.

Ainsi, malgré la baisse de l'obligation légale de financement pour les entreprises de plus de onze salariés, le montant de la collecte totale pour 2016 (7 Md€) est supérieur aux montants enregistrés lors des années 2013 (6,8 Md€) et 2014 (6,7 Md€), notamment du fait du dynamisme de la collecte volontaire (+152 M€ de 2015 à 2016 soit +13%), même si les situations peuvent être contrastées entre structures.

Par ailleurs, pour ces structures, le mécanisme individualisé de conventionnement avec l'État permettant de tenir compte de leurs spécificités et de leurs performances de gestion, initié en 2012 dans un cadre triennal a été renouvelé sur la période 2015-2017. Cette deuxième génération de COM a permis de poursuivre les efforts de rationalisation des coûts de gestion et d'information des structures avec une réduction de ces coûts d'environ 50 M€ (soit 10%) de 2014 à 2016, dans un contexte de mise en œuvre de réforme (création du CPF, réforme de la collecte). Pour 2018, un avenant reconduisant d'un an la Convention d'objectifs et de moyens est en cours de négociation avec les OPCA, dans l'attente de la réforme de la formation professionnelle.



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

##### **a) 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'État 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'État 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 dédiés, les Régions sont contributrices à hauteur de 2,2 milliards (cf. tableau 1 en annexe). L'État, 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.

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 sera mené jusqu'à début 2018, selon un schéma s'inscrivant dans la continuité des Régions s'étant déjà engagées en 2017.

##### **b) 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 Md€ 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 Md€, dont 13,8 Md€ portés par la mission Travail et Emploi, permettront de financer des actions visant à développer les compétences, notamment celles des demandeurs d'emploi de longue durée et des jeunes sans qualification.

Sur le champ de la mission Travail et Emploi, ce plan d'investissement dans les compétences sera d'une part axé sur la formation des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés : un million d'actions de formations seront financées en leur direction sur la durée du quinquennat, auxquelles il faut ajouter les actions de formations ouvertes à distance (FOAD) non ciblées spécifiquement sur le public faiblement qualifié.

Il est d'autre part prévu la formation et l'accompagnement d'un 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'État doit pouvoir être réorienté vers ceux qui ont le plus de difficultés sur le marché du travail, les demandeurs d'emploi de longue durée et/ou à faible qualification (niveaux 4 et 5). 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 ;
- une exigence renforcée sur la qualité des formations.

L'exercice 2018 constituera la première année de montée en charge du plan, avec une enveloppe dédiée de 1 002 M€ en autorisations d'engagement et de 653 M€ en crédits de paiement (comprenant les soldes du plan 2017).

## 1.2. Les enjeux européens de la formation professionnelle

La question de la formation professionnelle constitue un chantier européen porteur de forts enjeux politiques. Il concerne à la fois l'enseignement scolaire, l'enseignement et la formation professionnels, l'enseignement supérieur et la formation des adultes. Il s'applique à une large gamme de sujets qui vont de l'évolution des instruments européens de transparence et de certification à la mobilité en passant par la validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre de la Stratégie Europe 2020, les Lignes directrices pour l'emploi en date de 2015, établissent les principes directeurs qui doivent être mis en œuvre par les États membres dans leurs politiques en matière d'éducation, de formation professionnelle dans le cadre d'un marché du travail évolutif et d'une économie numérique. Dans une économie ouverte et en mutation, il s'agit d'investir dans des systèmes d'éducation, d'apprentissage et de formation professionnelle de qualité, ouvert à tous, et permettant une intégration et une mobilité sur le marché du travail. Les personnes doivent pouvoir se former régulièrement non seulement pour améliorer leur compétitivité sur le marché du travail mais également pour être des citoyens bien informés et plus engagés. Une attention particulière doit être portée sur les compétences clé dont les compétences numériques et sur le développement des compétences transversales.

Dans ce contexte, la Commission (DG emploi) a lancé en juin 2016, une initiative « une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe » (Skills Agenda), qui invite les États membres à améliorer la qualité des compétences et leur adéquation aux besoins du marché du travail. Elle comprend les trois priorités suivantes :

- Améliorer la qualité et la pertinence de l'acquisition des compétences, qui a déjà abouti à une recommandation du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences : de nouvelles perspectives pour les adultes ;
- Renforcer la visibilité et la comparabilité des compétences et des qualifications qui s'est déjà traduit par la recommandation du 22 mai 2017 concernant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie, par le lancement d'un outil sur le profilage des compétences des ressortissants de pays tiers ;
- Améliorer la veille stratégique sur les besoins de compétences, documentation et choix de carrière éclairés.

D'ici 2018 sont notamment prévus : une proposition visant à revoir les compétences clé (4<sup>e</sup> trimestre 2017), une éventuelle révision du cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité (CERAQ) et du système européen de crédit d'apprentissages (ECVET) pour l'enseignement et la formation professionnels, une initiative en faveur des compétences et des emplois numériques (fin 2016), une proposition relative à la révision du cadre EUROPASS et une initiative concernant le suivi des diplômés.

Par ailleurs le rythme des travaux en cours s'accélère dont la promotion de toutes les possibilités d'apprentissage par le travail et sur le lieu de travail avec la validation de l'apprentissage non formel et informel, le soutien accru à la mobilité des apprenants et la poursuite des efforts de modernisation avec le soutien aux enseignants et aux formateurs. Cette priorité accordée par l'Union européenne aux thématiques de la formation professionnelle et de l'apprentissage tout au long de la vie, a été renforcée en 2017 à l'occasion de la publication de la proposition de Socle des droits sociaux le 26 avril 2017. Cette proposition intègre une Recommandation de la Commission européenne et une proclamation institutionnelle composée de 20 principes, dont le premier principe 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 2017, s'inscrivent dans la continuité des recommandations de l'exercice 2016 qui étaient centrées sur l'amélioration des systèmes de formation professionnelle et d'apprentissage. Elles s'attachent plus particulièrement à la formation des demandeurs d'emploi, des travailleurs peu qualifiés et des PME.

### **La promotion de la mobilité des jeunes 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.

La ministre du travail a adressé une lettre de mission à M. Jean Arthuis, ancien ministre et député européen, pour identifier les freins à la mobilité à partir des expérimentations menées et des propositions en cours de l'IGAS, dans l'objectif de porter à 15 000 le nombre d'apprentis mobiles d'ici 2022. Des propositions sont attendues en particulier sur l'adaptation du cadre juridique, des référentiels et des outils pédagogiques et sur la valorisation de la mobilité.

## 2. Le financement par l'État (mission Travail et Emploi) de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2016

### 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), cofinancées 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, une nouvelle modalité d'accompagnement renforcé des jeunes, 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 sera 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.

#### **Formation des publics spécifiques**

Le programme 102 portait également, jusqu'en 2015, le marché public conclu avec l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) pour la formation professionnelle de certains publics spécifiques. Les quatre lots de ce marché ont été, de manière progressive, soit transférés à d'autres ministères (Défense, Outre-mer), soient décentralisés au profit des conseils régionaux par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Des soldes de paiement sont intervenus en 2016.

### 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 en recherche d'emploi supplémentaires. L'objectif était de :

- développer le niveau de qualification des personnes en recherche d'emploi peu ou pas qualifiés en leur proposant une formation ;
- pourvoir les emplois disponibles et qui ne trouvent pas preneurs faute de personnels qualifiés en nombre suffisant ;
- saisir de nouvelles opportunités liées aux secteurs en expansion.

Ce plan a été 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 sera intégré au Grand plan d'investissement, qui a été présenté par le Premier ministre le 25 septembre 2017.

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.

### **Formation professionnelle**

Le programme 103 finance jusqu'en 2016 l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), dans le cadre de son programme d'activité de service public (PASP). Des financements exceptionnels ont dû être prévus en 2016, notamment pour assurer la transformation de l'AFPA en établissement public au 1<sup>er</sup> janvier 2017. A compter de 2017, la subvention au nouvel établissement public prendra la forme d'une subvention pour charges de service public (SCSP).

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 ;

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 sera décentralisée au 1<sup>er</sup> janvier 2018 dans le cadre de l'application du code du Travail à Mayotte à cette même date.

### **Systemes d'informations de la formation professionnelle**

Le programme 103 finance, depuis 2014, 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'informations (SI) du CPF, opérationnel depuis le 1<sup>er</sup> 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 ».

A compter de 2016, 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<sup>er</sup> 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 (CDC), désignée opérateur du CPA par la loi, 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).

### **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, qui évolue chaque année en fonction du montant de la fraction de TICPE et d'un montant fixé par l'article L. 6241-2 du code du Travail. 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 2016	Chiffrage pour 2017	Chiffrage pour 2018
Crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage	280	280	280
Exonération du salaire des apprentis et des gratifications versées aux stagiaires dans le cadre des conventions de stages signées à compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2015	375	455	455
Crédits d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation du chef d'entreprise	45	45	45

## Formation professionnelle

LES ORIENTATIONS, CRÉDITS ET LOIS DE FINANCES

### Financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage - Crédits budgétaires de la mission Travail et Emploi

en M€	Exécution 2016		LFI 2017		PLF 2018		Variation	Variation
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	2017/2018	2017/2018
							CP	%
<b>Programme 102</b>								
<b>1) Formation des demandeurs d'emploi</b>	<b>85,43</b>	<b>85,43</b>	<b>41,00</b>	<b>41,00</b>	<b>132,36</b>	<b>132,36</b>	<b>91,36</b>	<b>222,83%</b>
Rémunération des demandeurs d'emploi en formation (R2F + AFDEF)	85,43	85,43	41,00	41,00	132,36	132,36		
<b>2) Formation des jeunes</b>	<b>386,80</b>	<b>365,65</b>	<b>545,32</b>	<b>466,88</b>	<b>449,99</b>	<b>438,66</b>	<b>-28,22</b>	<b>-6,04%</b>
Écoles de la deuxième chance (E2C)	19,23	19,72	24,00	24,00	24,00	24,00	0,00	0,00%
Établissement public d'insertion de la défense (EPIDE)	57,17	57,17	57,69	57,69	54,86	54,86	-2,83	-4,91%
Autres actions d'accompagnement	310,41	288,77	463,63	385,19	371,13	359,80	-25,39	-6,59%
<b>3) Formation des publics spécifiques</b>	<b>-19,83</b>	<b>0,10</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-</b>
Marché pour la mise en situation d'emploi des publics fragiles ou spécifiques	-19,83	0,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-
<b>TOTAL P102</b>	<b>452,40</b>	<b>451,18</b>	<b>586,32</b>	<b>507,88</b>	<b>582,35</b>	<b>571,02</b>	<b>63,14</b>	<b>12,43%</b>
<b>Programme 103</b>								
<b>1) Accompagnement des entreprises</b>	<b>41,70</b>	<b>57,16</b>	<b>59,42</b>	<b>62,80</b>	<b>45,95</b>	<b>53,01</b>	<b>-9,79</b>	<b>-15,60%</b>
Politique contractuelle GPEC/EDEC	28,78	38,22	26,00	29,38				
Appui au SPE - Accompagnement des mutations économiques	4,02	5,75	7,92	7,92	44,45	51,51	-9,79	-15,98%
FNE-Formation	6,91	11,20	24,00	24,00				
Contrat et cellules d'appui à la sécurisation professionnelle (CSP + CASP)	1,99	1,99	1,50	1,50	1,50	1,50	0,00	0,00%
<b>2) Alternance</b>	<b>1546,48</b>	<b>1401,94</b>	<b>1546,82</b>	<b>1488,32</b>	<b>1515,02</b>	<b>1483,30</b>	<b>-5,02</b>	<b>-0,34%</b>
Exonérations liées aux contrats d'apprentissage	1217,32	1217,32	1254,48	1254,48	1275,19	1275,19	20,71	1,65%
Exonérations liées aux contrats de professionnalisation	15,01	15,01	15,00	15,00	11,65	11,65	-3,35	-22,32%
Aide TPE - Jeunes apprentis	309,92	165,38	194,34	135,84	226,78	195,06	59,22	43,59%
Mesure en faveur des jeunes apprentis			80,00	80,00	0,00	0,00	-80,00	-100,00%
Aide à l'embauche des seniors en contrats de professionnalisation	4,22	4,22	3,00	3,00	1,40	1,40	-1,60	-53,33%
<b>3) Formation des demandeurs d'emploi</b>	<b>987,38</b>	<b>399,35</b>	<b>0,00</b>	<b>196,48</b>	<b>751,65</b>	<b>652,96</b>	<b>456,48</b>	<b>232,33%</b>
Plans annuels de formation (plan 500 000...)	987,38	399,35	0,00	196,48	0,00	225,00	28,52	14,52%
Plan pluri-annuel d'investissement dans les compétences	0,00	0,00	0,00	0,00	751,65	427,96	427,96	-
<b>4) Formation des publics spécifiques</b>	<b>3,04</b>	<b>4,89</b>	<b>16,31</b>	<b>16,31</b>	<b>4,10</b>	<b>4,10</b>	<b>-12,21</b>	<b>-74,89%</b>
Rémunération des stagiaires de la formation professionnelle	3,97	3,97	16,18	16,18	3,97	3,97	-12,21	-75,49%
Programme "Compétences clés"	-0,75	0,71	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-
Actions en faveur des personnes illettrées et des personnes sous main de justice	-0,18	0,21	0,13	0,13	0,13	0,13	0,00	0,00%
<b>5) Subventions à des organismes</b>	<b>173,99</b>	<b>171,03</b>	<b>136,88</b>	<b>136,88</b>	<b>131,25</b>	<b>131,03</b>	<b>-5,85</b>	<b>-4,27%</b>
AFPA	152,15	149,49	110,00	110,00	110,00	110,00	0,00	0,00%
Centre INFFO	5,00	5,00	4,61	4,61	4,39	4,39	-0,22	-4,76%
Échanges franco-allemands	0,43	0,32	0,70	0,70	0,43	0,43	-0,27	-39,13%
Subventions à divers organismes nationaux (Erasmus +, ANLCL...)	0,54	0,67	0,56	0,56	0,56	0,67	0,11	20,47%
Subventions à divers organismes territoriaux (CARIF, OREF, ARACT)	15,88	15,55	21,02	21,02	15,88	15,55	-5,47	-26,01%
<b>6) Systèmes d'information de la formation professionnelle</b>	<b>1,23</b>	<b>4,30</b>	<b>8,00</b>	<b>8,00</b>	<b>8,00</b>	<b>8,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
<b>TOTAL P 103</b>	<b>2753,81</b>	<b>2038,67</b>	<b>1767,42</b>	<b>1908,79</b>	<b>2455,96</b>	<b>2332,39</b>	<b>423,61</b>	<b>22,19%</b>
<b>TOTAL (P. 102 + P. 103)</b>	<b>3206,22</b>	<b>2489,85</b>	<b>2353,74</b>	<b>2416,67</b>	<b>3038,31</b>	<b>2903,42</b>	<b>486,75</b>	<b>20,14%</b>
<b>CAS FNDMA</b>								
<b>Programme 787 - Part fixe de la ressource régionale pour l'apprentissage</b>	<b>1395,48</b>	<b>1395,48</b>	<b>1393,55</b>	<b>1393,55</b>	<b>1389,94</b>	<b>1389,94</b>	<b>-3,61</b>	<b>-0,26%</b>
<b>Programme 790 - Part dynamique de la ressource régionale pour l'apprentissage</b>	<b>146,09</b>	<b>146,09</b>	<b>179,69</b>	<b>179,69</b>	<b>242,79</b>	<b>242,79</b>	<b>63,11</b>	<b>35,12%</b>
<b>TOTAL (P. 102 + P. 103 + CAS FNDMA)</b>	<b>4747,79</b>	<b>4031,42</b>	<b>3926,98</b>	<b>3989,91</b>	<b>4671,04</b>	<b>4536,15</b>	<b>546,24</b>	<b>13,69%</b>

#### Les évolutions prévues par la loi de finances pour 2017

- La loi de finances 2017 prévoyait le financement du solde des conventions régionales du plan de formation de 500 000 personnes en recherche d'emploi supplémentaires mis en œuvre en 2016. Ces conventions ont finalement été amendées pour prolonger le plan de formation sur l'ensemble de l'année 2017, avec un effort de formation à hauteur de 200 000 personnes en recherche d'emploi supplémentaires. La dotation prévue en LFI, 195,6 M€ en CP, a ainsi dû être complétée, d'une part par les économies dégagés sur l'aide « Embauche PME » et d'autre part par des ouvertures de crédits en gestion (décret d'avance de juillet 2017).
- Le projet de système d'informations CPA est financé par le programme 103 à compter de 2017, afin 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. Une dotation de 5 M€ est prévue en LFI, complétée par un financement PIA sous forme de fonds de concours à hauteur de 19,6 M€.
- Une aide ponctuelle est mise en œuvre en 2017 au bénéfice des apprentis de moins de 21 ans. Elle est dotée de 80 M€ en AE et en CP.



- Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, un nouvel établissement public est créé afin de reprendre les missions de service public auparavant dévolues à l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA). La subvention prévue pour ce nouvel opérateur de l'État en 2017 s'élève à 110 M€.
- La loi de finances pour 2017 porte un effort particulier en faveur de l'insertion et de l'accompagnement des jeunes. La Garantie Jeunes est généralisée à l'ensemble des missions locales et un nouveau parcours contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) est créé. Les missions locales voient leurs crédits augmenter en conséquence pour leur permettre d'accompagner le déploiement de ces deux dispositifs. Ainsi, les crédits dédiés à l'accompagnement des jeunes atteignent en 2017 463,6 M€ en AE et 385,2 M€ en CP.

### **Les évolutions prévues par le projet de loi de finances pour 2018**

- Le PLF pour 2018 prévoit de prolonger l'effort de l'État en 2016 et 2017 en faveur de la formation des demandeurs d'emplois dans le cadre d'un plan pluri-annuel d'investissement dans les compétences. Ce plan, qui sera intégré au Grand plan d'investissement de 57 Md€ annoncé par le Premier ministre le 25 septembre 2017, doit permettre de former et d'accompagner vers l'emploi d'ici 2022 un million de demandeurs d'emploi faiblement qualifiés, ainsi qu'un million de jeunes décrocheurs. L'exercice 2018 constituera la première année de montée en charge du plan, avec une enveloppe dédiée de 1 002 M€ en AE et de 653 M€ en CP (comprenant les soldes du plan 2017).
- L'année 2018 doit permettre de conforter, pour les SI CPA et CPF, la constitution d'une brique unique de services à destination des usagers, ainsi que l'élargissement de ces services, dans un contexte où l'investissement massif prévu dans les compétences rend encore plus nécessaire le développement d'un véritable système d'information de la formation professionnelle qui permette d'interconnecter les systèmes d'information des différents acteurs, de dématérialiser les procédures et d'offrir aux demandeurs d'emploi une interface et des services numériques qui répondent au mieux à leurs besoins. Le PLF pour 2018 prévoit donc la poursuite du financement des projets CPA et CPF, avec une enveloppe de 8 M€.
- L'entrée en vigueur du code du Travail à Mayotte au 1<sup>er</sup> janvier 2018 implique la décentralisation à cette date des compétences transférées par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, en particulier les programmes « Compétences-clés » et « Actions adaptées aux besoins des personnes illettrées et des personnes sous main de justice ». Ce transfert de compétences sera compensé au département de Mayotte sous forme d'une majoration de la fraction du produit de la TICPE définie à l'article 40 de la loi du 30 décembre 2005 de finances pour 2006.
- Le projet de loi de finances pour 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 seront 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.

### 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.
- 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 4,2 Md€ par an en moyenne sur 2016-2018.**

	Bénéficiaires finaux	Exécution 2016	LFI 2017	PLF 2018
Ressource régionale pour l'apprentissage – CAS FNDMA	CFA et SA	1 542 M€	1 573 M€	1 633 M€
Ressource régionale pour l'apprentissage – part TICPE	CFA et SA	149 M€	151 M€	154 M€
<b>Total Ressource régionale pour l'apprentissage</b>		<b>1 691 M€</b>	<b>1 724 M€</b>	<b>1 787 M€</b>
Crédit d'impôt	Employeurs	280 M€	280 M€	280 M€
Exonération d'impôt sur le revenu	Apprentis	375 M€	455 M€	455 M€
Exonération de cotisations sociales	Employeurs	1 217 M€	1 254 M€	1 275 M€
<b>Total Dépenses fiscales et sociales</b>		<b>1 872 M€</b>	<b>1 989 M€</b>	<b>2 010 M€</b>
Aide TPE-Jeunes apprentis	Employeurs	165 M€	136 M€	195 M€
Aide financière pour les jeunes apprentis	Apprentis	-	80 M€	-
<b>Total Aides directes de l'État</b>		<b>165 M€</b>	<b>216 M€</b>	<b>195 M€</b>
Prime à l'apprentissage – compensation par TICPE	Employeurs	234 M€	231 M€	231 M€
Aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire – compensation par TICPE	Employeurs	95 M€	97 M€	97 M€
<b>Total Aides régionales compensées par l'État</b>		<b>331 M€</b>	<b>328 M€</b>	<b>328 M€</b>
<b>Total Financement État</b>		<b>4 059 M€</b>	<b>4 257 M€</b>	<b>4 320 M€</b>

## **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 2015

### 1.1. Hors dépenses directes des entreprises, l'effort de formation est en léger repli

En 2015, dans un contexte où la croissance économique s'affermi, la dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage, hors les dépenses directes des entreprises, s'élève à 24,9 Md€. Elle diminue par rapport à 2014 (-1,7 %). Rapporté au produit intérieur brut (PIB), l'effort de formation (hors dépenses directes des entreprises) est en léger repli (1,1 % contre 1,2 % l'année précédente).

Par rapport à 2014, la dépense des entreprises et celle de l'État sont en recul (respectivement -3,9 % et -7,1 %) alors que celle des Régions progresse (+3,3 %).

La dépense en faveur des personnes en recherche d'emploi augmente de 1,7 %. Elle est stable pour les dispositifs ciblés sur les jeunes. Enfin, la dépense pour la fonction publique d'État est en recul alors que celles pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière progressent.

**Avertissement : le champ de cette publication ne comprend pas les dépenses directes des entreprises de 10 salariés ou plus.**

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 sans faire intervenir de remboursement par leur organisme paritaire collecteur agréé (Opcas).

Jusqu'en 2014, le montant de cette dépense était calculé à l'aide des montants renseignés par les entreprises dans les « déclarations fiscales 24-83 ». Il était de 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 Opcas au titre de la participation au développement de la formation professionnelle.

La Dares a inséré des questions sur la formation professionnelle dans l'enquête Acemo-Dialogue social en entreprise. Les données sur l'année 2015 ont été collectées et sont en cours d'expertise. Le montant de la dépense de formation professionnelle continue et d'apprentissage en 2015 présenté ici ne comprend donc pas les dépenses directes des entreprises, et la dépense sur l'année 2014 a été recalculée sur le même champ afin de permettre les comparaisons entre les deux années.

En 2015, 24,9 Md€ sont consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, hors les dépenses directes des entreprises (encadré 1). Cet effort global intègre les coûts des formations proprement dites, mais aussi les dépenses de rémunération des stagiaires et les frais d'investissement ; il cumule les dépenses de l'ensemble des agents financeurs, y compris les ménages (encadré 2). En 2015, la dépense nationale de formation diminue de 1,7 %<sup>1</sup>. Le ratio entre les dépenses de formation, hors dépenses directes des entreprises, et le PIB est en léger repli et passe de 1,2 % 2014 et à 1,1 % en 2015.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2015, une profonde réforme de la formation professionnelle continue est mise en œuvre. Elle résulte de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale faisant elle-même suite à l'accord interprofessionnel signé le 14 décembre 2013 par les partenaires sociaux. Elle supprime quasiment totalement l'obligation de dépense relative au plan de formation pour les entreprises de 10 salariés ou plus, qui prévalait depuis 1971. Il subsiste néanmoins une faible contribution mutualisée sur le plan de formation pour les entreprises de moins de 300 salariés au titre du plan de formation. Par ailleurs, elle installe les conditions de déploiement du compte personnel de formation (CPF) et poursuit le mouvement de décentralisation de la formation aux Régions. Le CPF, qui se substitue au droit individuel à la formation (DIF), permet à toute personne dès son entrée dans la vie active et jusqu'à sa retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

<sup>1</sup> Suite à la disponibilité de nouvelles données et à la non prise en compte des dépenses directes des entreprises, le niveau de la dépense de formation a été révisé par rapport à la publication sur « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et d'apprentissage en 2014 ». En 2014, le montant de la dépense sans les dépenses directes des entreprises est de 25 334 millions d'euros, soit un montant inférieur de 6 284 M€ (dont 6 281 M€ correspondant à la dépense directe des entreprises).

### 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, restent de loin le principal financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage avec 30,8 % de la dépense totale (tableau 1). En 2015, leur dépense diminue de 3,9 %.

Avec une dépense en hausse par rapport à 2014 (+ 3,3 %), les Régions conservent leur place de deuxième financeur. Les dépenses d'intervention<sup>2</sup> de l'État en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage diminuent (-7,1 %).

La dépense des autres administrations ou organismes investis d'une mission de service public dont l'Agefiph, l'Unédic<sup>3</sup> et Pôle emploi, diminue de 1,5 % et représente 8,4 % de la dépense totale.

Les crédits alloués à la formation (hors agents publics) par les collectivités territoriales autres que les Régions (départements, communes...) reculent légèrement en 2015 mais pèsent peu dans l'ensemble de la dépense (moins de 1 %).

La dépense des ménages, constituée d'achats de formation à titre individuel, est dynamique (+3,0 %). Elle contribue à hauteur de 5,6 % à la dépense globale.

Enfin, la dépense des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière pour la formation de leur personnel, représentant 22 %, est stable dans sa globalité. La dépense de la fonction publique d'État est en recul (-4,0 %) ; en revanche, celles des agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière progressent, respectivement de 2,3 % et de 3,1 %.

Tableau 1. **Dépense globale par financeur final (y compris investissement)**

	En millions d'euros (M€)			
	2014	2015	Structure 2015 (en %)	Évolution 2015 / 2014 (en %)
Entreprises (hors dépenses directes)	7 992	7 677	30,8	-3,9
Régions	4 500	4 647	18,7	3,3
État	3 748	3 483	14,0	-7,1
Autres collectivités territoriales	116	113	0,5	-2,8
Unédic / Pôle emploi et autres administrations publiques	2 135	2 104	8,4	-1,5
Dont : Unédic / Pôle emploi	1 865	1 872	7,5	0,4
autres administrations publiques	270	232	0,9	-14,4
Ménages	1 362	1 403	5,6	3,0
<b>TOTAL (hors fonctions publiques pour leurs propres agents)</b>	<b>19 853</b>	<b>19 427</b>	<b>78,0</b>	<b>-2,1</b>
Fonctions publiques pour leurs propres agents	5 481	5 469	22,0	-0,2
<b>TOTAL (y compris fonctions publiques pour leurs propres agents)</b>	<b>25 334</b>	<b>24 896</b>	<b>100,0</b>	<b>-1,7</b>

Lecture : en 2015, les entreprises (hormis leurs dépenses directes) dépensent globalement 7 677 millions d'euros (7,7 milliards d'euros) pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Champ : France entière

Source : Dares

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

En 2015, la dépense des entreprises, hormis leurs dépenses directes, atteint 7,7 Md€ (tableau 2) et diminue de 3,9 %. Elle progresse néanmoins pour les personnes en recherche d'emploi et les dispositifs ciblés sur les jeunes (respectivement +6,1 % et +2,4 %) alors qu'elle est en recul pour les actifs occupés du secteur privé (-8,7 %).

En 2015, les dépenses des Opca continuent à s'orienter vers les personnes en recherche d'emploi, en réponse aux appels à projets du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) destinés à cette catégorie d'actifs<sup>4</sup>, mais également vers les actifs occupés du secteur privé dans le cadre du CPF.

Les Opca ont ainsi déboursé, pour les personnes en recherche d'emploi, 106 M€ pour financer la formation des bénéficiaires de contrats de sécurisation professionnelle (CSP) (contre 117,5 M€ en 2014) et 72 M€ dans le cadre du dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) (contre 73,4 M€ en 2014)<sup>5</sup>.

<sup>2</sup> C'est-à-dire en excluant les dépenses pour ses propres agents.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Appels à projets mis en place par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie qui a créé le FPSPP. Ces projets peuvent être entièrement financés par le FPSPP ou cofinancés par les Opca et le FPSPP.

## Formation professionnelle

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le Compte Personnel de Formation est en place. Il a permis notamment de cofinancer 239 000 formations pour des personnes en recherche d'emploi. C'est le FPSPP qui acquitte ce nouveau canal de financement. En 2015, le FPSPP a non seulement cofinancé les heures acquises au titre du DIF conservées par les actifs mais a permis d'abonder les formations engagées à hauteur de 100 heures : 121 M€<sup>6</sup> ont été ainsi versées à Pôle Emploi et aux Régions, les deux principaux financeurs de formation pour les personnes en recherche d'emploi.

Enfin, les entreprises, par l'intermédiaire du FPSPP, continuent de cofinancer avec l'État pour un montant de 109 M€ (contre 113 M€ en 2014) la rémunération de fin de formation (R2F)<sup>7</sup> destinée aux personnes en recherche d'emploi indemnisées qui entreprennent une action de formation prescrite par Pôle emploi et dont la durée de formation<sup>8</sup> excède celle permise par leur durée initiale d'indemnisation.

Les dépenses des Opca relatives à l'ensemble des contrats de professionnalisation (jeunes et adultes) progressent de 3,5 %, soit une évolution proche de celle du nombre de contrats (+3,3 %).

Le CPF a également été utilisé par les salariés : 267 M€ ont été ainsi déboursés pour cofinancer les heures acquises et les financements complémentaires (abondements) au profit de ces derniers.

La dépense pour les dispositifs ciblés sur les jeunes représente 30,6% de la dépense des entreprises, soit une part supérieure à celle de 2014 (28,7 %). Au sein de celle-ci, les versements pour l'apprentissage et ceux pour la professionnalisation sont en hausse.

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

	En millions d'euros (M€)			
	Montant des dépenses en 2014	Montant des dépenses en 2015	Structure 2015 (en %)	Évolution 2015 / 2014 (en %)
<b>Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes</b>	<b>2 297</b>	<b>2 352</b>	<b>30,6</b>	<b>2,4</b>
<i>Dont :</i> apprentissage	1 207	1 224	16,0	1,4
professionnalisation	1 085	1 124	14,6	3,6
Écoles de la 2 <sup>e</sup> chance (E2C)	5	4	0,0	-21,1
<b>Pour les actifs occupés du secteur privé</b>	<b>4 873</b>	<b>4 448</b>	<b>57,9</b>	<b>-8,7</b>
<i>Dont :</i> dépenses des Opca	4 824	4 399	57,3	-8,8
<i>dont : compte personnel de formation (CPF)</i>	0	267	3,5	
autres	49	49	0,6	-0,7
<b>Pour les personnes en recherche d'emploi</b>	<b>772</b>	<b>820</b>	<b>10,7</b>	<b>6,1</b>
<i>Dont :</i> dépenses des Opca au titre du plan de formation et pour la formation des bénéficiaires de CSP / POE *	434	381	5,0	-12,0
dépenses des Opacif pour le CIF - CDD	225	207	2,7	-7,9
dépenses du FPSPP	113	230	3,0	102,6
<i>dont : rémunération de fin de formation (R2F)</i>	113	109	1,4	-3,6
<i>compte personnel de formation (CPF)</i>	0	121	1,6	
<b>Investissement</b>	<b>50</b>	<b>57</b>	<b>0,7</b>	<b>15,1</b>
<b>Total entreprises, organismes collecteurs et FPSPP</b>	<b>7 992</b>	<b>7 677</b>	<b>100,0</b>	<b>-3,9</b>

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

Champ : France entière.

Source : Dares.

<sup>5</sup> Les montants consacrés soit pratiquement le même montant pour la POE collective alors que ceux consacrés à la POE individuelle diminuent (30,8 M€ en 2014 à 29,0 M€ en 2015).

<sup>6</sup> Le FPSPP a versé 121,4 M€ au titre du CPF dont 75,2 M€ à Pôle Emploi et 46,2 M€ aux régions.

<sup>7</sup> Créée dans le cadre du plan de relance de 2009, l'Afdef est destinée à remplacer à titre exceptionnel l'allocation de fin de formation (AFF) supprimée fin 2008. Elle a été remplacée par la R2F en 2011, initialement pour cette seule année. Le sommet social du 18 janvier 2012 a décidé de proroger le dispositif en 2012, qui l'a été également en 2013, 2014 et 2015.

<sup>8</sup> La formation doit être qualifiante, concerner un métier en tension et avoir été prescrite dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

### 1.3. La dépense des Régions progresse

En 2015, les Régions ont contribué à hauteur de 4,6 Md€ pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage (hors dépenses pour leurs propres agents). Après avoir diminué de 1,7 % en 2014, leurs dépenses augmentent de 3,3 % et évoluent de manière contrastée selon les publics bénéficiaires (cf. tableau 3). Elles progressent fortement pour les personnes en recherche d'emploi (+19,8 %) mais reculent pour les jeunes (-1,7 %) et les actifs occupés du secteur privé (-7,4 %).

La formation des jeunes, avec notamment l'apprentissage, reste de loin le principal domaine d'intervention des conseils régionaux (55 %) mais dans une moindre mesure que les années précédentes (environ 60 % depuis 2008). L'apprentissage représente toujours près des deux tiers des dépenses de formation des Régions en faveur des jeunes (62% contre 65,0% en 2014). En 2015, les crédits dédiés par les Régions à l'apprentissage diminuent de 5,9 %, principalement en raison de la baisse du montant global des primes à l'apprentissage<sup>9</sup> (-33,4 %).

En revanche, comme en 2014, les financements des stages de formation suivis par les jeunes, hors apprentissage, sont dynamiques (+6,0 %). La rémunération qui leur est versée progresse de 6,7 % tandis que celle des coûts pédagogiques<sup>10</sup> est un peu moins élevée (+5,7 %).

De même, les dépenses relatives aux stages de formation à destination des personnes de plus de 26 ans en recherche d'emploi (plus d'un quart des dépenses des Régions) augmentent de 22,4 %. Cette forte progression en 2015 provient notamment de la poursuite du mouvement de décentralisation des dépenses de formation des publics fragiles vers les Régions. Ainsi, en vertu de la loi du 5 mars 2014, les Régions héritent-elles de la rémunération des stagiaires des Centres de Rééducation Professionnelle (en faveur des personnes handicapées) et de la pleine responsabilité de l'organisation de la formation des détenus. Contrairement aux jeunes, la progression des rémunérations des personnes en recherche d'emploi entrant en formation professionnelle (hors formations sanitaires et sociales) est inférieure à celle des frais pédagogiques<sup>10</sup> (+21,0 % contre +23,1 %).

Tableau 3. Dépense des conseils régionaux par public bénéficiaire

En millions d'euros (M€)

	Montant des dépenses en 2014	Montant des dépenses en 2015	Structure 2015 (en %)	Évolution 2015 / 2014 (en %)
<b>Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes</b>	<b>2 670</b>	<b>2 624</b>	<b>55,2</b>	<b>-1,7</b>
<i>Dont</i> : apprentissage	1 736	1 634	34,4	-5,9
stages de formation	934	990	20,8	6,0
<i>dont</i> : coûts pédagogiques	628	663	14,0	5,7
rémunération des stagiaires	307	327	6,9	6,7
<b>Pour les personnes en recherche d'emploi</b>	<b>1 213</b>	<b>1 453</b>	<b>30,6</b>	<b>19,8</b>
<i>Dont</i> : stages de formation	1 059	1 296	27,3	22,4
<i>dont</i> : coûts pédagogiques	703	866	18,2	23,1
rémunération des stagiaires	356	430	9,0	21,0
formations sanitaires et sociales (hors formation initiale)	154	157	3,3	1,9
<b>Pour les actifs occupés du secteur privé</b>	<b>406</b>	<b>376</b>	<b>7,9</b>	<b>-7,4</b>
<i>Dont</i> : stages de formation (y compris formations sanitaires et sociales), autres	406	376	7,9	-7,4
<b>Investissement</b>	<b>211</b>	<b>194</b>	<b>4,1</b>	<b>-8,0</b>
<b>Total Régions sans secteur public</b>	<b>4 500</b>	<b>4 647</b>	<b>97,7</b>	<b>3,3</b>
Pour les agents du secteur public	93	108	2,3	15,2
<b>Total Régions avec secteur public</b>	<b>4 593</b>	<b>4 755</b>	<b>100,0</b>	<b>3,5</b>

Champ : France entière.

Source : Dares.

<sup>9</sup> Il s'agit de deux aides versées par les régions aux employeurs embauchant un apprenti. Leur montant est d'au moins 1 000 euros par an et par apprenti. La « prime à l'apprentissage », versée par chaque année de cycle, concerne les entreprises de moins de 11 salariés concluant des contrats d'apprentissage. La « prime à l'apprentissage pour le premier ou nouvel apprenti » concerne les entreprises employant jusqu'à 249 salariés et n'est versée qu'une seule année. Les deux dispositifs se cumulent pour les entreprises de moins de 11 salariés. Mis en place le 1<sup>er</sup> janvier 2014, ils s'inscrivent dans la continuité de l'indemnité compensatrice forfaitaire, supprimée fin 2013, qui était versée quelle que soit la taille de l'entreprise et par chaque année de cycle. A ces deux aides s'ajoutent d'autres aides destinés aux employeurs comme, par exemple, la formation des maîtres d'apprentissage.

<sup>10</sup> Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes et les personnes en recherche d'emploi, le montant des coûts pédagogiques des stages de formation financés par les Régions est net des financements du FPSPP vers les Régions au titre des heures acquises CPF et de l'abondement exceptionnel de 100 heures, soit 46,2 M€.

## Formation professionnelle

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

## 1.4. Une poursuite de la décentralisation de la formation vers les Régions

En 2015, l'État a dépensé 3,5 Md€ pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage, soit 7,1 % de moins qu'en 2014 (hors dépense pour les agents de la fonction publique). La dépense en faveur des dispositifs ciblés sur les jeunes est stable alors que celles des personnes en recherche d'emploi et des actifs occupés diminuent (respectivement de 36,8 % et de 10,7 %) (cf. tableau 4).

La dépense pour l'apprentissage, principal poste de dépense de l'État, augmente de 0,4 %. Cette évolution est à mettre en regard avec la hausse du nombre de contrats d'apprentissage liée à la mise en place du dispositif « TPE jeunes apprentis » auquel l'État a participé<sup>11</sup>. Les subventions aux Écoles de la 2<sup>e</sup> chance (E2C) augmentent de 9,9 % et celles délivrées au profit du réseau des établissements publics d'insertion de la Défense (EPIDe) sont quasi-identiques à celles versées en 2014.

Pour les personnes en recherche d'emploi, la forte diminution de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle non indemnisés par l'assurance chômage provient du fait que l'État n'assure plus, à partir de 2015, la rémunération des publics dits spécifiques poursuivant une formation agréée par l'État, cette compétence ayant été transférée aux Régions dans le cadre de la loi du 5 mars 2014. Par ailleurs, comme en 2014, la participation de l'État dans la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle indemnisés au titre de l'assurance chômage est en retrait en raison de la baisse de la rémunération de fin de formation (R2F), co-financée par l'État et le FPSPP.

Enfin, en 2015, la dépense de l'État en faveur des actifs occupés du secteur privé est en recul principalement en raison de la baisse des crédits dédiés au public qualifié de « post-scolaire »<sup>12</sup>.

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 entreprises<sup>13</sup> (cf. encadré 3, tableau B).

Tableau 4. Dépense de l'État par public bénéficiaire

En millions d'euros (M€)

	Montant des dépenses en 2014	Montant des dépenses en 2015	Structure 2015 (en %)	Évolution 2015 / 2014 (en %)
<b>Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes</b>	<b>2 162</b>	<b>2 170</b>	<b>38,3</b>	<b>0,3</b>
<i>Dont : apprentissage</i>	2 095	2 103	37,1	0,4
<i>Ecoles de la 2ème chance, EPIDe, contrats d'accompagnement formation, contrats de professionnalisation</i>	67	67	1,2	0,8
<b>Pour les personnes en recherche d'emploi</b>	<b>557</b>	<b>352</b>	<b>6,2</b>	<b>-36,8</b>
<i>Dont : programmes Compétences clés, actions ciblées à destination des personnes placées sous-main de justice, soldes des programmes IRILL(*), APP (**)</i>	62	14	0,2	-77,4
<i>subventions à l'Afpa et autres organismes de formation professionnelle des adultes</i>	149	149	2,6	0,0
<i>autres dépenses de fonctionnement (VAE, professionnalisation des adultes)</i>	36	39	0,7	7,9
<i>contribution à la rémunération des stagiaires indemnisés au titre du régime d'assurance chômage (R2F)</i>	118	97	1,7	-18,1
<i>rémunération des stagiaires de la formation professionnelle non indemnisés par l'assurance chômage</i>	191	53	0,9	-72,0
<b>Pour les actifs occupés du secteur privé</b>	<b>1 015</b>	<b>929</b>	<b>16,4</b>	<b>-8,5</b>
<i>Dont : subventions aux organismes de formation professionnelle des adultes (Cnam, Greta, Centre Inffo, Infa...), formation continue dans l'enseignement supérieur</i>	880	798	14,1	-9,3
<i>politique contractuelle (Edec, Gpec), fonds national pour l'emploi (conventions de formation) et crédits d'impôt pour la formation du chef d'entreprise</i>	129	126	2,2	-2,3
<i>validation des acquis de l'expérience (VAE)</i>	6	5	0,1	-7,0

<sup>11</sup> Ce dispositif, mis en place le 1<sup>er</sup> 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.

<sup>12</sup> Comme les autres étudiants, ce public, appelé « post-scolaire », a payé ses frais d'inscription. Les autres « post-scolaires » 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.

<sup>13</sup> 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.



En millions d'euros (M€)

	Montant des dépenses en 2014	Montant des dépenses en 2015	Structure 2015 (en %)	Évolution 2015 / 2014 (en %)
Investissement	15	31	0,5	102,1
<b>Total État sans secteur public</b>	<b>3 748</b>	<b>3 480</b>	<b>61,4</b>	<b>-7,2</b>
Pour ses propres agents	2 276	2 185	38,6	-4,0
<b>Total État avec secteur public</b>	<b>6 024</b>	<b>5 666</b>	<b>100,0</b>	<b>-6,0</b>

(\*) Action adaptée aux illettrés et détenus ; (\*\*) atelier de pédagogie personnalisée.

Champ : France entière.

Source : Dares.

### 1.5. Les dépenses de formation de la fonction publique globalement stables

En 2015, les trois fonctions publiques ont dépensé 5,5 Md€ pour la formation de leurs agents, soit un montant pratiquement égal à celui de 2014 (cf. tableau 5). Cette dépense représente environ un tiers de la dépense de formation des actifs occupés alors que les emplois occupés par les agents publics représentent environ 20 % de l'emploi total<sup>14</sup>. La structure de qualification, plus élevée dans la fonction publique, explique pour partie ce niveau de dépense.

En 2015, la quasi-stabilité des dépenses est imputable aux dépenses de rémunération qui représentent près des deux tiers des dépenses de formation des trois fonctions publiques. Ces dépenses baissent globalement de 0,9 %, notamment pour les agents civils de l'État (hors militaires) (-1,7 %). Par contre, elles augmentent pour les agents des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière (respectivement +3,5 % et +0,9 %).

Si on se limite aux dépenses de fonctionnement<sup>15</sup>, les dépenses de formation baissent de 0,8 % mais elles évoluent de manière contrastée selon les fonctions publiques. Ainsi, les crédits destinés à la formation des agents civils de l'État (hors militaires) reculent alors que ceux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sont stables et que ceux des agents hospitaliers progressent.

Les agents civils de l'État bénéficient de 34,4 % des dépenses de fonctionnement alors qu'ils représentent un tiers des effectifs de la fonction publique (hors militaires). Cette part, en baisse de 1,6 point par rapport à 2014, recule de plus de neuf points depuis 2006. Les dépenses de fonctionnement diminuent de 5,1 %.

Les agents territoriaux bénéficient de 45 % des dépenses de fonctionnement pour un poids légèrement inférieur dans les effectifs de la fonction publique (43 %). En 2015, ces dépenses égalent celles de 2014 même si on observe des disparités selon le type de collectivités. Les dépenses progressent dans les Régions et les autres collectivités territoriales (respectivement +12,6 % et +2,6 %) alors qu'elles diminuent dans les départements et les communes (respectivement -2,8 % et -1,5 %). Cependant, l'essentiel des dépenses demeure le fait des communes (52,7 %). Les collectivités territoriales ont pris en charge la formation dans le cadre des emplois d'avenir dans le secteur non marchand. Ainsi, douze mois après le début de leur entrée dans ce dispositif, 86 % des jeunes âgés de 18 à 30 ans ont suivi une formation et 51 % des jeunes employés par une collectivité ont accédé à une formation certifiante [1].

En 2015, les dépenses de fonctionnement en faveur des agents hospitaliers continuent de progresser de façon dynamique (+5,5 %). Elles représentent 20 % des dépenses de formation (hors rémunérations) de l'ensemble des trois fonctions publiques alors que les agents hospitaliers pèsent pour 24 % dans les effectifs civils.

<sup>14</sup> Y compris l'emploi non salarié.

<sup>15</sup> 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

Tableau 5. Dépense des fonctions publiques pour leurs agents

	En millions d'euros (M€)			
	2014*	2015*	Structure en 2015 (en %)	Évolution 2015 / 2014 (en %)
Fonction publique d'État	2 276	2 185	39,9	-4,0
Fonction publique territoriale (FPT)	2 447	2 503	45,8	2,3
Fonction publique hospitalière (FPH)	758	781	14,3	3,1
<b>Total agents du secteur public</b>	<b>5 481</b>	<b>5 469</b>	<b>100,0</b>	<b>-0,2</b>
<i>Dont : frais de fonctionnement de la formation des agents de l'État (hors militaires)</i>	681	647	34,4	-5,1
<i>des agents de la FPT</i>	852	851	45,3	0,0
<i>des agents de la FPH</i>	362	382	20,3	5,5
<b>Dont total frais de fonctionnement du secteur public (hors militaires)</b>	<b>1 895</b>	<b>1 880</b>	<b>100,0</b>	<b>-0,8</b>

\* Données partiellement estimées pour la formation des militaires

## 1.6. Les dépenses de Pôle emploi et de l'Unédic sont stables

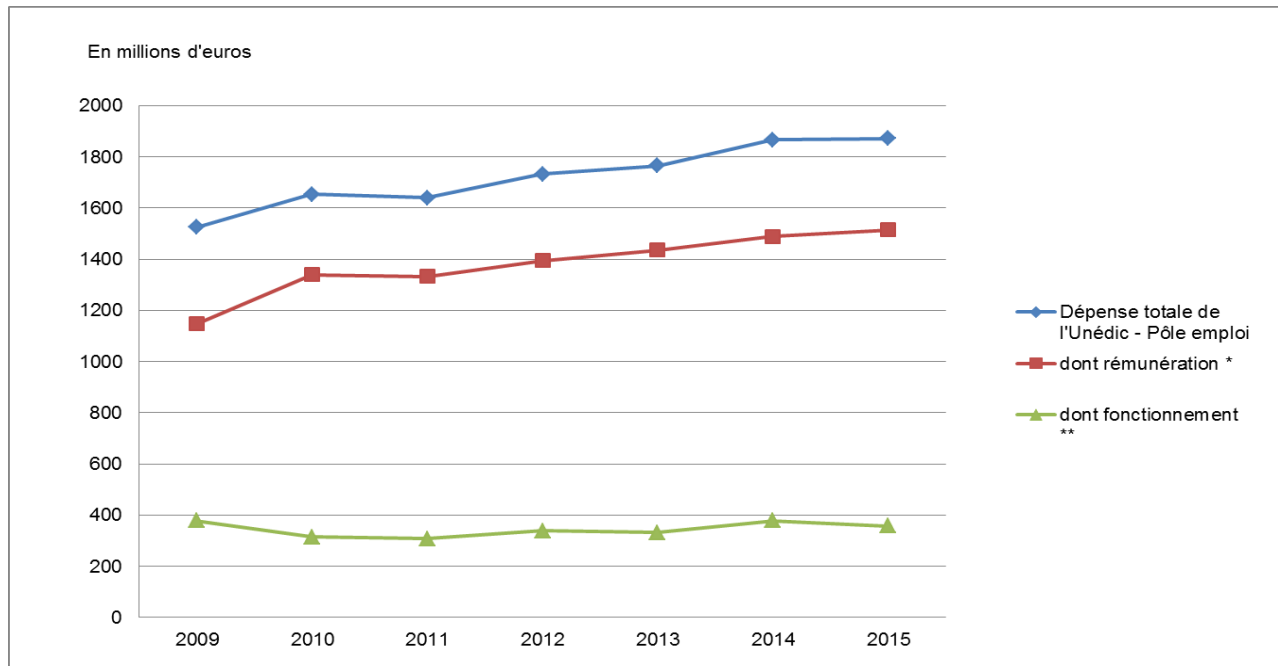
En 2015, dans un contexte où la croissance économique s'affermite et où le chômage est élevé, les dépenses de Pôle emploi et de l'Unédic pour la formation des personnes en recherche d'emploi sont stables par rapport à celles de 2014 avec un montant de 1,9 Md€ (cf. graphique 3).

Les dépenses de rémunération progressent globalement de 1,7 %. La rémunération de formation de Pôle emploi (RFPE), versée aux personnes en recherche d'emploi non indemnisées en formation, augmente de 2,3 % en 2015 et atteint 135 M€. Cette hausse est en lien avec la progression du nombre de bénéficiaires (+3,4 % entre fin décembre 2014 et fin décembre 2015) [2]. Quant à l'allocation de 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, elle progresse de 3,6 % et atteint 1 108 M€. Par contre, les allocations versées pendant la formation professionnelle dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (271 M€) diminue de 6 %, la part des adhésions au CSP au sein des inscriptions à Pôle Emploi à la suite d'un licenciement économique est cependant stable en moyenne sur l'année 2015 [3].

Les coûts pédagogiques financés par Pôle emploi baissent de 5,1 %. La diminution des financements des actions de formations conventionnées (AFC)<sup>16</sup> et des aides à la mobilité (respectivement -16,0 % et -12,7 %) est compensée, en partie, par la hausse des dépenses des autres dispositifs. Il s'agit notamment des actions de formation préalables au recrutement (AFPR) et des préparations opérationnelles à l'emploi individuelles dont les montants progressent respectivement de 5,7 % et 15,1 %. Les montants destinés à l'aide individuelle à la formation (AIF)<sup>13</sup> restent quasiment identiques à ceux de 2014 (130 M€).

<sup>16</sup> Les montants versés par le FPSPP à Pôle Emploi dans le cadre du compte personnel de formation, soit 75,2 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. Ces montants ont été estimés à 30 M€ pour les AFC et à 45,2 M€ pour l'AIF.

Graphique 3. Composantes de la dépense de formation de l'Unédic et de Pôle emploi



\* Les dépenses de rémunération comprennent l'action préparatoire au recrutement (APR), l'aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi (Ascre), l'allocation de retour à l'emploi-formation (Aref), l'allocation pour les bénéficiaires des contrats de sécurisation professionnelle en formation et la rémunération des formations de Pôle-Emploi (RFPE).

\*\* Les dépenses de fonctionnement comprennent les aides à la mobilité, les actions locales subventionnées et les subventions actions de formation, l'aide individuelle à la formation (AIF), les actions de formation conventionnées (AFC), l'action de formation préalable au recrutement (A<sub>pr</sub>), la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et les aides au financement de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Champ : France entière.

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

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

En 2015, tous financeurs confondus, la dépense progresse pour les personnes en recherche d'emploi (+1,7 %) alors qu'elle est stable pour les dispositifs ciblés sur les jeunes et les agents du secteur public (encadré 2).

Les fonds alloués à l'apprentissage des jeunes sont en recul mais compensés en partie par la hausse des dépenses consacrées au contrat de professionnalisation (cf. supra). Le poids des entreprises (30,9 %) et de l'État (27,9 %) dans les dépenses en faveur des dispositifs ciblés sur les jeunes, y compris l'apprentissage, progressent (respectivement +0,7 et +0,1 point) (tableau 7) alors que la participation des Régions (35,8 %) recule de 0,7 point.

Dans un contexte de hausse du chômage, l'effort de formation en faveur des personnes en recherche d'emploi est en hausse. Les financements des entreprises (via les Opca et les appels à projet du FPSPP) pour ce public poursuivent leur croissance de façon soutenue et atteignent 0,82 Md€. La contribution des entreprises a plus que doublé par rapport à 2008 et atteint 16,7 % de la dépense totale pour ce public.

## Formation professionnelle

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

Tableau 6. Dépense globale par public bénéficiaire

En millions d'euros (M€)

	2014	2015	Structure en 2015 (en %)	Évolution 2015/2014 (en %)
<b>Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes*</b>	<b>7 516</b>	<b>7 519</b>	<b>30,1</b>	<b>0,0</b>
apprentissage	5 419	5 325	21,4	-1,7
alternance / professionnalisation	1 085	1 124	4,5	3,6
autres formations	1 012	1 070	4,3	5,7
<b>Pour les personnes en recherche d'emploi</b>	<b>4 797</b>	<b>4 878</b>	<b>19,6</b>	<b>1,7</b>
<b>Pour les actifs occupés du secteur privé* (hors dépenses directes des entreprises)</b>	<b>7 216</b>	<b>6 698</b>	<b>27,0</b>	<b>-7,2</b>
<b>Pour les agents du secteur public**</b>	<b>5 479</b>	<b>5 465</b>	<b>22,0</b>	<b>-0,3</b>
<b>Investissement***</b>	<b>326</b>	<b>336</b>	<b>1,3</b>	<b>3,0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>25 334</b>	<b>24 896</b>	<b>100,0</b>	<b>-1,7</b>

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

\*\* Hors investissement.

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

Champ : France entière.

Source : Dares.

Tableau 7. Dépense des financeurs finaux par public bénéficiaire en 2015

En milliards d'euros (Md€)

	Dispositifs ciblés sur les jeunes		Personnes en recherche d'emploi	Actifs occupés du privé	Agents publics	Total	Répartition (en %)		
	Apprentis	Jeunes en insertion professionnelle					Dispositifs ciblés sur les jeunes	Personnes en recherche d'emploi	Actifs occupés du privé
Entreprises (hors dépenses directes)	1,28	1,13	0,82	4,45	-	<b>7,68</b>	30,9	16,7	66,3
État	2,11	0,07	0,37	0,93	2,18	<b>5,67</b>	27,9	7,6	13,9
Régions	1,80	0,99	1,47	0,38	0,11	<b>4,75</b>	35,8	29,8	5,7
Autres collectivités territoriales	0,08	0,01	-	0,02	2,40	<b>2,51</b>	1,1	-	0,4
Autres administrations publiques et Unédic-Pôle emploi	0,12	-	1,94	0,04	0,78	<b>2,88</b>	1,5	39,6	0,7
Ménages	0,22	-	0,31	0,87	-	<b>1,40</b>	2,8	6,3	13,0
<b>Total</b>	<b>5,61</b>	<b>2,20</b>	<b>4,91</b>	<b>6,70</b>	<b>5,47</b>	<b>24,90</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Lecture : en 2015, les entreprises ont dépensé 1,28 Md€ pour les apprentis, 1,13 Md€ pour les jeunes en insertion professionnelle (alternance...), 0,82 Md€ pour les personnes en recherche d'emploi et 4,45 Md€ pour la formation continue des salariés du secteur privé (hors dépenses directes).

Champ : France entière.

Source : Dares.

## Pour en savoir plus

[1] Rostam W. (2016), « Les jeunes en emploi d'avenir : quel accès à la formation, pour quels bénéficiaires ? », *Dares Analyses* n° 056, octobre.

[2] « Demandeurs d'emploi indemnisés au 31 décembre 2015 » (2016), *Communiqué de presse*, Pôle emploi, mars : <http://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/demandeurs-d-emploi-indemnisés-au-31-decembre-2015-@/30147/view-article-142337.html?>

[3] Charozé C., Bouhajib-Ghairi J. (2017), « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2015 : la baisse des inscriptions à Pôle Emploi pour un licenciement économique se poursuit », *Dares Résultats (à paraître)*

[4] Mesnard O. (2017), « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2014 : la part de l'effort global de formation dans le PIB se stabilise », *Dares Résultats* n° 041, juin.

[5] Pesonel E. (2016), « L'apprentissage en 2015 : nette reprise dans les entreprises de moins de 10 salariés et dans le secteur public », *Dares Résultats* n° 075, décembre.

[6] Pesonel E. (2015), « L'apprentissage en 2014 : une moindre baisse qu'en 2013 », *Dares Analyses* n° 057, juillet.

[7] 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.

## 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 réalisés sur le marché concurrentiel ou hors marché. Tous financeurs confondus, les dépenses de fonctionnement constituent 62,6 % de la dépense pour la formation professionnelle et l'apprentissage en 2015.

##### - *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. Elles représentent 36 % en 2015 de la dépense pour la formation professionnelle et l'apprentissage.

##### - *Les frais d'investissement*

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

#### Trois grandes catégories de bénéficiaires

##### - *Les jeunes bénéficiant de « dispositifs ciblés sur les jeunes »*

Cette catégorie comprend notamment les jeunes en stage 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 leur qualification 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 précédentes publications est appelée dorénavant 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 précédentes est appelée dorénavant 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, hospitalière et territoriale). La fonction publique d'État comprend les agents titulaires et non titulaires des ministères (à l'exception des enseignants chercheurs, maîtres d'internat et surveillants d'externat compte tenu de la spécificité de leur emploi) et les militaires. À partir de 2013, les agents hospitaliers comprennent les médecins. Pour les actifs occupés, sont également prises en compte les formations dites post-scolaires 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 [7]).

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

La loi du 5 mars 2014, mise en place le 1er 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 en matière de VAE, suite au transfert des compétences de l'État vers les Régions (pour l'historique, voir encadré 2 de [7]).

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 de 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), le remplacement de salariés partis en formation.

Toutes 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, au congé individuel de formation (CIF) et du compte personnel de formation (CPF).

### 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<sup>er</sup> 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 3 de [7]).

En 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, le taux de participation est désormais de 0,2 % et pour celles de 50 à 299 salariés, il est de 0,1 %<sup>17</sup>.

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 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 et à 0,2 % pour celles de 50 salariés ou plus.

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

Par ailleurs, 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 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 2015, 813 millions d'euros pour le compte du FPSPP<sup>18</sup>. Cette contribution annuelle dépendant de la taille de l'entreprise se substitue au taux de contribution qui était fixé chaque année par la loi entre 5 % et 13 % et selon laquelle le FPSPP devait recevoir un prélèvement sur l'ensemble des sommes dues au titre de l'obligation légale de formation (pour l'historique, voir encadré 3 de [7]).

Au final, la contribution totale versée aux OPCA par les entreprises de 10 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 9 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 2015 <sup>(1)</sup>

	En % de la masse salariale			
	Entreprises			
	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	de 50 à 299 salariés	de 300 salariés et plus
<b>Contribution globale</b>	<b>0,55%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>
<i>Dont : affectée au CIF</i>		0,15%	0,2%	0,2%
<i>affectée au plan de formation</i>	0,4%	0,2%	0,1%	
<i>affectée à la professionnalisation</i>	0,15%	0,3%	0,3%	0,4%
<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%

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 2014 collectée en 2015 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 prennent en compte que celles au titre des programmes PON FSE (Programme Opérationnel National) et du PO IEJ (Programme Opérationnel Initiative Emploi des Jeunes).

Tableau B : Transferts entre financeurs en 2015

De	En millions d'euros (M€)						
	Vers	État	Régions	Entreprises	Organismes paritaires collecteurs agréés	Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage	Autres publics (associations, CT, ...)
État			249	81			
Régions				42			
Entreprises / FPSPP					6 849	2 910	
Fonds social européen	113	14	3		175		111

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.

<sup>18</sup> Selon le rapport d'activité du FPSPP de l'année 2015

(1) Les deux premières tailles d'entreprises sont modifiées en 2016 et deviennent respectivement « moins de 11 salariés » et de « 11 à 49 salariés ».

### Encadré 3

#### 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 post-scolaire.

Le compte des Greta et les données fournies par le Cnam 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 des agréments nationaux ou déconcentrés.

Le réseau des Écoles de la 2<sup>e</sup> 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 Opca pour les dépenses indirectes et les dépenses des entreprises de moins de 10 salariés.

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour le cofinancement de la RFF 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 2015 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 recalculées - et de la non-prise en compte des dépenses directes des entreprises, la dépense globale a été révisée par rapport à la publication sur « *La dépense nationale pour la formation professionnelle et l'apprentissage en 2014* ». Au total, la dépense de l'année 2014 est révisée à la baisse de 6 284 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 2016 : analyse des dépenses

## 1.1.1. Les dépenses globales

En 2016, les Régions (hors Guadeloupe et Guyane) ont consacré 5,53 Md€ à la formation professionnelle, à l'apprentissage et à l'accueil, l'information et l'orientation, soit une hausse de 1 % par rapport à 2015 (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 2016 (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	183 098	197 808	20 271	125 401	13	526 591
Bourgogne-Franche-Comté	119 536	85 526	8 340	46 163	123	259 688
Bretagne	117 141	76 878	5 981	55 691	275	255 966
Centre-Val de Loire	103 238	95 376	5 530	44 157	230	248 531
Corse	23 826	12 115	1 235	1 831	91	39 098
Grand Est	207 076	155 731	14 182	112 734	481	490 204
Hauts-de-France	216 287	344 217	12 025	116 633	65	689 227
Ile-de-France	308 261	273 553	24 582	190 223	94	796 713
Normandie	133 652	111 973	10 884	59 957	0	316 466
Nouvelle Aquitaine	215 779	199 468	18 753	99 280	122	533 402
Occitanie	282 139	124 256	13 685	84 163	531	504 774
Pays-de-la-Loire	133 605	144 713	5 798	47 308	186	331 610
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	181 354	91 896	15 744	102 978	2 991	394 963
<b>Total France métropolitaine</b>	<b>2 224 992</b>	<b>1 913 510</b>	<b>157 010</b>	<b>1 086 519</b>	<b>5 202</b>	<b>5 387 233</b>
Guadeloupe	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Guyane	nd	3 287	nd	nd	nd	3 287
La Réunion	37 668	35 078	4 700	22 683	23	100 152
Martinique	13 087	10 232	2 732	6 406	0	32 457
Mayotte	4 125	1 241	784	1 232	0	7 382
<b>Total France entière (hors Guadeloupe et Guyane)</b>	<b>2 279 872</b>	<b>1 963 348</b>	<b>165 226</b>	<b>1 116 840</b>	<b>5 225</b>	<b>5 530 511</b>

Source : Enquête annuelle auprès des Régions, Dares.

Champ : France entière hors Guadeloupe et Guyane

nd : non disponible

Les dépenses de formation professionnelle continue (hors Guadeloupe et Guyane) constituent en 2016 le poste de dépenses le plus important (41,2 %), et davantage encore suite à la loi du 5 mars 2014, qui confie aux Régions la prise en charge de publics spécifiques (personnes sous main de justice, personnes en situation d'illettrisme, etc.). Les dépenses consacrées à l'apprentissage représentent aussi une part très importante des dépenses (35,5 %). Les dépenses pour les établissements de formations sanitaires, sociales et artistiques occupent également une part importante (20,2 %) dans les dépenses de formation 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.

## Evolution de la structure des dépenses de formation des Régions : 2007-2016 (en %)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Dépenses de FPC	35,9	34	38,4	38,8	38,2	37,3	37,6	39,1	43,6	41,2
Dépenses d'apprentissage	43,6	42,5	39,4	39,4	39,3	39,7	39,2	36,8	33,6	35,5
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	3,1	3,0
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	19,7	20,2
Dépenses des études et de l'évaluation	-	-	-	-	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Enquête annuelle auprès des Régions, Dares.

Champ : France entière hors Guadeloupe et Guyane

La structure des dépenses consacrées à la formation professionnelle varie assez fortement d'une région à l'autre. La part des dépenses relevant de la formation professionnelle continue varie, entre 31,4 % (Hauts-de-France) et 60,9 % (Corse). Celle relevant de l'apprentissage oscille sur le même champ entre 16,8 % (Mayotte) et 49,9% (Hauts de France). Les Régions métropolitaines consacrent jusqu'à 4,0 % (Provence-Alpes-Côte-d'Azur) aux dépenses d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement. La part des dépenses consacrée aux établissements de formations sanitaires et sociales représente jusqu'à 26,1 % (PACA). Enfin, les Régions consacrent en moyenne 0,1 % de leurs dépenses aux études et à l'évaluation.

## Structure des dépenses de la formation professionnelle par Région en 2016 (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	34,8	37,6	3,8	23,8	0,0	100,0
Bourgogne-Franche-Comté	46,0	32,9	3,2	17,8	0,0	100,0
Bretagne	45,8	30,0	2,3	21,8	0,1	100,0
Centre-Val de Loire	41,5	38,4	2,2	17,8	0,1	100,0
Corse	60,9	31,0	3,2	4,7	0,2	100,0
Grand Est	42,2	31,8	2,9	23,0	0,1	100,0
Hauts-de-France	31,4	49,9	1,7	16,9	0,0	100,0
Ile-de-France	38,7	34,3	3,1	23,9	0,0	100,0
Normandie	42,2	35,4	3,4	18,9	0,0	100,0
Nouvelle Aquitaine	40,5	37,4	3,5	18,6	0,0	100,0
Occitanie	55,9	24,6	2,7	16,7	0,1	100,0
Pays-de-la-Loire	40,3	43,6	1,7	14,3	0,1	100,0
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	45,9	23,3	4,0	26,1	0,8	100,0
<b>Total France métropolitaine</b>	<b>41,3</b>	<b>35,5</b>	<b>2,9</b>	<b>20,2</b>	<b>0,1</b>	<b>100,0</b>
Guadeloupe	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Guyane	nd	nd	nd	nd	nd	nd
La Réunion	37,6	35,0	4,7	22,6	0,0	100,0
Martinique	40,3	31,5	8,4	19,7	0,0	100,0
Mayotte	55,9	16,8	10,6	16,7	0,0	100,0
<b>Total France entière (Hors Guadeloupe et Guyane)</b>	<b>41,2</b>	<b>35,5</b>	<b>3,0</b>	<b>20,2</b>	<b>0,1</b>	<b>100,0</b>

Source : Enquête annuelle auprès des Régions, Dares.

Champ : France entière hors Guadeloupe et Guyane

**Formation professionnelle**

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

**1.1.2. Les dépenses des Régions pour la formation professionnelle continue**

En 2016, les Conseils régionaux (hors Guadeloupe et Guyane) ont dépensé 2,28 milliards d'euros pour la formation professionnelle continue. 64,9 % de ce montant ont été affectés aux coûts pédagogiques et 33,6 % à la rémunération des stagiaires.

**Répartition des dépenses des Régions pour la formation professionnelle continue en 2016 (en %)**

Années d'exercice	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Part des dépenses de fonctionnement	68	65,0	68,0	67,1	69,1	66,9	65,7	65,9	66,9	64,9
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
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
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
<b>Total des dépenses de formation professionnelle continue</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête annuelle auprès des Régions, Dares.

Champ : France entière hors Guadeloupe et Guyane

En 2016, plus de 90 % des dépenses de fonctionnement de la formation professionnelle continue sont tournées vers les personnes sans emploi. Les Régions consacrent spécifiquement aux actifs occupés 2,7 % de leurs dépenses totales. En outre, 5,9 % des dépenses de fonctionnement de la formation professionnelle concernent des actions de formation qui ne s'adressent pas à un public spécifique et qui accueillent aussi bien des personnes sans emploi que des actifs occupés. Enfin, les Régions consacrent 0,9 % de leurs dépenses à la formation des détenus.

En 2016, la plus grande partie des financements destinés aux stages pour les personnes sans emploi (85,4 %) concerne des formations pré-qualifiantes, certifiantes ou de professionnalisation. 14,6 % 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 49,4 % des dépenses de formation en faveur des actifs occupés, largement devant la participation au congé individuel de formation (5,2 %).

**Dépenses de fonctionnement de la formation professionnelle par objectif en 2016**

(en milliers d'euros)

Objectifs	Dépenses	%
<b>Dépenses de formations en faveur des personnes sans emploi</b>	<b>1 339 153</b>	<b>90,5</b>
dont Formations pré-qualifiantes, certifiantes et de professionnalisation	1 143 678	85,4
Formations d'insertion sociale et professionnelle	195 475	14,6
<b>Dépenses de formations en faveur des actifs occupés</b>	<b>39 914</b>	<b>2,7</b>
dont Aide à la politique de formation des salariés	37 825	94,8
Congé individuel de formation (Cif)	2 089	5,2
<b>Dépenses de formations indifférentes au statut des personnes</b>	<b>87 701</b>	<b>5,9</b>
dont Promotion sociale et professionnelle	26 528	30,2
Compétences-clés, illettrisme, savoirs de base	56 417	64,3
Autres formations	4 756	5,4
<b>Dépenses de formations pour les détenus</b>	<b>12 729</b>	<b>0,9</b>
<b>Total</b>	<b>1 479 498</b>	<b>100,0</b>

Source : Enquête annuelle auprès des Régions, Dares.

Champ : France entière hors Guadeloupe et Guyane

### 1.1.3. Les dépenses des Régions pour l'apprentissage

En 2016, 68,8 % des dépenses des Régions (*hors Guadeloupe*) pour l'apprentissage sont des dépenses de fonctionnement des CFA, ce qui inclut l'amélioration de la qualité pédagogique ainsi que le pré-apprentissage 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 21,3 % du budget apprentissage. Les dépenses d'investissement des CFA comptent pour 9,3 % de ce budget et le développement de l'apprentissage pour 0,6 %.

#### Dépenses d'apprentissage en 2016

(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	197 808	135934	46630	13265	1979
Bourgogne-Franche-Comté	85 526	57 089	24 374	3 209	854
Bretagne	76 878	43 854	28 743	4 164	117
Centre-Val de Loire	95 376	61 839	20 015	12 886	636
Corse	12 115	9 034	1 872	439	770
Grand Est	155 731	109 243	37 271	9 024	193
Hauts-de-France	344 217	256 744	nd	36 967	117
Ile-de-France	273 553	196 770	53 909	19 548	3 326
Normandie	111 973	75 203	23 037	12 575	1 158
Nouvelle Aquitaine	199 468	131 307	36 014	31 955	192
Occitanie	124 256	75 319	33 693	14 608	636
Pays-de-la-Loire	144 713	90 950	34 344	18 336	1 083
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	91 896	69 184	17 820	4 892	0
<b>Total France métropolitaine</b>	<b>1 913 510</b>	<b>1 312 470</b>	<b>408 111</b>	<b>181 868</b>	<b>11 061</b>
Guadeloupe	nd	nd	nd	nd	nd
Guyane	3 287	3 149	82	4	52
La Réunion	35 078	24 179	10 115	737	47
Martinique	10 232	9 427	428	377	0
Mayotte	1 241	1 241	0	0	0
<b>Total France entière (hors Guadeloupe)</b>	<b>1 963 348</b>	<b>1 350 466</b>	<b>418 736</b>	<b>182 986</b>	<b>11 160</b>
Structure	100%	68,8%	21,3%	9,3%	0,6%

Source : Enquête annuelle auprès des Régions, Dares.

Champ : France entière hors Guadeloupe.

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

En 2016, 80,4 % des dépenses pour les établissements de formations sanitaires, sociales et artistiques concernent les formations sanitaires et 19,2 % les formations sociales. Seules quelques Régions sont intervenues dans le domaine des formations artistiques (Bretagne, Normandie, La Réunion et Martinique) et dans celui des formations sportives (Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne Provence-Alpes-Côte d'Azur et Martinique).

**Formation professionnelle**

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

**Dépenses des Régions en faveur des établissements de formations sanitaires, sociales et artistiques en 2016**  
(en milliers d'euros)

	Total	Formations sanitaires	Formations sociales	Formations artistiques	Formations CREPS
Auvergne-Rhône-Alpes	125 401	104341	21060	0	0
Bourgogne-Franche-Comté	46 163	38 026	8 101	0	36
Bretagne	55 691	42 686	11 555	700	750
Centre-Val de Loire	44 157	34 498	9 659	0	0
Corse	1 831	1 831	0	0	0
Grand Est	112 734	99 316	13 418	0	0
Hauts-de-France	116 633	93 794	22 839	0	0
Ile-de-France	190 223	149 083	41 140	0	0
Normandie	59 957	49 655	10 287	15	0
Nouvelle Aquitaine	99 280	81 124	18 156	0	0
Occitanie	84 163	64 893	19 270	0	0
Pays-de-la-Loire	47 308	38 003	9 305	0	0
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	102 978	82 763	19 742	0	473
<b>Total France métropolitaine</b>	<b>1 086 519</b>	<b>880 013</b>	<b>204 532</b>	<b>715</b>	<b>1 259</b>
Guadeloupe	nd	nd	nd	nd	nd
Guyane	nd	nd	nd	nd	nd
La Réunion	22 683	14 448	7 011	1 224	0
Martinique	6 406	3 081	1 870	1 049	406
Mayotte	1 232	346	886	0	0
<b>Total France entière (hors Guadeloupe et Guyane)</b>	<b>1 116 840</b>	<b>897 888</b>	<b>214 299</b>	<b>2 988</b>	<b>1 665</b>
Structure	100%	80,4%	19,2%	0,3%	0,1%

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

## 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 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 financière<sup>19</sup> 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

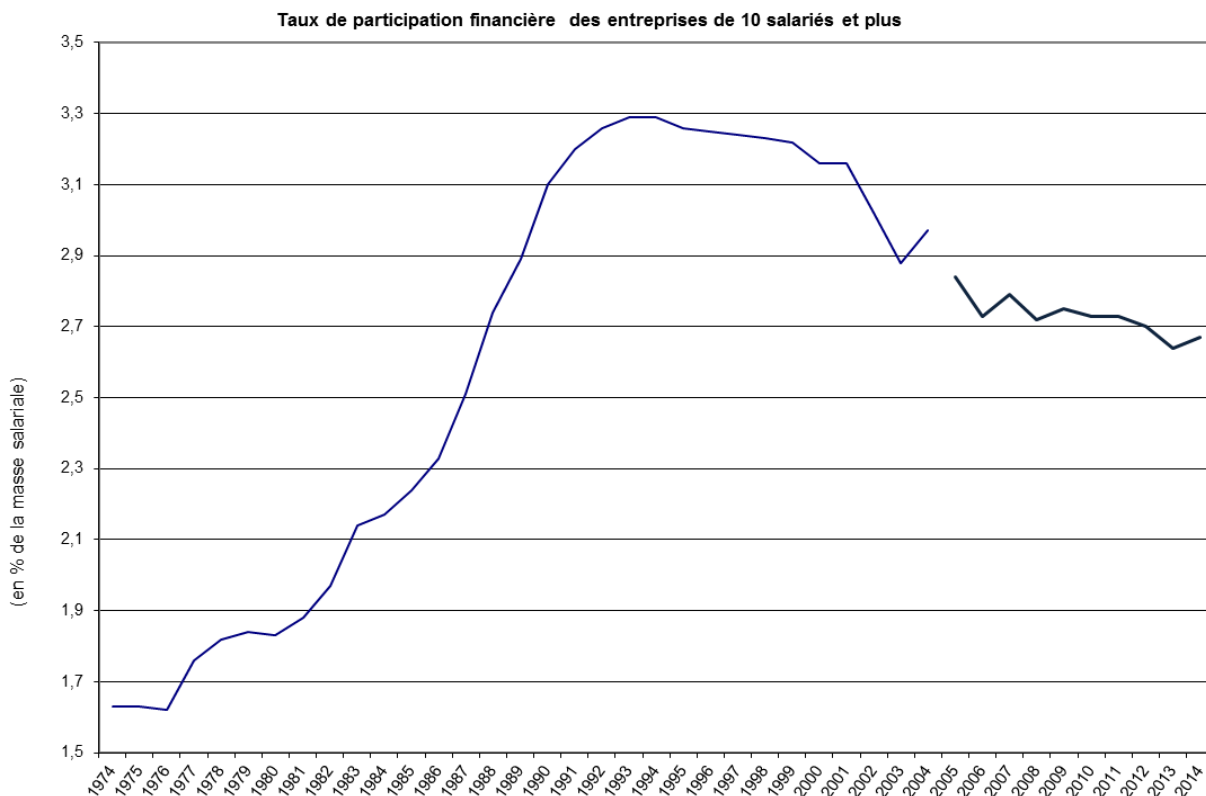
Le calcul des pondérations des données 2483 destiné à compenser les formulaires 24-83 absents ou inexploitable a été revu, notamment pour être davantage représentatif des entreprises de 10 à 19 salariés. Ce nouveau calcul affecte à la fois les montants de dépenses des entreprises qui ont été revus à 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.

<sup>19</sup> 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 11 h 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<sup>er</sup> 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	28	50	1 129	1 207
(%)	(9,5%)	(1,6%)	(2,5%)	(13,4%)	(9,9%)
Dépenses externes (conventions et factures)	1 773	163	301	1 451	1 915
(%)	(15,0%)	(9,5%)	(15,1%)	(17,2%)	(15,8%)
Rémunération des stagiaires	2 711	99	255	2 508	2 862
(%)	(22,9%)	(5,8%)	(12,8%)	(29,7%)	(23,6%)
Allocation de formation versée aux formés <sup>(1)</sup>	21	4	6	14	24
(%)	(0,2%)	(0,2%)	(0,3%)	(0,2%)	(0,2%)
total des rémunérations des formés	2 731	103	261	2 521	2 885
(%)	(23,1%)	(6,1%)	(13,1%)	(29,9%)	(23,8%)
Versements aux organismes collecteurs agréés	5 907	1 372	1 345	3 143	5 860
(%)	(50,0%)	(80,4%)	(67,4%)	(37,3%)	(48,3%)
- au titre du plan formation	2 649	788	652	1 112	2 552
(%)	(22,4%)	(46,2%)	(32,6%)	(13,2%)	(21,0%)
- au bénéfice du FPSPP et imputé sur le plan de formation (année 2009) <sup>(2)</sup>	397	91	81	234	406
(%)	(3,3%)	(5,4%)	(4,0%)	(2,8%)	(3,3%)
- au titre du CIF, de la professionnalisation et du DIF	2 860	491	612	1 798	2 901
(%)	(24,2%)	(28,8%)	(30,7%)	(21,3%)	(23,9%)
Autres versements, financements ou dépenses	286	40	40	194	274
(%)	(2,4%)	(2,4%)	(2,0%)	(2,3%)	(2,3%)
Total général des dépenses déclarées	11 818	1 706	1 997	8 438	12 141
(%)	(100,0%)	(100,0%)	(100,0%)	(100,0%)	(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

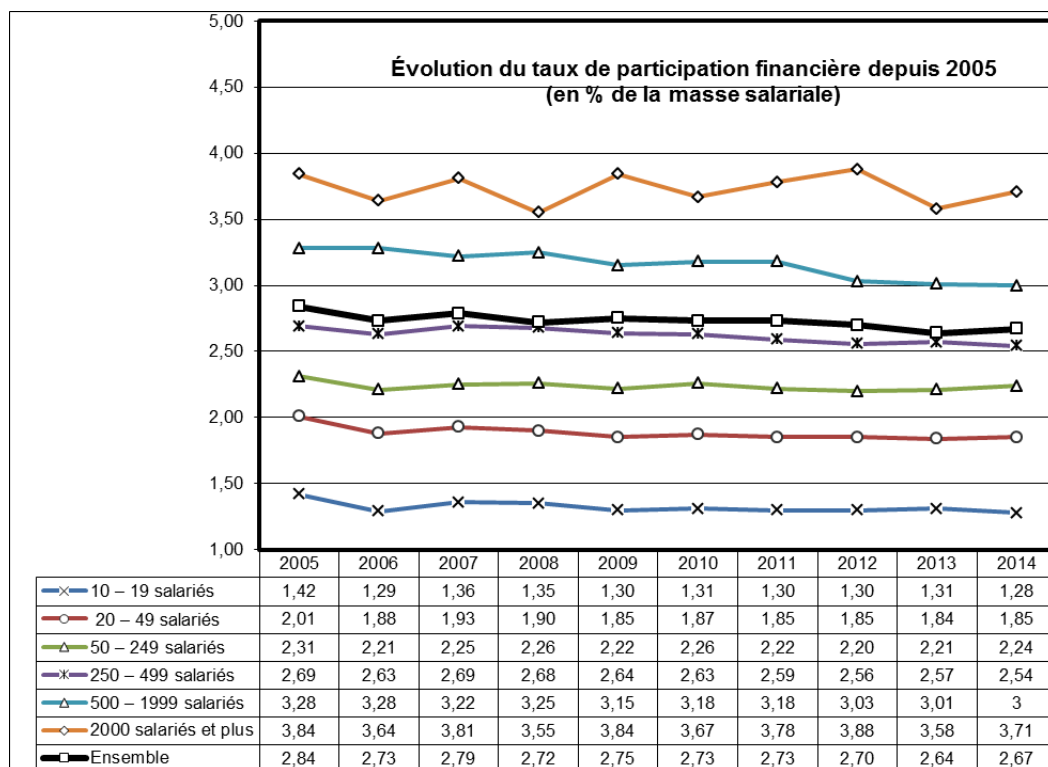
Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83, Céreq. Il est rappelé qu'il est difficile de rapprocher les déclarations des entreprises et celles des OPCA, qui correspondent à des sources statistiques différentes.

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

<sup>(2)</sup> 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
<b>Tous secteurs</b>	<b>100,0%</b>	<b>2,64</b>	<b>2,67</b>	<b>43,7</b>

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

Après une année 2015 marquée par 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 et leur collecte s'est accrue durant l'année 2016. 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. Ces changements et l'incertitude de percevoir des montants de collecte conventionnelle et volontaire importants avaient conduit certains OPCA et OPACIF à réduire leurs prises en charges, en particulier durant le premier semestre 2015, ce qui a conduit à une baisse du nombre d'actions financées.

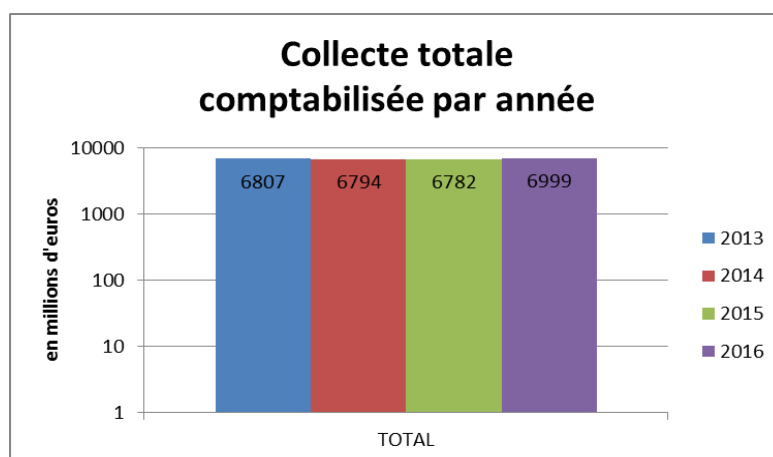
L'exercice 2016 permet donc d'observer l'appropriation par les entreprises et les acteurs de la formation professionnelle continue de la réforme.

En 2016, les organismes paritaires collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue agréés se répartissaient comme suit :

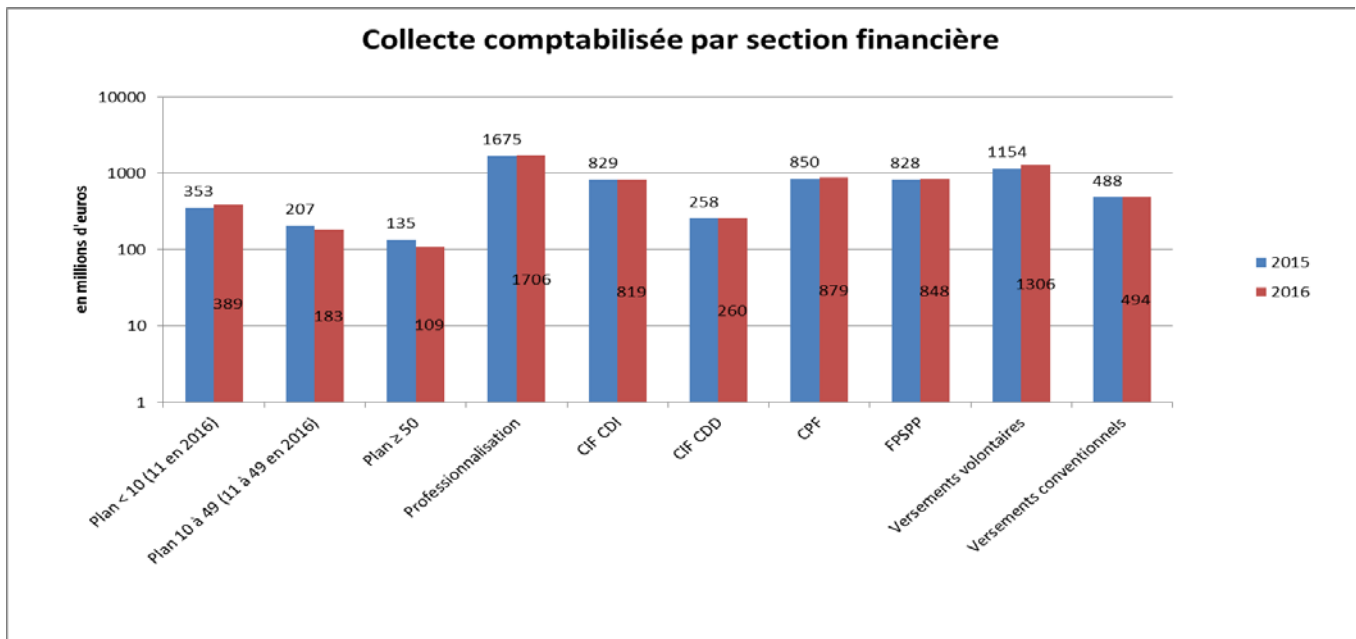
- 18 organismes nationaux professionnels,
- 2 organismes nationaux interbranches interprofessionnel (AGEFOS PME, OPCALIA),
- 28 organismes uniquement gestionnaires du congé individuel de formation dont 26 régionaux (Fongecif) et 2 nationaux (AGECIF).

Les informations qui suivent sont issues du traitement des états statistiques et financiers au titre de l'année 2016 (données provisoires en cours de stabilisation). Il convient de préciser ce document prend notamment en compte l'application d'un nouveau plan comptable et la création de nouvelles sections comptables (plan de formation, compte personnel de formation, versements conventionnels et versements volontaires). En l'absence d'informations fournies par une structure, les données statistiques et financières nationales sont hors **Fongecif Guyane**. Il convient également de signaler que les données 2015 ont fait l'objet d'une consolidation durant l'année 2016.

Les OPCA ont comptabilisé, en 2016, une collecte globale (collecte légale, conventionnelle et volontaire) de près de 6 999 millions d'euros, soit une hausse de 3,20 % par rapport à 2015. Le tableau détaillant la collecte par OPCA et par section financière est présenté en annexe.



Données provisoires 2016



Données provisoires 2016 - Source DGEFP-SDPFC

### Activité 2016 des organismes collecteurs paritaires agréés sur la collecte légale

(Source : ESF 2016)

Sections	Plan 50 à moins de 300	Plan 11 à 49	Plan < 11	Professionnalisation	CPF	CIF-CDI	CIF-CDD
Nombre d'Opcas concernés	20	20	20	20	20	34	
Collecte comptabilisée en 2016	109 M€	183 M€	389 M€	1 706 M€	879 M€	819 M€	260 M€
Nombre d'entreprises versantes au titre de l'année 2016	34 325 entreprises	144 080 entreprises	1,2 million entreprises	1,3 million entreprises	209 798 entreprises	214 199 entreprises ou établissements	510 239 entreprises ou établissements
Nombre de salariés concernés	3,5 millions de salariés	3 millions de salariés	6,3 millions de salariés	16,5 millions de salariés	13 millions de salariés	12,7 millions de salariés	6,3 millions de salariés
Contribution moyenne par entreprise au titre de l'année 2016	4 698 €	1 700 €	330 €	1 309 €	4 162 €	4 087 €	544 €
Actions financées*	163 160 actions de formation toutes catégories*	227 685 actions de formation toutes catégories	415 648 actions de formation toutes catégories	189 013 contrats de professionnalisation (CP) dont 15 043 CP-CDI et 173 970 CP-CDD 400 057 périodes de professionnalisation (PP). 41 762 actions de formation pour les demandeurs d'emploi.	186 025	31 667 CIF-CDI 35 820 congés bilans (CBC) 6 875 congés VAE 5 755 Formations hors temps de travail	7 344 CIF-CDD 923 congés bilans 179 congés VAE 166 formations hors temps de travail
Nombre de bénéficiaires d'une action de formation*	597 969	470 961	390 019	973 511	187 672	80 883	10 627
Durée moyenne financée par action*	72 h	54 h	53 h	CP CDI : 353 h CP CDD : 528 h CP Interim : 329 h PP : 89 h	124 h	783 h (CIF) 22 h (CBC) 19 h (CVAE) 365 h (FHST)	CIF : 873 h CBC : 21 h CVAE : 18 h FHST : 400 h
Prise en charge moyenne par l'OCPA (coûts pédagogiques + coûts annexes)*	1 437 €	1 254 €	1 325 €	CP CDI : 5 781 € CP CDD : 8 144 € CP interim : 6 507 € PP : 2 478 €	4 615 €	CIF : 24 803 € CBC : 1 510 € VAE : 1 253 € FHST : 5 012 €	CIF : 23 233 € CBC : 1 493 € VAE : 1 269 € FHST : 4 580 €
Prise en charge moyenne par heure-stagiaire*	27 €/h	28 €/h	33 €/h	CP CDI : 14 €/h CP CDD : 13 €/h CP interim : 15 €/h PP : 19 €/h	37,8 €/h	CIF : 35 €/h CBC : 71 €/h CVAE : 69 €/h FHST : 14 €/h	CIF : 30 €/h CBC : 71 €/h CVAE : 88 €/h FHST : 18 €/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 2016, les 18 organismes nationaux professionnels et 2 organismes nationaux interbranches interprofessionnels ont collecté environ 109 millions d'euros (cf. tableau détaillé en partie annexe). Cette collecte provient des quelques 34 000 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 4 698 €.

### 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 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<sup>er</sup> 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 2016, les 18 organismes nationaux professionnels et 2 organismes nationaux interbranches interprofessionnels ont collecté près de 183 millions d'euros (cf. tableau détaillé en partie annexe). Cette collecte provient des quelques 144 080 entreprises qui ont effectué un versement au titre du plan de formation auprès d'un OPCA. Les entreprises versantes emploient près de 3 millions de salariés. La contribution moyenne s'établit autour de 8 016 €.

### 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 2016, le montant de la collecte s'établit à 389 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 versé plus de 160 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 plus de 6,3 millions de salariés. La contribution moyenne était de 330 € en 2015

### 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.

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 2016, 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 2016 (+1,8 %) s'élève à 1,705 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 AGEFICIF. 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 2016, les 20 OPCA ont reçu 819 M€ destinés au financement du congé individuel de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience soit une baisse de 1,2% par rapport à 2015.

#### L'évolution de l'activité

##### Evolution

En millions €

	2013	2014	2015	2016	Evolution 2016/2015 en %
Fonds collectés	783	782	829	819	-1,2 %
Actions financées	751	738	714	703	-1,5 %
dont					
Coûts pédagogiques	217	209	204	208	+2,0 %
Salaires et charges	467	462	438	423	-3,4 %
Bilans et VAE	46	46	48	51	5,2 %

Données provisoires 2016 - 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.

**Formation professionnelle**

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

*La collecte*

510 000 entreprises ont effectué un versement libératoire au titre du CIF-CDD auprès d'un OPCA. La collecte assise sur la masse salariale 2016 et comptabilisée au 31 décembre 2016 (cf. tableau détaillé en annexe) est de 260 M€, soit une hausse de 0,8 %.

*L'évolution de l'activité*

En millions €

	2013	2014	2015	2016	Evolution 2016/2015
Fonds collectés	227	235	258	260	0,8 %
Actions financées	208	202	186	193	3,8 %
dont					
<i>Coûts pédagogiques</i>	66	66	60	62	3,3 %
<i>Salaires et charges</i>	129	131	121	125	3,3 %
<i>Bilans et VAE</i>	1,3	1,3	1,9	2,2	15,8 %

Données provisoires 2016 - 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 10 salariés. Cette contribution est reçue par les OPCA dans le cadre de la collecte unique, ou directement gérée par les entreprises dans le cadre d'un accord d'entreprise triennal.

À ce titre, les OPCA ont collecté 879 M€ en 2016, ce qui a permis de financer plus de 187 000 actions. Ce chiffre traduit une montée en puissance significative observée en 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	Evolution 2016/2015
Fonds collectés	484	494	2,1 %
Actions financées	279	360	29,0 %
dont			
Coûts pédagogiques	181	244	34,8 %
Salaires et charges	73	87	19,2 %

Données provisoires 2016 - Source DGEFP-SDPFC

La contribution conventionnelle existait avant la réforme du 5 mars 2014 mais elle n'était pas chiffrable et n'apparaissait pas dans les états statistiques et financiers



### 2.2.9. L'activité des OPCA agréés au titre des contributions volontaires

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

Au titre de l'année 2016, les OPCA ont collecté plus de 1 305 M€ de contributions volontaires pour 903 M€ de dépenses, ce qui traduit l'intérêt des entreprises dans la formation de leurs salariés. Il conviendra d'observer toutefois si cette tendance perdure au cours des années suivantes.

En millions €

	2015	2016	Evolution 2016/2015
Fonds collectés	1154	1305	13,1 %
Actions financées	903	1065	17,9 %
dont			
Coûts pédagogiques	628	768	22,3 %
Salaires et charges	232	242	4,3 %

Données provisoires 2016 - 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.

#### Les principales évolutions des missions du FPSPP issues de la loi du 5 mars 2014

La loi du 5 mars 2014 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 :

Contribution FPSPP	Entreprise de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 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.

Il continue également à financer des actions de qualification et de requalification des salariés et de demandeurs d'emploi (notamment sous la forme d'appel à projets).

En revanche, la loi a modifié les conditions d'intervention de l'organisme dans le cadre de la péréquation, puisque les fonds ne sont plus destinés qu'au financement d'actions de professionnalisation et non plus du congé individuel de formation. Les modalités de calcul sont également modifiées pour limiter l'accès aux OPCA qui ont affecté au moins 50% des fonds mutualisés au titre de la professionnalisation au financement de dépenses de fonctionnement de CFA et d'actions de professionnalisation et que la part des fonds affectés aux contrats de professionnalisation doit être supérieure à 25% (décret n°2014-967 du 22 août 2014).

Par ailleurs, la loi confie désormais au FPSPP le financement des heures acquises et mobilisées au titre du CPF dans le cadre du dispositif du congé individuel de formation.

Le FPSPP contribue au développement de la formation des entreprises de moins de 10 salariés par des versements complémentaires aux OPCA calculés en fonction de la part de ces entreprises parmi les adhérents de l'organisme.

L'organisme contribue également au financement de la formation des entreprises de 10 à 49 salariés en assurant auprès des OPCA le versement d'une part des excédents perçus par le FPSPP.

Le FPSPP assure auprès des OPACIF le reversement des fonds collectés par les OPCA au titre du congé individuel de formation.

Enfin, il participe au développement de système d'information concourant au développement de la formation professionnelle.

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

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. La convention-cadre a été signée le 15 mars 2010 pour une période 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 et l'annexe financière 2013 ont été établies le 14 janvier 2013 et l'annexe financière 2014, le 9 janvier 2014.

A la suite de la publication de la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle, l'État et le FPSPP ont convenu en accord avec les représentants des partenaires sociaux interprofessionnels de signer une nouvelle convention triennale pour la période 2015 - 2017. Les annexes financières contiennent donc dès 2015 des dispositions nouvelles qui visent notamment à développer le compte personnel de formation des demandeurs d'emploi.

### **L'activité du FPSPP pendant les exercices 2012 à 2017**

Au cours des exercices 2012 à 2017, 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 ainsi qu'à celles des conventions avec Pôle Emploi ou les conseils régionaux (depuis 2015).

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

Années	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Niveau de participation du FSE	78,6 M€	75 M€, puis 85 M€*	70 M€	44 M€	40 M€	40 M€

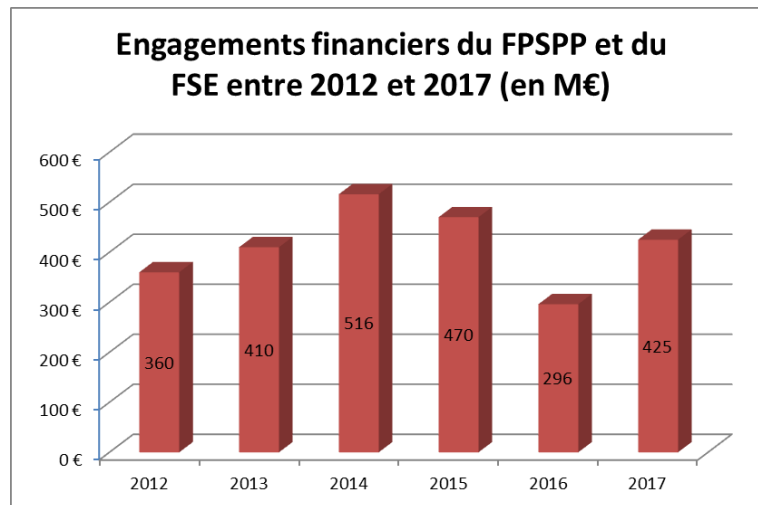
\* Suite à l'avenant du 18 juillet 2013 qui fait passer la dotation de 75M€ à 85M€

### **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 au profit des salariés et des demandeurs d'emploi.

Les engagements financiers du FPSPP et du FSE se sont élevés entre 360M€ à 470 M€ entre 2012 et 2015 et ont concerné entre 151 000 et 400 000 participants. Pour l'exercice 2016, les appels à projets de l'annexe financière ont fait l'objet de programmation pour un montant total de 296,3 M€<sup>20</sup>. Pour 2017, à l'issue du CA du 29 juin 2017, la programmation du FPSPP est de 425 M€.

<sup>20</sup> Au 30 juin 2016



### Le déroulement de la péréquation

Entre 2012 et 2015, le FPSPP a versé au titre de la professionnalisation 320M€ en moyenne aux OPCA. La dotation 2015, ajustée en mars 2016, indique un niveau d'engagement perçu par les OPCA plus faible, à hauteur de 221,5 M€ au titre de la péréquation. En 2016, le FPSPP a eu un niveau d'engagement constaté de 311 423 280 €.

Pour l'exercice 2017, l'annexe financière affecte en prévisionnel 350M€ pour la péréquation.

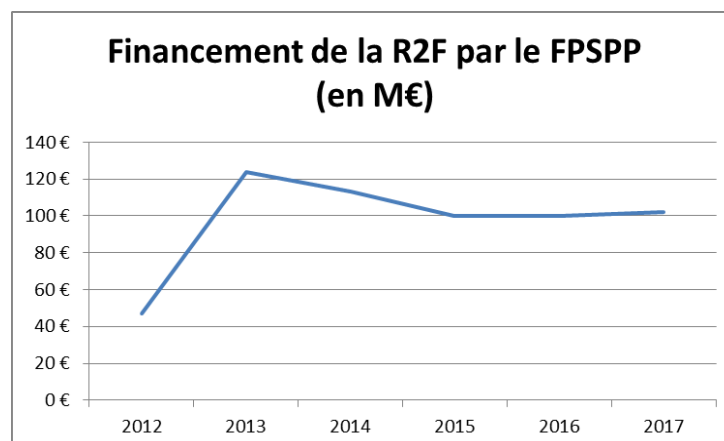
### Autres affectations

#### - Le financement de la R2F

Entre 2012 et 2015, 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, 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 47 M€ et 100 M€ depuis 2012 (cf. tableau ci-dessous).

Aux termes de l'annexe financière 2017, le FPSPP s'est en outre engagé à prendre en charge 100M€ au titre du dispositif, l'État prenant également en charge une enveloppe de 100M€ également.



### - Les affectations résultant de l'application de la loi du 5 mars 2014

La convention cadre signée entre l'État et le FPSPP pour la période 2015-2017 prévoit désormais des dispositions spécifiques relatives à la signature de conventions conclues entre le FPSPP et Pôle emploi d'une part, les conseils régionaux et le FPSPP conformément au cadre commun déterminé entre le COPANEF, l'association des régions de France et l'État. Ces conventions définissent notamment des objectifs de progrès de l'effort d'achat de formation, des échéanciers de paiement ainsi qu'un système d'avance.

Depuis 2015, le compte personnel de formation des demandeurs d'emploi est abondé de façon à ce qu'il atteigne un minimum de 100 heures, en complément des éventuelles heures de DIF, dès lors que le projet de formation est éligible au sens de l'article L.6323-1 du code du travail.

En 2015, 171M€ ont été consacré à cet emploi. En 2016, l'effort des partenaires sociaux pour cette mesure a été encore plus significatif à hauteur de 285M€. Pour 2017, l'annexe financière prévoit un financement à hauteur de 210M€, maintenant un fort investissement du FPSPP sur ce dispositif.

Le FPSPP a également affecté 164M€ en 2017 en faveur du développement de la formation des entreprises de moins de onze salariés, conformément à l'article 42 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013.

## 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 des 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 » sont assujetties à la taxe d'apprentissage.

L'architecture de la taxe d'apprentissage a été profondément rénovée à compter de 2014 afin que davantage de taxe d'apprentissage soit affectée à l'apprentissage.

Cette réforme a été initiée par l'article 60 de la loi n° 2013-1279 du 29 décembre 2013 de finances rectificative pour 2013 qui 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. Ainsi, le taux applicable à la taxe due sur les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 est de 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 fixant trois fractions à la taxe d'apprentissage :

- 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, les dons en nature aux établissements de formation etc.

Par ailleurs, en application de l'article 1609 quinquies du code général des impôts, les entreprises de plus de 250 salariés ne respectant pas un seuil d'effectifs sous contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) - contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, volontaires internationaux en entreprises et conventions industrielles de formation par la recherche - 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 plus de 250 salariés dépassant ce seuil de CFIP bénéficient d'un dispositif particulier de créance.

L'assujettissement à la CSA est dégressif selon l'écart au seuil de 5 % (de 0,05 % à 0,6 % hors départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle pour lesquels le taux varie de 0,026 à 0,312 %).

La CSA finance directement les CFA et les sections d'apprentissage. Comme pour la taxe d'apprentissage, la CSA est versée par l'entreprise assujettie à un organisme collecteur unique.

### 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 de ses mesures réglementaires d'application a modifié les modalités de l'organisation de la collecte de la taxe d'apprentissage à compter du 1er janvier 2016.

Les agréments et habilitations délivrés aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) avant la loi du 5 mars 2014 étaient valables jusqu'au 31 décembre 2015 au plus tard.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, seuls peuvent être habilités à collecter la taxe d'apprentissage :

- Au niveau national, les organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue sur le territoire national et dans tout ou partie de leur champ de compétence professionnelle ou interprofessionnelle.

À 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.

L'année de collecte 2016 exposée dans le présent document constitue la première année d'exercice du nouvel appareil de collecte. Le nombre d'organismes collecteurs est passé de 144 à 46, soit 20 collecteurs nationaux et 26 collecteurs régionaux.

Les données statistiques présentées ci-après relatives à la campagne de collecte 2016 se rapportent aux versements opérés en 2016 par les entreprises assujetties au titre des salaires payés en 2015 par l'intermédiaire des OCTA. Au 31 juillet 2017, 44 ont renseigné les états de collecte et de répartition ; les données relatives à la collecte 2016 sont donc partielles.

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

#### La collecte

Au titre des salaires versés en 2015, il résulte de l'exploitation des états communiqués par les OCTA que 44 organismes ont collecté **2 972,36** millions d'euros. Cette collecte a été réalisée pour **65,22 %** des fonds par les organismes collecteurs nationaux et pour **34,78 %** par les collecteurs régionaux.

La collecte moyenne d'un organisme s'établit à **67,55** millions d'euros. La moyenne de collecte des OCTA régionaux s'établit à **47** millions d'euros, tandis que celle des OCTA nationaux est de l'ordre de **88,12** millions d'euros. Cet indicateur ne doit pas cacher les fortes disparités qui existent dans le volume de collecte des OCTA.

Volume de collecte	Nombre d'OCTA
Supérieur à 100M€	7
Entre 50 et 100 M€	7
Entre 25 et 50M€	11
Entre 10 et 25M€	14
Inférieur à 10M€	5

886 900 entreprises se sont libérées de la taxe d'apprentissage auprès de l'un des 44 OCTA précités. Pour 84 % d'entre elles, il s'agit d'entreprises de moins de 11 salariés.

#### Collecte 2016 de la taxe d'apprentissage assise sur les salaires 2015

En milliers d'euros

Collecteurs	Collecte 2015		Collecte 2016	
	Montant collecté	Nombre de collecteurs	Montant collecté	Nombre de collecteurs
Collecteurs régionaux	1 305 327	71	1 033 814	26
Collecteurs nationaux	1 604 311	46	1 938 549	20
<b>Total Général</b>	<b>2 909 638</b>	<b>117</b>	<b>2 972 363</b>	<b>46</b>

Source : DGEFP

Sur le montant total collecté de **2 972,36** millions d'euros, **52%** des fonds relèvent de la fraction régionale, **27,2 %** de la fraction " Quota " et **20,8 %** 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. 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.

Sur le montant total des fonds collectés, **9,82 %** des fonds n'ont pas fait l'objet de vœux d'affectation de la part des entreprises versantes. Ce pourcentage est de 8,22 % des fonds non affectés pour les collecteurs régionaux et 10,66 % pour les collecteurs nationaux.

#### Ventilation du « Quota » au titre de la collecte 2016 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	154 675	78 929	47 316	280 920
Collecteurs nationaux	267 176	151 744	108 906	527 826
<b>Total Général</b>	<b>421 851</b>	<b>230 673</b>	<b>156 222</b>	<b>808 746</b>

Source : DGEFP

## Ventilation du « Hors Quota » au titre de la collecte 2016 de la taxe d'apprentissage

En milliers d'euros

Collecteurs	Versements pré-affectés	Versements non affectés	TOTAL
Collecteurs régionaux	177 670	37 682	215 352
Collecteurs nationaux	305 646	97 931	403 577
<b>Total Général</b>	<b>483 316</b>	<b>135 613</b>	<b>618 929</b>

Source : DGEFP

## La répartition

Le montant des fonds répartis au titre des fractions « Quota » et « Hors Quota » s'élève à **1 354,37** 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 2016, **16,43** millions d'euros.

## Ventilation du « Quota » au titre de la répartition 2016 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	152 978	76 983	45 003	274 964
Collecteurs nationaux	263 971	145 719	108 394	518 084
<b>Total Général</b>	<b>416 949</b>	<b>222 702</b>	<b>153 397</b>	<b>793 048</b>

Source : DGEFP

## Ventilation du « Hors Quota » au titre de la répartition 2016 de la taxe d'apprentissage

En milliers d'euros

Collecteurs	Versements pré-affectés	Versements non affectés	Actions de promotion	TOTAL
Collecteurs régionaux	174 491	35 873	0	210 364
Collecteurs nationaux	301 601	77 466	16 433	395 500
<b>Total Général</b>	<b>476 092</b>	<b>113 339</b>	<b>16 433</b>	<b>605 864</b>

Source : DGEFP

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

En 2016, la CSA a été versée par près de 4 500 entreprises pour un montant global de 267 M€.

## Ventilation de la CSA au titre de la collecte 2016

En milliers d'euros

Collecteurs	Versements pré-affectés	Versements non affectés	TOTAL
Collecteurs régionaux	89 979	8 107	98 086
Collecteurs nationaux	150 412	18 553	168 965
<b>Total Général</b>	<b>240 391</b>	<b>26 660</b>	<b>267 051</b>

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 2016, 1,265 Md€ a été versé au titre de l'AREF hors cotisations sociales. Le nombre de d'entrées en indemnisation au titre de l'AREF s'est élevé, pour l'année 2016, à 412 151 pour la France entière.



### 3. Les employeurs publics pour leurs agents

#### 3.1. Les agents de l'État

En 2015, la dépense totale de formation est de 2 981 M€ et les ministères ont consacré 1 901 M€ à la formation professionnelle.

Entre 2014 et 2015, tous ministères confondus, les dépenses de la formation professionnelle ont baissé de 2,9 %.

#### Avertissement

Les dépenses de formation comprennent les dépenses de fonctionnement, les dépenses pédagogiques et la rémunération des stagiaires. Les dépenses de rémunérations 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. En 2016, **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'à présent reposait sur des barèmes moyens appliqués à l'ensemble des ministères. Les dépenses de formation des années 2012 à 2013 ont ainsi été ré-estimées avec cette nouvelle méthode et figurent ci-dessous. Par contre, les données antérieures à 2012 n'ont pas été recalculées et ne sont pas directement comparables à celles des années 2012 à 2015 du fait de ces changements méthodologiques.

En 2015, les dépenses de formation professionnelle dans l'ensemble des ministères ont baissé de 2,9 % : 1 901 millions d'euros en 2015 contre 1 958 en 2014. Elles représentent 3,3 % 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 1 768 millions d'euros, est en hausse de 2,3 % en 2015. Ces dépenses de formation représentent 7,8 % de la masse salariale correspondante.

Aux ministères de l'enseignement, la dépense de formation professionnelle estimée est de 1 214 millions d'euros en 2015. Elle représente 3,4 % de la masse salariale en 2015.

La formation statutaire des agents de l'État regroupe la formation obligatoire prévue par les statuts<sup>21</sup> 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 auparavant avant 2008 dans la formation continue (hors formation statutaire) et elle inclut également les formations pour la professionnalisation et la VAE.

<sup>21</sup> 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.

## Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

## Évolution des dépenses de formation statutaire et professionnelle entre 2014 et 2015

(en millions d'euros)

	Formation statutaire		Formation professionnelle		Ensemble	
	Dépenses (en millions d'euros)	Part des dépenses de formation dans la masse salariale <sup>(1)</sup> (en %)	Dépenses (en millions d'euros)	Part des dépenses de formation dans la masse salariale <sup>(1)</sup> (en %)	Dépenses (en millions d'euros)	Part des dépenses de formation dans la masse salariale <sup>(1)</sup> (en %)
<b>Tous ministères hors enseignement</b>						
2014	845	3,7	884	3,9	1 728	7,6
2015	893	3,9	874	3,9	1 768	7,8
Évolution 2015/2014 (en %)	5,7		-1,1		2,3	
<b>Ministères de l'enseignement</b>						
2014	235	0,7	1075	3,2	1 310	3,9
2015	187	0,5	1027	2,9	1 214	3,4
Évolution 2015/2014 (en %)	-20,5		-4,4		-7,3	
<b>Tous ministères</b>						
2014	1080	1,9	1958	3,5	3 038	5,4
2015	1080	1,9	1901	3,3	2 981	5,1
Évolution 2015/2014 (en %)	0,02		-2,9		-1,9	

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 les ministères de la Culture et de la Justice, les EPA sont intégrés.

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

## Décomposition des dépenses de formation professionnelle en 2014 et 2015

(en millions d'euros)

	Dépenses hors rémunération des stagiaires				Dépenses de rémunération des stagiaires				Ensemble des dépenses de formation professionnelle	
	2014		2015		2014		2015		2014	2015
	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)
<b>Tous ministères hors enseignement</b>	313	35	298	34	570	65	576	66	884	874
<b>Ministères de l'enseignement</b>	267	25	267	26	808	75	760	74	1 075	1 027
<b>Tous ministères</b>	580	30	565	30	1 378	70	1 336	70	1 958	1 901

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 les ministères de la Culture et de la Justice, les EPA sont intégrés.

Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale<sup>(1)</sup>, hors ministères de l'enseignement, de 2005 à 2015

(en %)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 <sup>(*)</sup>	2013 <sup>(*)</sup>	2014 <sup>(*)</sup>	2015 <sup>(*)</sup>
<b>Formation initiale/statutaire<sup>(2)</sup></b>											
Rémunération des stagiaires	2,3	2,4	2,3	2,3	2,2	2,0	1,9	2,1	2,5	2,6	2,9
Hors rémunération des stagiaires	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,2	0,9	1,2	1,1	1,1
<b>Total</b>	<b>3,5</b>	<b>3,6</b>	<b>3,5</b>	<b>3,6</b>	<b>3,5</b>	<b>3,3</b>	<b>3,1</b>	<b>3,0</b>	<b>3,7</b>	<b>3,7</b>	<b>3,9</b>
<b>Formation continue/professionnelle<sup>(2)</sup></b>											
Rémunération des stagiaires	2,7	2,7	2,7	2,6	2,7	2,5	2,5	2,6	2,5	2,5	2,5
Hors rémunération des stagiaires	1,6	1,6	1,7	1,6	1,5	1,5	1,5	1,3	1,3	1,4	1,3
<b>Total</b>	<b>4,2</b>	<b>4,3</b>	<b>4,3</b>	<b>4,2</b>	<b>4,2</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>3,9</b>	<b>3,8</b>	<b>3,9</b>	<b>3,9</b>
<b>Ensemble</b>											
Rémunération des stagiaires	4,9	5,1	4,9	4,9	4,9	4,5	4,5	4,7	5,0	5,1	5,4
Hors rémunération des stagiaires	2,8	2,8	2,9	2,9	2,8	2,7	2,6	2,2	2,5	2,5	2,4
<b>Total</b>	<b>7,7</b>	<b>7,9</b>	<b>7,8</b>	<b>7,8</b>	<b>7,7</b>	<b>7,3</b>	<b>7,1</b>	<b>6,9</b>	<b>7,5</b>	<b>7,6</b>	<b>7,8</b>

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 les ministères de la Culture et de la Justice, 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 entre 2005 et 2015 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(\*) Pour les données 2012 à 2015, 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 2015 ne sont donc pas directement comparables avec les données antérieures du fait de ces changements méthodologiques.

### Dépenses de formation statutaire et professionnelle<sup>(1)</sup>, hors ministères de l'enseignement, de 2005 à 2015 (en Md€)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 <sup>(*)</sup>	2013 <sup>(*)</sup>	2014 <sup>(*)</sup>	2015 <sup>(*)</sup>	Évolution 2015/2014 (en %)
Formation initiale/statutaire <sup>(1)</sup>	0,75	0,78	0,80	0,80	0,75	0,73	0,65	0,70	0,84	0,84	0,89	5,7
Formation continue/professionnelle <sup>(1)</sup>	0,91	0,94	0,99	0,91	0,91	0,86	0,84	0,91	0,88	0,88	0,87	-1,1
<b>Ensemble</b>	<b>1,67</b>	<b>1,73</b>	<b>1,79</b>	<b>1,71</b>	<b>1,66</b>	<b>1,59</b>	<b>1,49</b>	<b>1,60</b>	<b>1,72</b>	<b>1,73</b>	<b>1,77</b>	<b>2,3</b>

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 les ministères de la Culture et de la Justice, les EPA sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2005 et 2015 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(\*) Pour les données 2012 à 2015, 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 2015 ne sont donc pas directement comparables avec les données antérieures du fait de ces changements méthodologiques.

### 3.2. Les agents territoriaux

Au 31 décembre 2014, la fonction publique territoriale compte **1 823 100** agents territoriaux<sup>22</sup> 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'actions sociales, caisses des écoles, caisse de crédit municipal, ...). Parmi ces 1 823 100 agents, 1 414 100 sont titulaires ou stagiaires et 409 000 sont non titulaires. En outre, 85 400 emplois aidés sont recrutés par les collectivités et leurs groupements. Au total, la fonction publique territoriale représente **1 640 181 ETC (équivalent temps complet)**, en incluant les emplois aidés. Les agents de la FPT occupent plus de 230 métiers différents.

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<sup>er</sup> janvier 2016. En conséquence, le montant de la cotisation perçu par le CNFPT est passé de 362,4 M€ en 2015 à 330,23 M€ seulement en 2016.

Seules les collectivités territoriales ou 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.

Les données présentées ici ne portent que sur l'activité de formation réalisée par le CNFPT. Ce dernier assure les deux tiers des 80,7% des journées de formation dispensées à chaque agent territorial par des organismes tiers. Les collectivités territoriales en assurent elles-mêmes 19,3 % en formation interne<sup>23</sup>.

En 2016, le montant des dépenses directes et indirectes (masse salariale, gestion, investissement) de formation réalisées par le CNFPT est de 352,9 millions d'euros. Ces dépenses comprennent un reversement à l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP) qui s'élève à 10,4 M€ en 2016 (soit 40 % du budget de cette école) et 2,6 % du budget du CNFPT.

C'est 90 % du budget du CNFPT qui 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 87 % des recettes totales de fonctionnement au compte financier 2016. Le CNFPT ne perçoit aucun financement de la part de l'État ni pour son fonctionnement ni pour ses investissements.

<sup>22</sup> INSEE, données SIASP au 31 décembre 2014, retraitement CNFPT, Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT.

<sup>23</sup> 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

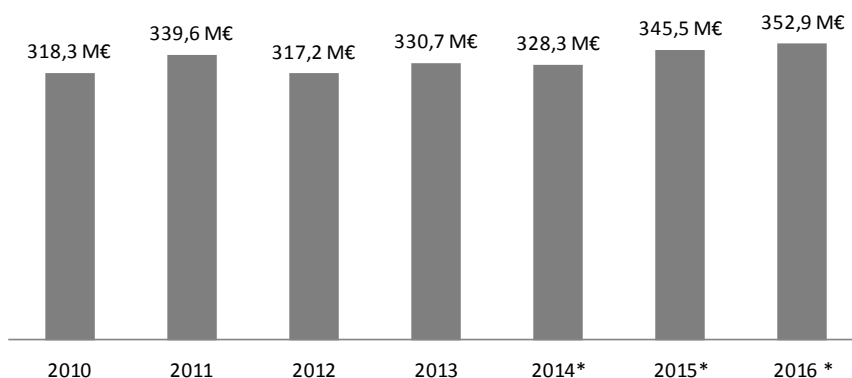
LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Il convient de souligner que le produit de la cotisation de formation des fonctionnaires territoriaux sert également, à financer à hauteur de 25,5 M€ 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 (19,3 M€ en 2016) ;
- de l'organisation de certains concours ;
- 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 0,82 % en 2016.**

Dépenses directes et indirectes de formation du CNFPT de 2010 à 2016



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

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

Source : compte financier du CNFPT 2010 à 2016, 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.

De ce fait, les recettes du CNFPT issues des formations « payantes » connaissent une baisse régulière depuis 2013 et l'activité correspondante devient minime dans l'activité globale du CNFPT (6 % de l'activité globale de formation en 2016 contre 9 % en 2015).

Cette tendance à la baisse des formations dites « payantes » est contrebalancée par la hausse des formations destinées à la police municipale dont une partie (la formation continue obligatoire et la 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.

Ces formations ont progressé de 90 % entre 2015 et 2016.

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.

Le fond de roulement ayant été consommé en totalité dans le cours de l'année 2016, l'établissement a dû, en 2017, renforcer la baisse de ses dépenses de gestion. Il a également été contraint de réduire son budget consacré à la formation en dépit des forts besoins de formation des agents territoriaux.

### 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. La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a introduit de nouveaux dispositifs de formation comme le droit individuel à la formation (DIF) et la période de professionnalisation. Ces mesures sont intégrées 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 2016, 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, dont le taux s'établit à **0,60 %** depuis 2009.

**L'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) œuvre** à la formation continue des agents depuis 1974. Fondée sur des valeurs de paritarisme, de solidarité, de proximité et reconnue **organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)** par le ministère 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 2016, 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, 2 381 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 58 798 K€ et pour la seconde à près de 176 393 K€.

#### **En 2016, 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 2 291 établissements adhérents au 2,1 % pour 2 381 cotisants, soit 96,2 % des établissements de la FPH. La collecte volontaire du plan de formation de 2,1 % de la masse salariale s'élève à 549 990 K€ et a permis le financement de 1 050 400 départs en formation, soit une hausse de 2,6 % par rapport à 2015.

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 2016 :

- 5 000 K€ dans le cadre de la convention de partenariat entre l'ANFH et le fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPHFP) ;
- 4 466 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 ;
- 4 623 K€ dans le cadre de partenariats avec les conseils régionaux et les Agences Régionales de Santé.

**Par ailleurs, l'OPCA ANFH met en œuvre depuis janvier 2013 le dispositif du développement professionnel continu (DPC)** rénové par la loi n° 2016-41 de modernisation de notre 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 2016, 141 339 départs en formation sont comptabilisés dans le cadre du DPC non médical.

**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'ANDPC issu de l'Assurance Maladie et provenant de la taxe appliquée à l'industrie pharmaceutique.

En 2016, l'ANFH compte 609 établissements publics de santé adhérents au DPC médical et a financé plus de 40 700 départs pris en charge au titre de l'agrément du DPC médical, en hausse de 16 % par rapport à 2015, pour un montant total de charges de 28 352 K€.

## 4. Les financements européens

- 1) **Éléments principaux de contexte** : Le Fonds social européen, principal levier financier de l'Union européenne pour la promotion de l'emploi, soutient la mise en œuvre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE). En 2016, coexistent encore deux programmations : 2007-2013 et 2014-2020.
- 2) **Chiffres clés** : Pour mémoire, au titre de la programmation 2007-2013, la France a bénéficié d'une enveloppe de 5 494 Mds € ; pour 2014-2020, 6 Mds d'€ sont prévus auxquels s'ajoutent 216 M€ du PO IEJ (Programme opérationnel Initiative pour l'Emploi des Jeunes).
- 3) **Évolution notable** : La programmation FSE 2014-2020 est gérée pour 35 % des crédits par les conseils régionaux ; les conseils départementaux sont chefs de file sur l'inclusion ; le pilotage est basé sur les résultats et la performance ; la gestion des crédits européens s'opère par voie dématérialisée.

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

Les paiements européens au titre du FSE en France s'élèvent en 2016 à 280 M€ répartis entre les programmations européennes 2007-2013 et 2014-2020. 44,76 % des versements opérés par la Commission européenne en 2016 concernent la programmation 2007/2013 et 55,24 % la programmation 2014/2020.

90,13 % de ces fonds sont transférés sur le compte de tiers 464.1 « Fonds européens » ouvert dans la comptabilité de l'État au niveau central et au niveau régional auprès de chaque comptable assignataire des dépenses de fonds structurels. Ces fonds sont déconcentrés au niveau régional à 84,30 %. 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 9,87 % restant sont rattachés par voie de fonds de concours sur le budget de l'État. Ces crédits cofinancent des opérations sous maîtrise d'ouvrage de l'État (marchés publics, frais de fonctionnement etc.). Leur répartition budgétaire est la suivante : 65,88 % sur le P102, 6,87 % sur le P138 (RSMA) et 27,25 % sur le P155.

Les crédits ouverts en 2016 sur le budget de l'État ont été mis à disposition des services déconcentrés à 83,57 %.

Les versements au titre du FSE représentent 33,04 % des versements opérés à la France en 2016 au titre des fonds structurels.

### 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 5,995 milliards d'euros répartis entre 32 programmes opérationnels.

Sur ce montant, 1,927 milliard 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
<b>PO national État FSE</b>		<b>2 893 824 983</b>		<b>2 893 824 983</b>
	<i>Volet central</i>	854 955 098		854 955 098
	<i>Volet déconcentré</i>	2 038 869 885		2 038 869 885
<b>PO ETAT DOM</b>		<b>956 156 135</b>		<b>956 156 135</b>
	<i>Réunion</i>	516 843 939		516 843 939
	<i>Guadeloupe st martin</i>	165 185 104		165 185 104
	<i>Guyane</i>	83 900 000		83 900 000
	<i>Martinique</i>	124 700 000		124 700 000
	<i>Mayotte</i>	65 527 092		65 527 092
<b>PO ETAT IEJ</b>		<b>217 969 321</b>	<b>215 969 321</b>	<b>433 938 642</b>
	<i>Volet central</i>	83 967 433	81 967 433	163 934 866
	<i>Volet déconcentré</i>	135 001 888	135 001 888	270 003 776
<b>PO régionaux</b>		<b>1 927 185 801</b>	<b>94 192 081</b>	<b>2 021 377 882</b>
	<i>Ile de France</i>	294 203 032	2 882 139	297 085 171
	<i>Champagne-Ardenne</i>	41 289 863	5 301 635	46 591 498
	<i>Hte Normandie</i>	55 436 024	7 950 881	63 386 905
	<i>Centre</i>	63 654 553	11 571 336	75 225 889
	<i>Bourgogne</i>	40 197 874		40 197 874
	<i>Alsace</i>	46 252 510		46 252 510
	<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	2 547 007	75 727 673
	<i>Rhône-Alpes</i>	145 308 731		145 308 731
	<i>PACA</i>	148 773 884		148 773 884
	<i>Picardie</i>	72 346 586	7 152 678	79 499 264
	<i>Basse-Normandie</i>	39 829 394		39 829 394
	<i>Nord-Pas de Calais</i>	152 121 242	22 256 471	174 377 713
	<i>Lorraine</i>	71 791 201		71 791 201
	<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	13 694 633	118 775 174
	<i>Corse</i>	11 795 609		11 795 609
	<i>Guadeloupe</i>	86 653 721	2 200 000	88 853 721
	<i>Martinique</i>	73 338 478	2 511 695	75 850 173
	<i>Guyane</i>	54 379 499		54 379 499
<b>Total</b>		<b>5 995 136 240</b>	<b>310 161 402</b>	<b>6 305 297 642</b>

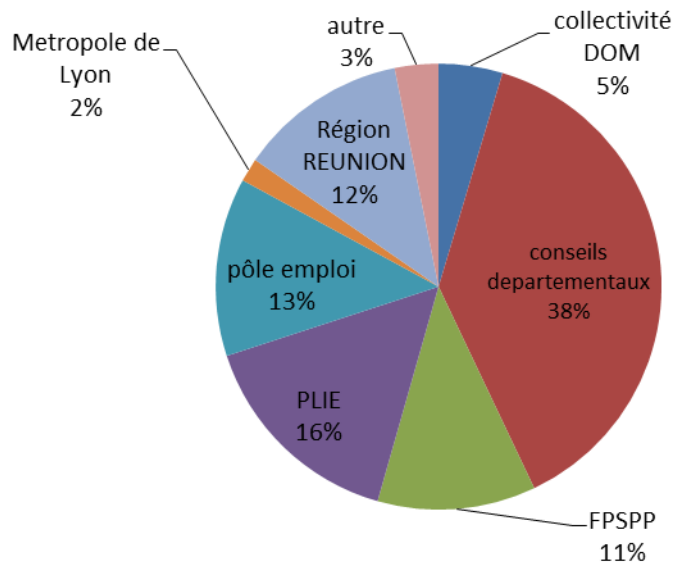
L'État gère un montant de 4,284 Md€ mis en œuvre au travers :

- du programme national « Emploi et Inclusion en métropole » adopté le 10 octobre 2014, doté de 2,9 Md€ ;
- du programme national « Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) » en métropole et en Outre-mer doté de 434 M€ adopté le 3 juin 2014 ;
- des PO outre-mer (956 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'État) sont alloués aux 127 Organismes intermédiaires (O.I) via des conventions de subventions globales. Les principaux O.I sont d'une part les 79 conseils départementaux disposant d'une dotation en gestion déléguée de 519 M€ et d'autre part les Plans Intercommunaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) qui disposent d'une enveloppe de l'ordre de 200 M€. Pôle emploi est le troisième organisme intermédiaire avec une dotation à hauteur de 175 M€. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dispose quant à lui de 155 M€ de dotation.



Le programme national IEJ porte 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 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'État demeure autorité de gestion pour 65 % des crédits ;
- un renforcement du positionnement des conseils départementaux sur les territoires en tant que chefs de file de l'inclusion qui se traduit notamment par une diminution sensible du nombre d'organismes intermédiaires délégataires de gestion.

#### 4.3. Niveau d'exécution des programmes au 31 décembre 2016

##### • Programmation 2014-2020

Sur le programme Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), 106 % des crédits étaient programmés au 31 décembre 2016, volet central et volet déconcentré confondus (458 M€ pour 452 opérations).

Sur le programme Emploi et Inclusion en métropole, 33 % des crédits ont été programmés au 31 décembre 2016, soit 965,9 M€. Sur ce total, dont 289 M€ relevaient de la formation professionnelle (30 % du montant programmé).

#### 4.4. Erasmus + : le programme européen en matière d'éducation, de formation et de jeunesse

##### 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 30 ans du programme avec des événements partout en Europe toute l'année, par les conséquences du Brexit à moyen terme, par la mise en œuvre du nouveau corps européen de solidarité 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. Jean Arthuis, ancien ministre et député européen, a reçu une lettre de mission le 20 juillet 2017, de Muriel Pénicaud, ministre du travail, pour des propositions en ce sens.

##### 2) Chiffres clés

Le programme est doté d'un budget de 14,7 milliards d'euros à l'échelle européenne sur 7 ans, avec une répartition annuelle des crédits prévoyant une forte montée en puissance. Le budget 2018 est de 180 M€ pour la France (163,7 M€ en 2017).

##### 3) Évolution notable

Les demandes au titre de l'enseignement et la formation professionnelle sont en augmentation : 56M€ demandés en 2016 contre 47 M€ en 2015 pour une enveloppe de 28 M€. Ce budget 2017 est en augmentation de 16 % (32,6 M€ contre 28 M€ en 2016).

Pour tout public, Erasmus financera plus de mobilité de stage que de mobilité d'étude en 2017 selon le bilan provisoire.

Le programme Erasmus+ éducation, de 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 prévoit des actions par public et par niveau de diplôme : l'enseignement supérieur (niveaux I, II et III), la formation professionnelle (apprentis et élèves de niveaux IV et V ainsi que les stagiaires de la formation professionnelle), l'enseignement scolaire et l'éducation des adultes. Les publics de la formation professionnelle sont donc pris en compte au sein des trois secteurs. En 2016, 15 821 mobilités ont été financées pour les apprenants de la formation professionnelle et 2 145 pour les enseignants, 12 459 mobilités de stage pour les étudiants de l'enseignement supérieur et 326 pour l'éducation des adultes.

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

1. des projets de mobilité permettant d'accorder des bourses de mobilité pour un budget de 91,7 M€ en 2016 ;
2. les 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 2016 était de 9,2 M€ pour la formation professionnelle (36 % de projets sélectionnés) et de 5 M€ pour l'éducation des adultes (31 % de projets sélectionnés).

Erasmus+ poursuit des objectifs de long-terme :

1. établir des partenariats entre le monde de l'éducation et le monde de l'emploi (en particulier entreprises et partenaires sociaux) ;
2. développer des formations diplômantes courtes axées sur des domaines ayant un potentiel de croissance ou connaissant des pénuries de compétences ;
3. 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.

L'Agence Erasmus + poursuit une priorité : favoriser l'employabilité des publics ayant le moins d'opportunité de mobilités :

- élèves et apprentis de la formation professionnelle de niveau IV et V ;
- apprenants en situation de handicap ;
- étudiants boursiers de l'enseignement supérieur ;
- jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, de territoires ruraux (zone de revitalisation rurale - ZRR), ou encore de l'Outre-mer (RUP/PTOM) ;
- apprenants en difficulté d'apprentissage (SEGPA, etc.), en situation de décrochage scolaire et/ou pris en charge dans le cadre des dispositifs de lutte contre le décrochage scolaire ;
- NEETS sous statut de stagiaires de la formation professionnelle continue.

Dans le cadre d'Erasmus+, sont 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 initiale et continue, 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, qui devrait être réformé en 2017, regroupe cinq documents : le CV Europass, le supplément au diplôme, le supplément au certificat, le passeport des langues et l'Europass mobilité. Plus de 20 000 Europass Mobilité ont été délivrés en 2016.
- **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 :
  - de réaliser un guide d'évaluation des compétences transversales ;
  - de formaliser une méthodologie de partenariats territoriaux pour réussir l'entrée en alternance ;
  - 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>).

**Formation professionnelle**

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- **EPALE** : l'Agence est le service national d'assistance d'EPALE, plateforme multilingue rassemblant plus de 15 000 professionnels qui ont partagé en 2016 11 500 ressources. EPALE fait l'objet d'un financement européen spécifique, cofinancé par la DGEFP en 2017 à hauteur de 20 % soit 60 000 € (<https://ec.europa.eu/epale/fr>).

**Résultats provisoires 2017**

(Source : bilan provisoire 2017 GIP Erasmus + à Bordeaux)

**Mobilité secteur formation professionnelle**

Public	Nombre de projets, nombre de bénéficiaires	Montant de subvention accordé
Jeunes en formation professionnelle initiale sous statut scolaire et apprentis Stagiaires de la formation professionnelle Durée : 2 semaines à 12 mois	289 candidatures sélectionnées (contre 254 en 2016)  22 011 mobilités financées (contre 17 966 en 2016)	32,6 M€ pour 66 M€ de financements demandés  Top 3 des destinations : Espagne, Royaume Uni et Irlande
Professionnels de l'enseignement de la formation Durée : 2 jours à 2 mois	Soit un taux de sélection de 58 % (56 % en 2016)	

**Partenariats stratégiques secteur formation professionnelle**

Nombre de candidatures	Enveloppe budgétaire
76 projets d'innovation  16 projets d'échange de pratique	9,3 M€ (contre 8,7 M€ en 2016)

**Mobilité secteur adultes**

Public	Nombre de projets, nombre de bénéficiaires	Montant de subvention accordé
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	21 candidatures sélectionnées (contre 10 en 2016)  463 mobilités financées (contre 326 en 2016)  Soit un taux de sélection de 70 % (contre 29 % en 2016)	0,9 M€ pour 1,2 M€ de financements demandés  Top 3 des destinations : Italie, Espagne et Allemagne

**Partenariats stratégiques pour les adultes**

Nombre de candidatures	Enveloppe budgétaire
45 projets d'innovation  13 projets d'échange de pratique	7,3 M€ (contre 3,9 M€ 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 2016, 484 000 nouveaux contrats en alternance ont été enregistrés : 288 700 nouveaux contrats d'apprentissage et 195 300 contrats de professionnalisation.

L'accès à l'alternance a ainsi augmenté (+3,2 % en 2016 par rapport à 2015), autant pour les contrats d'apprentissage (+1,9 %) que pour les contrats de professionnalisation (+5,1 %).

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 mises en œuvre différentes : collecte des contributions, financement, statut des établissements formateurs, publics, employeurs ...

Le contrat d'apprentissage s'adresse 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. Le contrat de professionnalisation est accessible aux jeunes de moins de 26 ans et 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 comptent pas un quota de jeunes en alternance dans leur effectif. Ce quota est passé de 4 % à 5 % en 2015. 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 2016, 484 000 contrats en alternance ont été signés. 288 700 nouveaux contrats d'apprentissage (dont 13 400 du secteur public non industriel et commercial) ont été enregistrés et 195 300 nouveaux contrats de professionnalisation (dont 148 300 concernant des jeunes de moins de 26 ans). L'accès au dispositif de l'alternance a ainsi augmenté de 3,2 % en 2016 par rapport à 2015.

A la fin 2016, l'effectif d'apprentis en France entière était de près de 412 400, après 405 200 en 2015 (+1,8 %). A cette date, l'effectif des titulaires d'un contrat de professionnalisation est estimé à 225 000 en France métropolitaine contre 213 000 en 2015 (+5,6 %).

#### 1. 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 régions et de l'État.

Dans le secteur marchand, 288 700 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés en 2016. Le nombre d'entrées augmente de 1,2 % par rapport à 2015.

L'augmentation des entrées dans le secteur privé en 2016 repose sur les embauches d'apprentis en formation de niveau bac+2 ou plus (+5,7 %) et les entreprises de 10 salariés et plus (+3,7 %), contrairement à la hausse de 2015 tirée essentiellement par les recrutements d'apprentis préparant un diplôme de niveau V dans les entreprises de moins de 10 salariés (-1,3 % en 2016 contre +4,0 % en 2015) en lien avec la mise en place de l'aide TPE jeunes apprentis. La part des entrées pour préparer un diplôme de niveau IV et V diminue depuis 10 ans : 62 % des nouveaux apprentis du secteur privé préparent un CAP (niveau V) ou un baccalauréat professionnel (niveau IV) en 2016 contre 84 % en 2005. Les entreprises de moins de 10 salariés sont les principaux employeurs d'apprentis avec 55 % des nouveaux contrats. Dans le secteur public non industriel et commercial, les entrées en apprentissage ont fortement augmenté (+19,7 %) en 2016 pour s'établir à 13 400. Les embauches ont surtout augmenté dans les services de l'État, les établissements publics locaux d'enseignement et les établissements publics administratifs de l'État sous l'impulsion des décisions prises lors de la conférence sociale de juillet 2015. Les collectivités territoriales restent tout de même les premières utilisatrices de l'apprentissage dans le secteur public (39 %), même si leur part a baissé.

Le secteur public recrute plus souvent des jeunes filles (51 % contre 34 % dans le privé). Les apprentis recrutés dans le secteur public sont aussi plus âgés et plus qualifiés que dans le secteur privé (Tableau 5). 32 % des apprentis embauchés dans le secteur public ont plus de 22 ans contre 18 % des apprentis du secteur privé. Seuls 14 % des nouveaux apprentis n'ont aucun diplôme ni titre professionnel (32 % dans le privé) et 31 % sont diplômés de l'enseignement supérieur (20 % dans le privé). La hausse des recrutements concerne d'ailleurs principalement des apprentis majeurs préparant un diplôme du supérieur.

### Les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage

En %

	Secteur Privé(1)			Secteur Public (2)	
	2015	2016	Évolution des nouveaux contrats 2015/2016	2016	Évolution des nouveaux contrats 2015/2016
<b>Flux de nouveaux contrats enregistrés</b>	<b>272 077</b>	<b>275 258</b>	<b>1,2</b>	<b>13 394</b>	<b>19,4</b>
<b>Sexe</b>					
Hommes	65,9	65,6	0,7	49,5	11,9
Femmes	34,1	34,4	2,0	50,5	27,8
<b>Âge</b>					
15 ans	10,9	11,2	4,5	3,0	13,9
16 ans	13,3	12,8	-2,6	5,5	6,9
17 ans	13,0	12,8	-0,4	6,5	8,6
18 ans	14,4	14,4	1,2	12,3	13,8
19 ans	11,4	11,4	1,2	14,1	24,1
20 ans	10,3	10,7	5,4	14,9	32,5
21 ans	8,5	8,7	3,7	11,9	29,0
22 ans et plus	18,3	17,9	-0,6	31,9	16,3
<b>Niveau du diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée</b>					
I à III (bac+2 et plus)	19,6	20,5	5,7	30,6	31,8
IV (bac général, bac techno, bac pro, BP)	25,7	26,4	4,0	38,2	21,1
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	22,4	21,4	-3,5	17,5	3,2
Aucun diplôme ni titre professionnel	32,3	31,8	-0,6	13,7	13,8
<b>Niveau de formation préparée</b>					
I à III (bac+2 et plus)	34,0	35,4	5,3	53,4	32,2
IV (bac pro, BP)	21,3	20,8	-1,3	19,4	13,7
V (CAP, BEP)	42,1	41,2	-1,1	26,5	3,5
Mentions complémentaires (2)	2,6	2,7	4,0	0,6	-0,3
<b>Type de formation préparée</b>					
Diplôme national ou diplôme d'Etat	90,9	90,8	1,0	85,0	21,6
Titre professionnel homologué ou certifié	9,1	9,2	2,7	15,0	8,4
<b>Durée du contrat</b>					
12 mois et moins	26,5	27,2	3,8	36,1	30,1
13 à 24 mois	65,2	64,7	0,5	56,6	14,3
Plus de 24 mois	8,3	8,1	-1,7	7,3	12,4
<b>Durée moyenne ( en mois)</b>	<b>20,3</b>	<b>20,2</b>		<b>18,7</b>	<b>-</b>
<b>Situation avant le contrat</b>					
Scolarité	58,9	59,7	2,6	66,9	31,2
En apprentissage	27,2	26,8	-0,3	8,7	3,9
Demandeur d'emploi	5,5	5,2	-4,6	9,7	-0,6
Autres	8,4	8,3	-0,2	14,6	0,4

(1) Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 95 % des contrats enregistrés

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

Note de lecture : en 2016, 65,6% des apprentis du secteur privé sont des hommes. Leur nombre a augmenté de 0,7 % par rapport à 2015.

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

## Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

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

En %

	2015	2016	Évolution des nouveaux contrats 2015/2016
<b>Flux de nouveaux contrats enregistrés</b>	<b>272 077</b>	<b>275 258</b>	<b>1,2</b>
<b>Secteur d'activité de l'entreprise**</b>			
<b>Agriculture, sylviculture, pêche</b>	<b>3,5</b>	<b>3,4</b>	<b>-2,7</b>
<b>Industrie</b>	<b>22,1</b>	<b>22,4</b>	<b>2,5</b>
<i>Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution</i>	1,5	1,4	-1,7
<i>fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	10,6	10,9	3,4
<i>fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines</i>	1,8	1,8	4,3
<i>fabrication de matériels de transport</i>	2,2	2,3	3,5
<i>métallurgie &amp; fabrication des pièces métalliques sauf machines</i>	1,7	1,7	-0,1
<i>fabrication d'autres produits industriels</i>	4,3	4,3	1,5
<b>Construction</b>	<b>15,9</b>	<b>15,7</b>	<b>0,0</b>
<b>Tertiaire</b>	<b>58,4</b>	<b>58,4</b>	<b>1,2</b>
<i>Dont : commerce, réparation d'automobiles et de motocycles</i>	20,1	20,3	2,3
<i>transport et entreposage</i>	2,8	2,9	6,3
<i>hébergement et restauration</i>	12,0	11,2	-5,0
<i>information et communication</i>	2,5	2,6	3,6
<i>activités financières et d'assurance</i>	3,2	3,3	4,3
<i>activités immobilières</i>	0,6	0,7	18,1
<i>soutien aux entreprises</i>	8,0	8,3	4,1
<i>enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique</i>	1,7	1,8	5,0
<i>coiffure, soins de beauté</i>	5,7	5,4	-3,5
<i>autres activités de services</i>	1,8	1,9	6,2
<b>Taille de l'entreprise</b>			
De 0 à 4 salariés	38,0	36,8	-2,1
De 5 à 9 salariés	17,8	17,8	1,6
De 10 à 49 salariés	17,9	18,2	2,9
De 50 à 199 salariés	7,3	7,5	4,6
De 200 à 250 salariés	1,3	1,3	2,9
Plus de 250 salariés	17,7	18,3	4,4

\* Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 96 % des contrats enregistrés.

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

Lecture : en 2016, 3,4 % des nouveaux apprentis ont signé un contrat dans le secteur de l'agriculture soit 2,7 % de moins qu'en 2015.

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.



## 2. Le contrat de professionnalisation

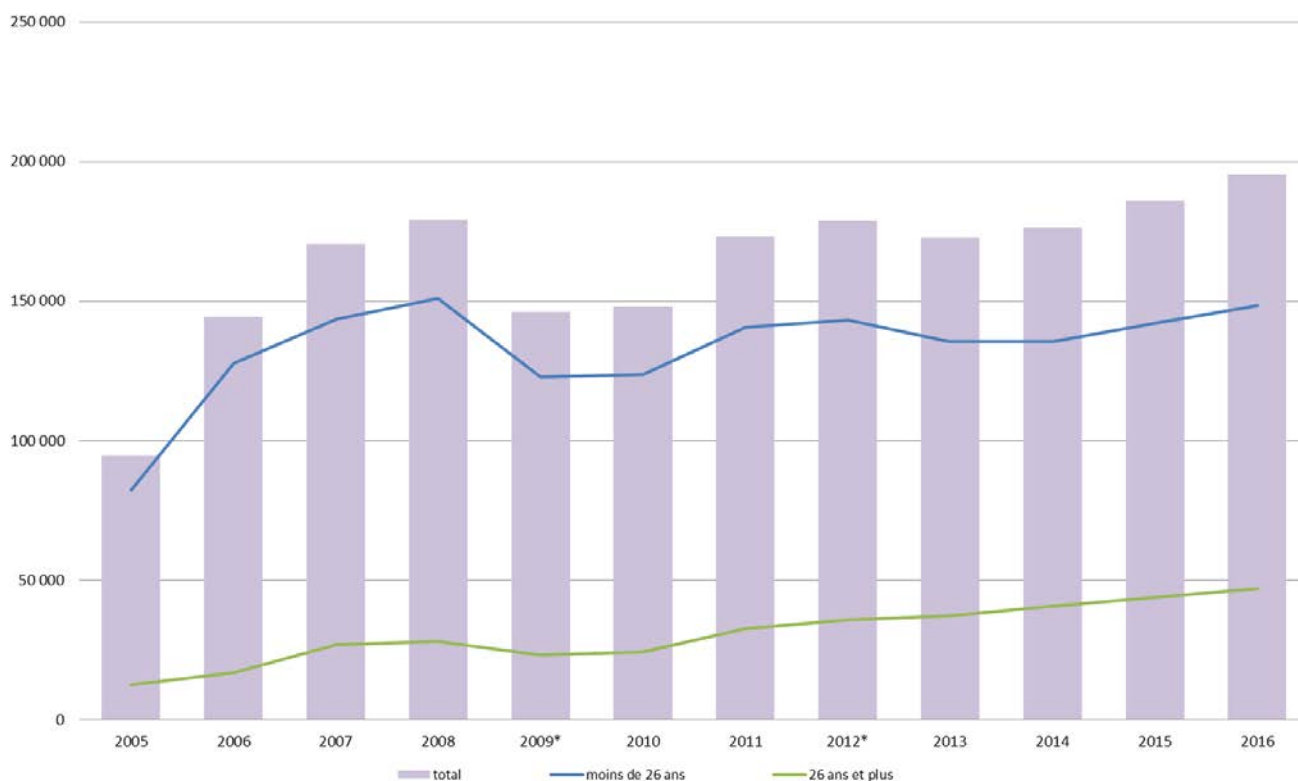
Les entreprises bénéficient d'aides en fonction du profil du bénéficiaire du contrat de professionnalisation. Depuis 2008, les entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus bénéficient d'une exonération des cotisations patronales et depuis 2011 d'une aide de l'État de 2000 €. Les 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.

En 2016, 195 300 nouveaux contrats ont été déclarés (enregistrés par les OPCA) soit 5,1 % de plus qu'en 2015. Avec près de 47 000 nouveaux contrats, les embauches des personnes de 26 ans ou plus ont augmenté de 7,3 % entre 2015 et 2016 et celles des jeunes de moins de 26 ans de 4,4 %.

Le contrat de professionnalisation est très majoritairement occupé par des jeunes, qui représentent 74 % des embauches en 2016. 46 % des personnes embauchées sont titulaires d'un diplôme de niveau bac +2 ou plus. Entre 2015 et 2016, le niveau de diplôme à l'entrée en contrat de professionnalisation continue de s'élever : +7,6 % de diplômés de niveau bac +3 ou plus et -6,5 % de titulaires d'un diplôme de niveau V.

En 2016, les embauches reprennent dans la construction (+16,7 %) après huit années de baisse. Les embauches continuent de progresser dans l'industrie (+2,2 %) et le tertiaire (+5,2 %), qui reste le principal utilisateur du contrat de professionnalisation avec 80 % des nouvelles embauches en 2016. Près d'un tiers des contrats de professionnalisation sont signés dans des entreprises de plus de 250 salariés et 74 % des contrats préparent à une certification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Les nouveaux contrats de professionnalisation



\* Rupture de série due au changement de mode de comptage des nouveaux contrats enregistrés (encadré 2).

Champ : France entière.

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

## Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

## Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation

	2015		2016		Evolution des embauches 2015/2016 (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
<b>Nombre de nouveaux contrats</b>	<b>185 874</b>	142 040	<b>195 326</b>	148 311	<b>5,1</b>	<b>4,4</b>
<b>Sexe</b>						
Hommes	51,3	50,6	51,0	50,7	4,5	4,6
Femmes	48,7	49,4	49,0	49,3	5,7	4,2
<b>Age</b>						
16 ans	0,3	0,4	0,3	0,3	-7,5	-7,4
17 ans	1,6	2,1	1,5	1,9	-4,3	-4,3
18 ans	5,6	7,3	5,5	7,2	2,2	2,2
19 ans	8,6	11,3	8,3	10,9	1,1	1,1
20 ans	11,6	15,2	11,7	15,4	6,3	6,3
21 ans	12,4	16,2	13,0	17,2	10,6	10,6
22 ans	12,2	16,0	12,1	15,9	4,2	4,2
23 ans	10,8	14,1	10,3	13,6	0,3	0,3
24 ans	8,0	10,4	7,8	10,3	3,6	3,6
25 ans	5,4	7,1	5,5	7,3	6,9	6,9
De 26 à 44 ans	20,7		21,0		6,5	
45 ans ou plus	2,8		3,0		12,6	
<b>Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu à l'entrée</b>						
I à II (diplôme de niveau Bac + 3 ou plus)	23,8	23,5	24,3	24,2	7,6	7,6
III (diplôme de niveau Bac + 2 : DUT,BTS ...)	21,2	22,6	22,0	23,7	9,1	9,6
IV (BAC prof., tech., général, Brevet tech. ou prof.)	32,7	35,2	32,6	35,4	4,8	5,0
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	13,6	11,2	12,7	10,0	-1,7	-6,5
Aucun diplôme ni titre professionnel	8,8	7,5	8,4	6,7	0,3	-7,4
<b>Situation avant contrat (1)</b>						
Scolarité, université	31,3	39,1	33,1	41,3	10,8	10,2
Emploi aidé, stag. form. prof	21,4	23,1	20,6	22,3	0,7	0,7
<i>Dont contrats de formation en alternance (2)</i>	<i>16,2</i>	<i>18,6</i>	<i>16,3</i>	<i>18,6</i>	<i>5,5</i>	<i>4,7</i>
Salarié	13,5	12,9	13,8	12,7	7,2	3,0
Personne en recherche d'emploi	31,2	21,9	29,6	20,1	-0,6	-4,2
Inactivité	2,4	3,0	3,0	3,6	30,6	26,8
<b>Mode de reconnaissance de la qualification</b>						
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP.	71,4	75,4	74,0	77,6	9,0	7,5
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	11,5	9,9	11,8	10,0	7,6	5,5
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP.	17,1	14,7	14,2	12,4	-12,8	-11,9

(1) Situation déclarée par le bénéficiaire.

(2) Contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Lecture : en 2016, 51 % des contrats de professionnalisation sont signés par des hommes soit 4,5 % de plus qu'en 2015.

Champ : France entière.

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

## Les employeurs utilisateurs des contrats de professionnalisation

	2015		2016		Evolution des embauches 2015/2016 (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
<b>Nombre de nouveaux contrats</b>	<b>185 874</b>	<b>142 040</b>	<b>195 326</b>	<b>148 311</b>	<b>5,1</b>	<b>4,4</b>
<b>Secteur d'activité (1)</b>						
<b>Agriculture, sylviculture, pêche</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>-14,4</b>	<b>-21,5</b>
<b>Industrie</b>	<b>15,2</b>	<b>14,3</b>	<b>14,8</b>	<b>14,0</b>	<b>2,2</b>	<b>-6,1</b>
<i>Dont : Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution</i>	2,1	1,9	1,9	1,8	-5,3	-9,6
<i>Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	2,8	2,8	2,6	2,7	-2,1	-9,3
<i>Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines</i>	3,1	3,0	3,0	2,9	1,1	-7,2
<i>Fabrication d'autres produits industriels</i>	7,3	6,6	7,4	6,6	6,6	-3,3
<b>Construction</b>	<b>4,0</b>	<b>4,5</b>	<b>4,4</b>	<b>5,0</b>	<b>16,7</b>	<b>6,3</b>
<b>Tertiaire</b>	<b>80,1</b>	<b>80,5</b>	<b>80,2</b>	<b>80,4</b>	<b>5,2</b>	<b>-4,3</b>
<i>Dont : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles</i>	24,8	27,2	23,9	26,4	1,4	-7,1
<i>Transport et entreposage</i>	7,5	6,5	6,7	5,6	-6,4	-17,2
<i>Hébergement et restauration</i>	4,0	4,7	4,4	5,1	14,1	2,9
<i>Information et communication</i>	5,7	5,9	6,3	6,5	16,2	5,6
<i>Activités financières et d'assurance</i>	7,5	7,8	7,6	7,8	6,1	-3,9
<i>Activités immobilières</i>	2,0	2,3	2,1	2,5	9,8	0,9
<i>Soutien aux entreprises</i>	18,7	16,8	19,2	17,4	8,3	-0,9
<i>Enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique</i>	5,5	4,6	5,6	4,6	7,9	-5,1
<i>Coiffure, soins de beauté</i>	1,6	1,9	1,6	1,9	3,4	-6,6
<i>Autres activités de services</i>	2,8	2,6	2,8	2,6	5,2	-3,5
<b>Taille de l'entreprise</b>						
De 0 à 4 salariés	21,4	21,6	23,5	23,7	15,5	5,1
De 5 à 9 salariés	10,2	10,9	9,9	10,7	1,5	-6,1
De 10 à 49 salariés	19,7	21,0	19,0	20,0	1,3	-8,8
De 50 à 199 salariés	13,2	12,9	13,6	13,2	8,4	-2,2
De 200 à 250 salariés	2,6	2,5	2,6	2,5	7,5	-3,9
Plus de 250 salariés	33,0	31,1	31,5	29,9	0,2	-7,8

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

Lecture : en 2016, 0,6 % des embauches en contrat de professionnalisation sont dans le secteur agricole soit une baisse de 14,4% par rapport à 2015.

Champ : France entière.

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

### 3. Les sources

Pour les contrats d'apprentissage, le décompte des nouveaux contrats enregistrés s'appuie sur les remontées mensuelles en provenance d'unités territoriales des Direccte tandis que l'analyse statistique s'appuie sur la base issue du système de gestion informatisé des contrats Ari@ne. En 2016, la base Ari@ne couvre 96 % des contrats remontés par les unités territoriales.

Pour les contrats de professionnalisation, le décompte des nouveaux contrats enregistrés s'appuie jusqu'en 2008 sur le décompte des flux des nouveaux contrats enregistrés par les services déconcentrés de l'État et sur l'exploitation partielle des conventions d'embauche. 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 2016, Extrapro couvrait environ 93% des remontées des OPCA), il reste utilisé pour l'analyse statistique des caractéristiques des bénéficiaires, des employeurs et des formations.

**Formation professionnelle**

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

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

En 2016, 205 230 jeunes de moins de 26 ans ont bénéficié d'une formation commandée par les Conseils régionaux. Ils représentent 35,6 % des effectifs des stages commandés par les Régions et leur part est supérieure à 42 % en Ile de France, en Pays de la Loire, en Martinique, à La Réunion et à Mayotte.

**Entrées en formation, ensemble et jeunes de moins de 26 ans, commandées par les Conseils régionaux en 2016**

	Ensemble des entrées en formation	dont jeunes de moins de 26 ans (effectifs)	dont jeunes de moins de 26 ans (en %)
Auvergne-Rhône-Alpes	48 520	17 762	36,6 %
Bourgogne-Franche-Comté	22 102	7 136	32,3 %
Bretagne	28 762	9 362	32,5 %
Centre-Val de Loire	23 186	8 273	35,7 %
Corse	2 680	862	32,2 %
Grand Est	70 769	22 782	32,2 %
Hauts-de-France	58 173	20 794	35,7 %
Ile-de-France	68 920	28 972	42,0 %
Normandie	33 614	10 499	31,2 %
Nouvelle Aquitaine	48 131	16 109	33,5 %
Occitanie	68 742	20 407	29,7 %
Pays-de-la-Loire	25 156	11 137	44,3 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	47 381	17 508	37,0 %
<b>Total France Métropolitaine</b>	<b>546 136</b>	<b>191 603</b>	<b>35,1 %</b>
Guadeloupe	7 040	2 453	34,8 %
Guyane	1 947	713	36,6 %
La Réunion	14 827	7 193	48,5 %
Martinique	5 331	2 610	49,0 %
Mayotte	962	665	69,1 %
<b>Total France entière</b>	<b>576 243</b>	<b>205 237</b>	<b>35,6 %</b>

Source : Base BREST données 2016, Dares.

Champ : France entière.

**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 2016**

En 2016, 261 940 stagiaires ont suivi une formation commandée et financée par les Conseils régionaux. Parmi ces stagiaires rémunérés, la moitié (50,3 %) sont des jeunes de moins de 26 ans. Cette part des jeunes est très variable suivant les régions. Elle est de 40,9 % en Normandie, contre plus des deux tiers (69,2 %) en Ile de France.

**Entrées en formation commandées et rémunérées (ou avec prise en charge de la protection sociale) par les Conseils régionaux, Ensemble et jeunes de moins de 26 ans en 2016**

	Ensemble des entrées commandées et rémunérées par les Conseils Régionaux	dont jeunes de moins de 26 ans (effectifs)	dont jeunes de moins de 26 ans (en %)
Auvergne-Rhône-Alpes	24 652	10 859	44,0 %
Bourgogne-Franche-Comté	10 178	4 385	43,1 %
Bretagne	9 583	4 633	48,3 %
Centre-Val de Loire	9 093	4 816	53,0 %
Corse	1 215	500	41,2 %
Grand Est	25 482	14 058	55,2 %
Hauts-de-France	29 714	14 282	48,1 %
Ile-de-France	32 755	22 654	69,2 %
Normandie	15 720	6 434	40,9 %
Nouvelle Aquitaine	27 530	11 327	41,1 %
Occitanie	31 177	12 963	41,6 %
Pays-de-la-Loire	15 155	6 868	45,3 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18 706	10 973	58,7 %
<b>Total France Métropolitaine</b>	<b>250 960</b>	<b>124 752</b>	<b>49,7 %</b>
Guadeloupe	519	394	75,9 %
Guyane	281	123	43,8 %
La Réunion	9 252	5 782	62,5 %
Martinique	19	10	52,6 %
Mayotte	909	638	70,2 %
<b>Total France entière</b>	<b>261 940</b>	<b>131 699</b>	<b>50,3 %</b>

Source : Base BREST 2016, 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 426 291 jeunes accueillis pour la première fois par les missions locales en 2016 :

- 85,1 % étaient « NEET »<sup>24</sup> ;
- 49 % étaient des jeunes femmes ;
- 33,6 % avaient un niveau de qualification de niveau V et infra V sans diplôme ;

<sup>24</sup> « Not in Education, Employment or Training » (jeunes qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi)

**Formation professionnelle**

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

- 15,6 % étaient issus de « quartiers politique de la ville » (QPV) ;
- 8,1 % étaient issus de « zone de revitalisation rurale » (ZRR).

Parmi les 402 765 jeunes sortis d'un parcours contractualisé d'accompagnement national<sup>25</sup>, 39,6 % étaient en emploi et 12,3 % en formation.

**Tableau 1 : l'accueil des jeunes dans le réseau des missions locales entre 2006 et 2016**

	2006	2010	2012	2013	2014	2015	2016
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)
<i>Dont femmes (en %)</i>	53	51	50	49	49	49	49
<i>Dont mineurs (en %)</i>	17	15	16	15	15	15	16
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
<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

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

Sources : Parcours 3 pour les années 2005 à 2014, I-Milo pour les années 2015 et 2016 - 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) 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.

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

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)<sup>26</sup>.

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. Est mise en œuvre la complémentarité des offres entre les acteurs du service public de l'emploi.

Aussi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le PACEA, qui s'inscrit dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CÉP), constitue le nouveau 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.

<sup>25</sup> En préfiguration du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA), cet indicateur agrégeait le nombre de jeunes bénéficiant d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS), de la Garantie jeunes (GJ), d'une délégation de projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ou de l'accord national interprofessionnel des jeunes décrocheurs (ANI « jeunes décrocheurs »)

<sup>26</sup> Articles L. 5131-3 à 6 et R. 5131-4 à 25 du code du travail .

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 480,02 euros par mois et 1 440,06 euros par an<sup>27</sup>. 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.

**Tableau 2 : jeunes en CIVIS entre 2005 et 2016**

	2005	2006	2010	2012	2013	2014	2015	2016
Jeunes entrés en CIVIS	121 400	254 700	298 900	247 200	248 300	237 400	182 900	106 000
<i>dont première entrée</i>	<i>121 400</i>	<i>185 900</i>	<i>212 400</i>	<i>169 200</i>	<i>171 800</i>	<i>168 000</i>	<i>133 700</i>	<i>83 300</i>
Sorties du CIVIS	3 500	153 000	270 100	250 700	255 800	244 600	219 800	161 100
<i>dont sorties vers l'emploi durable (en %)</i>	<i>54,9</i>	<i>23,1</i>	<i>19,2</i>	<i>19,8</i>	<i>23,3</i>	<i>23,2</i>	<i>22,4</i>	<i>22,1</i>
Jeunes en Civis au 31/12	118 100	220 200	258 600	202 600	195 300	188 000	149 900	82 200

Champ : Jeunes en CIVIS (y compris PADE).

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

Sources : Parcours 3 pour les années 2005 à 2014, I-Milo pour les années 2015 et 2016- Traitement Dares.

### 1.1.3.3. La Garantie jeunes, démarche expérimentale en voie de généralisation

#### a. Le dispositif

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

Les conclusions du rapport intermédiaire d'évaluation de la Garantie Jeunes remis par le Conseil scientifique de l'expérimentation ainsi que du rapport IGAS<sup>28</sup> confortent cette démarche innovante et ont permis de proposer des mesures de simplification significatives. La Garantie jeunes est généralisée depuis le 1er janvier 2017 dans ce cadre simplifié.

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 480,02 € depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017. 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.

<sup>27</sup> Montants plafonds au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

<sup>28</sup> Rapport sur le modèle économique des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes – IGAS- Novembre 2016 – 2016-061R

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**

Au 31 août 2017, 143 321 jeunes ont intégré la Garantie jeunes depuis le début de l'expérimentation, dont 46 452 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Au 30 juin 2017, les jeunes entrés en accompagnement (44.5 % de femmes et 55.3 % d'hommes) ont été ciblés sur les populations les plus fragiles, soit :

- 78,4 % sont faiblement qualifiés (niveau V ou infra) ;
- 23,0 % sont issus des Quartiers prioritaires en Politique de la Ville (QPV) ;
- 8,7 % sont issus des Zones de Revitalisation Rurales (ZRR) ;
- 1,5 % sont reconnus travailleurs handicapés.

Par ailleurs, ce public n'était initialement pas connu de la mission locale pour 20,4% d'entre eux.

**Tableau 3 : Jeunes en Garantie jeunes entre 2013 et 2016.**

	2013	2014	2015	2016
Jeunes entrés en GJ	400	8 300	34 500	54 700
Sorties de GJ	0	1 000	9 400	36 900
Jeunes en GJ au 31/12	400	7 600	32 500	50300

*Champ : jeunes en Garantie jeunes de 2013 à 2016.*

*Sources : Parcours 3 pour les années 2013 à 2014, I-Milo pour les années 2015 et 2016- 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 2016, les crédits d'accompagnement dévolus aux missions locales se sont élevés à 85,76 M€ en autorisations d'engagement (AE) et 58,31 M€ en crédits de paiement (CP) pour l'entrée de 53 986 jeunes en Garantie jeunes.

La dépense au titre de l'allocation s'est quant à elle établie à 174,26 M€ en AE et en CP.



Pour l'année 2017, la LFI prévoit un coût pour l'État de 498,54 M€ en autorisations d'engagement et 420,10 M€ en crédits de paiement. Il se décline comme tel :

- 240,00 M€ en autorisations d'engagement et 161,56 M€ en crédits de paiement au titre de l'accompagnement pour un objectif affiché de 150 000 entrées en 2017 ;
- 258,54 M€ au titre de l'allocation versée aux jeunes.

Un cofinancement communautaire (Initiative pour l'emploi des jeunes –IEJ - Fonds social européen –FSE) a été prévu en 2017 en complément des crédits nationaux à hauteur de 54,90 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Il concerne les seules régions éligibles à l'IEJ, à savoir celles dont le taux de chômage des jeunes était supérieur à 25 % au 31 décembre 2012. Ce cofinancement IEJ s'établit sur la base d'un forfait de 3 600 € par jeune (dont 1 600 € pour l'accompagnement et 2 000 € pour l'allocation). Les crédits européens prennent en charge 91,89 % de ce forfait soit 3 308 € / jeunes. La contrepartie en termes de financement national est donc de 8,11 %. Le financement communautaire est conditionné à une sortie positive du dispositif.

Le coût total du dispositif pour 2017 (financements État et européen inclus) s'élève ainsi à 553,44 M€ en AE et à 475,00 M€ en CP.

#### **d. Perspectives**

Pour 2018, le Grand plan d'investissement et son volet « compétences » devrait permettre d'assurer la montée en charge de la Garantie jeune en complément du socle actuel financé par ailleurs.

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

##### *1.1.4.1. Les écoles de la deuxième chance (E2C)*

#### **a. Le dispositif et son financement**

Les E2C sont créées à l'initiative des conseils régionaux et des acteurs de l'insertion professionnelle avec l'appui de l'État. Elles proposent une formation aux jeunes de 16 à 25 ans dépourvus de qualification professionnelle ou de diplômes. Fondées sur une pédagogie différente des schémas scolaires classiques (parcours individualisé mobilisant fortement les entreprises), les E2C ont pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des jeunes qu'elles accueillent sans autre critère que leur motivation, en leur permettant de construire leur projet personnel et professionnel.

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

#### **b. Bilan de l'activité et des résultats**

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

En 2016, 6 916 jeunes sont sortis des E2C, parmi eux 62 % (soit 4 293 jeunes) ont trouvé une sortie positive après l'accompagnement post parcours (55 % à la sortie de l'école). Parmi ces sorties positives, 24 % sont en formation qualifiante ou diplômante, 21 % en contrat de travail non aidé, 11 % en alternance et 6 % en contrat aidé.

L'âge moyen des bénéficiaires est de 20,5 ans. Le public des écoles est à parité, 50 % femmes/50 % hommes. 35 % des jeunes sont issus des QPV. 88 % des jeunes accueillis n'ont pas de niveau V validé et 62 % n'ont aucune expérience professionnelle.

### c. Les enjeux et perspectives

La première génération de CPO 2013 – 2015 entre l'État (DIRECCTE) et les E2C et la mise en place du dialogue de gestion avec les écoles ont permis de rendre plus lisibles leur action et leurs résultats, la CPO 2016-2018 portée conjointement par le ministère chargé de l'emploi et le ministère chargé de la politique de la ville 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 écoles. A cette fin, de nouveaux indicateurs de mesure de la performance ont été introduits, et sont régulièrement analysés. En ce sens, des cibles ont été fixées sur certains indicateurs, à l'occasion des dialogues de gestion 2017, afin d'optimiser le pilotage des écoles par les services de l'État.

En 2018, il conviendra de soutenir le développement territorial dans une logique de complémentarité des dispositifs et d'améliorer le pilotage et l'efficacité du dispositif.

#### 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 corrélé à 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.

La conclusion d'un nouveau contrat d'objectifs et de performance pour la période 2015-2017 est venue consolider cette offre de service spécifique et complémentaire aux réponses apportées par les autres dispositifs d'insertion professionnelle. Il fixe des objectifs stratégiques pilotés et évalués de façon partagée entre l'EPIDE et ses ministères de tutelle :

- améliorer les résultats d'insertion et la qualité de l'offre de service de l'EPIDE tout en augmentant les capacités d'accueil ;
- assurer le retour à un équilibre économique pérenne d'ici à 2017 ;
- donner davantage de visibilité à l'établissement et développer ses partenariats ;
- développer un management et une politique des ressources humaines adaptés au projet de l'établissement.

### b. Bilan et évolution des résultats

L'établissement dispose d'un siège national et de 18 centres implantés dans 15 régions de France métropolitaine. Afin de permettre l'accès des jeunes à ce type d'accompagnement sur l'ensemble du territoire, deux centres sont programmés dans le Sud de la France (Occitanie). Un centre supplémentaire a ouvert ses portes à Toulouse au mois d'avril 2017 pour 60 volontaires. Un vingtième centre, prévu dans le Gard, doit venir compléter cette couverture territoriale dans les prochains mois. Il n'existe pas de centre en outre-mer du fait de l'existence du service militaire adapté (SMA).

En 2016, l'EPIDE offrait 2 655 places (contre 2085 en 2014) et a intégré 3 469 volontaires. En 2017, ce sont 2715 places qui sont proposées (incluant le 19ème centre).

Les résultats sont en progression avec 52 % de sorties positives en 2016 (soit + 4 points par rapport à 2015), dont 59 % en emploi et 41 % en formation. Le taux de jeunes ayant abandonné le dispositif ou l'ayant quitté sans solution reste toutefois élevé malgré une amélioration (42,6 % en 2016 contre 47 % en 2015).

En 2016, l'âge moyen des bénéficiaires est de 19,5 ans. L'EPIDE accueille 26 % 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 nouveau COP (résultats des années 2014, 2015, 2016 et objectifs de l'année 2017)**

Orientations stratégiques	Indicateurs de performance	Résultats 2014	Résultats 2015	Résultats fin 2016	Cibles 2016	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	<b>Taux d'occupation</b>	89%	90%	78%	90%	90%
	<b>Taux de volontaires intégrés résidant dans les QPV</b>	37%	33%	29%	50%	50%
	<b>Taux de sorties positives</b>	51%	50%*	52%	54%	55%
	<b>Taux des FCSS (fins de contrat sans solution)</b>	7%	6%	3%	3%	1%
Assurer le retour à un équilibre économique pérenne d'ici à 2017	<b>Taux de progression des autres ressources collectées par rapport à N-1</b>	163 k€	232 k€	262 k€	+5% par rapport à N-1 : 180 k€	+5% par rapport à N-1 : 189 k€
	<b>Montant de la taxe d'apprentissage (TA)</b>	349 k€	256 k€	481 k€	585 k€	700 k€
	<i>Taux d'encadrement des volontaires par centre</i>	43%	40 %	37%	39%	38%
	<i>Plan action achats (gain d'achat)</i>		- 1.34%	- 2.61 %	-2% par rapport à N-1	-2% par rapport à N-1
	<i>Coût moyen du volontaire intégré</i>	24,40 k€	25,5 k€	24.56 k€	22,50 k€	22,00 k€
	<i>Coût moyen de la place installée</i>	37,70 k€	36,2 k€	32.45 k€	33,82 k€	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 humains et financiers**

Le financement de l'EPIDE est essentiellement assuré par l'État (ministère en charge de l'emploi et ministère en charge de la ville) et par un cofinancement FSE.

		LFI	Subvention complémentaire	Total versé	Total Tutelles hors FSE	FSE programmé	Total tutelles avec FSE
2011	DGEFP	48 333 333		48 941 814			
	SGCIV	24 400 000		23 694 840	72 636 654	9 568 405	82 205 059
2012	DGEFP	46 666 667		46 666 667			
	SGCIV*	23 772 466		23 772 466	70 439 133	11 500 000	81 939 133
2013**	DGEFP	46 000 000		46 000 000			
	SGCIV	22 903 000		21 602 632	67 602 632	8 170 335	75 772 967
2014	DGEFP	45 000 000		46 000 000			
	CGET (ex SGCIV)	22 155 000		21 275 000	67 275 000	7 440 039	74 715 039
2015	DGEFP	45 000 000		45 000 000			
	CGET	22 155 000	1 543 200	23 698 200	68 698 200	9 000 000	77 698 200
2016 (p)	DGEFP***	50 811 064	6 687 333	57 498 397			
	CGET***	26 049 000	2 843 667	28 892 667	86 391 064	8 500 000	94 891 064
2017 (p)	DGEFP	57 690 894		57 690 894			
	CGET	27 049 000		27 049 000	84 739 894	6 264 827	91 004 721

\*En 2012, le SGCIV a versé 2M€ complémentaires au titre des VJ mais a annulé 1,6M€ sur les crédits de sa SCSP.

\*\* En 2013, 1M€ du ministère de la justice dûs au titre des VJ ont été transférés sur le P102

\*\*\*Montant des subventions complémentaires voté en BR n°1 2016

(p) : montants prévisionnels

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

En 2016, le budget total est de 82,27 millions d'euros reposant sur une subvention État à 89 % (73,77 millions d'euros) 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 Fonds social européen (50 millions d'euros pour la durée de la programmation 2014 – 2020 dont 8,5 millions d'euros en 2016).

Le compte financier 2016 présente un résultat positif (+ 3,62 M€) et une trésorerie de 14,88 M€. Plusieurs facteurs ont contribué à cette situation financière, notamment le report des dépenses relatives à la création de 20ème centre et des économies sur les dépenses de fonctionnement.

Ces éléments ont permis un renforcement de la capacité d'autofinancement (CAF) en 2016 à hauteur de 7.44 M€. Enfin, le fonds de roulement de l'établissement s'établissait à 15,52 M€ au 31/12/2016.

En termes de moyens humains, alors que le plafond d'emplois pour 2015 avait été initialement réduit de 14 ETPT, il a été augmenté de 152 ETPT en cours d'année pour permettre l'accroissement de 27 % de la capacité d'accueil des centres. Il a de nouveau été augmenté, de 108 ETPT (78 en 2017 et 30 en 2018), pour accompagner la création des deux nouveaux centres en Occitanie.

Simultanément, la mise en place d'une nouvelle organisation de la Direction générale et des centres, a contribué à resserrer le taux d'encadrement de 40,4% à 36,2% entre 2015 et 2017.

**d. Les enjeux et perspectives**

En 2018, il conviendra d'assurer la mise en place des nouveaux centres de l'EPIDE et de piloter le nouveau contrat d'objectifs et de performance prévu pour la période 2018-2020.

### 1.1.5. « Déclic pour l'action »

Dans le cadre du Comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté (CIEC) du 6 mars 2015, l'Association professionnelle pour la formation des adultes (AFPA) a développé une nouvelle offre de service appelée « *Déclic pour l'action* ». Elle a, pour première vocation, de permettre aux jeunes engagés dans un parcours d'insertion professionnelle la découverte et l'expérimentation des métiers. Cette nouvelle offre ne constitue pas un dispositif mais un programme qui s'inscrit en complémentarité avec l'offre de services de l'EPIDE, des 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.

« *Déclic 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 ».

Cette nouvelle offre a été déployée à partir de septembre 2015. Un objectif de 5000 jeunes bénéficiaires par an et sur 3 ans avait été fixé au départ de la mise en œuvre du programme dont un tiers devait résider en QPV.

Cet objectif a été largement dépassé : effectivement, en 2016 9528 jeunes ont été inscrits par l'ensemble des prescripteurs aux ateliers dont 7 801 accueillis, 62% de jeunes hommes et 38% de jeunes femmes. Il est noté, à ce propos, une légère augmentation du nombre de jeunes femmes au sein des ateliers. Au total et durant cette période, 11 264 ateliers ont été réalisés :

- 3552 ateliers « Découvrir et essayer son métier »
- 2890 ateliers « Construire son projet professionnel »
- 3039 ateliers « Mieux mobiliser ses capacités »
- A noter également, 1783 ateliers « Découvrir les compétences de base attendues par les entreprises qui vient étoffer l'offre de services proposée par « Déclic pour l'action »
- 35 499 nuitées et 60 811 repas ont été consommés.

Les jeunes résidant en QPV représentaient 18 % des jeunes accueillis.

En 2017, le programme « Déclic pour l'action » s'attache, en accord avec le comité de pilotage national animé par la DGEFP, à poursuivre l'évaluation menée auprès des jeunes ayant suivi les ateliers. Cette évaluation doit permettre d'adapter et d'améliorer l'offre de services au plus près des besoins du public. L'élargissement de l'accueil à des jeunes mineurs de 16 à 18 ans est effectif depuis la généralisation de la Garantie jeunes mais uniquement sur les ateliers et non en hébergement.

### **Enjeux et perspectives**

En 2018, l'ouverture du programme aux jeunes sous-main de justice, notamment en milieu ouvert, est prévue en lien avec les objectifs de l'accord-cadre national de partenariat conclu le 7 mars 2017 pour l'insertion sociale et professionnelle de ce public dans le cadre du droit commun.

Il convient enfin de signaler que la problématique de l'accueil des jeunes réfugiés dans le programme sera expertisée.

## 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 DIF<sup>29</sup> 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.

<sup>29</sup> 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.

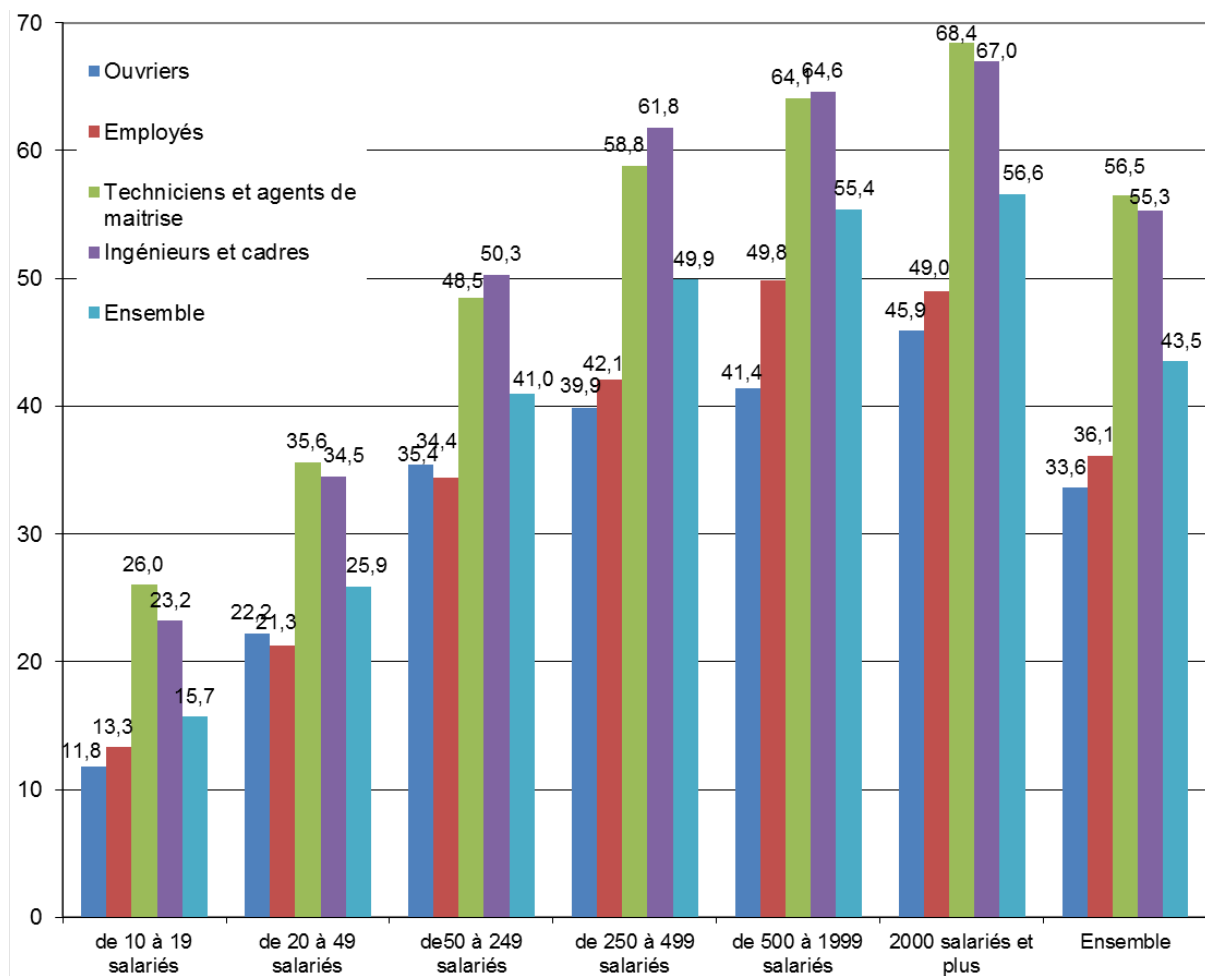
Taux d'accès : nombre de stagiaires / nombre de salariés

## 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

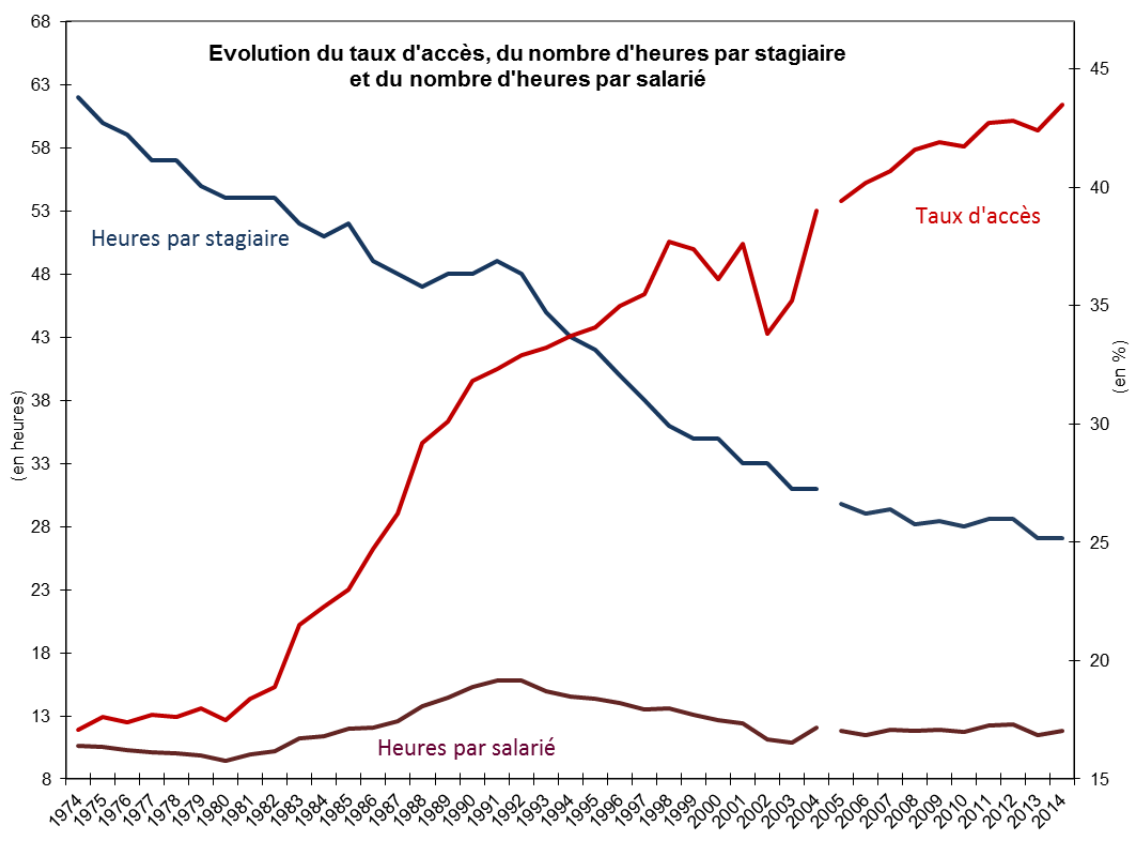


Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83, Céreq.

### 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 1er janvier 2015 l'objet de deux sections comptables distinctes.

Seule une comparaison entre l'année 2015 et l'année 2016 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 2016 (données provisoires en cours de stabilisation). Les données statistiques et financières nationales sont hors Fongecif Guyane.

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

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, 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 2016, 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 500 000 personnes, soit presque 10 millions d'heures-stagiaires se répartissant comme suit :

- 6,3 millions d'heures-stagiaires concernant 338 118 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 ;
- 1,1 millions heures-stagiaires concernant 46 398 bénéficiaires de dispositifs tels que le CIF, les bilans de compétence, la VAE, le CPF, la période ou le contrat de professionnalisation.
- 73 540 heures-stagiaires concernant 5 428 personnes privées d'emploi ;
- 395 heures-stagiaires concernant 28 bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et personnes en service civique.

Il ressort de l'examen des actions de formation toutes catégories prises en charge que l'action de formation dure en moyenne 72 heures et donne lieu à intervention moyenne de l'Opcas à hauteur de 1 437 € (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 90 % font moins de 60h, contre 21 % et 81 % en 2015.

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.

Les actions pour personnes privées d'emploi sont très minoritaires sur cet agrément, mais sont en augmentation par rapport à 2015 1,4 % contre moins de 1 % auparavant en nombre de bénéficiaires, qui s'inscrit dans une tendance par rapport à 2014 où cette part était inférieure à 0,3 %.

Parmi les 384 516 bénéficiaires, la formation profite principalement aux employés (40 %), aux " 35-44 ans " (30 %) et aux hommes (67 %).

### ***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 470 961 personnes, soit plus de 10 millions d'heures-stagiaires ventilées comme suit :

- 9 millions d'heures-stagiaires concernant 431 747 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 ;
- 984 122 heures-stagiaires concernant 37 778 bénéficiaires de dispositifs tels que le CIF, les bilans de compétence, la VAE, le CPF, la période ou le contrat de professionnalisation.
- 53 249 heures-stagiaires concernant 1 443 personnes privées d'emploi ;
- 1 254 heures-stagiaires concernant 93 bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et personnes en service civique.

Il ressort de l'examen des actions de formation toutes catégories prises en charge que l'action dure en moyenne 54 heures et donne lieu à intervention moyenne de l'Opca à hauteur de 1 254 € (coûts pédagogiques + coûts annexes). Il s'agit de formations très courtes (plus de 35 % ont une durée d'au plus 10 heures et plus de 92 % font moins de 60h). Ces chiffres sont stables par rapport à 2015.

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.

Les actions pour personnes privées d'emploi sont très minoritaires sur cet agrément : moins de 0,3% des bénéficiaires, une augmentation toutefois par rapport à 2015 où ce taux était de 0,1%.

La formation profite principalement aux employés (34%), aux " 25-44 ans " (57 %) et aux hommes (60 %).

### ***L'intervention des Opca dans les entreprises de moins de 11 salariés***

En 2016, 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 597 969 personnes pour un total de plus de 20 millions heures-stagiaires ventilées comme suit :

- 19,2 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 ;
- 508 787 heures-stagiaires concernant 15 440 bénéficiaires de dispositifs tels que le CIF, les bilans de compétence, la VAE, le CPF, la période ou le contrat de professionnalisation.
- 155 354 heures-stagiaires concernant 2 756 personnes privées d'emploi ;
- 8 104 heures-stagiaires concernant 565 bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et personnes en service civique.

Il ressort de l'examen des actions de formation toutes catégories prises en charge que l'action dure en moyenne 53 heures et donne lieu à intervention moyenne de l'Opca à hauteur de 1 325 € (coûts pédagogiques + coûts annexes). Il s'agit de formations très courtes (plus de 28 % ont une durée d'au plus 10 heures et plus de 91 % font moins de 60h).

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.

Les actions pour personnes privées d'emploi sont très minoritaires sur cet agrément : moins de 0,6% des bénéficiaires, ce qui est stable par rapport à 2015.

La formation profite principalement aux employés (38%), aux " 25-34 ans " (32 %) et aux hommes (56 %).

### **1.2.2. Les périodes et actions de professionnalisation**

D'après les états statistiques et financiers 2016 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 million d'entreprises pour 16,5 millions de salariés.

En 2016, le nombre d'actions financées s'élève à 189 013 pour les contrats de professionnalisation (15 043 contrats de professionnalisation-CDI et 173 970 contrats de professionnalisation-CDD) et 400 057 pour les périodes de professionnalisation.

La durée moyenne financée par action est de 353 heures pour le contrat de professionnalisation CDI, 528 heures pour le contrat de professionnalisation CDD et 89 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 ; 39 % 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<sup>er</sup> 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 10 salariés et plus, égale à 0.2 % de la masse salariale brute annuelle.

Lancé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, il a connu un démarrage difficile. En effet, le nombre de dossiers validés est passé de 3 en janvier 2015 à 1.494 en mai de la même année. Ce n'est qu'à partir du mois de juin suivant que ce nombre a commencé à croître de manière significative, progressant à 67 932 dossiers en décembre 2015.

En 2016, les états statistiques et financiers communiqués par les OPCA font état de plus de 187 000 actions de formation ayant entraîné la mobilisation du CPF.

Parmi ces bénéficiaires en 2016 : 43,3 % sont des femmes ; 34 % sont âgés de 35 à moins de 45 ans ; 47,8 % sont des employés ou des ouvriers. La part des ingénieurs ou cadres s'établit à 30,6 % des bénéficiaires. Les formations CPF de moins de 10 h représentent 6,9 % des CPF financés et ceux de moins de 60 heures plus de 64 %. La formation se déroule principalement sur le temps de travail (90 %).

### 1.2.4. Le congé individuel de formation (CIF)

En 2016, 39 011 demandes de financement de congés individuel de formation ont été acceptées. Si ce nombre est en hausse, par rapport à 2015, pour le CIF-CDI, il est en revanche en baisse pour le CIF-CDD.

- **Le CIF-CDI**

Avec 31 667 demandes de financement acceptées en 2016 (contre 28 387 en 2015), le nombre de prises en charge de congé individuel de formation CDI connaît une augmentation de 11,5 %.

Le nombre de prises en charge de congés de bilan de compétences augmente en 2016 de près de 19 %. Le nombre de prises en charge de congés de validation des acquis de l'expérience diminue de 13 %.

Le nombre de Formation Hors temps de Travail (FHTT) augmente également en 2016 de près de 20 %, passant de 4 816 demandes acceptées en 2015 à 5 755 en 2016.

	Nombre de demandes déposées en 2016	Nombre de demandes instruites et présentées en commission	Nombre de demandes acceptées en 2016	% demandes acceptées/demandes instruites
CIF CDI	55 276	54 104	31 667	58,53 %
CBC	39 300	38 599	35 820	92,80 %
CVAE	7 163	6 990	6 875	98,35 %
FHTT	8 737	8 171	5 755	70,43 %

Données provisoires 2016 - Source ESF – exploitation DGEFP

Les formations en CIF sont généralement de longue durée (32,8 % ont une durée supérieure à 800 heures et inférieure à 1199 heures) et conduisent à 45 % à un diplôme d'État et 37 % à un titre ou diplôme homologué.

**Formation professionnelle**

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

**CIF-CDI : durée de la formation en 2016**

Durée	Moins de 40 h	de 40 à 199 h	de 200 à 499 h	de 500 à 799 h	de 800 à 1 199 h	1 200 h et plus	non répartis
Nombre de CIF	645	2 412	6 082	5 906	10 436	6 349	3
%	2,00%	7,6 %	19,1 %	18,5 %	32,8 %	20 %	0 %
<i>Rappel 2015 %</i>	2 %	8 %	20 %	19 %	31 %	20 %	0 %

*Données provisoires 2016. Source ESF – exploitation DGEFP*

Majoritairement, les bénéficiaires d'un CIF-CDI sont des employés (à 59,7 %) ; ils sont âgés de 25 à 34 ans pour 36,7 % d'entre eux et de 35 à 44 ans pour 38,5 % également. 58 % 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 48 % des cas.

**CIF-CDI : catégorie socioprofessionnelle (CSP) selon le dispositif en 2016**

CSP ↓	Nombre de bénéficiaires	2016 Durée moyenne d'un CIF	Rappel 2015 Durée moyenne d'un CIF
Ouvriers %	6119 19,2%	724 h	672 h
Employés %	18867 59,3%	846 h	775 h
TAM et autres professions intermédiaires %	4123 13,2%	827 h	774 h
Ingénieurs et cadres %	2388 7,5%	719 h	669 h
Non répartis %	246 0,7%	697 h	657 h

*Données provisoires 2016 - Source ESF – exploitation DGEFP*

Les salariés bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences sont principalement des employés (à 53,6 %) et sont âgés de 35 à 44 ans à 43,2 %. Ce sont des femmes dans 68,3 % des cas. Plus de 77,5 % 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 61,5 %), âgés de 35 à 44 ans (à 39,2 %). Ce congé bénéficie majoritairement aux femmes (69,2 %). La qualification visée dans le cadre de ce congé conduit, dans la plupart des cas, à un diplôme enregistré au 1<sup>er</sup> registre du Répertoire national des certifications professionnelles (93,8 %).

- **Le CIF-CDD**

Les différents dispositifs financés au profit d'anciens titulaires de CDD sont en baisse par rapport à 2015 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 2016**

	Nombre de demandes déposées en 2016	Nombre de demandes instruites et présentées en commission	Nombre de demandes acceptées en 2016	% demandes acceptées/demandes instruites
CIF CDD	11 863	11 097	7 344	66,18 %
CBC	1 082	985	923	93,70 %
CVAE	241	208	179	86,06 %
FHTT	234	209	166	79,42 %

Données provisoires 2016 - Source ESF – exploitation DGEFP

En 2016, la prise en charge moyenne d'un CIF-CDD (rémunération comprise) s'élève à 23 233 € (23 659 € en 2015).

La durée moyenne d'un CIF est de 873 heures en 2016.

Les formations suivies dans le cadre du CIF-CDD sont généralement de longue durée (près de 21% ont une durée supérieure ou égale à 1 200 heures et 34,6 % une durée comprise entre 800heures et 1199 heures) et conduisent à 34,5 % à un diplôme d'État et à 44% à un titre ou diplôme homologué.

Majoritairement, les bénéficiaires d'un CIF-CDD sont des employés (à 74 %), sont âgés de 25 à 34 ans à 44 % et 54,4% sont des femmes.

**CIF-CDD : catégorie socioprofessionnelle (CSP) selon le dispositif en 2016**

CSP	Nombre de bénéficiaires	Durée moyenne d'un CIF	Rappel Durée moyenne d'un CIF
↓		2016	2015
Ouvriers	1406	696 h	660 h
%	15,5%		
Employés	6 699	857 h	793 h
%	74%		
TAM et professions intermédiaires	543	857 h	834 h
%	6%		
Ingénieurs et cadres	307	771 h	634 h
%	3,5%		
Non répartis	94	831 h	783 h
%	1%		

Données provisoires 2016 - 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 2016, 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 738 323 personnes (557 902 en 2015), pour plus de 17 millions d'heures-stagiaires (11 en 2015) grâce aux 494 M€ versés dans le cadre des versements conventionnels qui se répartissent comme suit :

- 12,3 millions d'heures-stagiaires et concernant 695 991 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 ;
- 5,2 millions heures-stagiaires concernant 30 782 bénéficiaires de dispositifs tels que le CIF, les bilans de compétence, la VAE, le CPF, la période ou le contrat de professionnalisation (contre 2,7 M d'heures et 19 735 bénéficiaires en 2015).
- 8 782,90 heures-stagiaires concernant 626 personnes privées d'emploi (1 194 heures pour 35 bénéficiaires en 2015);
- 872 heures-stagiaires concernant 89 bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et personnes en service civique (14 426 heures pour 1 384 bénévoles en 2015).

Il ressort de l'examen des actions de formation toutes catégories prises en charge que l'action de formation dure en moyenne 62 heures et donne lieu à intervention moyenne de l'Opca à hauteur de 1917 € (coûts pédagogiques + coûts annexes). Il s'agit de formations très courtes (plus de 42 % ont une durée d'au plus 10 heures et plus de 90 % font moins de 60 h).

Pour les bénéficiaires, la formation profite principalement aux employés (36 %) et aux ouvriers (23 %). La catégorie d'âge des 35 à 44 ans est prépondérante (29 %) mais on note aussi une part importante de 51 ans et plus (19 %).

### ***L'intervention des Opca au titre des contributions volontaires***

En 2016, 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 1,8 millions de personnes, pour presque 41 millions d'heures-stagiaires grâce aux 1,3 Md€ versés dans le cadre des versements volontaires qui se répartissent comme suit :

- 34 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 (22 M d'heures et 1,6 M de salariés en 2015) ;
- 7,3 millions heures-stagiaires concernant 266 968 bénéficiaires de dispositifs tels que le CIF, les bilans de compétence, la VAE, le CPF, la période ou le contrat de professionnalisation (5.4 M d'heures et 167 132 bénéficiaires en 2015) ;
- 82 351 heures-stagiaires concernant 6 252 personnes privées d'emploi (29 474 heures pour 1 794 bénéficiaires en 2015) ;
- 990 heures-stagiaires concernant 146 bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et personnes en service civique (chiffres stables par rapport à 2015).

Il ressort de l'examen des actions de formation toutes catégories prises en charge que l'action de formation dure en moyenne 59 heures et donne lieu à intervention moyenne de l'Opca à hauteur de 1512,1€ (coûts pédagogiques + coûts annexes). Il s'agit de formations très courtes (plus de 37 % ont une durée d'au plus 10 heures et plus de 84 % font moins de 60 h).

Pour les bénéficiaires, plus de 48 % sont issus d'entreprises de plus de 300 salariés. Les employés bénéficient en priorité de ces formations (36 %), 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'État 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 75 000 licenciés économiques en 2016 et près de 105 000 en 2015.

Pour les cohortes entrées en 2015, et dont le parcours est achevé, le taux d'accès à la formation s'est élevé à 22 %. Les bénéficiaires entrés en 2016 n'ayant pas tous terminé leur parcours d'accompagnement, il n'est pas possible de déterminer leur taux d'accès à la formation.

##### 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 en 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.

## Formation professionnelle

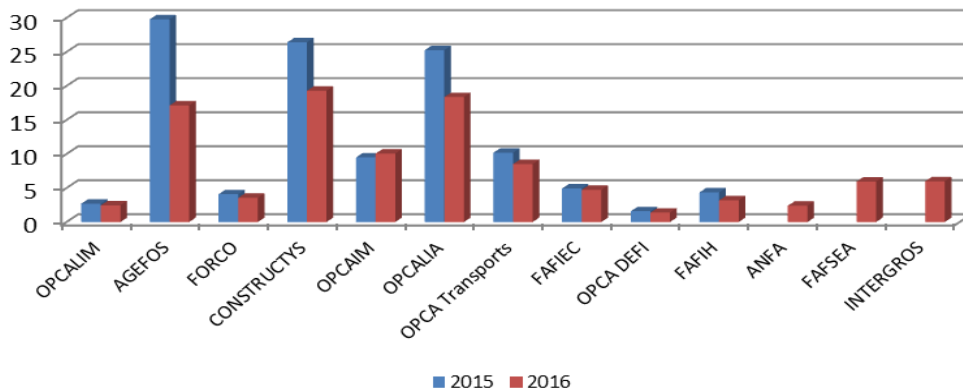
LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le bilan physico-financier fait apparaître un montant d'engagement de près de 76 M€ pour 2016 contre 110 M€ en 2015.

	nombre d'actions de formations	montant des coûts pédagogiques engagés pris en charge par OPCA (en millions d'€)	nombre d'heures engagées (en millions d'heures)	durée moyenne par action (heure)	coût moyen par action	coût horaire (€/h)
2014	61 932	168,70 M €	12,62 M	204	2 724 €	13,37
2015	35 440	110,14 M €	8,47 M	239	3 108 €	13
2016	25 586	75,80 M €	5,72 M	224	2 963 €	13,25
<b>Total</b>	<b>122 958</b>	<b>354,64 M €</b>	<b>26,81 M</b>			

Source : FPSPP

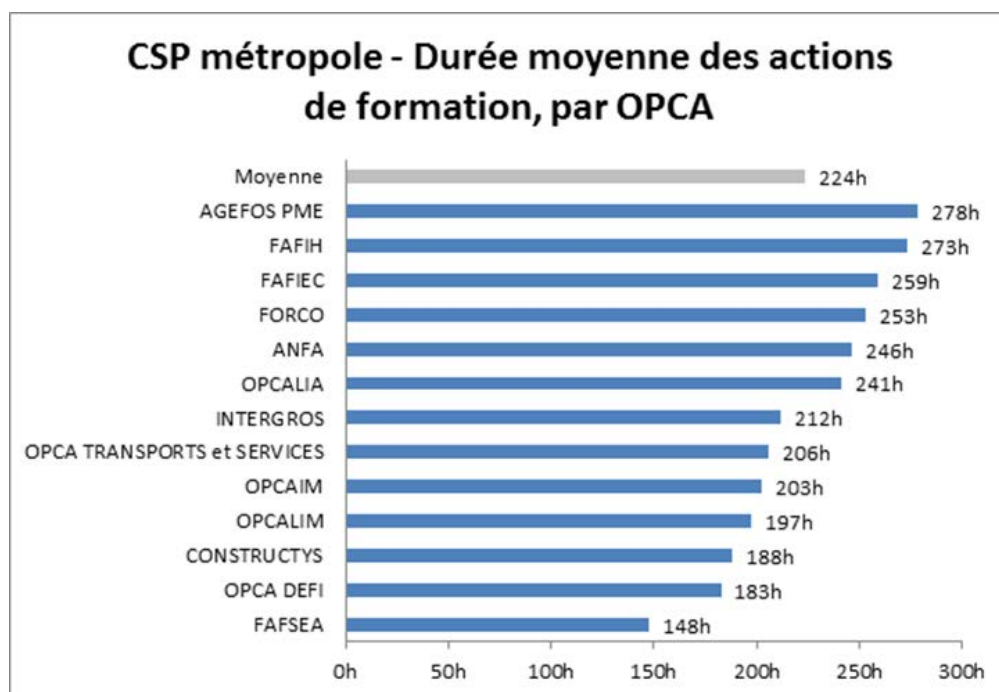
**Montant total programmé au titre des engagements 2015 et 2016 par OPCA (en M€)**



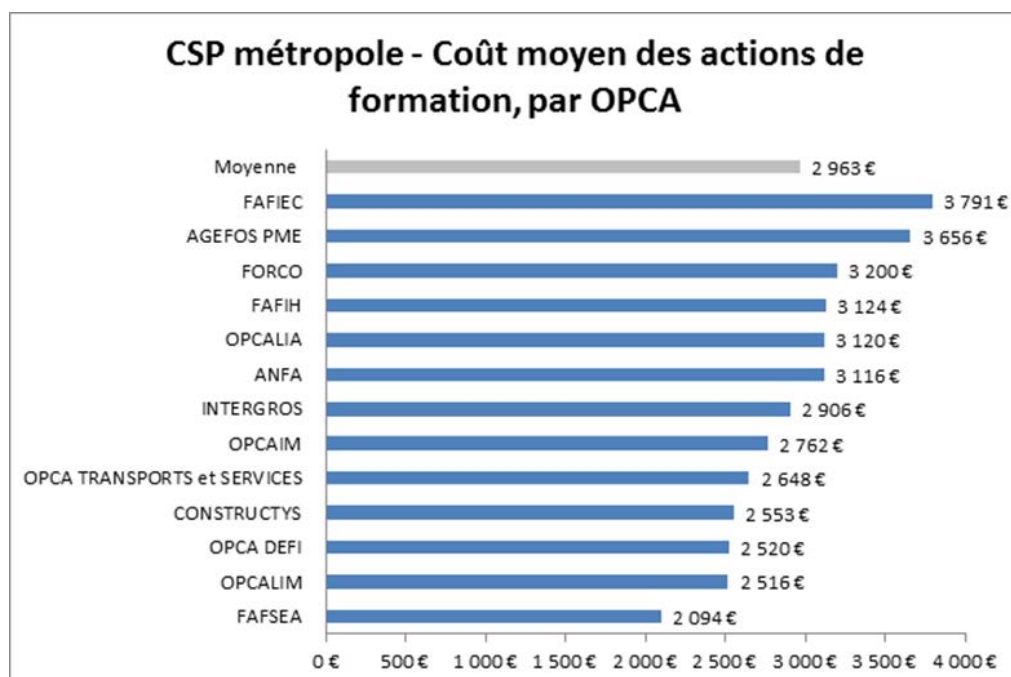
Source : FPSPP



La durée moyenne des formations s'est élevée à 224 heures pour un coût moyen de 2 963 € contre 244 heures et un coût moyen de 3 064 € en 2015 :



Source : FPSPP



Source : FPSPP

**Formation professionnelle**

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

**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 2015 est de 5,4 : 2,4 jours de formation statutaire (comme en 2014) et 3,0 jours de formation professionnelle (-0,1 jour par rapport à 2014).

Hors ministères de l'enseignement (Éducation nationale et Enseignement supérieur et recherche), le nombre moyen de jours de formation (statutaire et professionnelle – voir définition infra) en 2015 est de 8,0 jours (7,9 jours en 2014).

**Évolution de la formation statutaire et professionnelle entre 2014 et 2015**

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Ensemble		
	Effectifs en formation <sup>(1)</sup> (en milliers)	Nombre de jours de formation <sup>(2)</sup> (en milliers)	Nombre moyen de jours de formation par agent <sup>(3)</sup>	Effectifs en formation <sup>(1)</sup> (en milliers)	Nombre de jours de formation <sup>(2)</sup> (en milliers)	Nombre moyen de jours de formation par agent <sup>(3)</sup>	Effectifs en formation <sup>(1)</sup> (en milliers)	Nombre de jours de formation <sup>(2)</sup> (en milliers)	Nombre moyen de jours de formation par agent <sup>(3)</sup>
<b>Tous ministères hors Enseignement</b>									
2014	419,1	2 952,7	4,6	1 154,6	2 072,5	3,2	1 573,7	5 025,2	7,9
2015	403,1	2 980,2	4,7	1 055,9	2 063,5	3,3	1 458,9	5 043,7	8,0
Évolution 2015/2014 (en %)	4,0	-0,9		9,4	0,4		7,9	-0,4	
<b>Ministères de l'enseignement</b>									
2014	167,4	1 040,9	1,0	1 437,8	2 921,8	2,9	1 605,2	3 962,7	4,0
2015	160,6	907,1	0,9	1 455,4	2 781,6	2,8	1 615,9	3 688,7	3,7
Évolution 2015/2014 (en %)	4,3	14,8		-1,2	5,0		-0,7	7,4	
<b>Tous ministères</b>									
2014	586,4	3 993,7	2,4	2 592,4	4 994,3	3,1	3 178,9	8 987,9	5,5
2015	563,6	3 887,3	2,4	2 511,2	4 845,1	3,0	3 074,9	8 732,4	5,4
Évolution 2015/2014 (en %)	4,0	2,7		3,2	3,1		3,4	2,9	

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 les ministères de la Culture et de la Justice, 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 moyen de jours de formation par agent : indicateur calculé en rapportant le nombre de jours de formation aux effectifs en fonction.

**La formation statutaire**

La formation statutaire des agents de l'État regroupe la formation obligatoire prévue par les statuts<sup>30</sup> 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).

<sup>30</sup> 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.

Hors ministères de l'enseignement, le nombre moyen de jours de formation statutaire atteint 4,7 jours en 2015.

### Évolution de la formation initiale/statutaire<sup>(1)</sup> hors ministères de l'enseignement de 2005 à 2015

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
effectif en formation (en milliers)	43,4	46,1	42,5	50,0	52,4 <sup>(2)</sup>	394,9 <sup>(2)</sup>	394,9	0,0	433,5	419,1	403,1
nombre de jours de formation (en milliers)	3 539,5	3 687,0	3 462,3	3 458,3	3 118,5 <sup>(2)</sup>	2 931,2 <sup>(2)</sup>	2 649,6	0,0	2 752,4	2 952,7	2 980,2
nombre moyen de jours par agent	4,5	4,7	4,5	4,6	4,3	4,1	3,9	3,4	4,2	4,6	4,7

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 les ministères de la Culture et de la Justice, les EPA sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2005 et 2015 : 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.

### 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 était recensé auparavant (avant 2008) dans la formation continue (hors formation statutaire) et elle inclut également les formations pour la professionnalisation et la VAE.

En 2015, hors ministères de l'enseignement, le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent est de 3,3 jours. Les agents de catégorie A et B bénéficient respectivement de 3,9 et de 3,8 jours de formation professionnelle par an. Les agents de catégorie C bénéficient de 2,3 jours.

### Nombre moyen de jours de formation professionnelle par catégorie d'agents

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C et Ouvriers d'État	Ensemble
<b>Tous ministères hors Enseignement</b>				
2014	4,0	3,7	2,2	3,2
2015	3,9	3,8	2,3	<b>3,3</b>
<b>Ministères de l'enseignement</b>				
2014	2,9	2,9	3,9	2,9
2015	2,7	4,3	2,9	<b>2,8</b>
<b>Tous ministères</b>				
2014	3,1	3,6	2,4	3,1
2015	2,9	3,9	2,4	<b>3,0</b>

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 les ministères de la Culture et de la Justice, les EPA sont intégrés.

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 2015 contre 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 (7,2 jours) que dans les autres ministères en raison de la prédominance des formations linguistiques dont la durée est plus longue.

**Formation professionnelle**

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

**Évolution de la formation continue/professionnelle<sup>(1)</sup> hors ministères de l'enseignement de 2005 à 2015**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>effectif en formation (en milliers)</b>	1 583,5	1 508,3	1 469,4	1 433,7	1 388,2 <sup>(2)</sup>	1 043,3 <sup>(2)</sup>	1 082,8	1 153,2	1 118,3	1 154,6	1 055,9
<b>nombre de jours de formation (en milliers)</b>	2 974,5	2 990,0	2 810,7	2 731,5	2 655,8 <sup>(2)</sup>	2 360,5 <sup>(2)</sup>	2 264,5	2 342,3	2 135,5	2 072,5	2 063,5
<b>nombre moyen de jours par agent</b>	3,8	3,8	3,7	3,6	3,7	3,3	3,4	3,5	3,2	3,2	3,3

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 les ministères de la Culture et de la Justice, les EPA sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2005 et 2015 : continue avant 2008 ; 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.

Hors ministères de l'enseignement, les formations spécifiques aux missions de chaque ministère arrivent en tête parmi les thèmes de formation continue<sup>31</sup> avec 51,3 % du volume de formation réalisé. En deuxième position, les formations en « informatique et bureautique » représentent 9,7 % du volume de formation continue. Les formations en « management » et en « environnement professionnel » viennent ensuite en troisième et en quatrième position (respectivement 5,9 % et 5,6 %).

Les agents de catégorie B et C recourent davantage que les A aux formations spécifiques aux missions de chaque ministère : ces formations constituent respectivement 61,1 % et 46,9 % de leur volume de formation continue en 2015 contre 41,6 % pour les A. En dehors de ce type d'actions, les cadres bénéficient plus fréquemment de formations liées au management et à l'environnement professionnel, tandis que les catégories B et C suivent davantage des formations en informatique et bureautique.

**Formation continue par domaine de formation, hors ministères de l'enseignement, selon la catégorie hiérarchique en 2015**

(en % de nombre de jours)

	Formations spécifiques aux missions des ministères	Informatique et bureautique	Management	Environnement professionnel	Langues	Hygiène Santé et Sécurité au Travail	Ressources Humaines	Communication et services aux usagers	Techniques juridiques	Economie, finance et gestion	Politiques publiques nationales	Achats publics	Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle	Autre domaine de formation	Ensemble Formation continue
Catégorie A	41,6	8,5	12,9	7,5	8,7	4,1	2,8	2,4	2,0	2,2	3,6	1,9	1,1	0,7	100,0
Catégorie B	61,1	10,4	3,4	4,2	2,9	3,1	2,1	2,5	3,4	1,5	1,8	1,3	1,4	1,1	100,0
Catégorie C et Ouvriers d'État	46,9	9,8	1,6	5,7	5,5	8,3	5,3	4,0	2,0	3,3	1,0	2,1	2,7	1,7	100,0
<b>Total</b>	<b>51,3</b>	<b>9,7</b>	<b>5,9</b>	<b>5,6</b>	<b>5,4</b>	<b>4,8</b>	<b>3,1</b>	<b>2,8</b>	<b>2,6</b>	<b>2,2</b>	<b>2,1</b>	<b>1,7</b>	<b>1,6</b>	<b>1,1</b>	<b>100,0</b>

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 les ministères de la Culture et de la Justice, les EPA sont intégrés.

Hors ministères de l'enseignement, le nombre de jours de formation qui permet de se préparer à un concours ou à un examen professionnel (280 452) est en baisse en 2015 (-6 %). Il représente néanmoins 14 % de l'ensemble des jours de formation professionnelle en 2015.

**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 2,8 jours en 2015 (2,9 jours en 2014).

Jusqu'en 2010 inclus, les remontées d'information étaient spécifiques au sein des 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.

<sup>31</sup> En 2015, la formation continue représente 82 % du volume de la formation professionnelle (en % du nombre de jours), hors ministères de l'enseignement.

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 du premier et du second degrés mais correspondant aux années scolaires 2012/2011 et 2013/2012. 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 2012/2011, 2013/2012, 2014/2013, 2015/2014 et 2016/2015 ont été retraitées pour fournir des estimations recalées sur les années civiles 2012, 2013, 2014 et 2015. Ces statistiques sont cependant à comparer avec prudence avec les 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 les années antérieures. Ainsi, à partir d'informations transmises par la DGESCO (nombre de stagiaires, nombre de semaines stagiaires et les dépenses hors rémunération des stagiaires), la DGAFP procède à l'estimation du nombre de stagiaires et du nombre de jours stagiaires 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 stagiaires estimé.

### Évolution de la formation au sein des ministères de l'enseignement de 2005 à 2015

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Formation initiale/statutaire<sup>(1)</sup></b>											
effectif en formation (en milliers)	67,7	61,7	56,2	54,7	48,5	43,6		186,0	198,8	167,4	160,6
nombre de jours de formation (en milliers)	7 680,8	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
nombre moyen de jours par agent	6,9	6,5	5,8	6,0	5,7	4,9		1,0	1,1	1,0	0,9
<b>Formation continue/professionnelle<sup>(1)</sup></b>											
effectif en formation (en milliers)	1 048,7	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
nombre de jours de formation (en milliers)	3 241,7	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
nombre moyen de jours par agent	2,9	2,8	3,2	3,6	4,0	3,9	3,7	3,7	3,0	2,9	2,8
<b>Ensemble des formations</b>											
effectif en formation (en milliers)	1 116,4	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
nombre de jours de formation (en milliers)	10 922,5	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
nombre moyen de jours par agent	9,8	9,3	9,0	9,6	9,7	8,8		4,7	4,1	4,0	3,7

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

Champ : Personnels civils des ministères de l'enseignement (hors EPA sous tutelle).

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2005 et 2015 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

Les statistiques sur la formation statutaire aux ministères de l'enseignement en 2012 sont à comparer avec prudence avec les années antérieures du fait des changements de méthode pour estimer la formation statutaire des enseignants.

#### 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<sup>er</sup> 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 formation statutaire, formation à l'adaptation immédiate à l'emploi et congé 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 2015, 6 469 personnes ont utilisé leur DIF dans les ministères totalisant 20 219 journées de formation. Hors ministères de l'enseignement, le nombre de jours de formation en 2015 s'établit à 18 997, soit une baisse de 17,6 % par rapport à 2014. Sur ce champ, le nombre de stagiaires ayant bénéficié du DIF s'établit quant à lui à 5 788 en 2015 contre 7 423 en 2014 (-22,0 %).

## Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Cette baisse s'expliquerait par une prise en compte plus stricte des règles d'attribution des formations éligibles au DIF qui doivent notamment rentrer dans le cadre du plan de formation.

En 2015, les ministères économiques et financiers sont en tête des ministères où le DIF est utilisé : 2 066 agents formés en 2015 (pour 6 572 jours de formation). Le ministère de l'Intérieur vient en seconde position avec 1 178 agents formés (pour 3 249 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 2011 et 2015**

	2011		2012		2013		2014		2015	
	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 <sup>(1)</sup>	7	43	12	63	0	0	0	0	0	0
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt	79	163	61	171	36	68	48	135	34	111
Ministères économiques et financiers	2 381	6 022	2 599	6 765	2 554	7 617	1 983	6 731	2 066	6 572
Culture et Communication	963	3 089	788	2 737	533	2 713	720	2 582	626	2 510
Défense	361	1 491	412	1 672	317	1 407	382	1 625	329	1 081
Écologie, Développement durable et Énergie - Logement, Égalité des territoires et Ruralité	218	980	207	1 032	205	865	347	1 377	408	1 788
Intérieur <sup>(2)</sup>	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2 134	6 423	1 729	4 926	1 178	3 249
Justice	601	873	368	991	2 525	3 557	536	1 373	621	1 388
Ministères sociaux <sup>(3)</sup>	655	1 379	769	2 022	829	1 875	1 578	3 755	489	1 998
Services du Premier ministre	139	1 011	182	179	230	1 290	100	543	37	300
<b>Ensemble hors enseignement et Intérieur</b>	<b>5 404</b>	<b>15 051</b>	<b>5 398</b>	<b>15 631</b>	<b>7 229</b>	<b>19 392</b>	<b>5 694</b>	<b>18 121</b>	<b>4 610</b>	<b>15 748</b>
Enseignement <sup>(4)</sup>	169	471	178	428	247	673	673	1 285	681	1 222
<b>Total y compris enseignement mais hors Intérieur</b>	<b>5 573</b>	<b>15 522</b>	<b>5 576</b>	<b>16 060</b>	<b>7 476</b>	<b>20 065</b>	<b>6 367</b>	<b>19 406</b>	<b>5 291</b>	<b>16 970</b>

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 les ministères de la Culture et de la Justice, 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) En 2013, 2014 et 2015, 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) Personnels de l'administration centrale. Pour l'année 2015, les données sont estimées.

### 1.3.4. Les agents territoriaux

Le CNFPT a comme, en 2015, accueilli plus d'un **million de stagiaires, soit 1 020 964** et réalisé **2,6 millions** de journées formation stagiaires (JFS) (respectivement +0,1 % et -1 % par rapport à 2015).

Malgré la baisse du taux de cotisation de la masse salariale passé de 1 % en 2015 à 0,9 % en 2016, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a fait le choix de maintenir un niveau d'activité stable entre 2015 et 2016, alors qu'il ne bénéficie d'aucun financement de l'État, la cotisation étant sa principale recette.

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 +30,6 % en JFS (journées de formations stagiaires) et de **+34,1 % en nombre de jours de formation (JF)**. Cette activité, mesurée en JFS, a augmenté de **+49,1 % pour les agents de catégorie C**, de **+31,4 % pour les agents de la filière technique** conformément aux objectifs que l'établissement s'était fixés dans son projet national de développement 2010 - 2015.

Le nombre de stagiaires accueillis a connu une forte hausse depuis 2008 (+42,1 %) 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 intra<sup>32</sup> et en union<sup>33</sup> de collectivités.

Adopté par le conseil d'administration le 30 mars 2016, le projet 2016 - 2021 du CNFPT<sup>34</sup> 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.

<sup>32</sup> 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. »

<sup>33</sup> 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.

<sup>34</sup> Disponible sur son site internet [www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)

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

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

### 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 : c'est 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 de formation et de progression individualisé 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.

### L'activité de formation du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) en 2016

En 2016, ce sont 1 020 964 stagiaires qui ont été formés par le CNFPT. Cela équivaut pour les agents des collectivités à **1,34 jour de formation par agent** en 2016 contre 1,10 en 2008.

En 2016, l'activité en jour/formation/stagiaire (JFS) s'est élevée à 2 576 304 JFS et en jours de formation à 209 770 JF.

## Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

### Evolution du nombre de jours de formation (JF) de 2008 à 2016

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

### Evolution du nombre de jours formation stagiaires (JFS) de 2008 à 2016

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
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

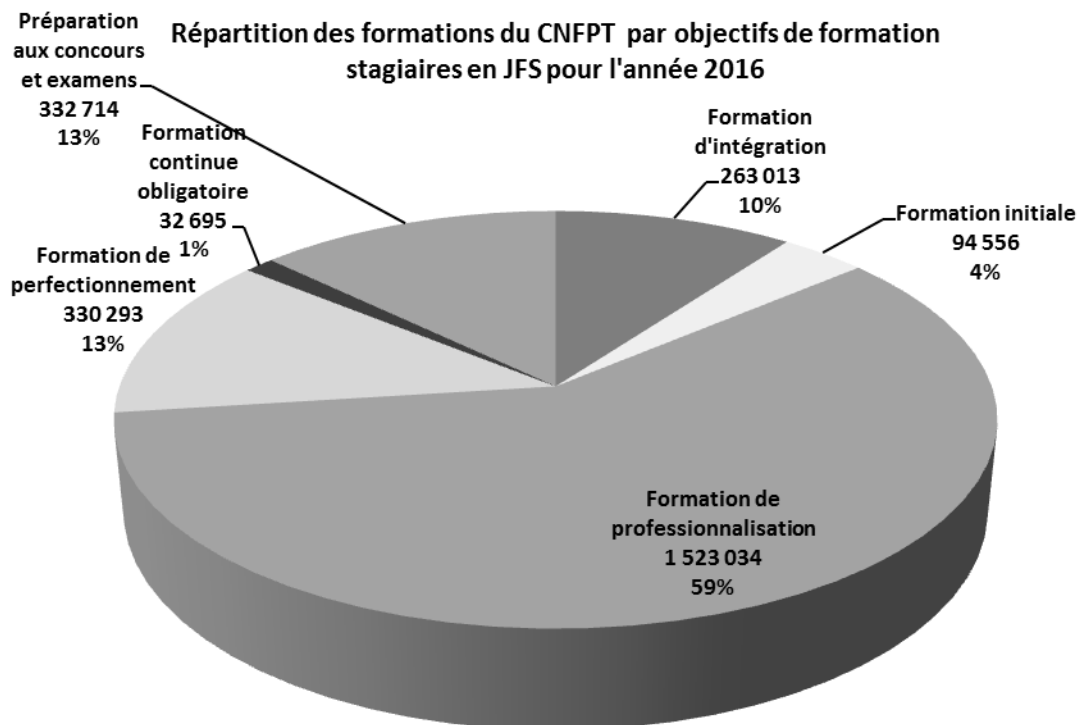
Source : rapports d'activité du CNFPT

L'activité a été **portée par la poursuite de l'augmentation des formations de professionnalisation et de perfectionnement des agents des collectivités**. Ces dernières ont connu une progression annuelle de +1,9 % mesurée en JFS par rapport à 2015.

Les journées d'actualité, les colloques et les séminaires, qui témoignent de la réactivité du CNFPT pour adapter son offre en continu en fonction de l'actualité, ont plus que doublé sur la période 2008/2016, passant de 534 à 1 361 sessions en 2016, leur plus haut niveau.

L'activité réglementaire en direction des agents de police municipale en JFS a fortement augmenté entre 2015 et 2016 (+16,8 %) : si les actions de formation initiale ont augmenté en 2016 de +4,2 %, ce sont surtout les formations préalables à l'armement et les formations au maniement des armes des policiers municipaux qui enregistrent une forte hausse (+90 %).

En résumé, l'activité 2016 du CNFPT en JFS s'est répartie par types de formation des agents territoriaux de la manière suivante :



Source : rapport d'activité 2016 du CNFPT



Cette répartition est le fruit d'une forte recomposition de l'offre de formation de l'établissement depuis la loi du 19 février 2007 qui a profondément revu les obligations et objectifs de la formation professionnelle des agents de la FPT : 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 le long de la carrière). Cela a impliqué un développement de la formation continue, des formations d'intégration et de professionnalisation au détriment des formations initiales et de perfectionnement.

Pour rappel, les formations initiales concernent :

- la formation initiale des policiers municipaux (83 198 JFS en 2016)
- la formation initiale des élèves de catégorie A+ de l'Institut national des études territoriales (INET à Strasbourg) : une cinquantaine d'élèves administrateurs par promotion en formation 18 mois, une vingtaine d'élèves ingénieurs territoriaux par promotion en formation 12 mois, 9 conservateurs du patrimoine et 16 conservateurs de bibliothèque.

#### Évolution des JFS par objectifs de formation stagiaires entre 2008 et 2016

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Formation d'intégration	27 462	241 377	273 545	264 047	283 057	268 895	288 584	255 145	263 013
Formation initiale	337 546	93 234	85 640	88 947	102 851	93 043	81 814	89 947	94 556
Formation de professionnalisation	82 549	775 533	994 993	1 099 344	1 043 727	1 125 146	1 269 704	1 464 056	1 523 034
Formation de perfectionnement	1 005 479	506 074	454 885	481 142	456 780	435 676	389 800	355 523	330 293
Formation continue obligatoire	30 262	38 050	28 845	33 143	37 212	33 867	36 021	30 807	32 695
Préparation aux concours et examens	488 991	500 161	497 496	579 023	391 319	470 578	398 386	406 214	332 714
<b>TOTAL</b>	<b>1 972 289</b>	<b>2 154 429</b>	<b>2 335 404</b>	<b>2 545 646</b>	<b>2 314 947</b>	<b>2 427 205</b>	<b>2 464 310</b>	<b>2 601 691</b>	<b>2 576 304</b>

Source : rapports d'activité du CNFPT

Ces évolutions réglementaires se sont traduites dans la répartition des stagiaires accueillis par dispositif de formation réalisé par le CNFPT. En outre, le nombre total de stagiaires ayant fréquenté une action de formation de l'établissement est passé de 718 534 stagiaires à 1 020 964 en 2016.

#### Évolution du nombre des stagiaires présents par nature de formation entre 2008 et 2016

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

Source : rapports d'activité du CNFPT

Plus globalement, on constate que l'accès à l'offre de formation du CNFPT est cohérent avec la répartition des agents par type de collectivités. Ainsi, en 2016, les communes et les centres communaux d'action sociale (CCAS) représentent 59,1 % dans l'activité en JFS du CNFPT alors même que les communes et les CCAS représentent 61,3 % des effectifs de la fonction publique territoriale (au 31 décembre 2014).

## Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

## Répartition de l'activité de formation par type de collectivité en JFS pour l'année 2016

	2016	Part dans l'activité du CNFPT	Poids des effectifs FPT au 31/12/2014*
Conseil régional	110 528	4,3%	4,5%
Conseil départemental	377 102	14,6%	15,9%
Commune de moins 1 000 hab	78 220	3,0%	4,1%
Communes de 1 000 à 1 999 hab	70 956	2,8%	3,4%
Commune de 2 000 à 9 999 hab	360 068	14,0%	13,4%
Commune de 10 000 à 19 999 hab	201 616	7,8%	7,4%
Commune de 20 000 à 39 999 hab	227 929	8,8%	8,5%
Commune de plus de 40 000 hab	452 209	17,6%	17,1%
CCAS/CE	132 127	5,1%	6,9%
EPCI	388 911	15,1%	14,9%
SDIS	59 605	2,3%	2,7%
Autre	117 032	4,5%	1,3%
<b>TOTAL</b>	<b>2 576 304</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

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.

\* hors emplois aidés

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 l'activité au profit de cette catégorie (qui représente plus de 70 % des effectifs de la FPT) pour atteindre 65,6 % de l'activité du CNFPT en 2016 tous types d'actions confondus.

## Répartition de l'activité de formation par catégorie en JFS

	2016	Part dans l'activité du CNFPT		Poids des effectifs FPT au 31/12/2014 hors autre*
		Global	Hors autre	
A	295 313	11,5%	12,7%	9,4%
B	505 756	19,6%	21,7%	14%
C	1 529 637	59,4%	65,6%	76,6%
Autre	245 598	9,5%		
<b>TOTAL</b>	<b>2 576 304</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

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

\* hors emplois aidés

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 31,4 % sur la période 2008 / 2016 de son activité en direction de cette filière) et sauf 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

	2016	Part dans l'activité du CNFPT	Poids des effectifs FPT au 31/12/2014*
Administrative	597 325	31,6%	24,4%
Technique	689 569	36,5%	49,1%
Culture	60 544	3,2%	4,3%
Médico-sociale	78 871	4,2%	4,3%
Médico-technique	1 429	0,1%	0,1%
Sociale	160 406	8,5%	8,9%
Animation	92 213	4,9%	4,2%
Sportive	17 278	0,9%	1,0%
Police	161 530	8,5%	1,5%
Sapeurs-pompiers	32 442	1,7%	2,8%
<b>TOTAL</b>	<b>1 891 608</b>	<b>100,0%</b>	<b>100%</b>

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

\* hors emplois aidés

Notons qu'en 2016, les agents non titulaires de droit public (agents « contractuels »), les emplois aidés et les agents des autres fonctions publiques ont représenté 16,1 % 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, et 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 2016 de l'Association Nationale pour la formation des personnels hospitaliers (ANFH), OPCA de la fonction publique hospitalière. L'ANFH est agréée par le ministère chargé 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), de formation pour validation des acquis de l'expérience (VAE) et pour 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 2016 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.

Est appelé « stagiaire » dans le tableau ci-dessous, tout agent en formation (un stagiaire peut effectuer plusieurs départs en formation).

## Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

## Chiffres clés concernant la formation des agents relevant de la fonction publique hospitalière en 2016

(Source : rapport d'activité 2016 de l'ANFH complété des données de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris)

		AP-HP 2016
Nombre total des établissements FPH	2381	
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 établissements de la FPH en raison de l'obligation de cotiser pour ces dispositifs à l'ANFH)	2381	
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)	2291 (96,2 %)	
Nombre total des agents relevant de la FPH en 2015 (effectifs physiques)	1 163 300 Source : Insee, Siasp	Dont 75 252
Nombre d'agents des établissements cotisant à l'ANFH (les personnels en contrat aidé ne sont pas inclus)	1 048 078	
Nombre d'agents des établissements <i>adhérents</i> de l'ANFH (effectifs physiques)	941 475	
Départs en formation dans le cadre du plan de formation (agents relevant de la fonction publique hospitalière des <i>seuls établissements adhérents</i> )	1 050 400	114 139
Taux d'accès à la formation	58 %	62%
Dont départs en formation dans le cadre du développement professionnel continu pour les personnels paramédicaux relevant de la FPH ( <i>agents des établissements adhérents, personnels paramédicaux éligibles au DPC</i> )	141 339	
Départs dans le cadre de l'enveloppe congé de formation professionnelle		
- Nombre de congés de formation professionnelle (CFP) en cours	3 412	
- Nombre de dossiers de validation des acquis de l'expérience en cours (VAE)	1 222	Dont agents AP-HP
- Nombre de bilans de compétences accordés (BC)	4 476	
Etudes promotionnelles financées par l'ANFH ( <i>ce chiffre n'inclut pas les études promotionnelles financées sur les plans de formation par les établissements non adhérents</i> )	17 344	775 hors FMEP
Nombre de départs dans le cadre du DIF réalisées sur l'année 2016 ( <i>quelle que soit l'année d'origine</i> )	18 813	2 524

## Les données relatives au plan de formation

Les données présentées concernent 96,2 % des établissements de la FPH qui adhèrent à l'ANFH et sont représentatives de 96,8 % des agents de la FPH (hors AP-HP). Le nombre total de départs en formation augmente en 2016, passant de 1 023 000 à 1 050 400 départs. En 2016, le taux d'accès à la formation s'élève à 58 % pour les établissements adhérents à l'ANFH.

Avec un total de plus de 25,9 millions d'heures en 2016, le volume d'heures de formation est en légère diminution contrairement au nombre total de départs en formation, reflétant une réduction de la durée moyenne des formations.

La répartition des départs par catégorie statutaire en 2016 est la suivante :

Catégorie A	35%
Catégorie B	23%
Catégorie C	40%
Autre (essentiellement des contrats aidés)	2%

Stagiaires AP-HP	Catégorie A	43%
	Catégorie B	23%
	Catégorie C	34%

La catégorie C représente la part la plus importante des départs en formation, stable par rapport à 2015 avec 40 % des départs en 2016 (pour les établissements adhérents à l'ANFH). Dans le cadre du plan de formation, 141 339 départs déclarés relevant du DPC ont été enregistrés, soit un taux de départ de 24,8 % au niveau national.

### 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 les 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, 3 412 dossiers sont en cours de financement dans l'année 2016.

Pour la VAE, 1 222 dossiers sont en cours de financement en 2016 (dans le cadre du 0,2 % -CFP/VAE/BC).

Pour la réalisation de bilans de compétences, 4 476 dossiers ont été accordés et concernent majoritairement les agents de catégorie C (58 % catégorie C, 21 % catégorie B et 21 % 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 en charge de la santé).

Elles sont principalement financées sur l'enveloppe du Fonds mutualisé pour les études promotionnelles pour lequel tous les établissements cotisent obligatoirement auprès de l'ANFH à hauteur de 0.6 % de leur masse salariale.

Elles peuvent notamment faire l'objet d'un financement partiel ou total sur l'enveloppe plan de formation des établissements ou 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. Enfin, l'ANFH mobilise, dans le cadre de partenariats, des fonds auprès de plusieurs organismes (ex : CNSA, FIPHFP, ARS, Conseils régionaux, DIRECCTE),...

En 2016, 17 344 études promotionnelles ont été financées par l'ANFH (tous fonds confondus) [incluant les EP financées sur des fonds mutualisés pour des agents de l'AP-HP]. 775 EP ont été financées sur des fonds AP-HP.

Contribution de chaque fonds au financement des études promotionnelles :

Sur l'enveloppe plan de formation (2,1 %)	48%
Sur le FMEP (0,6 %)*	49%
Sur l'enveloppe CFP-BC-VAE **	3 %

AP-HP	60%
	40%

En 2016, à l'instar des années précédentes, 75 % des financements ANFH accordés au titre des EP sont concentrés sur 3 diplômes : en premier lieu le diplôme d'État d'infirmier (39 % des départs), en second lieu le diplôme d'État d'aide-soignant (19 % des départs) et en 3<sup>e</sup> lieu, le diplôme de cadre de santé (12 % des départs).

63 % des nouveaux dossiers ont été accordés à des agents de catégorie C.

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

Diplôme suivis à l'AP-HP en PP	IDE	40 %
	Cadre de santé	22 %
	IADE	15 %
	IBODE	6 %
	Aide-Soignant	5 %

Ces 18 119 études promotionnelles financées par l'ANFH et l'AP-HP sont à compléter par les études promotionnelles financées sur l'enveloppe dédiée au plan de formation par les employeurs publics hospitaliers hors AP-HP non adhérents à l'ANFH.

**Formation professionnelle**

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

**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 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, souvent perçues par les organismes chargés du recouvrement, sont ensuite versées auprès des 5 fonds d'assurance formation habilités ou agréés à cet effet (AGEFICE, FIFPL, FAFPM, AGEFOS PME et VIVEA). Les différents secteurs d'activités des FAF couvrent : le commerce (AGEFICE), la pêche et les cultures marines (AGEFOS-PME), les médecins libéraux (FAF PM), les professions libérales hors médecins (FIF PL), et les chefs d'entreprises du secteur agricole ou forestier (VIVEA).

De plus, depuis 2013, les artistes auteurs bénéficient également du droit à la formation professionnelle moyennant une contribution versée à l'AFDAS.

L'article L.6331-48, modifié par la loi n° 2012-958 du 16 août 2012 - art. 38 et par la loi n° 2014-626 du 18 juin 2014 – art. 25, a instauré une contribution pour les auto-entrepreneurs et augmenté les taux de contributions minimales des non-salariés adhérents de l'AGEFICE, du FIF PL et du FAF PM.

Par ailleurs, le statut des auto-entrepreneurs, qui ne prévoyait initialement aucune contribution pour la formation professionnelle prévoit désormais qu'ils en sont redevables en contrepartie de l'exonération de la CFE (Cotisation Foncière des Entreprises) pendant leurs trois premières années d'activité.

Cette augmentation du taux de contribution et l'instauration de la contribution pour les auto-entrepreneurs a amené à augmenter les ressources de ces FAF d'environ 75 %.

Le tableau suivant permet d'apprécier l'activité des FAF. Ces informations sont issues des états statistiques et financiers au titre de l'année 2016.

Nom des organismes collecteurs	AFDAS Artistes Auteurs	AGEFICE	AGEFOS-PME (Pêche et cultures marines)	FAF PM	FIF PL	VIVEA
Nombre d'adhérents	220 000	1 145 254	8 000	129 469	506 331	590 494
Montant de la contribution	9 008 622 €	64 326 972 €	364 745 €	12 299 516 €	61 240 757 €	57 739 438 €
Contribution moyenne par adhérent	41 €	56 €	46 €	95 €	121 €	98 €
Nombre d'actions de formation financées	5 128	59 380	1 061	5 476	102 213	23 090
Nombre de stagiaires correspondants	5 128	47 144	955	22 013	99 859	154 043
Nombre d'heure-stagiaires correspondantes	357 953	1 845 188	32 896	171 031	2 230 699	2 188 340
Durée moyenne financée par action de formation	70h	31h	31h	31h	22h	95h
Coût des formations	10 870 226 €	56 972 027 €	463 072 €	11 328 814 €	49 613 952 €	58 018 237 €
Prise en charge moyenne par action de formation financée	2120 €	959 €	436 €	2 069 €	485 €	2 513 €

Globalement, les Fonds d'assurance formation de non-salariés ont décidé de prendre en charge 196 348 actions de formation (soit 5 % de plus qu'en 2015) soit un coût total de 187,3 millions d'euros.

Les caractéristiques des formations financées par les FAF sont les suivantes :

- les actions de formation sont toujours courtes. Ainsi, plus de 92 % (contre 85 % en 2015) sont de moins de 60 heures. Toutefois, les actions de moins de 10 heures ne représentent plus que 15 % des actions en 2016 contre 31 % en 2015 et 34 % en 2014.
- 99 % des actions de formation ne donnent toujours pas lieu à une certification (contre 99,7 % en 2015 et 86 % en 2014).

Quant aux bénéficiaires des actions de formation financées par les FAF, ce sont majoritairement des hommes (61 %). Cette tendance est particulièrement marquée pour les FAF AGEFOS Pêche et cultures marines et VIVEA (95 % et 73 %). Il convient toutefois de citer le FIF PL et l'AFDAS où les bénéficiaires des actions de formation sont majoritairement des femmes à hauteur de 59 %.

Sur l'ensemble des FAF de non-salariés, 33% des bénéficiaires sont âgés de 51 ans et plus et 24% des bénéficiaires ont entre 35 et 44 ans. Toutefois, des disparités peuvent être constatées selon le secteur d'activité : ainsi, pour le FAF PM, la part des plus de 50 ans est de 64 %. Pour l'AFDAS, le nombre de bénéficiaires âgés de 35 à 44 ans est majoritaire à hauteur de 35 %.

## 1.5. Les personnes en recherche d'emploi

### 1.5.1. La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi : panorama 2016

En 2016, 1 013 800 entrées en formation de personnes en recherche d'emploi ont été enregistrées, soit une hausse de 48 % par rapport à 2015<sup>35</sup>. Cette augmentation résulte de la hausse des entrées en formations commandées par Pôle emploi et par les Régions dans le cadre du plan « 500 000 formations supplémentaires ».

Lors de ses vœux à la Nation le 31 décembre 2015, le Président de la République a annoncé un grand plan de formation des personnes en recherche d'emploi dans l'objectif d'atteindre un million d'entrées en formation en 2016. Hormis dans la région Rhône-Alpes, les Régions ont coordonné la mise en œuvre du plan. L'ensemble des formations bénéficiant aux personnes en recherche d'emploi étaient concernées, a contrario des précédents plans de « formations prioritaires » qui fléchissaient des formations spécifiques.

Pôle emploi ayant réalisé un surcroît plus important de commandes de formation, il devient le commanditaire majoritaire en 2016 (51 %). Les Régions ont, quant à elles, commandé 41 % des formations. Cependant, les formations des Régions étant plus longues que les formations de Pôle emploi, les Régions restent le commanditaire majoritaire en termes d'heures de formation (60 % pour les régions et 28 % pour Pôle emploi).

La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi a été marquée par le plan « 500 000 formations supplémentaires » en 2016. Ce plan, lancé par le Gouvernement, sous la coordination des Régions, avait pour objectif d'atteindre un million de formations pour les personnes en recherche d'emploi. Il a été porté par les Régions et par Pôle emploi, les deux commanditaires majoritaires.

Ainsi, les entrées en formation de personnes en recherche d'emploi sont en hausse de 48 % en 2016 par rapport à 2015 et se sont établies à 1 013 800, après 684 200 en 2015. Pôle emploi a commandé 2,2 fois plus de formations en 2016 qu'en 2015 et les formations commandées par les régions ont augmenté de 17 % par rapport à 2015.

Comme en 2015, moins de la moitié (46 %) des personnes en recherche d'emploi ayant débuté une formation en 2016 sont des femmes. En revanche, les stagiaires sont plus âgés en 2016, 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 2016, 29 % des stagiaires ont moins de 26 ans et 23 % ont 45 ans ou plus (contre respectivement 36 % et 19 % en 2015).

<sup>35</sup> Les données sont potentiellement sous-estimées pour la Région Hauts-de-France

Les stages durent 3,8 mois en moyenne. 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 2016.

En 2016, Pôle emploi a commandé 517 400 stages pour des personnes inscrites à Pôle emploi, qu'elles soient indemnisées ou non, soit 2,2 fois plus qu'en 2015. Il devient ainsi le commanditaire majoritaire des formations avec 51 % des entrées en formation, soit 16 points de plus qu'en 2015.

Les Régions ont quant à elles financé 411 500 stages en 2016 contre 352 400 l'année précédente, soit une hausse de 17 %. Cette moindre hausse par rapport aux formations commandées par Pôle emploi entraîne une baisse de 10 points de la part des formations commandées par les Régions par rapport à 2015. Les Régions ont ainsi commandé 41 % des stages suivis par des personnes en recherche d'emploi. Toutefois, les formations commandées par les régions étant plus longues que celles commandées par Pôle emploi (5,5 mois en moyenne contre 2,2 mois en 2016), les régions restent le commanditaire majoritaire en termes d'heures de formations (60 %).

La majorité des formations commandées par les Régions en 2016 étaient certifiantes, professionnalisantes ou permettaient de préparer à une qualification. Les Régions sont aussi en charge des formations d'« insertion sociale et professionnelle », qui constituent la première étape d'un parcours de formation, avec des formations de remobilisation et d'aide à la définition d'un projet professionnel et des formations de remise à niveau et maîtrise des savoirs de base. Concernant les domaines de formation, les régions ont surtout commandé des formations de langues et de développement personnel et dans le domaine des services aux personnes.

En 2016, 84 500 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 11 % par rapport à 2015. Cette baisse est principalement due à la baisse des formations commandées par l'État (-16 %) et par les Opca hors POE collectives (-24 %). Toutefois, les POE collectives ayant augmenté, l'ensemble des formations commandées par les Opca est en légère hausse.

Conséquence de la forte hausse des entrées en formation, le taux d'accès annuel à la formation des personnes en recherche d'emploi a très nettement augmenté, passant de 10,5 % en 2015 à 15,3 % en 2016. Si l'accès à la formation a augmenté de manière équivalente quel que soit le niveau de diplôme de la personne, le plan « 500 formations supplémentaires » a permis de poursuivre la réduction des inégalités d'accès à la formation selon l'âge, déjà amorcée depuis 2014. Plus précisément, 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 plan « 500 000 formations supplémentaires » a ainsi permis de réduire les inégalités en favorisant l'accès à la formation à ceux qui en bénéficiaient le moins.

Cette approche sur l'ensemble de l'année peut être complétée par une photographie à une date donnée. Fin 2016, les personnes en recherche d'emploi suivant une formation représentaient 8,1 % des personnes se déclarant au chômage, une proportion en forte hausse par rapport à la fin de l'année 2015.

En 2016, 94 % des personnes en recherche d'emploi qui suivent un stage de formation professionnelle sont rémunérées (*voir paragraphe sur La rémunération pendant la formation*), soit une hausse de 3 points par rapport à 2015. Cette hausse s'explique par la hausse des formations commandées par Pôle emploi pour lesquelles les stagiaires sont tous rémunérés. Les 6 % restants n'ont pas été rémunérés pendant leur formation, mais seulement pris en charge au titre de la protection sociale par l'État ou les régions.

69 % des stagiaires sont rémunérés par Pôle emploi pendant leur stage au titre de l'AREF, de la rémunération de fin de formation (RFF), de la RFPE ou de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) (pour les bénéficiaires de contrat de sécurisation professionnelle (CSP)). Les stagiaires qui n'ont pas été rémunérés par Pôle emploi peuvent percevoir, en tant que « stagiaires de la formation professionnelle », une rémunération du régime public de stage (RPS), versée par l'État ou par les régions (article L.6341-7 du code du travail). 23 % des stagiaires entrés en formation en 2016 ont ainsi perçu la RPS. Environ 2 % des stagiaires ont perçu une allocation du régime de solidarité.



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

Caractéristiques des personnes en recherche d'emploi entrées en formation	2015	2016
Sexe		
Hommes	54 %	54 %
Femmes	46 %	46 %
Age		
Moins de 26 ans	36 %	29 %
entre 26 et 45 ans	45 %	48 %
45 ans et plus	19 %	23 %
Type de rémunération		
Rémunération publique de stage (État ou région)	33 %	23 %
Assurance chômage et RFPE	57 %	69 %
<i>dont</i> AREF, RFF	41 %	47 %
<i>dont</i> RFPE	11 %	19 %
<i>dont</i> ASP	5 %	3 %
Protection sociale	9 %	6 %
Régime de solidarité	1 %	2 %
Durée de la formation		
Moins de 3 mois	45 %	50 %
de 3 à 6 mois	27 %	25 %
de 6 à 12 mois	24 %	21 %
12 mois et plus	4 %	4 %
<i>en moyenne (en mois)</i>	<i>4,4</i>	<i>3,8</i>
Total	100%	100%

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

*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

## Nombre de formations suivies par des personnes en recherche d'emploi en 2016 par commanditaire de la formation

	État	Régions	Pôle emploi	dont POE collectives co-commandées par Pôle emploi et les Opca	Opca (1)	Financement par le stagiaire	Autres (2)	Commanditaire inconnu (3)	Total
<b>Région d'habitation</b>									
Auvergne-Rhône-Alpes	2 705	36 558	73 039	2 446	1 483	3 086	1 820	38	118 729
Bourgogne-Franche-Comté	1 262	15 740	24 591	890	301	447	704	8	43 053
Bretagne	559	20 916	21 373	1 174	760	1 144	1 799	13	46 564
Centre-Val de Loire	1 098	15 660	16 143	463	690	428	814	7	34 840
Corse	154	2 245	1 293	21	38	102	69	1	3 902
Grand Est	2 180	39 594	49 499	1 980	1 952	1 699	2 819	12	97 755
Hauts-de-France (4)	2 663	42 942	48 996	2 324	1 197	1 375	3 676	26	100 875
Ile-de-France	4 199	43 911	79 721	2 741	2 660	1 689	2 295	27	134 502
Normandie	823	24 238	27 160	1 147	1 311	659	1 885	23	56 099
Nouvelle Aquitaine	2 650	44 472	36 343	2 670	1 182	1 734	3 421	30	89 832
Occitanie	2 212	49 402	46 867	2 371	1 428	1 113	2 968	82	104 072
Pays-de-la-Loire	1 763	27 303	19 224	0	1 292	1 800	1 673	14	53 069
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3 444	28 011	51 524	1 376	1 144	904	1 431	79	86 537
<b>Total France métropolitaine</b>	<b>25 712</b>	<b>390 992</b>	<b>495 773</b>	<b>19 603</b>	<b>15 438</b>	<b>16 180</b>	<b>25 374</b>	<b>360</b>	<b>969 829</b>
Guadeloupe	120	4 701	4 996	53	9	14	121	3	9 964
Guyane	65	1 047	1 894	99	0	2	68	2	3 078
La Réunion	144	10 977	7 747	220	14	182	598	4	19 666
Martinique	156	2 847	6 540	84	34	19	143	0	9 739
Mayotte	62	962	467	80	0	0	72	0	1 563
<b>Total France entière</b>	<b>26 259</b>	<b>411 526</b>	<b>517 417</b>	<b>20 139</b>	<b>15 495</b>	<b>16 397</b>	<b>26 376</b>	<b>369</b>	<b>1 013 839</b>

(1) Les préparations opérationnelles à l'emploi (POE) collectives sont commandées conjointement par Pôle emploi et les Opca. Elles sont intégrées dans les formations commandées par Pôle emploi et ne sont pas comptées dans les formations commandées par les Opca.

(2) Les financements classés "autres" sont essentiellement des financements de l'Agefiph et de collectivités territoriales autres que les régions.

(3) Quelques formations sont connues grâce à un avis de changement de situation. Il n'y a aucune information sur les caractéristiques de la formation, ni même sur le commanditaire.

(4) Les données pour les Hauts-de-France sont potentiellement sous-estimées.

*Champ* : personnes en recherche d'emploi ayant débuté un stage en 2016.

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

### 1.5.2. Les actions de formation

- **Les actions des Conseils régionaux**

En 2016, 576 243 stagiaires ont bénéficié d'une formation commandée par les Conseils régionaux. Parmi ces formations, 261 940 ont également été rémunérées (ou prises en charge pour la protection sociale) par les Conseils régionaux. Plus précisément, 84,1 % de ces formations proviennent de la rémunération Livre III et 15,9 % 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 2016

	Ensemble des entrées commandées et rémunérées par les Conseils Régionaux	Rémunération Livre III	Protection sociale
Auvergne-Rhône-Alpes	24 652	81,8 %	18,2 %
Bourgogne-Franche-Comté	10 178	85,9 %	14,1 %
Bretagne	9 583	84,9 %	15,1 %
Centre-Val de Loire	9 093	92,1 %	7,9 %
Corse	1 215	100,0 %	0,0 %
Grand Est	25 482	74,0 %	26,0 %
Hauts-de-France	29 714	88,5 %	11,5 %
Ile-de-France	32 755	86,0 %	14,0 %
Normandie	15 720	81,5 %	18,5 %
Nouvelle Aquitaine	27 530	86,1 %	13,9 %
Occitanie	31 177	95,6 %	4,4 %
Pays-de-la-Loire	15 155	50,9 %	49,1 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18 706	91,5 %	8,5 %
<b>Total France Métropolitaine</b>	<b>250 960</b>	<b>84,1 %</b>	<b>15,9 %</b>
Guadeloupe	519	83,2 %	16,8 %
Guyane	281	2,5 %	97,5 %
La Réunion	9 252	83,8 %	16,2 %
Martinique	19	94,7 %	5,3 %
Mayotte	909	99,9 %	0,1 %
<b>Total France entière</b>	<b>261 940</b>	<b>84,1 %</b>	<b>15,9 %</b>

Source : Base BREST 2016, Dares.  
Champ : France entière.

- **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** : 889 558 entrées en formation de demandeurs d'emploi en 2016, dont 525 150 financées par Pôle emploi, soit une augmentation respective de 22 % et 71 % par rapport à 2014 et 2015.
- 3) **Évolution notable** : mise en place du CEP et du CPF, publication du décret sur la qualité des actions de formation professionnelle.

Les modalités d'intervention de Pôle emploi en matière de formation professionnelle ont évolué pour tenir compte d'une part, de celles du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnel (FPSPP) dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle de novembre 2009, d'autre part du renforcement du rôle des Régions et des apports de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

La convention tripartite État – Unédic – Pôle emploi 2015-2018 donne notamment pour mission à Pôle emploi d'améliorer l'accès à la formation des demandeurs d'emploi. A ce titre, il mobilise l'ensemble des dispositifs de formation disponibles, quel qu'en soit le financeur, et prend en charge, en complémentarité, des aides individuelles à la formation ou des actions de formation collectives. Cette complémentarité s'est particulièrement illustrée en 2016 dans le cadre du plan « 500 000 formations supplémentaires », qui a conduit les Conseils régionaux à déléguer à Pôle emploi 63% des places de formation pour lesquelles ils bénéficiaient d'un financement de l'État.

Pour accompagner les transitions professionnelles, le conseil en évolution professionnelle (CEP) est mis en œuvre par Pôle emploi. Tout demandeur qui souhaite bénéficier d'un CEP y a accès, tout au long de son parcours.

Pôle emploi a également mis en place, depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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](http://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 professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

- 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.

Tableau 1 : Formations financées par Pôle emploi

	2013		2014		2015		2016	
	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%
<b>Nombre d'entrées en formation</b>								
Total des entrées en formation	376 419		426 813		518 796		889 563	
<b>Nombre d'entrées en formation financées par Pôle emploi (1)</b>								
TOTAL	176 603		235 749		242 203		525 150	
AFPR	30 401	17,2%	32 404	13,7%	31 659	13,1%	45 841	8,7%
POE individuelle	17 211	9,7%	19 246	8,2%	19 729	8,1%	27 872	5,3%
POE collective	15 943	9,0%	18 884	8,0%	15 277	6,3%	23 213	4,4%
AFC	53 854	30,5%	67 358	28,6%	56 001	23,1%	157 814	30,1%
AIF	59 194	33,5%	97 857	41,5%	119 537	49,4%	270 410	51,5%
<b>Durée moyenne de formation</b>								
AFPR	273 h		267 h		262 h		257 h	
POE individuelle	242 h		243 h		239 h		235 h	
POE collective	311 h		309 h		314 h		310 h	
AFC	432 h		363 h		335 h		375 h	
AIF	233 h		231 h		203 h		231 h	
<b>Aide aux frais associés à la formation (AFAF) (2)</b>								
Nombre de bénéficiaires	191 656		40 419		44 549		73 772	
Coût global (en K€)	73 045		50 436		44 034		57 170	
Coût moyen par bénéficiaire (en €)	381		1248		988		775	
<b>Rémunération Forfaitaire (RFPE)</b>								
Nombre de bénéficiaires	69 595		88 379		82 627		179 931	
Coût global (en K€)	97 672		131 692		134 676		234 596	
Coût moyen par bénéficiaire (en €)	1403		1490		1630		1304	
<b>Coût de formation (en K€) (3)</b>								
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	
<b>Catégories d'organismes assurant les formations (4)</b>								
AFPA	12 976	7,3%	15 151	6,4%	13 454	5,6%	34 893	6,6%
Organismes de formation	1 487	0,8%	2 070	0,9%	2 538	1,0%	6 824	1,3%
Education nationale (hors CNAM)	9 562	5,4%	10 093	4,3%	11 443	4,7%	35 409	6,7%
Associations	26 568	15,0%	38 223	16,2%	37 074	15,3%	95 096	18,1%
Autres ou non renseigné	126 023	71%	170 216	72%	177 694	73%	352 928	67%
<b>Objectifs de formation</b>								
Qualification	4	0,0%	2	0,0%	0	0,0%	5	0,0%
Certification	45 497	25,8%	70 805	30,0%	79 786	32,9%	202 784	38,6%
Professionnalisation	32 935	18,6%	46 402	19,7%	41 458	17,1%	93 545	17,8%
Préparation à la certification	9 595	5,4%	11 559	4,9%	8 581	3,5%	17 526	3,3%
Création d'entreprise	6 025	3,4%	9 955	4,2%	20 541	8,5%	32 806	6,2%
Remise à niveau	8 000	4,5%	10 969	4,7%	10 664	4,4%	37 707	7,2%
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%
Perfectionnement, élargissement des compétences	18 880	10,7%	24 661	10,5%	22 694	9,4%	50 540	9,6%
Adaptation poste de travail (AFPR / POEI)	47 612	27,0%	51 650	21,9%	51 388	21,2%	73 713	14,0%
Autres ou non renseigné	1	0,0%	12	0,0%	34	0,0%	913	0,2%

(1) Données définitives, fournies par la Direction Pilotage, Performance et Organisation du travail (source : SISF)

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 ou non renseigné" 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

Tableau 2 : Formations suivies par les demandeurs d'emploi (tous financeurs)\*

	2013		2014		2015		2016	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Nombre_DEFM(source_STMT)	5 969 223		6 302 107		6 612 681		6 674 138	
dont indemnisés	3 003 629	51%	3 033 744	48%	3 300 105	50%	3 440 807	52%
AGEFIPH	6 192	2%	6 410	2%	4 849	1%	6 091	1%
Financement Bénéficiaire	26 171	7%	27 430	6%	19 978	4%	18 739	2%
Etat / Ministères / Collectivités territoriales	6 013	2%	6 409	2%	5 092	1%	6 367	1%
AIF	59 194	16%	97 857	23%	119 537	23%	270 410	30%
Financement Pôle emploi (dont AIF)	176 603	47%	235 749	55%	242 203	47%	525 150	59%
OPCA	45 105	12%	30 073	7%	20 470	4%	15 495	2%
Conseil Régional	112 693	30%	115 760	27%	138 643	27%	276 135	31%
Autres	3 642	1%	4 982	1%	8 448	2%	14 286	2%
Financier non connu*					79 113		27 300	

\* 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 cours de l'année 2016 et pour la France entière, le nombre d'entrées en indemnisation au titre de l'AREF s'est établi à 412 151 personnes, soit une augmentation de 65% par rapport à l'année 2015. Le nombre de bénéficiaires de l'AREF au cours de l'année 2016, s'élève à 480 000 pour la France entière. Le montant des prestations versées s'élève à 1,265 milliard d'euros. Au 31 décembre 2016, le nombre de bénéficiaires de l'AREF était au nombre de 128 600 pour la France entière.

##### 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 2016, Pôle emploi a versé 22,5 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

Pôle emploi a versé 180 M€ aux bénéficiaires de la R2F en 2016 au titre des formations prescrites.

**Effectifs des bénéficiaires de la R2F**

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

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

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'État 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<sup>er</sup> 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	Barème mensuel en euros (stage à 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'État 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.

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 nationale relative à l'emploi des travailleurs handicapés conclue le 27 novembre 2013 entre l'État, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, la CNSA, la CNAMTS, la CCMSA 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<sup>er</sup> janvier 2015. Il s'ensuit qu'en 2016, l'État n'a plus financé que 526 actions de formation pour les personnes handicapées qui correspondaient à l'exécution de la fin des programmes engagés les années précédentes. La baisse pour l'État doit être mise en regard avec l'augmentation de l'intervention des régions.

Par ailleurs, dans le cadre du plan « 500 000 formations », les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi représentent 81 439 entrées en formation en 2016, soit 9 % du total des entrées en formation.

En 2016, les Conseils régionaux ont formé 26 927 stagiaires et ont mobilisé un budget de 232,7 M€, soit une baisse de 8 % par rapport à 2015.

Enfin, l'Agefiph et le Fiphfp ont financé 34 672 actions de formation pour les travailleurs handicapés (contrats d'apprentissage primés compris, hors actions cofinancées avec l'État ou les conseils régionaux) pour un budget de 77,24 M€ (-9 % par rapport à 2015). La diminution des financements de la formation en 2016 est liée principalement à la baisse du montant des aides à l'apprentissage depuis le 1<sup>er</sup> avril 2016 et subsidiairement à la moindre sollicitation des financements de l'Agefiph en matière de formation qualifiante.

Ainsi globalement, en 2016, 62 125 actions de formation ont été financées, soit une baisse annuelle de 8 %, pour un budget total de 314,4 M€ (-13 %).

Les données chiffrées ci-dessus, autres que celles relevant de l'Agefiph, 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**

	2015		2016		Taux d'évolution 2015-2016	
	Actions de formation	Budget (M€)	Actions de formation	Budget (M€)	Actions	Budget
<b>État</b> (CRP + droit commun)	<b>784</b>	<b>13.5</b>	<b>526</b>	<b>4.2</b>	<b>- 33 %</b>	<b>- 69 %</b>
<b>Conseils régionaux</b>	<b>30 026</b>	<b>252.9</b>	<b>26 927</b>	<b>232.7</b>	<b>- 10 %</b>	<b>- 8 %</b>
<b>Agefiph et fiphfp</b>	<b>37 073</b>	<b>94.8</b>	<b>34 672</b>	<b>77.24</b>	<b>- 6 %</b>	<b>- 19 %</b>
- dont contrats prof. primés	3 463		3 045			
-dont contrat app. primés	2720		2 407			
<b>Effort total</b>	<b>67 883</b>	<b>361.2</b>	<b>62 125</b>	<b>314.4</b>	<b>- 8 %</b>	<b>-13 %</b>

## 2. La sécurisation des parcours

### 2.1. L'orientation

Démarche d'émancipation et de construction d'un projet professionnel, l'orientation tout au long de la vie constitue un véritable enjeu pour l'accès à la qualification et à l'emploi dans une logique de sécurisation des parcours professionnels. En renouvelant le cadre du service public régional d'orientation (SPRO) et en étoffant son offre de services, la loi n° 2009-1437 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale entend donner concrètement accès au droit à la formation professionnelle et à l'accompagnement tout au long de la vie, afin que chacun puisse prendre en main son parcours, quelle que soit sa situation et quel que soit son projet.

#### 2.1.1. Les évolutions législatives

Suite à l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 a institué un service public de l'orientation (SPO) qui visait à garantir à tout individu l'accès à une information gratuite et objective sur les métiers et l'offre de formation, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation. Ce service public se déclinait selon deux modalités :

- la mise en place d'un service dématérialisé « Orientation Pour Tous » qui bénéficie du financement de Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- la structuration au plan régional de services d'information, de conseil et d'orientation.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a créé le service public régional de l'orientation (SPRO), dont le pilotage est partagé entre l'État et la Région. La création du SPRO a pour ambition de permettre de répondre à certains points faibles du SPO, tels que le manque de coordination entre les différents opérateurs notamment. Les compétences entre l'État et la Région ont été mieux définies et des organismes ont été reconnus membres du SPRO.

L'État définit ainsi au niveau national la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur. La Région, quant à elle, coordonne sur son territoire l'action des organismes participant au service public régional de l'orientation (SPRO) ainsi que la mise en œuvre au niveau régional du conseil en évolution professionnelle (défini et mis en place au niveau national). Elle assure, en outre, l'information sur la validation des acquis de l'expérience et anime le réseau des centres de conseil en validation des acquis de l'expérience. Elle arrête, enfin, le cahier des charges sur la base duquel les organismes qui proposent à toute personne un ensemble de services sont reconnus comme participant au service public régional de l'orientation.

#### 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.

La répartition des responsabilités entre l'État et la Région et le rôle majeur des Régions dans la coordination du SPRO peut avoir pour conséquence de possibles interférences entre le rôle de coordination confié aux régions et le pilotage partiellement ou intégralement national des structures impliquées dans le SPRO (Pôle emploi, Missions locales, etc.). Une meilleure articulation devra donc être recherchée à la faveur d'une mobilisation effective des opérateurs nationaux dans le cadre du SPRO.

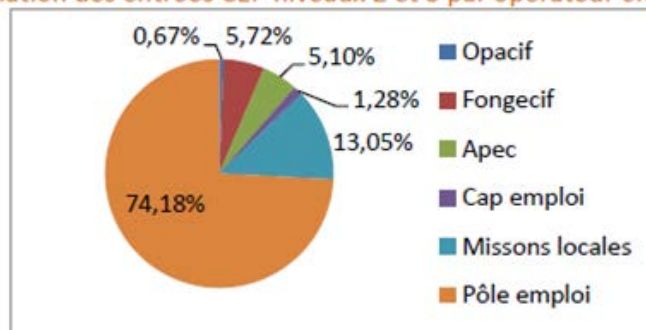
C'est en misant sur cette dynamique de création du SPRO que l'ANI du 13 décembre 2014 reconnaît pour toute personne active un conseil en évolution professionnelle (CÉP) qui s'insère dans le service public régional de l'orientation et qui a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du 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.

Il 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.

En 2017, on dénombre 1 541 544 bénéficiaires d'un CEP pour les niveaux 2 et 3 contre 732 195 en 2015, caractérisant ainsi une forte montée en charge du déploiement du CEP sur l'année 2016 (données rapport CNEFOP 2017).

Ventilation des entrées CEP niveaux 2 et 3 par opérateur en 2016<sup>30</sup>



Source : Rapport CNEFOP CEP 2017

La coordination des différents opérateurs au sein du SPRO doit faire l'objet d'une dynamisation et d'un pilotage régional sous l'impulsion des CREFOP. L'articulation entre le niveau national et le niveau régional est également à améliorer afin que le conseil en évolution professionnelle se déploie avec la même qualité sur tous les territoires

### 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<sup>er</sup> mars 1976. Il emploie en 2016, 85 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<sup>er</sup> 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](http://www.centre-inffo.fr) et [www.regions-et-formation.fr](http://www.regions-et-formation.fr)), 2 produits numériques (formacode et orientactuel), 3 sites associés (le portail orientation pour tous, le portail VAE et le nouveau site [www.paritarisme-emploi-formation.fr](http://www.paritarisme-emploi-formation.fr)), 2 sites de partenaires (CNEFOP et Constructys) et est présent sur les principaux réseaux sociaux.

La collaboration entre l'État et le Centre-Inffo est matérialisée par la signature le 29 janvier 2016 d'un 5<sup>e</sup> 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 nouvelle méthode de travail s'est traduite en 2017 par une feuille de route annuelle partagée qui précise les attentes de l'État (DGEFP) pour 2 objectifs opérationnels (mettre à disposition de l'État une capacité d'expertise et conforter l'analyse des politiques et évolutions des systèmes de formation à l'échelle régionale).

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 est de 4 605 966 € en 2017 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.

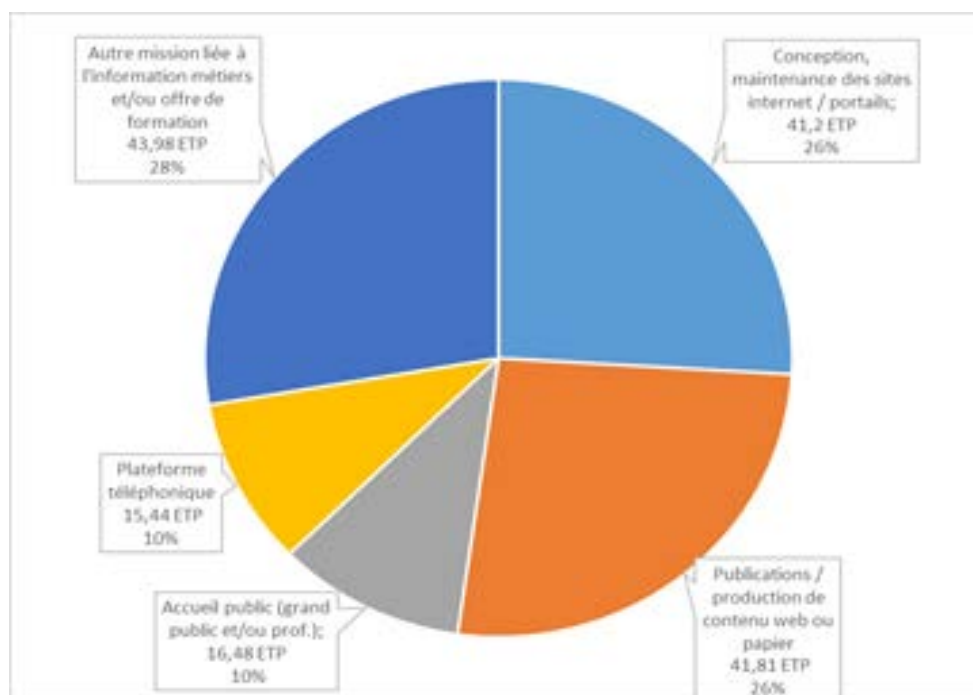
Ces structures sont chargées de trois missions essentielles, rappelées par une circulaire DGEFP du 25 juillet 2011.

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'agrèger l'information sur l'offre de formation au niveau national et d'exercer un contrôle qualité des données reçues par les CARIF, mais aussi d'assurer un rôle d'animation autour de la base de données, et de contribuer à l'harmonisation des bases de données régionales. La base nationale Offre Info est notamment utilisée par tous les acteurs du Service Public de l'Emploi (SPE) ainsi que les conseillers en évolution professionnelle dans le cadre de la définition du projet de formation des personnes accompagnées. Elle est mise à jour quotidiennement et mise à disposition et interfacée avec de nombreux utilisateurs dont Pôle Emploi, les missions locales, l'APEC, les CAP emploi, les Fongecif/Opacif, la Caisse des dépôts et des Consignations (pour le CPF et le CPA), le Portail de l'alternance, le Portail orientation pour tous et le Portail Intercariforef. 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.

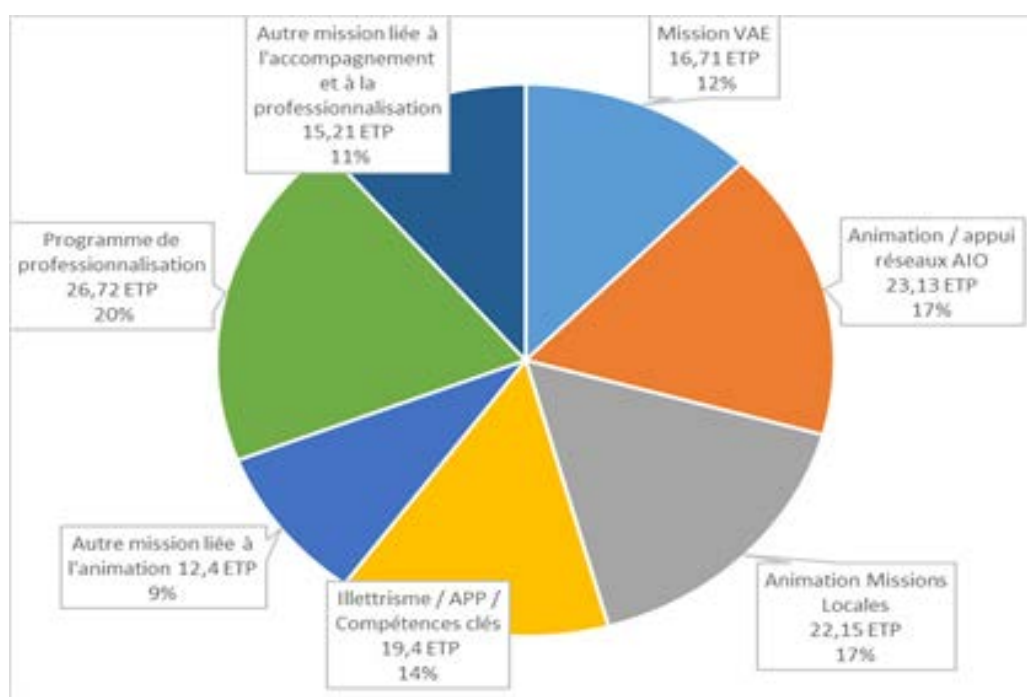
#### Répartition des emplois liés aux missions d'information



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.

#### Répartition des emplois liés aux missions d'animation/professionnalisation

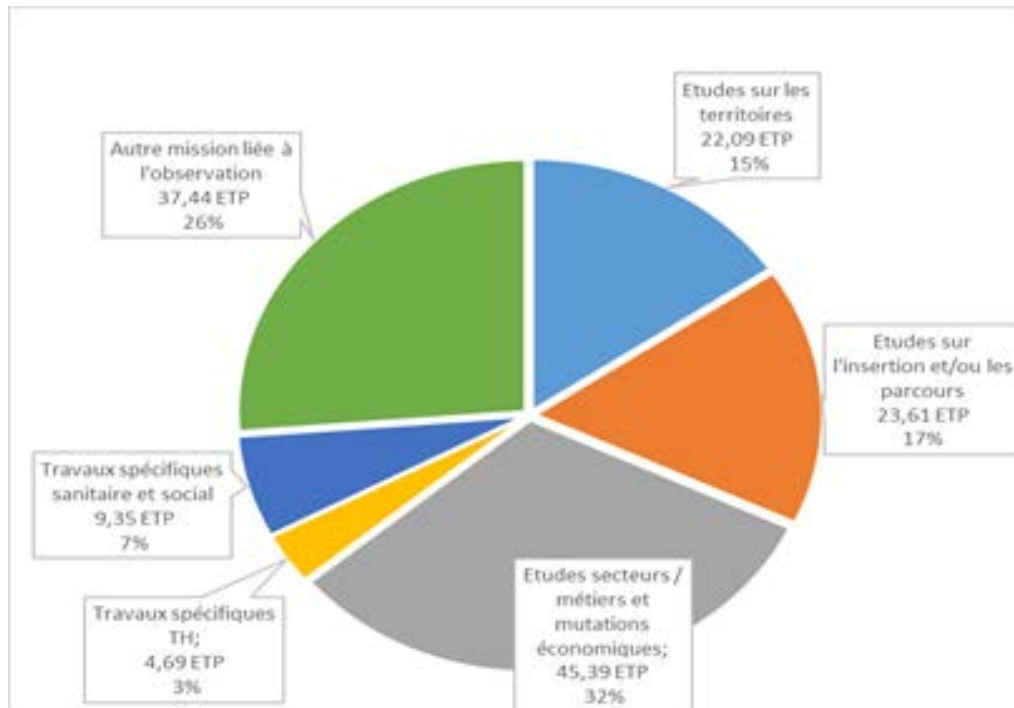


Source : Rapport d'activité du Réseau des Carif-Oref (RCO) 2015

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).

Conformément aux articles L.335-5 et L.335-6 du code de l'éducation, les certifications enregistrées au RNCP peuvent l'être de droit ou sur demande. Quel que soit la démarche, le processus d'enregistrement nécessite des moyens humains.

- Certifications de droit : des titres ou diplômes à finalité professionnelle peuvent être créés par les ministères, ainsi que par les établissements d'enseignement supérieur. 7 ministères élaborent leur certification compte tenu des 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). Ceci se traduit par des travaux lourds de conception, d'animation et de coordination de ces structures qui regroupent en moyenne entre 20 et 30 personnes et se réunissent de manière régulière, et mobilisent des moyens d'encadrement de la part des ministères certificateurs ainsi que des frais de réunion. La certification professionnelle peut aussi être le fait d'organismes de formation privés recevant une habilitation de la part du ministère de l'enseignement supérieur qui réunit des commissions pour statuer sur ces demandes.
- Certifications sur demande : le système est ouvert à des organismes de toute nature, dès lors qu'ils satisfont aux critères fixés à l'article R335-18 du code de l'éducation dont le respect est examiné par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

**Formation professionnelle**

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

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 la plupart des chargés de mission ont notamment des tâches d'instruction des dossiers et d'accompagnement des 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 ministère chargé de la formation professionnelle.

**2.2.1. Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**

La Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) a été instituée par la loi du 17 janvier 2002 créant le droit à la validation des acquis de l'expérience et a été chargée notamment de la création du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Y sont enregistrés de droit les diplômes et titres délivrés au nom de l'État, et sur demande les certifications des autres organismes.

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, les certifications de branche (CQP) par domaine d'activité.

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

Le RNCP est aussi depuis 2010, le support du cadre national de référence français pour l'Union Européenne. Par conséquent, la CNCP est en charge d'un dispositif national qui fait référence dans le domaine de la certification professionnelle et de la formation tout au long de la vie.

**État des lieux en décembre 2016 fiches actives et inactives (source CNCP)**

	2013	2014	2015	2016
<b>Certifications enregistrées sur demande</b>	<b>3247</b>	<b>3921</b>	<b>4 294</b>	<b>4 622</b>
<b>Certifications enregistrées de droit</b>	<b>5794</b>	<b>7096</b>	<b>8 295</b>	<b>9 495</b>
dont Agriculture	235	265	274	189
dont Direction générale de l'action sociale	12	14	14	12
dont Enseignement supérieur	3793	5016	6 119	7 407
dont Éducation nationale	746	736	668	624
dont Travail	409	420	428	434
dont Jeunesse et Sports	150	153	160	153
dont Santé	8	16	16	16
Titres d'ingénieurs (CTI)	441	476	616	660
<b>TOTAL</b>	<b>9041</b>	<b>10 209</b>	<b>12 589</b>	<b>14 117</b>



## 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 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 251 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 qui viennent d'être renouvelées pour 5 ans.

Ces certifications s'inscrivent en complémentarité des certifications de branches du fait du statut majoritaire de demandeur d'emploi des candidats (60 %) 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, 2 000 places sont ouvertes en région en 2016, et environ 4 000 devraient l'être en 2017.

Les sessions de validation qui sanctionnent les titres sont organisées dans des centres autorisés par les préfets de région ; le contrôle de conformité des sessions ainsi que la délivrance des titres obtenus sont assurés par les Unités territoriales des Direccte.

En 2016, le nombre de candidats aux titres professionnels était de 150 397 (+9,1 % par rapport à 2015). En 10 ans, ce chiffre a doublé témoignant du dynamisme de cette politique. Avec un taux de réussite aux examens de 76,2 %, 114 601 candidats ont pu acquérir une qualification en 2016 (+9,6 %).

En outre, six mois après les épreuves, 70,8% des titulaires de titres ont accédé à un emploi contre 42,8 % pour ceux qui ont échoué aux épreuves. Ce taux d'accès est de 53,3 % en cas de validation partielle ce qui illustre l'employabilité qui découle des blocs de compétences composant les titres.

Pour la première année, une enquête auprès des entreprises ayant recruté un titulaire de titre professionnel a été menée. 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 82 % des entreprises, les certifiés recrutés maîtrisent les techniques de base et pour 66,7 %, les techniques avancées de leur métier ;
- les titres professionnels assurent aux entreprises de recruter des salariés opérationnels : pour 90 % des entreprises, les certifiés recrutés ont su s'adapter rapidement aux exigences du poste occupés.

## Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

## 2.3. La validation des acquis de l'expérience

En 2016, environ 34 800 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'État (hors ministère de la culture, pour lequel les données ne sont pas disponibles, et ministères de l'enseignement supérieur et de la recherche, et de l'agriculture, pour lesquels les données sont provisoires), soit une baisse de 6% par rapport à 2015. Le nombre de candidats présentés baisse depuis 2011 (-3 % entre 2014 et 2015, -8 % entre 2013 et 2014, -4 % entre 2012 et 2013, -6 % entre 2011 et 2012). Environ 20 500 candidats ont obtenu une certification (validation complète) par VAE en 2016 (toujours hors ministère de la culture, ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, et ministère de l'agriculture). En baisse de 5 % par rapport à 2015, ce chiffre prolonge la tendance observée depuis 2011 (-19 % entre 2011 et 2015).

- Les données par ministère certificateur

En 2016, l'Éducation nationale reste le principal certificateur avec environ 12 800 certifications obtenues (-2 % par rapport à 2015). Le ministère en charge de la santé et des affaires sociales se place en deuxième position avec environ 4 900 certifications obtenues (-2 % par rapport à 2015). Selon des données encore provisoires, le ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche serait le troisième certificateur avec 2 600 certifications obtenues, suivi de près par le ministère en charge de l'emploi avec environ 2 200 certifications obtenues (-27 % par rapport à 2015).

En 2016, le nombre de candidats présentés à un titre du ministère en charge de l'emploi a diminué de 28 % par rapport à 2015. Cependant le nombre de candidats recevables a augmenté de 38 %, une augmentation qui fait suite à la mise en œuvre de l'expérimentation 10 000 VAE initiée dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi. Compte tenu du temps nécessaire à la préparation du dossier de VAE et à l'organisation des sessions de jury, cette augmentation devrait se traduire par une augmentation du nombre de candidats présentés en 2017. Au ministère en charge de l'emploi, le taux de réussite totale est légèrement plus élevé en 2016 (73 %) qu'en 2015 (72 %).

## 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			
	2015	2016	Δ 2015/2016	Δ 2010/2016	2015	2016	Δ 2015/2016	Δ 2010/2016
Ministère de l'éducation nationale (CAP au BTS)	29 500	27 828	-6%	-11%	19 324	18 660	-3%	-6%
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (1)	6 618	5 508	-17%	-17%	4 070	3 611	-11%	-16%
Ministère de l'agriculture (2)	838	644	-23%	-31%	377	345	-8%	-32%
Ministère chargé de la santé et des affaires sociales	13 908	11 699	-16%	-28%	12 141	11 450	-6%	-36%
Ministère chargé de l'emploi (3)	6 477	8 964	38%	0%	4 243	3 035	-28%	-61%
Ministère de la jeunesse et des sports (4)	2 157	2 241	4%	ND	1 055	1 289	22%	ND
Ministère de la défense	253	241	-5%	-51%	123	142	15%	-69%
Ministère de la culture (5)	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Ministère de l'écologie	250	106	-58%	-13%	82	277	238%	279%
Ensemble des ministères certificateurs, hors ministère de la culture	60 001	57 231	-5%	-13%	41 415	38 809	-6%	279%
Ensemble des ministères certificateurs, hors ministères de la culture, de l'agriculture et de l'enseignement supérieur et de la recherche	52 545	51 079	-3%	-11%	36 968	34 853	-6%	-25%

Source : ministères certificateurs – traitement Dares

(1) Les données du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche sont provisoires pour 2016.

(2) Les données de l'année 2016 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. Les évolutions entre 2015 et 2016, et entre 2010 et 2016 doivent être interprétées avec prudence. Lorsqu'on ne prend en compte que les candidats aux diplômes de l'enseignement technique, le nombre de candidats recevables en 2015 est de 767, et le nombre de candidats présentés de 347.

(3) En 2015 la méthode de calcul du nombre de certifications complètes délivrées au ministère 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 2010 et 2016 doit être interprétée avec prudence.

(4) Les données du ministère de la jeunesse et des sports ne sont pas disponibles pour 2010.

(5) Les données du ministère de la culture ne sont plus disponibles depuis 2014.

## Nombre de certifications complètes délivrées

Année	Ministère de l'éducation nationale (CAP au BTS)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	Ministère de l'agriculture (2)	Ministère chargé de la santé et des affaires sociales	Ministère chargé de l'emploi (3)	Ministère de la jeunesse et des sports	Ministère de la défense	Ministère de la culture (4)	Ministère de l'écologie	Ensemble des ministères certificateurs, hors ministère de la culture	Ensemble des ministères certificateurs, hors ministères de la culture, de l'agriculture et de l'enseignement supérieur et de la recherche
2003	6 958	827	76	1 566	952	365	ND	ND	ND	10 744	9 841
2004	10 778	1 282	165	3 192	1 721	586	ND	ND	ND	17 724	16 277
2005	12 668	1 655	202	4 224	3 191	682	30	ND	ND	22 652	20 795
2006	13 636	1 842	237	5 013	4 514	614	53	14	33	25 956	23 877
2007	13 855	2 154	257	7 316	5 478	562	51	396	15	30 084	27 673
2008	14 127	2 016	338	5 719	5 482	614	185	498	9	28 988	26 634
2009	14 813	2 154	401	8 308	5 580	442	266	97	9	32 070	29 515
2010	13 220	2 225	370	7 578	5 479	528	378	56	14	29 848	27 253
2011	13 561	2 397	431	7 047	5 912	610	375	51	39	30 423	27 595
2012	13 628	2 370	352	6 518	4 810	496	181	292	30	28 677	25 955
2013	13 805	2 544	340	6 133	3 894	408	126	210	24	27 484	24 600
2014	13 400	2 591	348	5 273	3 567	432	90	ND	27	25 728	22 789
2015	13 153	2 589	285	4 965	3 063	474	89	ND	24	24 642	21 768
2016	12 836	2 556	246	4 890	2 224	489	114	ND	22	23 377	20 575

Source : ministères certificateurs – traitement Dares

(1) Les données du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche sont provisoires pour 2016.

(2) Les données du ministère de l'agriculture de l'année 2006 et de l'année 2016 ne prennent en compte que les candidats aux diplômes de l'enseignement technique.

(3) En 2015 la méthode de calcul du nombre de certifications complètes délivrées au ministère de l'emploi a changé. L'évolution des chiffres avant et après 2015 doivent être interprétées 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.

(4) Les données du ministère de la culture ne sont plus disponibles depuis 2014.

### Les systèmes d'information pour le suivi des parcours des candidats à la certification par VAE

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

Au niveau national, les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur 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 67 auprès des établissements d'enseignement supérieur et du CNAM). Ce dispositif fournit des données agrégées. Tous les 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, ventilées selon un nombre restreint de caractéristiques sociodémographiques.



## **CINQUIÈME PARTIE**

### **Les organismes de formation**

## 1. Les prestataires de formation continue en 2014

### 1.1. Présentation générale

En 2014, 68 500 organismes de formation professionnelle continue<sup>36</sup> ont réalisé un chiffre d'affaires de 14,3 Md€. Leur nombre s'est accru de 3,2 % et leur chiffre d'affaires a augmenté de 2,7 % (tableau 1, graphique 1).

L'activité est cependant contrastée selon le statut juridique des prestataires. Toujours dynamique pour les organismes du secteur privé à but lucratif, elle se stabilise pour les formateurs individuels et les organismes du secteur privé à but non lucratif, après un essor en 2013. Pour les organismes du secteur public et parapublic, elle progresse, après avoir été en léger recul l'année précédente.

Depuis 2010, le nombre d'organismes connaît une hausse de près de 25 %, provenant principalement des formateurs individuels et des organismes du secteur privé.

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 45 % du chiffre d'affaires du secteur.

### 1.2. Les entreprises sont les principaux clients des organismes de formation

En 2014, les achats de formation à destination des entreprises représentent plus de la moitié des recettes des organismes : 38 % directement versés par les employeurs et 18 % transitant par les organismes paritaires collecteurs agréés (Opcas) (tableau 2).

Les administrations publiques, de leur côté, contribuent aux revenus des prestataires pour 6 % en tant qu'employeur mais à hauteur de 19 % pour la formation d'autres publics, notamment des personnes en recherche d'emploi, représentant dès lors la deuxième source de revenu pour les organismes de formation, après les entreprises.

Enfin, les achats de formation par les particuliers participent à hauteur de 7 % au chiffre d'affaires des prestataires.

### 1.3. Des organismes de formation principalement privés

En 2014, 97 % des organismes de formation sont issus du secteur privé, part quasi-constante depuis 1999. Les organismes à but lucratif représentent 54 % du total des organismes, viennent ensuite les formateurs individuels (24 %) puis les organismes à but non lucratif (19 %) (cf. tableau 1).

Ces organismes du secteur privé, qui réalisent plus des trois quarts du chiffre d'affaires, ont vu leur nombre progresser en 2014 mais dans une moindre mesure qu'en 2013. Ainsi, le nombre d'organismes à but lucratif s'est accru de 3,2 % (6,2 % en 2013), celui des organismes à but non lucratif de 1,9 % (3,1 % en 2013) et celui des formateurs individuels a augmenté de 4,6 % (8,5 % en 2013).

En 2013, sur près de 25 millions de stagiaires formés, plus de 21 millions ont été accueillis dans les centres de formation du secteur privé, soit 86 % du total. Mais les organismes de formation du secteur public et parapublic, bien que peu nombreux (moins de 3 % des prestataires), totalisent 26 % des 1 149 millions d'heures-stagiaires<sup>37</sup>, en raison de formations d'une durée plus longue (tableau 3), et représentent un cinquième du chiffre d'affaires du secteur.

<sup>36</sup> Sont concernés ici l'ensemble des organismes de formation professionnelle continue, qu'il s'agisse de leur activité principale ou secondaire. A noter qu'ici la formation est prise dans une acception très large : les actions de bilans de compétences et de prestation d'orientation et d'accompagnement sont intégrées dans le périmètre considéré.

<sup>37</sup> Les heures-stagiaires sont le cumul des heures suivies par chaque stagiaire.

#### 1.4 Les salariés sont les principaux bénéficiaires des formations

Sur les 24,9 millions de stagiaires en 2013, la grande majorité est salariée (72 %), 9 % sont demandeurs d'emploi et 6 % sont des particuliers qui financent eux-mêmes leur formation. Les salariés sont majoritairement formés par des organismes du secteur privé à but lucratif (63 %), tandis que les demandeurs d'emploi et les particuliers sont plus souvent formés par des organismes du secteur privé à but non lucratif et du secteur public et parapublic.

En 2013, les formations aux spécialités des services sont toujours les plus suivies avec 66 % des stagiaires et 61 % des heures-stagiaires. Ces formations couvrent, notamment, les spécialités plurivalentes des échanges, de la gestion, de la communication et les spécialités sanitaires et sociales. Elles sont suivies, à quasi-égalité, par celles concourant au développement personnel (13 % des stagiaires) et par les disciplines générales (12 %). Les formations favorisant le développement personnel regroupent, en particulier, le développement des capacités comportementales et relationnelles et le développement des capacités d'orientation, d'insertion ou de réinsertion.

De manière plus détaillée, les deux premières spécialités formant le plus de stagiaires sont les mêmes qu'en 2012 : les formations à la sécurité des biens et des personnes (hygiène et sécurité) arrivent en premier (13 % des stagiaires), suivies par les formations de santé (7 %). Les formations concernant les spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion prennent la troisième place (7 %), occupée les deux années précédentes par celles relatives à l'informatique et au traitement de l'information, qui prennent alors la quatrième place (6 %).

#### 1.5. La durée moyenne des stages reste stable

En 2013, les stagiaires ont suivi 46 heures de formation en moyenne<sup>38</sup>. Après dix années de baisse, cette durée tend à se stabiliser depuis 2010 (graphique 2). Le découpage des formations en modules, c'est-à-dire en blocs homogènes de savoirs et compétences, dans lequel se sont engagés depuis plusieurs années les organismes de formation, explique en partie que les formations soient de moins en moins longues. En outre, les stagiaires s'orientent de plus en plus vers les spécialités des services et du développement personnel au détriment notamment des disciplines générales, pour lesquelles les formations sont plus longues.

Néanmoins, le nombre d'heures de formation varie fortement selon les publics et le statut des prestataires de formation. S'il est de 36 heures pour les salariés en 2013, il est proche du triple (109 heures) pour les demandeurs d'emploi et les particuliers.

#### Encadré : définitions

Les organismes considérés comme des organismes de formation continue sont ceux qui renseignent un bilan pédagogique et financier.

<sup>38</sup> La durée de formation présentée ici correspond au nombre d'heures de formations suivies par les stagiaires une année donnée rapporté au nombre de stagiaires. Il ne s'agit donc pas de la durée moyenne de formation pour un stagiaire mais du nombre d'heures de formation moyen suivi une année donnée, une formation pouvant se dérouler sur plusieurs années civiles.

## Formation professionnelle

LES ORGANISMES DE FORMATION

Tableau 1 : Les organismes de formation et leur chiffre d'affaires en 2014

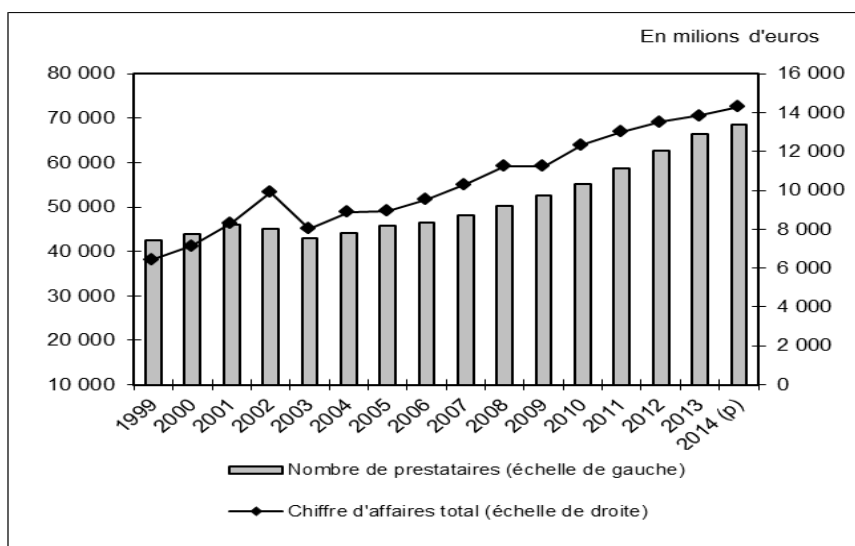
	Organismes (en nombre)	Évolution 2014/2013 (en %)	Chiffres d'affaires (1) (en millions d'euros)	Évolution 2014/2013 (en %)
<b>Ensemble</b>	<b>68 515</b>	<b>3,2</b>	<b>14 304</b>	<b>2,7</b>
<b>Selon le statut (en %)</b>				
Privé à but lucratif	54,4	3,2	51,0	3,4
Privé à but non lucratif	18,8	1,9	24,5	0,3
Formateurs individuels	24,2	4,6	3,1	0,4
Public et parapublic	2,6	0,7	21,4	4,2

(1) Ressources pour les prestataires publics ou parapublics

Note : Données provisoires

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Graphique 1 : Prestataires et chiffre d'affaires de 1999 à 2014



Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Tableau 2 : Répartition des produits composant le chiffre d'affaires selon leur origine en 2014 (en %)

Origine des produits reçus	Entreprises	Organismes collecteurs	Pouvoirs publics pour leurs agents	Pouvoirs publics pour d'autres publics	Particuliers	Autres organismes de formation	Autres produits	Ensemble
Part	37,9	18,4	6,1	19,4	6,9	4,9	6,5	100,0
Évolution 2014/2013	3,3	0,9	3,0	4,9	1,6	4,9	-1,9	2,7

Note : Données provisoires

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

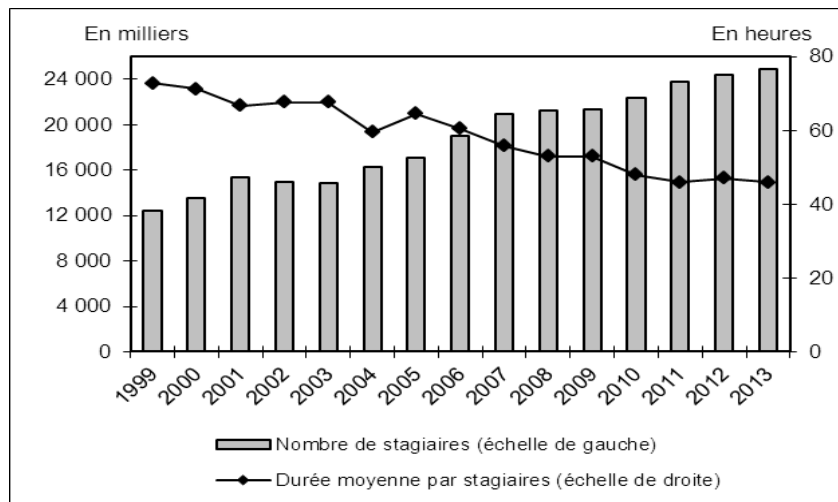


Tableau 3 : Nombre de stagiaires et heures-stagiaires en 2013<sup>39</sup>

	Nombre de stagiaires (en milliers)	Évolution 2013/2012 (en %)	Nombre d'heures-stagiaires (en milliers)	Évolution 2013/2012 (en %)
<b>Ensemble</b>	<b>24 917</b>	<b>2,2</b>	<b>1 149 355</b>	<b>1,0</b>
<b>Selon le statut (en %)</b>				
Privé à but lucratif	54,5	3,7	45,2	2,8
Privé à but non lucratif	24,4	-2,1	22,2	0,9
Formateurs individuels	7,4	7,5	6,5	3,4
Public et parapublic	13,7	1,5	26,1	-2,5

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares

Graphique 2 : Stagiaires et durée moyenne de formation de 1999 à 2013



Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

<sup>39</sup> Les données physiques de 2014 (nombre d'heures et nombre de stagiaires) seront disponibles prochainement.

## 2. Les principaux prestataires

### 2.1. L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

Le 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes a été transformée en établissement public industriel et commercial (EPIC), 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'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes et a pris le nom courant d'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<sup>er</sup> janvier 2018 ;
- une maîtrise pleine et entière de son patrimoine immobilier après le transfert de 116 sites propriété de l'État vers le nouvel EPIC.

En qualité d'organisme de formation, l'AFPA dispense des formations ouvertes aux demandeurs d'emploi et aux salariés pour favoriser le retour à l'emploi, l'accès à un premier emploi et le développement des compétences pour le maintien ou l'évolution dans l'emploi.

### Bilan 2016

De manière générale, en 2016, les entrées stagiaires et les heures de formation ont augmenté respectivement de 19,1 % et 7,3 % par rapport à 2015.

#### • Entrées en formation et heures de formation dispensées (cf. tableaux 1 et 2)

159 041 actifs sont entrés en formation en 2016 (+19,1 % par rapport à 2015), dont 100 559 demandeurs d'emploi (soit une hausse de 30,5 % par rapport à 2015), et 58 482 salariés (soit une hausse de 3,6 % par rapport à 2015). Ainsi, les demandeurs d'emploi restent majoritaires : ils ont représenté 63,2 % des stagiaires entrés en formation à l'AFPA en 2016.

56 244 338 heures de formation ont été dispensées (hors enseignement à distance) en 2016 (soit une hausse de 7,3 % par rapport à 2015). Les heures de formation des demandeurs d'emploi représentent 83,7 % des heures de formation dispensées en 2016. Le nombre d'heures de formation des salariés est en hausse de 4,6 % par rapport à 2015.

En 2016, les heures de pré-qualification ont représenté un total de 2,8 millions d'heures en hausse de 11,8 % par rapport à 2015, et les heures de pré-insertion 0,9 million d'heures en hausse de 25 % par rapport à 2015.

**Tableau 1 : Nombre de stagiaires entrés en formation et nombre d'heures de formation dispensées en 2015 et 2016**

Années 2015-2016 Hts et Stagiaires entrés par type	HTS		Variation 2016/2015	Stagiaires entrés		Variation 2016/2015
	2015	2016		2015	2016	
Formation professionnelle	49 176 561	52 540 979	6,8%	118 946	142 359	19,7%
Pré-formation	2 510 597	2 807 547	11,8%	10 106	12 397	22,7%
Pré-insertion	716 987	895 812	24,9%	4 442	4 285	-3,5%
<b>Total</b>	<b>52 404 145</b>	<b>56 244 338</b>	<b>7,3%</b>	<b>133 494</b>	<b>159 041</b>	<b>19,1%</b>

**Tableau 2 : Nombre de stagiaires entrés en formation et nombre d'heures de formation dispensées en 2015 et 2016 par dispositif**

Années 2015-2016 Hts et Stagiaires entrés par mesure	HTS		Variation 2016/2015	Stagiaires entrés		Variation 2016/2015	Stagiaires en Formation		Variation 2016/2015
	2015	2016		2015	2016		2015	2016	
Etat Publics spécifiques	757 055	696 397	-8,0%	1 120	1 114	-0,5%	1 637	1 601	-2,2%
Organismes institutionnels	4 261 265	7 727 190	81,3%	10 371	29 714	186,5%	14 380	31 507	119,1%
Collectivités territoriales	33 209 758	33 687 755	1,4%	55 437	60 066	8,4%	74 749	80 096	7,2%
Organismes paritaires	4 943 308	4 674 371	-5,4%	8 468	8 922	5,4%	12 010	11 799	-1,8%
Emplois d'avenir	481 529	307 191	-36,2%	1 644	743	-54,8%	2 654	1 411	-46,8%
<b>Ss-total Demandeurs d'emplois</b>	<b>43 652 915</b>	<b>47 092 904</b>	<b>7,9%</b>	<b>77 040</b>	<b>100 559</b>	<b>30,5%</b>	<b>105 430</b>	<b>126 414</b>	<b>19,9%</b>
Militaires	1 317 197	1 148 827	-12,8%	1 514	1 316	-13,1%	2 166	2 037	-6,0%
CIF	3 435 768	3 767 097	9,6%	3 236	4 274	32,1%	5 826	6 422	10,2%
Alternance	1 030 551	1 078 684	4,7%	3 669	4 559	24,3%	5 898	6 756	14,5%
Entreprises	2 952 696	3 142 365	6,4%	47 334	47 510	0,4%	49 954	50 096	0,3%
Autres salariés	15 018	14 461	-3,7%	701	823	17,4%	713	831	16,5%
<b>Ss-total Salariés</b>	<b>8 751 230</b>	<b>9 151 434</b>	<b>4,6%</b>	<b>56 454</b>	<b>58 482</b>	<b>3,6%</b>	<b>64 557</b>	<b>66 142</b>	<b>2,5%</b>
<b>Total</b>	<b>52 404 145</b>	<b>56 244 338</b>	<b>7,3%</b>	<b>133 494</b>	<b>159 041</b>	<b>19,1%</b>	<b>169 987</b>	<b>192 556</b>	<b>13,3%</b>

• **Durée moyenne des formations (cf. Tableau 3)**

La durée moyenne de l'ensemble des formations a baissé de 6,3 % en 2016, après une baisse de 3,3 % en 2015 et de 4,8 % en 2014. En 2016, la durée moyenne des formations des demandeurs d'emploi est de 531 heures contre 159 heures pour les salariés. La durée moyenne des formations dans le cadre d'un congé individuel de formation atteint 946 heures en 2016.

**Tableau 3 : Durée moyenne des formations dispensées en 2015 et 2016**

Années 2015-2016 Durée moyenne par mesure-en HTS	2015		2016		Variation	
	Formation (1)	Ensemble (2)	Formation (1)	Ensemble (2)	Formation (1)	Ensemble (2)
Etat Publics spécifiques	787	783	772	757	-1,9%	-3,3%
Organismes institutionnels	438	388	293	274	-33,1%	-29,5%
Collectivités territoriales	710	668	671	639	-5,6%	-4,4%
Organismes paritaires	634	586	562	531	-11,4%	-9,4%
Emplois d'avenir	245	250	361	354	47,4%	41,3%
<b>Ss-total Demandeurs d'emplois</b>	<b>650</b>	<b>602</b>	<b>567</b>	<b>531</b>	<b>-12,7%</b>	<b>-11,7%</b>
Militaires	904	904	902	899	-0,3%	-0,6%
CIF	966	952	958	946	-0,8%	-0,7%
Alternance	332	322	271	273	-18,5%	-15,2%
Entreprises	76	64	75	65	-0,7%	1,9%
Autres salariés	32	24	33	32	2,3%	32,7%
<b>Ss-total Salariés</b>	<b>198</b>	<b>158</b>	<b>193</b>	<b>159</b>	<b>-2,9%</b>	<b>1,0%</b>
<b>Total</b>	<b>472</b>	<b>407</b>	<b>428</b>	<b>381</b>	<b>-9,1%</b>	<b>-6,3%</b>

(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**

Le coût de revient<sup>[1]</sup> moyen d'une heure de formation (hors formation à distance) a baissé de 4,2% en 2016.

**Tableau relatif au coût de revient de l'heure de formation en 2015 et 2016**

Années 2015-2016 Nombre de jours	Jours		Variation 2016/2015
	2015	2016	
Formation	11,48	11,00	-4,2%
Formation ouverte à distance	5,25	2,98	-43,2%

[1] Le coût de revient est un coût complet économique national.

## 2.2. Le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)

Le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) 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, le CNAM est placé sous la tutelle du ministre chargé de l'Enseignement supérieur. Il est membre fondateur du pôle de recherche et d'enseignement supérieur (Pres) Hautes Études- Sorbonne-Arts et Métiers (Hésam). Situé à Paris, l'établissement public anime un réseau de 28 centres régionaux associés et de 150 centres d'enseignement. Cette implantation territoriale lui assure une présence en France métropolitaine et ultramarine, ainsi qu'en Europe et à l'étranger.

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.

Organisé en deux écoles, Sciences industrielles & technologies de l'information et Management & société, le CNAM dispense des formations ouvertes à tous ceux (salariés, demandeurs d'emploi, travailleurs indépendants, étudiants à la recherche d'une formation complémentaire...) qui souhaitent actualiser leurs connaissances, perfectionner leurs compétences, ou acquérir un diplôme. Il propose une offre de formation à finalité professionnelle marquée, correspondant au standard européen LMD (licence, master, doctorat). Ces formations débouchent sur des diplômes d'enseignement supérieur reconnus, du niveau bac+2 aux diplômes d'ingénieur et de 3<sup>e</sup> cycle, ou à des certificats ciblés sur des compétences bien identifiées.

Le CNAM propose des modalités de formation compatibles avec une activité professionnelle (cours du soir et du samedi, cours groupés en journée, formation ouverte et à distance (FOAD) avec tutorat, contrats d'apprentissage et de professionnalisation). Pour aider les adultes et les jeunes à réussir, il met aussi à leur disposition toute une gamme de services : accueil, information, conseil individuel à l'orientation, mise à niveau, centre de ressources et d'appui pédagogique, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétence, techniques de recherche d'emploi, bibliothèques et centres de documentation spécialisés...

Fort de son expérience en matière d'ingénierie de formation, le CNAM s'adresse également aux collectivités territoriales, organisations, entreprises et professionnels d'un secteur (notamment les professionnels de l'orientation et de la formation) auxquels il apporte des réponses adaptées sous forme de stages intra ou inter-entreprises ou de prestations de conseil-ingénierie et d'expertise.

Le CNAM est à l'écoute des grands enjeux sociétaux et économiques. À travers vingt-deux laboratoires, propres au CNAM ou en partenariat avec d'autres établissements, il contribue à la compétitivité des entreprises, à la création d'emplois et au développement de l'innovation scientifique et technologique. Les recherches menées portent sur des domaines variés couvrant les sciences de l'ingénieur, les sciences économiques, de gestion et sociales.

Le CNAM contribue à la diffusion de la culture scientifique et technique, en particulier à Paris, à travers le Musée des arts et métiers, la Bibliothèque centrale, et l'organisation d'expositions, de manifestations et de conférences destinées à tous les publics.

## 2.3. Les groupements du second degré public (GRETA)

En 2015, les établissements secondaires publics sont regroupés au sein de 152 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 cinq ans, la carte des Greta s'est resserrée de 30 % (216 Greta en 2010).

Le réseau national des Greta a accueilli 491 000 stagiaires pour un volume global de 48,1 millions d'heures-stagiaires. En un an, le nombre des heures-stagiaires a diminué de 6 %, moins rapidement toutefois que le nombre de stagiaires (-8 %), ce qui provoque un léger allongement de la durée moyenne de stage, tendance qui se confirmerait en 2016 (98 heures en 2015, 103 en 2016 contre 96 en 2014).

Avec un chiffre d'affaires de 475 millions d'euros en 2015, les produits financiers générés par l'activité des Greta diminuent aussi de 6 %, entraînés par le recul de la commande privée (-12 %), mais aussi par une très légère baisse (-1 %) des financements publics. En 2016, le chiffre d'affaire serait à nouveau en progression de 4 %, toujours tiré par la dépense publique.

Cette perte d'activité enregistrée en 2015 vient à rebours des premiers effets de la crise économique de 2008 qui a entraîné un développement du chiffre d'affaires des Greta (+12 % entre 2008 et 2014, +5 % en euros constants) tiré par la commande publique et stoppé l'érosion des effectifs stagiaires et des heures stagiaires. En 2015, la part des fonds publics dans le financement des actions de formation continue des Greta atteint 60 % (62 % en 2016), soit 10 points de plus qu'en 2008. Les fonds publics financent en particulier la formation continue des demandeurs d'emploi qui constituent 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.

Les flux financiers en provenance de commanditaires privés ont reculé partout, sauf dans les académies de Corse, de Martinique et de Guyane qui connaissent à l'inverse une forte diminution de leurs financements publics. Ceux en provenance de commanditaires publics progressent en revanche dans une dizaine d'académies, notamment celles de la Réunion, Versailles, Limoges, Bordeaux et Paris. Parmi elles, Bordeaux et Paris sont les deux seules académies à enregistrer une croissance globale de leurs résultats financiers en 2015 (+4 et +8 %) avec une activité qui reste, de manière atypique, alimentée principalement par des fonds privés (pour 33 et 41 % contre 24 et 33 % en 2014). À l'opposé, les financements publics représentent au moins 75 % du financement de l'activité des Greta à Poitiers, Mayotte ou dans l'académie de Nancy-Metz et jusqu'à 85 % en Guadeloupe.

Répartition du chiffre d'affaires (CA) par académie selon l'origine du financement en 2015, en milliers d'euros.						
	CA fonds publics	CA fonds privés	Total CA	% fonds publics	% CA total	CA hors GIP FCIP
Aix-Marseille	13 454	8 206	21 660	62,1	4,6	21 414
Amiens	9 530	4 470	14 000	68,1	2,9	13 588
Besançon	5 836	2 391	8 227	70,9	1,7	7 282
Bordeaux	8 184	11 585	19 769	41,4	4,2	19 287
Caen	9 591	4 401	13 992	68,5	2,9	11 028
Clermont-Ferrand	10 667	5 171	15 838	67,4	3,3	15 711
Corse	1 089	524	1 613	67,5	0,3	1 539
Créteil	21 885	15 435	37 320	58,6	7,9	35 371
Dijon	9 055	6 761	15 816	57,3	3,3	15 601
Grenoble	18 350	11 387	29 737	61,7	6,3	28 365
Lille	11 603	9 434	21 037	55,2	4,4	20 604
Limoges	5 713	2 419	8 132	70,3	1,7	7 990
Lyon	9 286	9 148	18 434	50,4	3,9	17 383
Montpellier	16 548	7 714	24 262	68,2	5,1	21 178
Nancy-Metz	18 484	5 231	23 715	77,9	5,0	17 481
Nantes	10 820	8 288	19 108	56,6	4,0	17 805
Nice	7 295	5 029	12 324	59,2	2,6	11 876
Orléans-Tours	8 805	7 952	16 757	52,5	3,5	13 248
Paris	8 006	16 594	24 600	32,5	5,2	21 638
Poitiers	7 288	2 390	9 678	75,3	2,0	8 832
Reims	7 200	4 722	11 922	60,4	2,5	11 379
Rennes	12 979	7 562	20 541	63,2	4,3	18 560
Rouen	12 204	6 925	19 129	63,8	4,0	18 923
Strasbourg	6 658	4 932	11 590	57,4	2,4	9 711
Toulouse	11 794	8 991	20 785	56,7	4,4	20 195
Versailles	15 816	8 217	24 033	65,8	5,1	23 470
Guadeloupe	2 271	407	2 678	2677,9	0,6	2 286
Guyane	1 077	921	1 998	1997,6	0,4	1 606
Martinique	1 383	1 656	3 039	3039,3	0,6	2 714
Mayotte	115	37	152	152,6	0,0	153
La Réunion	2 141	961	3 102	3102,0	0,7	1 933
<b>France métro + DOM</b>	<b>285 127</b>	<b>189 861</b>	<b>474 988</b>	<b>60,0</b>	<b>100,0</b>	<b>438 151</b>

## **Définitions**

### **Le réseau des Greta**

C'est le réseau de la « formation continue » des établissements du second degré du ministère de l'Éducation nationale. 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. Depuis avant la réforme de 2013, la carte des Greta s'est profondément transformée, avec une diminution du nombre des Greta qui devrait se situer autour 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) × (durée en heures des prestations).

### **Sources**

MENESR-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'État exerce un contrôle administratif et financier auprès des acteurs de la formation professionnelle (employeurs, organismes de formation et organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage).

En 2016, la DGEFP, les DIRECCTE / DIECCTE ont engagé 1 910 contrôles portant sur 662,5 M€

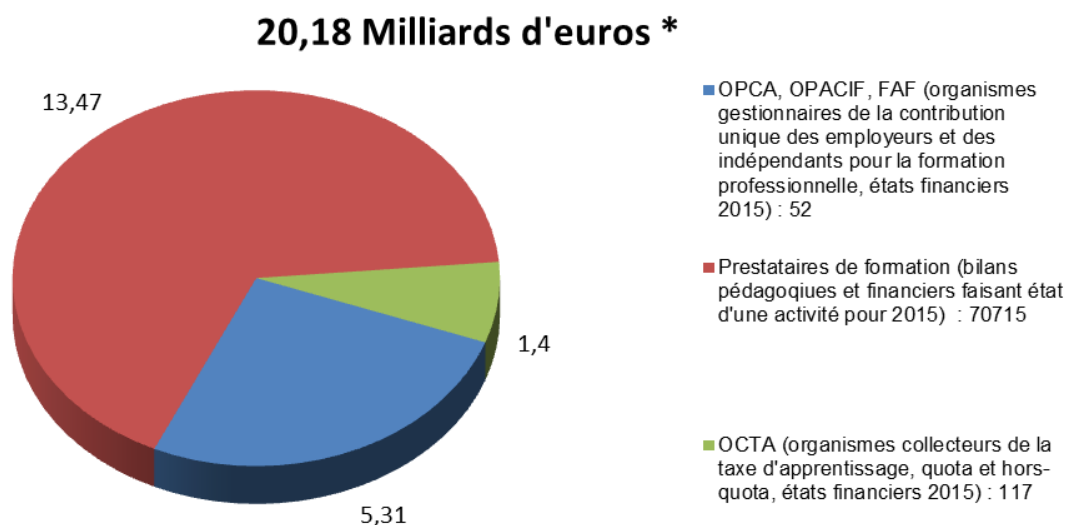
## 1. Présentation du champ d'intervention des services de contrôle des DIRECCTE / DIECCTE et de la DGEFP

### 1.1. Champ du contrôle de la formation professionnelle

L'État exerce un contrôle administratif et financier sur les contributions versées par les employeurs aux organismes gestionnaire 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 principalement sur l'utilisation des contributions légales des employeurs pour la formation des salariés et des indépendants pour leur propre formations (5,31 Md€), sur l'usage des fonds reçus par les prestataires de formation quelle que soit l'origine des financements (13,47 Md€) ainsi que sur l'usage des fonds versés au titre de l'apprentissage hors fraction régionale (1,4 Md€).



\* Les 20,18 Md€ 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 modifie 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 unique et de son utilisation relève des services de l'État qui peuvent ainsi vérifier que la contribution a bien été versée à un organisme agréé. De plus, les services peuvent contrôler que les actions de formation financées par la contribution ont été réalisées par les employeurs ou par des organismes de formation.

#### *Ces compétences de contrôle induisent d'autres activités*

Les services assurent par ailleurs le traitement et le suivi des déclarations des organismes de formation : 14 159 demandes de nouveaux organismes ont été traitées en 2016 dont 11 694 ont été enregistrées et 2 465 demandes ont été refusées, 75 914 bilans pédagogiques et financiers ont été réceptionnés par les services dont 5 199 néants, enfin 852 cessations d'activité ont été enregistrées et 6 534 caducités de déclarations ont été prononcées.

Ils fournissent, dans le cadre de leur champ d'intervention, toutes informations nécessaires aux prestataires de formation lors des différentes phases déclaratives (enregistrement des organismes, modification des éléments de la déclaration, bilan pédagogique et financier (BPF), obligations juridiques et comptables, droits des stagiaires et documents à leur remettre) et assurent l'information du public sur les questions d'accès à la formation.

### **1.2. Les services de l'État en charge du contrôle**

Répartis sur l'ensemble du territoire au sein des Directions (régionales) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE et DIECCTE), les services régionaux de contrôle (SRC) s'assurent du respect de la réglementation et de la bonne utilisation des fonds de la formation professionnelle. 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 des opérations cofinancées par le Fonds social européen (FSE) 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 183,9 agents (Etp) dont 160,6 susceptibles de réaliser des contrôles sur pièces et sur place. Les agents de contrôles sont des inspecteurs du travail, des contrôleurs du travail et des agents de la fonction publique de l'État de catégorie A assermentés et commissionnés à cette fin.

### **1.3. Les procédures de contrôle**

Les contrôles s'exercent dans le cadre d'une procédure contradictoire prévue par le code du travail :

- le contrôle peut se dérouler sur pièces ou sur place. Lors des vérifications sur place, le contrôle est en général précédé d'un avis de contrôle (facultatif). En cas de contrôle sur place, un avis de fin de période d'instruction est adressé à l'organisme ou à l'employeur ;
- le rapport de contrôle identifie les écarts entre les situations examinées et les règles de droit, il peut formuler des recommandations et proposer aux autorités des sanctions administratives ou financières ;
- l'intéressé dispose d'au moins 30 jours pour présenter ses observations écrites et peut demander à être entendu ;
- sur la base du rapport de contrôle et des observations éventuellement formulées par l'intéressé, le préfet de région ou le ministre peut prononcer des sanctions administratives ou financières ;
- en cas de désaccord avec la décision, une réclamation doit être formulée par l'intéressé auprès de son signataire. Une seconde décision sera prise suite à la réclamation ;
- si le désaccord persiste, l'intéressé peut exercer un recours contentieux auprès du tribunal administratif.

Le contrôle des opérations cofinancées par le Fonds social européen fait l'objet d'une procédure contradictoire spécifique (cf. point 2.3).

## 2. Programmes de contrôles et bilans

Trois programmes ont été menés en 2016 :

- Le programme annuel sur l'ensemble des acteurs qui s'articulait autour de trois thématiques :

### *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).

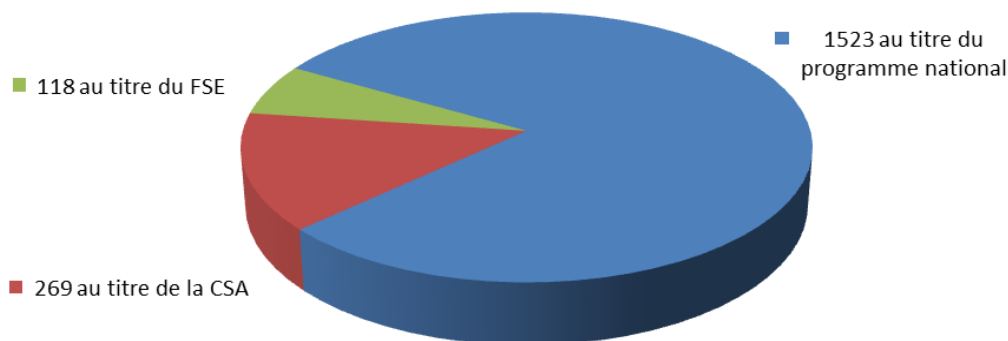
### *Le contrôle des bénéficiaires des fonds de l'apprentissage*

Ces contrôles ciblaient les organismes qui bénéficient des ressources issues de l'apprentissage, qu'il s'agisse d'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.

- 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...).
- Le contrôle des opérations cofinancées par les Fonds européens (FSE, FEM et IEJ) commandité par la CICC.

Au total 1 910 contrôles ont été engagés par les services en 2016.

**1910 contrôles engagés en 2016**



Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Enfin, l'activité de contrôle génère une activité de traitement du contentieux qui constitue une part significative de l'activité des services (cf. point 2.4).

## 2.1. Contrôle des acteurs de la formation professionnelle

### 2.1.1. Les contrôles administratifs et financiers de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Les contrôles administratifs et financiers ont pour objet de s'assurer que les fonds reçus par les différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage ont bien été versés à cette fin ou bien utilisés.

Dans ce cadre, 1 523 contrôles ont été engagés en 2016. Ils se répartissent comme suit :

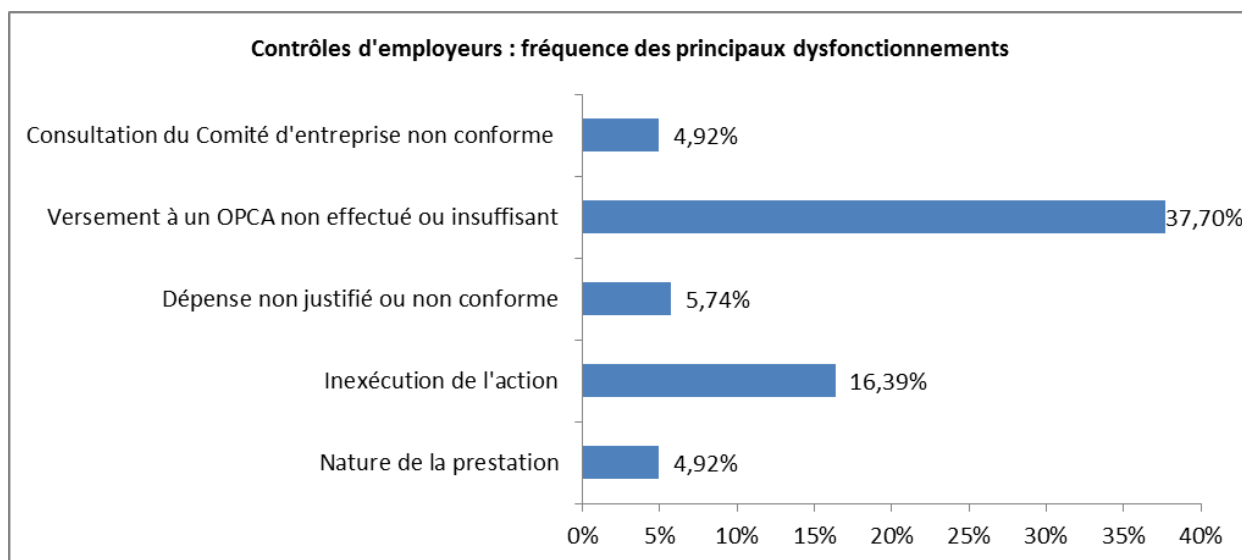
Contrôle de la formation professionnelle		
Organismes contrôlés	Nombre de contrôles	Périmètre financier (en M€)
Employeurs (hors CSA)	722	103,54 M €
Prestataires de formation	776	131,90 M €
Centre de formation d'apprentis	20	7,54 M €
Autres	5	119,30 M €
<b>Total FPC</b>	<b>1 523</b>	<b>362,28 M €</b>

Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Les contrôles terminés en 2016 ont donné lieu à 231 décisions préfectorales prononçant des corrections financières pour un montant total de 6,56 M€.

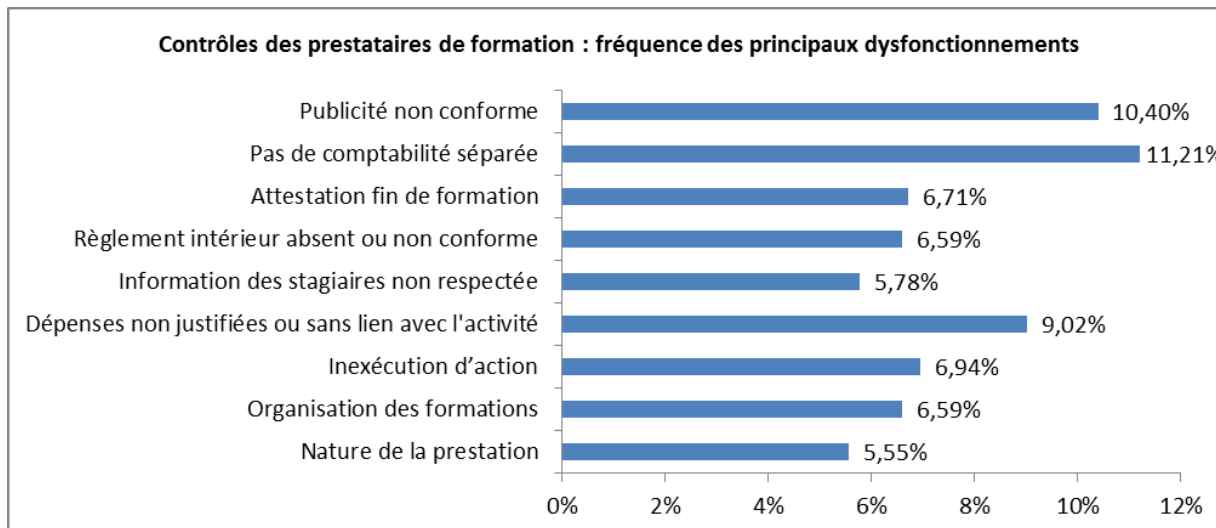
Les principaux dysfonctionnements relatifs à la réglementation de la formation professionnelle concernant les employeurs et les organismes de formation sont les suivants :

S'agissant du contrôle de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle, les services ont relevé des dysfonctionnements dans 98 contrôles.



Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

S'agissant du contrôle des prestataires de formation, les services ont relevés des dysfonctionnements dans 404 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.

### 2.1.2 Actions spécifiques sur des organismes de formation

#### La poursuite de l'action de contrôles des organismes de formation « SS4 » (amiante)

En 2016, l'action de contrôle d'organismes de formation dispensant des formations à la prévention du risque amiante s'est poursuivie. Pour mémoire, cette action avait été mise en œuvre en 2015 sous l'impulsion de la Direction Générale du Travail (DGT). Elle avait pour objectif le contrôle d'organismes de formation dispensant la formation des travailleurs intervenant sur des matériaux, équipements, matériels ou articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante (formation dite « SS4 »). Il était prévu l'organisation de contrôles coordonnés associant des agents des pôles travail (réseaux des risques particuliers), des SRC et des agents des pôles C des DIRECCTE.

Ces contrôles spécifiques ont été intégrés dans les plans de contrôle de la plupart des SRC. De fait, depuis le lancement de l'action, les agents de contrôle des SRC ont participé à 48 contrôles de ce type.

L'action devrait s'achever en fin d'année 2017. Un bilan définitif, et portant sur les trois années de mise en œuvre, sera réalisé. D'ores et déjà, il a été relevé l'efficacité de cette action, tant dans l'objectif de régularisation des non-conformités constatées que dans le travail de coordination des différents corps de contrôles intervenants.

### Organismes formant à la sécurité privée

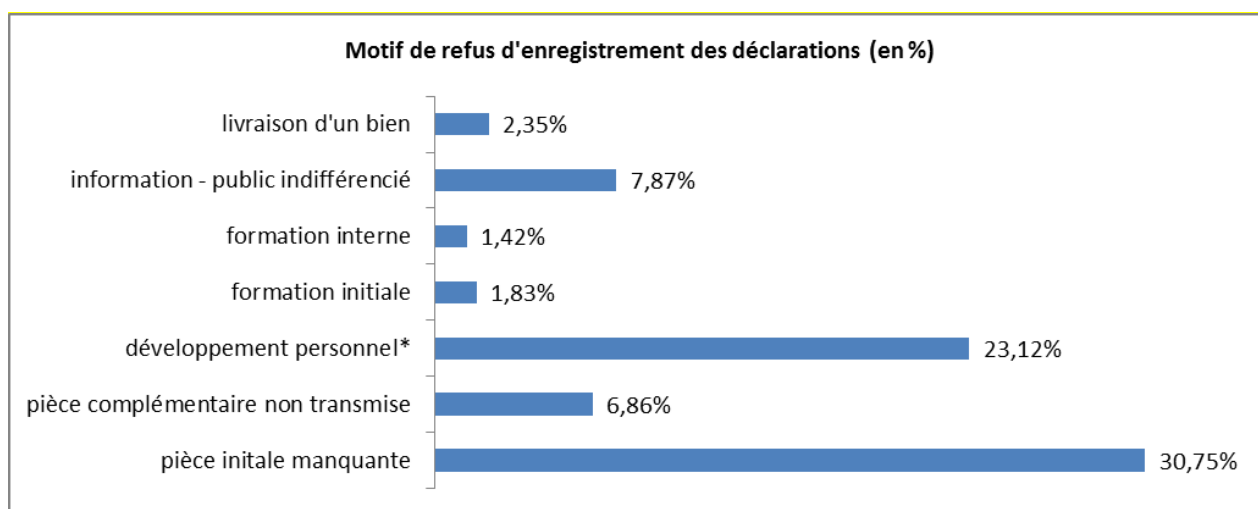
La formation aux métiers de la sécurité privée a fait l'objet de réformes récentes (code de sécurité intérieure). Désormais, l'activité de formation dans ce secteur est conditionnée par la détention d'une autorisation administrative délivrée par le Conseil National des Activités Privées de Sécurité (CNAPS, établissement public sous la tutelle du ministère de l'intérieur). Le CNAPS est, par ailleurs, compétent pour mener des contrôles dans ces organismes de formation.

Dans ce contexte, une réflexion a été initiée en 2016 sur les éventuelles interactions et complémentarités des procédures et compétences du CNAPS et des SRC. Des contrôles coordonnés sur des organismes de formation du secteur pourraient être menés dès 2017.

#### 2.1.3. 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 2016, 14 159 dossiers ont été déposés dans les services. 11 694 ont été enregistrés et 2 465 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 6 534 organismes ont été rendus caducs au 1<sup>er</sup> janvier 2017 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 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 est 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.

Aussi, la progression de la collecte au cours des années 2014, 2015 et 2016 soulignent que les entreprises respectent globalement cette obligation, alors même que les taux ont connu une légère progression depuis l'année 2015 et que la masse contrôlée est demeurée stable entre 2015 et 2016 du fait d'un ciblage des opérations de contrôle plus pertinent compte tenu du volume des pièces à examiner.

Collecte de la CSA	
Années	Collecte en millions d'€
2014	204
2015	214
2016	267

L'activité de contrôle de la CSA sur 3 ans est la suivante :

Contrôles engagés	Nombre de dossiers	Assiette contrôlée en €
2014	373	23 017 174
2015	376	14 499 895
2016	269	14 044 021

Source : Système d'information des services régionaux de contrôle

Les contrôles terminés en 2016 ont donné lieu à 48 décisions préfectorales de versement au comptable public pour un montant total de 963 763 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 représente près de 5,5 milliards d'euros pour la France.

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.

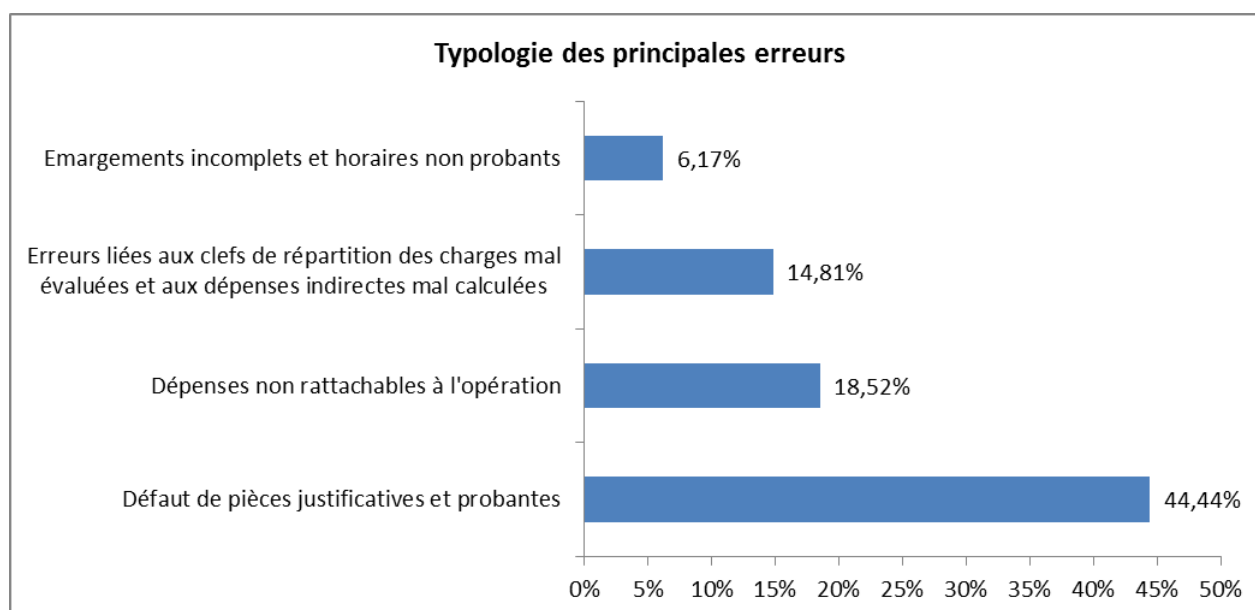
Les contrôles d'opérations sont déterminés par la CICC selon une méthode de sélection aléatoire ou statistique. Le contrôle d'opération s'effectue auprès du service gestionnaire, dans le but d'analyser la conformité des modalités de traitement du dossier et auprès du bénéficiaire, en vue d'une vérification 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, après avoir été validé par la CICC. 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 également validé par la CICC avant notification à l'autorité de gestion ou à l'autorité de gestion déléguée.

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 2016, 113 contrôles d'opérations cofinancées par le FSE ont été réalisés sous l'autorité de la CICC dont 10 ont été menés par les SRC et 103 par des cabinets prestataires pilotés par la Mission organisation des contrôles.

Des irrégularités ont été relevées pour 61 opérations, soit une proportion de 54 % (53,9 % en 2015). Le montant des dépenses irrégulières s'élève à 731 339,93 €. Rapporté au total des dépenses contrôlées (180 568 413,85 €), ce montant correspond à un taux d'erreur de 0,41 %. Les principales erreurs observées sont les suivantes :



Source : rapport final de contrôle de la CICC

Par ailleurs, 2 opérations dans le cadre de l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) et 3 contrôles d'opérations cofinancées par le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) portant sur 105 602 757,76 € ont été menées à la demande de la CICC dont 4 par la mission de l'organisation des contrôles et 1 par un SRC.

Ainsi, au total, 118 contrôles opérations cofinancées par les Fonds européens ont été menés en 2016. Ils portaient sur 286 171 171,61 € et 66 contrôles ont conduit à des corrections financières d'un montant de 731 339,93 €.

## 2.4. Traitement du contentieux

L'activité de contrôle génère une activité contentieuse à la fois dans les SRC (traitement du contentieux de première instance) et au sein de la mission de l'organisation des contrôles de la DGEFP.

Dans le domaine du contrôle de la formation professionnelle, la MOC a relevé, au niveau des juridictions administratives, 58 jugements, ordonnances et arrêts rendus au cours de l'année 2016 :

- 47 jugements de tribunaux administratifs dont 41 sont favorables à l'administration ;
- 10 ordonnances et arrêts des cours administratives d'appels, dont un arrêt partiellement défavorable ;
- 1 pourvoi en cassation en Conseil d'État, favorable à l'administration.

Au total, 88 % des jugements sont favorables.

Par comparaison, la mission de l'organisation des contrôles avait relevé 52 jugements et arrêts rendus par les juridictions administratives en 2015, 36 en 2014, 63 en 2013 et 42 en 2012.

**Il faut signaler une décision importante rendue début 2017 par le Conseil constitutionnel**, qui avait été saisi en décembre 2016 par le Conseil d'État de la question de la conformité de l'article L. 6362-7-1 du code du travail aux droits et libertés que la Constitution garantit. Le Conseil a rendu le 16 mars 2017 une décision de conformité, mais assortie d'une réserve d'interprétation.

L'article L. 6362-7-1 concerne les remboursements aux cocontractants que les employeurs et les organismes de formation doivent effectuer lorsqu'ils ne peuvent justifier, lors d'un contrôle, de la réalité des actions de formations conduites. Cet article prévoit, au premier alinéa, que les remboursements interviennent dans le « *déla*i fixé à l'intéressé pour faire valoir ses observations », qui est au minimum de trente jours, lors de la notification du rapport de contrôle. Au second, il est précisé qu'en cas de non-respect de cette obligation, l'employeur ou l'organisme concerné est tenu de verser au Trésor public, par décision de l'autorité administrative, une somme équivalente aux remboursements non effectués.

Le Conseil considère que le versement au Trésor public est « *une sanction ayant le caractère d'une punition* » et se prononce sur sa conformité aux principes de nécessité et de proportionnalité des peines. En effet, cette sanction réprime le défaut de remboursement et est en lien avec l'infraction puisque le montant du versement est égal aux sommes non remboursées. Mais le Conseil formule toutefois une **réserve d'interprétation** concernant la conformité de cette disposition au principe de proportionnalité. Il estime que l'article L. 6362-7-1 ne doit pas être interprété comme pouvant permettre « *de sanctionner un défaut de remboursement lorsqu'il s'avère que les sommes ne sont pas dues* ».

En effet, la sanction avait vocation à s'appliquer alors même qu'à l'issue du réexamen de la situation par l'administration ou le juge, les sommes réclamées pouvaient finalement s'avérer non dues. Comme il est indiqué en commentaire de la décision, un employeur ou un organisme de formation « *n'ayant pas remboursé, dans le délai fixé par l'administration, des sommes qu'il avait en réalité bien employées devait malgré tout payer l'amende, du seul fait du non-respect du délai. Le Conseil a donc jugé qu'il en résultait alors une sanction disproportionnée. [...] Il résulte de la réserve d'interprétation que dans l'hypothèse où il ne procéderait pas au remboursement dans le délai et que sa contestation aboutissait favorablement, la sanction ne pourra être appliquée qu'à hauteur des montants à rembourser réellement dus. S'il n'obtient pas gain de cause à l'issue de cette contestation, l'intéressé demeurera en revanche tenu de payer l'amende, en plus du remboursement* ».

À noter également un jugement de tribunal administratif, favorable à l'administration, rendu en 2016 dans le domaine du contrôle des opérations cofinancées par le Fonds social européen (FSE).



### 3. Les évolutions récentes en matière de contrôle de la formation professionnelle

**La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale** a modifié profondément le système de financement de la formation professionnelle continue et par voie de conséquence les objectifs du contrôle.

Tout d'abord, le passage d'une logique de dépense à une logique d'investissement a pour conséquence de supprimer la notion de dépenses imputables qui s'accompagnait d'un nombre important de règles relatives aux dépenses admises en déduction de l'obligation de dépenser. Le contrôle de l'obligation générale de formation repose désormais sur la vérification du paiement de la contribution à un organisme paritaire collecteur agréé et, prioritairement, sur le contrôle des actions conduites par les employeurs et les prestataires de formation lorsque ces actions sont financées par des fonds publics ou des fonds paritaires.

Parallèlement, l'exigence de qualité fixée par l'article L. 6316-1 du code du travail doit conduire l'État, les régions, Pôle emploi, l'Agefiph, les OPCA et les OPACIF à s'assurer plus efficacement des actions qu'ils financent réduisant ainsi les dérives qui pouvaient être constatées en matière d'exécution des formations. Cette exigence de qualité constitue un outil de vérification de la réalisation des actions de formation.

La capacité d'un organisme à dispenser des formations de qualité est appréciée par le financeur sur la base de six critères définis par le décret du 30 juin 2015 dans le cadre d'une procédure interne d'évaluation ou par la vérification que le prestataire bénéficie d'une certification ou d'un label figurant sur les listes établies par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) et disponibles à l'adresse suivante : <http://www.cnefop.gouv.fr/qualite/>.

Lorsque le prestataire de formation ne possède pas une certification qualité ou un label figurant sur les listes du CNEFOP, il doit apporter la preuve de sa capacité à respecter les critères dans le cadre des procédures internes d'évaluation mises en place par les organismes financeurs. L'ensemble du dispositif est en application depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et les financeurs publient depuis cet été leurs catalogues de référencement des OF (cf. encadré ci-dessous sur la mise en œuvre du décret qualité).

Dans ce contexte, les services de l'État examineront en 2017 les procédures et les règles d'intervention des OPCA et des OPACIF qui permettent à ces derniers de s'assurer de la capacité des OF à dispenser des actions de formation de qualité. Ils contrôleront par ailleurs auprès des organismes de formation le respect des exigences de qualité des formations qui auront été contractualisées et financées par les organismes paritaires agréés, les Régions, Pôle-emploi, l'Agefiph et l'État.

Enfin, **l'article 82 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours** a apporté des modifications aux règles relatives à la réalisation des actions de formation (article L. 6353-1 du code du travail) pour prendre davantage en compte le recours aux différentes modalités de formation et formes d'apprentissage, privilégier les parcours individuels et permettre aux OF et aux entreprises d'ajuster leur réponse pédagogique et organisationnelle aux stagiaires.

En effet, l'action de formation est mise en œuvre sur la base d'un programme qui précise, en fonction d'objectifs, le niveau de connaissances préalables requis pour suivre l'action, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mobilisés ainsi que ceux permettant de suivre l'exécution de l'action et d'en apprécier les résultats. Elle peut se dérouler en tout ou partie à distance. Elle pourra dorénavant prendre la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de formation, du positionnement, de l'évaluation et un accompagnement de la personne qui suit la formation.

Par ailleurs, pour sécuriser le financement des actions et dans un souci de clarification, les justificatifs de réalisation de l'action et d'assiduité d'une personne en formation ont été précisés à l'article D. 6353-4 du code du travail. Le contrôle de ces parcours sera applicable selon ces nouvelles modalités en 2017.

Le contrôle de ces parcours sera applicable selon ces nouvelles modalités en 2017.

### La mise en œuvre du décret qualité

L'article 8 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale oblige l'État, les régions, Pôle emploi, l'AGEFIPH ainsi que les OPCA et les OPACIF à s'assurer lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle continue et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État de la capacité des organismes de formation (OF) à dispenser des formations de qualité (article L. 6316-1 du Code du travail).

Le décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue a été publié au JO du 1<sup>er</sup> juillet 2015. La capacité d'un organisme à dispenser des formations est appréciée par le financeur, soit dans le cadre d'une procédure interne d'évaluation, soit par la vérification que le prestataire bénéficie d'une certification ou d'un label figurant sur une liste établie par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), sur la base de critères suivants fixés à l'article R. 6316-1 du code du travail :

- 1° L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé ;
- 2° L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires ;
- 3° L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation ;
- 4° La qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations ;
- 5° Les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus ;
- 6° La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

Sur le décret, un « questions / réponses » est disponible en ligne à l'adresse : <http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/reformeformationprofessionnelle/article/questions-reponses-sur-la-reforme-de-la-formation-professionnelle>.

Depuis le CNEFOP a établi la méthodologie pour procéder au référencement des labels ou certifications et publié la liste scindée en deux parties sur son site <http://www.cnefop.gouv.fr/qualite/>. Au 30 juin 2017, on comptabilisait 22 labels et certifications généralistes et 13 spécialisées.

Lorsque l'organisme de formation ne possède pas une certification qualité ou un label figurant sur ces listes, il doit apporter la preuve de sa capacité à respecter ces critères dans le cadre d'évaluations mises en place par les organismes financeurs. Pour faciliter la démarche, les OPCA et les OPACIF ont travaillé à l'élaboration de grilles communes d'évaluation des critères qualité et mis en place un outil informatique DATADOCK (<https://www.data-dock.fr/>) permettant aux OF d'apporter les preuves de respect des critères. L'ensemble du dispositif est mis en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 conformément à l'article 4 du décret. En parallèle, les Régions, Pole emploi et l'AGEFIPH ont mis en place leurs procédures.

Enfin, conformément à l'article R. 6316-2 du code du travail, les financeurs doivent publier leurs catalogues de référencement des OF qui respectent les critères. Au 31 juillet, Pole emploi, l'AGEFIPH, la quasi-totalité des OPCA, 11 FONGECIF et 3 Régions ont publiés leurs catalogues de référencement.

*Pour aller plus loin : Focus qualité des actions de formation professionnelle disponible sur le site : <http://www.centre-info.fr/telechargement-focus-qualite.html>.*

## **ANNEXES**

## 1. OPCA collecte 2017

Nom de l'organisme	PF -11	PF 11 -49	PF 50 -299	TOTAL PLAN DE FORMATION	Professionalisation	CIF CDI	CIF CDD	CPF	FPSP	TOTAL COLLECTE LEGALE	Versements conventionnels	Versements volontaires	Total collecte supplémentaire	TOTAL COLLECTE FPC
AGEFOS-PME	92 049 381 €	32 304 075 €	9 677 343 €	134 030 799 €	229 139 864 €	98 993 496 €	33 821 795 €	112 077 405 €	98 433 842 €	706 497 201 €	62 182 118 €	200 890 447 €	263 072 565 €	969 569 766 €
OPCAIM	16 446 627 €	16 590 019 €	14 596 156 €	47 632 802 €	224 313 851 €	116 002 418 €	8 326 282 €	119 708 633 €	116 093 178 €	632 077 164 €	- €	133 996 670 €	133 996 670 €	766 073 834 €
OPCALIA	20 573 890 €	13 096 647 €	9 487 745 €	43 158 282 €	156 819 082 €	78 491 588 €	18 469 434 €	82 423 538 €	77 433 359 €	456 795 283 €	9 589 852 €	177 484 379 €	187 074 231 €	643 869 514 €
UNIFAF	1 388 150 €	4 077 881 €	5 451 470 €	10 917 501 €	65 394 013 €	35 165 147 €	18 427 092 €	35 912 981 €	35 145 906 €	200 962 639 €	65 231 480 €	148 452 190 €	213 683 670 €	414 646 309 €
CONSTRUCTYS	46 307 550 €	16 387 553 €	4 863 126 €	67 558 229 €	67 401 588 €	42 692 814 €	10 116 696 €	47 549 905 €	42 729 138 €	278 048 370 €	58 803 544 €	40 331 908 €	99 135 452 €	377 183 822 €
FAFIEC	29 745 061 €	14 111 155 €	9 149 836 €	53 006 051 €	115 506 804 €	56 461 543 €	8 503 973 €	59 797 770 €	56 461 804 €	349 737 944 €	27 079 828 €	57 690 €	27 137 518 €	376 875 462 €
UNIFORMATION	12 789 465 €	9 348 848 €	5 087 073 €	27 225 386 €	85 005 555 €	42 831 036 €	21 442 863 €	44 892 548 €	38 813 573 €	260 210 961 €	102 703 950 €	13 409 578 €	116 113 528 €	376 324 489 €
OPCA TS	12 420 650 €	11 105 085 €	6 955 144 €	30 480 879 €	84 487 524 €	42 186 966 €	14 470 081 €	44 923 318 €	42 347 210 €	258 895 978 €	30 029 814 €	51 508 076 €	81 537 890 €	340 433 868 €
OPCA DEFI	4 072 810 €	4 851 882 €	6 807 294 €	15 731 986 €	86 968 702 €	46 092 752 €	6 034 084 €	47 004 284 €	46 092 113 €	247 923 922 €	5 574 833 €	65 526 316 €	71 101 149 €	319 025 071 €
FORCO	10 444 553 €	6 921 277 €	5 354 965 €	22 720 795 €	92 042 228 €	46 733 956 €	17 406 946 €	48 515 417 €	46 733 956 €	274 153 298 €	4 409 959 €	18 353 451 €	22 763 410 €	296 916 708 €
FAFSEA	23 524 096 €	6 262 400 €	3 284 632 €	33 071 128 €	44 135 035 €	14 319 072 €	29 055 274 €	19 989 428 €	17 458 225 €	158 028 162 €	3 174 772 €	125 465 647 €	128 640 419 €	286 668 581 €
OPCALIM	11 955 718 €	5 644 849 €	5 085 698 €	22 686 265 €	55 543 632 €	7 629 438 €	2 675 475 €	29 459 444 €	55 495 278 €	173 489 532 €	3 497 565 €	87 857 914 €	91 355 478 €	264 845 010 €
FAF TT	3 370 450 €	1 780 147 €	4 267 192 €	9 417 789 €	96 067 812 €	50 298 730 €	536 024 €	33 489 370 €	33 325 253 €	223 134 978 €	- €	40 765 942 €	40 765 942 €	263 900 920 €
OPCA PL	29 875 225 €	10 195 657 €	4 535 869 €	44 606 751 €	51 611 424 €	22 219 186 €	17 068 795 €	24 697 701 €	22 271 393 €	182 475 250 €	65 806 865 €	9 531 893 €	75 338 758 €	257 814 008 €
INTERGROS	17 071 501 €	9 826 999 €	4 084 189 €	30 982 689 €	49 254 966 €	23 489 741 €	4 289 858 €	25 704 279 €	23 488 598 €	157 210 131 €	99 158 €	81 472 848 €	81 572 006 €	238 782 137 €
AFDAS	8 127 002 €	4 831 202 €	3 217 140 €	43 330 462 €	41 695 140 €	20 520 282 €	21 679 504 €	24 549 496 €	20 443 256 €	172 218 139 €	16 562 239 €	23 743 702 €	40 305 941 €	212 524 081 €
OPCABAIA	2 588 306 €	821 620 €	1 892 332 €	5 302 258 €	71 682 969 €	36 309 315 €	2 983 397 €	36 502 554 €	36 310 957 €	189 091 450 €	3 596 735 €	1 003 911 €	4 600 646 €	193 692 096 €
ANFA	16 220 660 €	5 929 996 €	2 182 038 €	24 332 694 €	28 036 672 €	12 129 675 €	2 485 991 €	13 539 726 €	12 084 581 €	92 609 339 €	33 723 210 €	35 670 608 €	69 393 818 €	162 003 157 €
FAFIH	27 321 670 €	6 828 153 €	1 593 311 €	35 743 134 €	40 246 348 €	16 004 093 €	21 335 826 €	16 463 742 €	16 009 451 €	145 802 594 €	- €	11 702 607 €	11 702 607 €	157 505 201 €
OPCA 3+	2 897 042 €	2 744 911 €	2 396 398 €	8 038 352 €	21 210 551 €	11 323 205 €	1 085 895 €	11 999 699 €	11 335 991 €	64 993 693 €	2 769 527 €	39 352 279 €	42 121 806 €	107 115 499 €

sources ESF 2016 : attention sont intégrées à ce tableau la collecte intermittents et pigistes pour l'Afdas

## 2. Principaux textes publiés depuis septembre 2016

### Ministère du Travail

#### Loi :

Loi n° 2017-204 du 21 février 2017 ratifiant l'ordonnance n° 2016-1519 du 10 novembre 2016 portant création au sein du service public de l'emploi de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes

#### Ordonnance :

Ordonnance n° 2016-1519 du 10 novembre 2016 portant création au sein du service public de l'emploi de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes

#### Décrets :

Décret n° 2017-1135 du 4 juillet 2017 relatif à la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience

Décret n° 2017-1019 du 9 mai 2017 relatif à l'information de Pôle emploi de l'entrée et de la sortie de la formation professionnelle des personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi

Décret n° 2017-772 du 4 mai 2017 relatif à l'organisation de l'échange de données dématérialisées relatives à la formation professionnelle entre les organismes financeurs de la formation professionnelle, les institutions et organismes chargés du conseil en évolution professionnelle et le compte personnel de formation

Décret n° 2017-382 du 22 mars 2017 relatif aux parcours de formation, aux forfaits de prise en charge des actions de professionnalisation et aux justificatifs d'assiduité d'une personne en formation

Décret n° 2017-355 du 20 mars 2017 complétant la liste des collectivités territoriales autorisées à participer à l'expérimentation prévue à l'article 77 de 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

Décret n° 2017-273 du 2 mars 2017 relatif aux conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des préparations à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire

Décret n° 2017-267 du 28 février 2017 instituant une aide financière en faveur des jeunes apprentis

Décret n° 2017-249 du 27 février 2017 relatif aux seuils d'assujettissement aux obligations de participation au développement de la formation professionnelle continue des employeurs

Décret n° 2017-199 du 16 février 2017 relatif à l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Décret n° 2016-1999 du 30 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs

Décret n° 2016-1998 du 30 décembre 2016 fixant la liste des collectivités territoriales autorisées à participer aux expérimentations prévues aux articles 76 et 77 de 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

Décret n° 2016-1997 du 30 décembre 2016 relatif au compte personnel de formation des salariés de droit privé employés dans les collectivités territoriales

Décret n° 2016-1878 du 26 décembre 2016 relatif aux dates et aux modalités de transfert définitif des services ou parties de services de l'État chargés des compétences transférées aux régions par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Décret n° 2016-1856 du 23 décembre 2016 portant fixation du taux de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics pour la formation des bénéficiaires des contrats d'accompagnement dans l'emploi

Décret n° 2016-1721 du 13 décembre 2016 fixant les critères de prise en charge par les organismes paritaires collecteurs agréés des dépenses des établissements privés à but non lucratif habilités à recevoir des boursiers nationaux ou reconnus par l'État

Décret n° 2016-1711 du 12 décembre 2016 relatif à l'aménagement de l'apprentissage pour les travailleurs handicapés et les sportifs de haut niveau

Décret n° 2016-1539 du 15 novembre 2016 relatif à l'établissement public chargé au sein du service public de l'emploi de la formation professionnelle des adultes

Arrêtés :

Arrêté du 28 juillet 2017 fixant le montant des acomptes 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 afférente à l'année 2016, conformément aux articles L. 6331-50, L. 6331-51, L. 6331-52 du code du travail

Arrêté du 28 juillet 2017 portant enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles

Arrêté du 19 juillet 2017 prorogeant l'arrêté du 8 septembre 2003 modifié relatif au titre professionnel de peintre en décors

Arrêté du 19 juillet 2017 modifiant l'arrêté du 13 juin 2017 relatif au titre professionnel de technicien supérieur géomètre topographe option cabinet de géomètre, option entreprise de travaux publics

Arrêté du 7 juillet 2017 portant enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles

Arrêté du 22 juin 2017 prorogeant des spécialités de titre professionnel

Arrêté du 13 juin 2017 relatif au titre professionnel d'ouvrier de production horticole

Arrêté du 13 juin 2017 relatif au titre professionnel de technicien supérieur géomètre topographe option cabinet de géomètre, option entreprise de travaux publics

Arrêté du 12 juin 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 11 mai 2017 portant extension d'un avenant à un accord portant création d'un OPCA dans le secteur des transports

Arrêté du 10 mai 2017 portant nomination à la Commission nationale de la certification professionnelle

Arrêté du 4 mai 2017 relatif au titre professionnel de solier moquettiste

Arrêté du 4 mai 2017 relatif au titre professionnel de peintre en bâtiment

Arrêté du 4 mai 2017 relatif au titre professionnel de façadier-peintre

Arrêté du 3 mai 2017 relatif à la diffusion des résultats des enquêtes nationales réalisées auprès des sortants de formation en apprentissage et des sortants des formations professionnelles de lycée

Arrêté du 29 avril 2017 portant commissionnement pour effectuer des contrôles au titre de la formation professionnelle continue

Arrêté du 29 avril 2017 portant commissionnement pour effectuer des contrôles au titre de la formation professionnelle continue (Stéphanie Carrasset)

Arrêté du 29 avril 2017 portant commissionnement pour effectuer des contrôles au titre de la formation professionnelle continue (Adèle Guivarc'h)

Arrêté du 29 avril 2017 portant commissionnement pour effectuer des contrôles au titre de la formation professionnelle continue (Marie-Hélène Ruault)

Arrêté du 26 avril 2017 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 2016 conformément aux articles L. 6331-50, L. 6331-51 et L. 6331-52 du code du travail

Arrêté du 18 avril 2017 modifiant l'arrêté du 16 janvier 2017 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (PEMEP)

Arrêté du 7 avril 2017 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles

Arrêté du 7 avril 2017 modifiant l'arrêté du 21 juin 2013 portant agrément d'organismes habilités à dispenser la formation à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare

Arrêté du 4 avril 2017 relatif au titre professionnel d'aide opérateur en dépollution pyrotechnique

Arrêté du 4 avril 2017 relatif au titre professionnel d'agent de dépollution des sols

Arrêté du 3 avril 2017 relatif au titre professionnel de technicien d'études en menuiserie d'agencement

Arrêté du 28 mars 2017 relatif au titre professionnel de technicien métreur en réhabilitation de l'habitat

Arrêté du 28 mars 2017 relatif au titre professionnel de technicien métreur en réhabilitation de l'habitat (rectificatif)

Arrêté du 28 mars 2017 relatif au titre professionnel de technicien d'études du bâtiment en dessin de projet

Arrêté du 27 mars 2017 portant création du titre professionnel de technicien en économie de la construction et étude de prix

Arrêté du 23 mars 2017 relatif à la liste des établissements mentionnée à l'article D. 5424-51 du code du travail

Arrêté du 8 mars 2017 fixant le cahier des charges relatif à l'expérimentation mentionnée à l'article 74 de 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

Arrêté du 8 mars 2017 fixant les modalités spéciales d'exercice du contrôle économique et financier de l'État sur l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes

Arrêté du 7 mars 2017 relatif au titre professionnel de technicien supérieur du bâtiment en économie de la construction

Arrêté du 28 février 2017 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 2015 et aux acomptes de l'année 2016, conformément aux articles L. 6331-50, L. 6331-51 et L. 6331-52 du code du travail

Arrêté du 28 février 2017 modifiant l'arrêté du 5 décembre 2012 portant nomination à la Commission nationale de la certification

Arrêté du 23 février 2017 portant enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles

Arrêté du 22 février 2017 prorogeant l'arrêté du 16 mars 2012 relatif au titre professionnel d'opérateur en dépollution pyrotechnique

Arrêté du 20 février 2017 portant désignation de la mission du service du contrôle général économique et financier des organismes chargés de l'emploi et de la formation professionnelle pour exercer le contrôle économique et financier de l'État sur l'établissement public mentionné à l'article L. 5315-1 du code du travail

Arrêté du 14 février 2017 portant nomination au conseil d'administration de l'Etablissement public chargé de la formation professionnelle des adultes

Arrêté du 14 février 2017 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (CMAR Auvergne-Rhône-Alpes)

Arrêté du 8 février 2017 autorisant le fonds d'assurance formation du travail temporaire FAF.TT à collecter les fonds de la formation professionnelle continue dans un département d'outre-mer (La Réunion)

Arrêté du 31 janvier 2017 modifiant l'arrêté du 12 janvier 2017 relatif au titre professionnel de technicien(ne) supérieur(e) en gestion de production

Arrêté du 26 janvier 2017 relatif au titre professionnel de technicien supérieur en système d'information géographique

Arrêté du 26 janvier 2017 portant création du titre professionnel de conducteur de travaux du bâtiment et du génie civil

Arrêté du 26 janvier 2017 relatif au titre professionnel de couvreur-zingueur

Arrêté du 25 janvier 2017 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (SYNTEC)

Arrêté du 25 janvier 2017 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (FNSEA)

Arrêté du 19 janvier 2017 fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale

Arrêté du 17 janvier 2017 fixant le cahier des charges relatif à l'expérimentation mentionnée à l'article 76 de 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

Arrêté du 17 janvier 2017 prorogeant l'arrêté du 8 septembre 2003 modifié relatif au titre professionnel de poseur-installateur de menuiseries, fermetures et équipements

Arrêté du 17 janvier 2017 relatif au référentiel de certification du titre professionnel d'assistant(e) de vie aux familles

Arrêté du 16 janvier 2017 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (AIDA)

Arrêté du 16 janvier 2017 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (ASP)

Arrêté du 16 janvier 2017 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (Chambre syndicale de la haute couture)

Arrêté du 16 janvier 2017 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (PEMEP)

Arrêté du 16 janvier 2017 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (UPR PACA)

Arrêté du 16 janvier 2017 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (UIT)

Arrêté du 16 janvier 2017 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (UFIMH)

Arrêté du 16 janvier 2017 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (ADFA)

Arrêté du 16 janvier 2017 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (APALOR)

Arrêté du 16 janvier 2017 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (UNIPE)

Arrêté du 16 janvier 2017 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (FNAM)

Arrêté du 16 janvier 2017 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (MEDEF Alsace)

Arrêté du 12 janvier 2017 relatif au titre professionnel d'agent(e) de montage et de câblage en électronique

Arrêté du 12 janvier 2017 relatif au titre professionnel de Technicien(ne) supérieur(e) en automatique et informatique industrielle

Arrêté du 12 janvier 2017 relatif au titre professionnel de technicien(ne) supérieur(e) en gestion de Production

Arrêté du 11 janvier 2017 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (CRA Ile-de-France)



Arrêté du 11 janvier 2017 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (CRMA Ile-de-France)

Arrêté du 11 janvier 2017 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (CRMA PACA)

Arrêté du 4 janvier 2017 autorisant l'exécution des opérations de recettes et de dépenses nécessaires à la continuité de l'activité de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes

Arrêté du 3 janvier 2017 relatif au titre professionnel de médiateur(trice) social(e) accès aux droits et services

Arrêté du 2 janvier 2017 prorogeant l'arrêté du 1er juin 2004 modifié relatif au titre professionnel de technicien(ne) de maintenance d'engins et de matériels « machinisme agricole »

Arrêté du 30 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail

Arrêté du 27 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail

Arrêté du 27 décembre 2016 relatif aux projets de site préalables au transfert de propriété de l'État à titre gratuit aux régions d'un ou de plusieurs immeubles utilisés par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

Arrêté du 26 décembre 2016 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 22 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation en application des articles R. 6333-8 et R. 6332-20 du code du travail (FONGECIF Languedoc-Roussillon)

Arrêté du 22 décembre 2016 portant habilitation d'un organisme mentionné à l'article L. 6332-1 du code du travail à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir (AGEFOS-PME)

Arrêté du 22 décembre 2016 portant habilitation d'un organisme mentionné à l'article L. 6332-1 du code du travail à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir (AGEFOS-PME)

Arrêté du 20 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (OCTA ANIA)

Arrêté du 20 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (CMAR Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées)

Arrêté du 20 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (OCTA CNVS)

Arrêté du 16 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation en application des articles R. 6333-8 et R. 6332-20 du code du travail (FONGECIF Alsace)

Arrêté du 16 décembre 2016 portant agrément d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue (AGEFOS-PME)

Arrêté du 16 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (CMAR Pays de la Loire)

Arrêté du 16 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation en application des articles R. 6333-8 et R. 6332-20 du code du travail (FONGECIF Rhône-Alpes)

Arrêté du 16 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation en application des articles R. 6333-8 et R. 6332-20 du code du travail (FONGECIF Picardie)

Arrêté du 16 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation en application des articles R. 6333-8 et R. 6332-20 du code du travail (FONGECIF Midi-Pyrénées)

Arrêté du 16 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation en application des articles R. 6333-8 et R. 6332-20 du code du travail (FONGECIF Bourgogne)

Arrêté du 16 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation en application des articles R. 6333-8 et R. 6332-20 du code du travail (FONGECIF Languedoc-Roussillon)

Arrêté du 16 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation en application des articles R. 6333-8 et R. 6332-20 du code du travail (FONGECIF Haute-Normandie)

Arrêté du 16 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation en application des articles R. 6333-8 et R. 6332-20 du code du travail (FONGECIF Champagne-Ardenne)

Arrêté du 16 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation en application des articles R. 6333-8 et R. 6332-20 du code du travail (FONGECIF Lorraine)

Arrêté du 16 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation en application des articles R. 6333-8 et R. 6332-20 du code du travail (FONGECIF Basse-Normandie)

Arrêté du 16 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation en application des articles R. 6333-8 et R. 6332-20 du code du travail (FONGECIF Limousin)

Arrêté du 16 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation en application des articles R. 6333-8 et R. 6332-20 du code du travail (FONGECIF Franche-Comté)

Arrêté du 16 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation en application des articles R. 6333-8 et R. 6332-20 du code du travail (FONGECIF Auvergne)

Arrêté du 16 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation en application des articles R. 6333-8 et R. 6332-20 du code du travail (FONGECIF Aquitaine)

Arrêté du 16 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation en application des articles R. 6333-8 et R. 6332-20 du code du travail (FONGECIF Nord - Pas-de-Calais)

Arrêté du 16 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation en application des articles R. 6333-8 et R. 6332-20 du code du travail (FONGECIF Poitou-Charentes)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (ACTA BTP PACA)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (ADEFPA)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (ARDEFA BTP de Haute Normandie)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (BTP FORMATION Basse-Normandie)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (OCTA ADFA-BTP Aquitaine)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (CGI)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (OCTA BTP Pays de la Loire)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (ARDEFA BTP Champagne-Ardenne)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (AFA-BTP Languedoc-Roussillon)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (UNEP)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (OCTA FCD)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (APDS)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (OCTA SANTE RETRAITE PRIVE)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (CCCA-BTP)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (ACORA BTP Rhône-Alpes)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (UDIMERA)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (BTP-TA Bretagne)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (MIS'APPRENTISSAGE)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (UIC)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (AREDEFA BTP Nord-Pas-de-Calais)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (OCTA AGFB Picardie)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (AFT)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (UNICEM)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (IFBTP)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (ARPA BTP Franche Comté)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (ADEFA BTP Limousin)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (IPRA)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6242-9 du code du travail (Forma Taxe BTP Centre)

Arrêté du 15 décembre 2016 portant enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles

Arrêté du 12 décembre 2016 fixant la liste nationale des organismes habilités à percevoir des financements de la taxe d'apprentissage

Arrêté du 5 décembre 2016 modifiant l'arrêté du 9 mars 2004 modifié relatif au titre professionnel de technicien(ne) en logistique d'entrepôt

Arrêté du 4 décembre 2016 relatif au titre professionnel de responsable de petite et moyenne structure

Arrêté du 4 décembre 2016 relatif au titre professionnel de monteur/monteuse audiovisuel

Arrêté du 2 décembre 2016 relatif au titre professionnel de technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle

Arrêté du 2 décembre 2016 relatif au titre professionnel de fraiseur(se) sur machines conventionnelles et à commande numérique

Arrêté du 2 décembre 2016 relatif au titre professionnel de tourneur(se) sur machines conventionnelles et à commande numérique

Arrêté du 2 décembre 2016 relatif au titre professionnel de technicien(ne) supérieur(e) en production industrielle

Arrêté du 18 novembre 2016 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 (OPCA TRANSPORTS ET SERVICES)

Arrêté du 18 novembre 2016 portant habilitation d'un organisme 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 7 novembre 2016 portant agrément d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue (INTERGROS)

Arrêté du 7 novembre 2016 portant agrément d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue (OPCA TRANSPORTS ET SERVICES)

Arrêté du 3 novembre 2016 modifiant l'arrêté du 19 février 2004 modifié relatif au titre professionnel de vendeur(se)-conseil en magasin

Arrêté du 3 novembre 2016 relatif au titre professionnel de conseiller(ère) relation client à distance et modifiant l'arrêté du 3 juillet 2003

Arrêté du 25 octobre 2016 portant agrément d'un organisme paritaire interprofessionnel à compétence régionale pour la prise en charge du congé individuel de formation : le FONGECIF Grand Est

Arrêté du 25 octobre 2016 portant agrément d'un organisme paritaire interprofessionnel à compétence régionale pour la prise en charge du congé individuel de formation : le FONGECIF Auvergne - Rhône-Alpes

Arrêté du 25 octobre 2016 portant agrément d'un organisme paritaire interprofessionnel à compétence régionale pour la prise en charge du congé individuel de formation : le FONGECIF Aquitaine Limousin Poitou-Charentes

Arrêté du 25 octobre 2016 portant agrément d'un organisme paritaire interprofessionnel à compétence régionale pour la prise en charge du congé individuel de formation : le FONGECIF Normandie

Arrêté du 25 octobre 2016 portant agrément d'un organisme paritaire interprofessionnel à compétence régionale pour la prise en charge du congé individuel de formation : le FONGECIF Bourgogne - Franche-Comté

Arrêté du 25 octobre 2016 portant agrément d'un organisme paritaire interprofessionnel à compétence régionale pour la prise en charge du congé individuel de formation : le FONGECIF Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées

Arrêté du 25 octobre 2016 portant agrément d'un organisme paritaire interprofessionnel à compétence régionale pour la prise en charge du congé individuel de formation : FONGECIF Hauts-de-France

Arrêté du 26 octobre 2016 portant habilitation d'un organisme mentionné à l'article L. 6332-1 du code du travail à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir (AGEFOS-PME)

Arrêté du 26 octobre 2016 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 17 octobre 2016 portant agrément d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue (AGEFOS-PME)

Arrêté du 17 octobre 2016 portant agrément d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue (FORCO)

Arrêté du 7 octobre 2016 relatif au titre professionnel de technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile

Arrêté du 4 octobre 2016 relatif au titre professionnel de mécanicien(ne) de maintenance automobile

Arrêté du 4 octobre 2016 relatif au titre professionnel d'agent(e) technicien(ne) - vendeur(se) spécialisé(e) en matériels de sport

Arrêté du 28 septembre 2016 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

Arrêté du 26 septembre 2016 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles

Arrêté du 26 septembre 2016 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles

Arrêté du 21 septembre 2016 portant habilitation d'un organisme 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 15 septembre 2016 modifiant l'arrêté du 22 décembre 2015 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi

Arrêté du 15 septembre 2016 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

### **Ministère de l'éducation nationale**

#### Décrets :

Décret n° 2017-960 du 10 mai 2017 relatif aux conseillers entreprises pour l'école

Décret n° 2017-851 du 6 mai 2017 relatif aux modalités d'information des titulaires du diplôme national de licence sur les perspectives qui leur sont offertes en matière d'insertion professionnelle ou de poursuite de formation

Décret n° 2017-791 du 5 mai 2017 relatif au certificat de professionnalisation en matière de lutte contre le décrochage scolaire

Décret n° 2017-790 du 5 mai 2017 relatif à la reconnaissance de l'acquisition de blocs de compétences par les candidats préparant l'examen du brevet professionnel, du brevet des métiers d'art ou de la mention complémentaire dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience

Décret n° 2017-548 du 14 avril 2017 relatif à l'aide accordée aux personnes inscrites dans une formation labellisée par la Grande Ecole du numérique

#### Arrêtés :

Arrêté du 21 juin 2017 fixant le montant de l'aide pour l'organisation de la formation civique et citoyenne des engagés de service civique

Arrêté du 5 mai 2017 relatif à l'organisation de la formation conduisant au certificat de professionnalisation en matière de lutte contre le décrochage scolaire

Arrêté du 5 mai 2017 relatif à l'organisation de l'examen pour l'obtention du certificat de professionnalisation en matière de lutte contre le décrochage scolaire

Arrêté du 28 avril 2017 relatif aux conseillers académiques à la formation continue dans l'enseignement supérieur

Arrêté du 20 avril 2017 modifiant l'arrêté du 9 février 2017 fixant la liste des campus des métiers et des qualifications établie au titre de l'appel à projets du 13 avril 2016

Arrêté du 9 février 2017 fixant la liste des campus des métiers et des qualifications établie au titre de l'appel à projets du 13 avril 2016

Arrêté du 20 septembre 2016 modifiant l'arrêté du 12 avril 2016 fixant la liste des campus des métiers et des qualifications établie au titre de l'appel à projets du 25 février 2015

### **Ministère de l'économie**

#### Décrets :

Décret n° 2017-861 du 9 mai 2017 relatif à la qualification artisanale et au répertoire des métiers

#### Arrêtés :

Arrêté du 12 juillet 2017 portant désignation de l'autorité chargée du contrôle économique et financier du groupement d'intérêt public « Formation continue et insertion professionnelle de l'académie de Créteil »

Arrêté du 29 mars 2017 portant report de crédits (Mission « Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage »)

Arrêté du 21 novembre 2016 portant approbation de la convention constitutive du groupement d'intérêt public « Grande Ecole du numérique »

## **Ministère de l'agriculture**

### Décrets :

Décret n° 2017-283 du 2 mars 2017 relatif à la reconnaissance de l'acquisition de blocs de compétences par les candidats préparant l'examen du certificat de spécialisation agricole dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience

Décret n° 2017-274 du 1<sup>er</sup> mars 2017 relatif à la reconnaissance de l'acquisition de blocs de compétences par les candidats préparant l'examen du brevet professionnel agricole dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience

Décret n° 2017-275 du 1<sup>er</sup> mars 2017 relatif à la reconnaissance de l'acquisition de blocs de compétences par les candidats préparant l'examen du certificat d'aptitude professionnelle agricole dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience

### Arrêté :

Arrêté du 22 mai 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 l'Intérieur**

Arrêté du 11 juillet 2017 constatant le montant du droit à compensation 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 des charges nettes résultant pour les régions des transferts de compétences intervenus le 1<sup>er</sup> janvier 2015

### 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'ensemblier 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'État,
- 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, FPSP...

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'État, le conseil régional, les partenaires sociaux, et les autres principaux acteurs des politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

## 4. Sources et méthodes statistiques

Cette annexe présente successivement les sources statistiques concernant les principaux programmes publics de formation professionnelle, la méthodologie de l'estimation de la dépense globale de la formation professionnelle, les fiches de synthèse d'exploitation des principales sources d'information traitées et la définition des indicateurs utilisés.

- **Principales sources**

### Actions relevant des Régions

L'enquête Dares auprès des Conseils régionaux sur la formation professionnelle et l'apprentissage a été mise en place en 1994 (arrêté du 27 décembre 1994 en application du décret du 11 juillet 1994 relatif aux remontées de statistiques en matière de formation professionnelle par les régions). La Dares collecte annuellement, auprès des Conseils régionaux, des données financières (recettes et dépenses) et physiques (actions et bénéficiaires) sur la formation professionnelle. Les dépenses couvrent les domaines de la formation professionnelle, des formations sanitaires, sociales et artistiques, de l'apprentissage, de l'accueil, l'information et l'orientation ainsi que des études et de l'évaluation. Les résultats de cette enquête ont en particulier vocation à alimenter chaque année l'annexe budgétaire au projet de loi de finances et la publication de la Dares sur la dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

### Le dispositif général d'accompagnement en faveur des jeunes

Les statistiques sur les jeunes accueillis en mission locale et PAIO et sur le contrat d'accompagnement CIVIS, sont élaborées à partir de l'application PARCOURS 3 de suivi des jeunes. Les missions locales et les PAIO sont équipées depuis 2003 de cette application pour gérer les dossiers des jeunes accueillis, notamment ceux qui bénéficient du programme CIVIS. Cette application est utilisée quotidiennement pour la saisie des dossiers des jeunes par l'ensemble des conseillers des missions locales. Elle permet de décrire précisément les caractéristiques individuelles des jeunes, les situations qu'ils occupent sur le marché du travail, les services dont ils bénéficient.

### Les contrats de travail en alternance

#### *L'apprentissage*

Les effectifs d'apprentis en fin d'année sont fournis par le ministère de l'Éducation nationale (dispositif SIFA : système d'information sur la formation des apprentis). Le décompte par la Dares des nouveaux contrats enregistrés s'appuie sur le recensement administratif des nouveaux contrats enregistrés par les chambres consulaires. L'analyse des caractéristiques des contrats, des bénéficiaires et des employeurs utilisateurs est aussi élaborée par la Dares à partir du traitement des fichiers issus de la saisie des conventions d'embauche et de la base Ari@ne (système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage). Les éléments financiers proviennent des comptes administratifs des conseils régionaux, des données élaborées par la DGEFP et du compte de l'Éducation.

#### *Les contrats de professionnalisation*

Les informations sur le nombre et les caractéristiques de ces contrats sont élaborées par la Dares à partir du traitement des bases de données issues d'Extrapro, application qui permet le transfert des informations individuelles relatives à la nature des contrats, aux bénéficiaires et employeurs signataires, lors de la conclusion, la modification et la fin des contrats. Les éléments financiers sont obtenus à partir des États Statistiques et Financiers des Opca. Les exonérations de charges sociales sont publiées dans le rapport annuel de l'ACOSS.

### Les actions en faveur des personnes en recherche d'emploi

#### *Le suivi des stagiaires de la formation professionnelle*

Les données sur la formation des personnes en recherche d'emploi sont issues de la Base REgionalisée des STagiaires de la formation professionnelle (base BREST). Cette base est construite par la Dares à partir des fichiers de rémunération des stagiaires, soit, pour 2016 (dernière année disponible) :

Les fichiers proviennent pour 2016 :

- de Pôle emploi, qui gère la rémunération des stagiaires indemnisés par l'assurance chômage, des stagiaires non indemnisés percevant la rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE) et de ceux qui bénéficient du régime de solidarité ;

- de l'agence de services et de paiement (ASP), qui gère la rémunération ou la protection sociale des stagiaires non indemnisés par l'assurance chômage suivant une formation commandée par l'État ou par la région (hors cas cités ci-dessous), ou par un autre commanditaire (par exemple, les formations financées par l'Agefiph) ;
- des régions Auvergne, Bretagne, Haute-Normandie, Picardie et Poitou-Charentes, qui ont internalisé la rémunération de leurs stagiaires ;
- de la région Pays-de-la-Loire pour les stagiaires qui bénéficient de la protection sociale (celle-ci est gérée par l'Urssaf) ;
- de l'Afpa, qui rémunère, pour le compte de la Corse, ses stagiaires non indemnisés par l'assurance chômage ;
- de la Guadeloupe qui délègue la gestion de la rémunération à l'EPA Guadeloupe Formation ;
- de la Guyane qui verse une indemnité de formation au lieu de la rémunération ;
- de Pôle emploi Martinique qui verse la rémunération aux stagiaires pour le compte de la région.

L'unité de comptage de la base est le stagiaire et non l'individu. Une personne en recherche d'emploi peut suivre plusieurs formations dans l'année, le nombre de formations décrites est donc supérieur au nombre de personnes en recherche d'emploi formées.

Le nombre de stagiaires comptabilisés dans la base Brest peut être différent de celui qu'enregistrent directement les financeurs pédagogiques. La base Brest permet d'identifier le commanditaire de la formation. Le financeur peut être différent en cas de subvention, il peut aussi être multiple lors de cofinancements (qui ont augmenté en 2016). De plus, la base Brest permet de répartir les stagiaires selon leur région de résidence. Or, le financement provient, dans la plupart des cas, de la région où est situé l'organisme de formation. Cette information étant souvent manquante dans la base Brest, il n'est pas possible de réaliser une répartition par lieu de formation.

### **Les actions en faveur des actifs occupés**

Les informations provenaient des déclarations fiscales n°2483 pour les dépenses directes des entreprises de 10 salariés ou plus et des états statistiques et financiers des organismes paritaires collecteurs agréés.

### **Les coûts induits**

#### *La rémunération*

Les informations sont établies par la Mission du financement, du budget et du dialogue de gestion (DGEFP) à partir de l'exploitation conjointe des données de l'ASP et de l'Unédic.

#### *Les exonérations de cotisations sociales*

La principale source est constituée du rapport annuel de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

- **Le bilan économique de la formation professionnelle**

### **Les sources du bilan économique :**

- La comptabilité publique de la mission « travail et emploi » et les rapports annuels de performance (Rap) des missions « travail et emploi » et « enseignement scolaire » pour les dépenses budgétaires et les mesures fiscales de l'État à l'exception des données des dispositifs du plan de relance de 2009 et 2011 fournies par Pôle emploi afin d'être au plus près de la dépense réellement effectuée (Prime pour l'embauche d'un apprenti supplémentaire, dispositif « zéro charge » pour le recrutement d'un apprenti dans les entreprises de plus de 10 salariés, prime pour l'embauche d'un jeune en contrat de professionnalisation, contrat d'accompagnement formation et dispositif alternants).
- Le compte de l'Éducation (ministère de l'Éducation nationale) pour les dépenses d'apprentissage et l'enquête de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) pour la formation post-scolaire.
- Le compte des Greta et les chiffres clés du Cnam, pour les subventions qu'ils perçoivent de l'État au titre de la formation professionnelle continue.

- Les états statistiques que l'ASP transmet à la DGEFP, pour la rémunération des stagiaires FNE et des agréments nationaux ou déconcentrés.
- Le Secrétariat général du Comité interministériel des villes (SG-CIV) et le Réseau des écoles de la deuxième chance pour les dépenses pour les écoles de la deuxième chance.
- Les comptes de l'Unédic et de Pôle emploi pour les différentes aides et allocations versées aux demandeurs d'emploi indemnisés ou non.
- L'enquête Dares auprès des conseils régionaux pour leur intervention dans la formation continue et l'apprentissage.
- Les déclarations fiscales n°2483 pour les dépenses directes des entreprises de 10 salariés ou plus ;
- Les états statistiques et financiers des Opca pour les dépenses indirectes et les dépenses des entreprises de moins de 10 salariés.
- Données du FPSPP pour le cofinancement de l'AFDEF avec l'État.
- Données Pôle emploi pour les dispositifs des plans de relance financés par l'État et gérés par Pôle emploi.
- Le rapport sur la formation des agents de l'État de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour la formation des agents civils de l'État.
- Les comptes des écoles sous tutelle du ministère de la Défense pour la formation des militaires.
- La comptabilité publique des collectivités locales (Direction générale des finances publiques).
- Le bilan de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) pour la formation du personnel hospitalier.
- Les bilans pédagogiques et financiers (BPF) des prestataires de formation pour la dépense directe des ménages auprès des organismes de formation.
- Les données spécifiques transmises par l'Agefiph pour la formation des personnes handicapées.

### **Les autres analyses comprenant des dépenses de formation professionnelle**

#### *Les dépenses pour les politiques du marché du travail*

Élaborées annuellement par la Dares, elles recensent les dépenses ciblées en faveur du marché du travail ; son champ, défini par Eurostat, couvre « les interventions publiques sur le marché du travail visant à permettre un fonctionnement efficace de celui-ci et à corriger des déséquilibres, et qui peuvent être distinguées d'autres interventions plus générales de la politique de l'emploi dans la mesure où elles agissent de façon sélective en favorisant des groupes particuliers sur le marché du travail ». Une partie des dépenses de formation professionnelle constitue une composante de la politique active de l'emploi, principalement les actions en faveur des demandeurs d'emploi et des jeunes en première insertion. Les exonérations de cotisations sociales associées aux contrats de travail en alternance ne sont incluses qu'à hauteur des trois quarts environ (les aides à l'embauche d'apprentis ne sont prises en compte que pour les jeunes des plus bas niveaux de qualification).

#### *Le Compte de l'éducation*

Élaboré par la Direction des Études, de la Prospective et de la Performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale, ce compte mesure l'effort consenti par la collectivité nationale pour le fonctionnement et le développement du système éducatif en France métropolitaine (y compris l'apprentissage). Il ne retient pas les exonérations de charges sociales ni la rémunération perçue par les stagiaires durant leur formation.

- **Principaux traitements ou fichiers concernant la formation professionnelle**

### **L'observation des organismes de formation : la déclaration d'activité et le bilan pédagogique et financier**

Aucune condition juridique particulière n'est imposée pour exercer une activité de formation professionnelle continue. Néanmoins, outre le respect d'une comptabilité et d'une réglementation spécifiques, les organismes de formation sont soumis à certaines obligations administratives dont la déclaration d'activité et le bilan pédagogique et financier (articles L.6351-1 et L.6352-11 du nouveau code du travail).

Depuis 2003, chaque organisme réalisant effectivement des actions de formation professionnelle, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience visées à l'article L.6313-1 du code du travail doit souscrire une déclaration d'activité. Il effectue cette déclaration dès la conclusion de la première convention ou du premier contrat de formation professionnelle avec des tiers. La déclaration devient caduque si aucune activité de formation n'a été déclarée. S'il souhaite de nouveau réaliser des actions de formation, il doit procéder à une nouvelle déclaration d'activité et apparaître en tant que nouvel organisme de formation. La déclaration d'activité remplace la déclaration d'existence.

Qu'il exerce son activité de formation continue à titre principal, à titre accessoire ou en situation de sous-traitance, tout prestataire doit établir chaque année un bilan pédagogique et financier. Les bilans pédagogiques et financiers comportent trois parties. La première sert à identifier l'organisme. La deuxième aborde son activité annuelle sous l'aspect financier. Elle renseigne d'une part sur les ressources qui résultent de conventions de formation avec des commanditaires privés ou publics ou de contrats avec des particuliers ; elle renseigne d'autre part sur les charges de l'organisme. La troisième partie concerne les stagiaires accueillis et les heures de formation.

Dans les bilans pédagogiques et financiers, le vocable « formation » recouvre un champ plus large que son acception courante. Il intègre notamment des prestations d'évaluation ou d'accompagnement, comme l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou les bilans de compétence. Dans leur forme actuelle, les bilans pédagogiques et financiers ne permettent pas d'isoler la formation proprement dite des prestations d'évaluation et d'accompagnement.

Les bilans sont collectés par les services régionaux de contrôle des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (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 (FPSP) afin de financer des actions pour des publics prioritaires.

La mutualisation est obligatoire pour les entreprises de moins de 10 salariés, mais les entreprises de 10 salariés ou plus peuvent déduire certaines dépenses directes de formation de leur obligation au titre du plan de formation. Lorsque l'entreprise a cotisé auprès d'un organisme collecteur, ce dernier peut payer directement le prestataire de formation ou rembourser à l'entreprise les montants payés par l'entreprise. Par ailleurs, certains organismes sont agréés pour la formation continue des non-salariés.

Chaque entreprise est tenue de déposer en double exemplaire auprès des services fiscaux une déclaration (n° 2483) qui retrace la façon dont elle s'est acquittée de son obligation. L'un des exemplaires est transmis pour traitement aux services en charge du contrôle de la formation professionnelle.

Tous les bordereaux sont intégralement saisis. Leur fiabilité est contrôlée. Ils sont ensuite exploités par le CEREQ.

Outre les dépenses de formation des entreprises, les résultats élaborés annuellement au niveau national portent sur quatre indicateurs : le taux de participation financière, la proportion de salariés ayant bénéficié de stages, l'effort physique de formation (nombre d'heures-stagiaires divisé par le nombre de salarié) et la durée moyenne des stages. Ils sont produits selon cinq classes de tailles (de 10 à 19 salariés, 20 à 49 salariés, 50 à 499 salariés, 500 à 1 999 salariés et plus de 2 000 salariés) et par secteurs d'activité économique (NAF 60 et NAF 17).

### Les états statistiques et financiers relatifs à l'activité des Opca et des FAF de non-salariés

Chaque organisme collecteur a l'obligation de transmettre chaque année, avant le 31 mai suivant l'année civile considérée, au ministre chargé de la formation professionnelle (DGEFP-sous-direction des politiques de formation et du contrôle) un état comportant des renseignements statistiques et financiers relatifs à son activité (l'article R.6332-30 du code du travail).

Cet état statistique et financier (ESF) est constitué d'informations permettant de suivre le fonctionnement de ces organismes et d'apprécier l'utilisation, par dispositifs (professionnalisation, plan de formation des entreprises (+ et - 10 salariés) et congé individuel de formation CDI et CDD), des fonds collectés auprès des entreprises. Le contenu de l'ESF est élaboré par les services de l'État en fonction de la législation en vigueur.

Le portail disponible sur [mesdemarches.emploi.gouv.fr](http://mesdemarches.emploi.gouv.fr), qui remplace PACTOLE depuis 2017 (Portail des Applications du Contrôle et de Télédéclaration des Organismes COLLECTeurs), permet l'échange entre les organismes collecteurs et les services de l'État des formulaires qui composent l'ESF.

Chaque organisme télécharge via le portail les formulaires à renseigner concernant son activité, et retourne ensuite ces formulaires complétés grâce à cette application à fins de contrôle et d'exploitation par les services de l'État.

- **Définition des indicateurs utilisés**

#### Rappel des définitions

*Une action de formation* (en centre de formation ou en entreprise) se définit comme étant une action satisfaisant simultanément aux deux critères suivants :

- l'action comporte une communication entre stagiaire et formateur qui vise un transfert de connaissances (au sens de savoir, d'instruction, d'ensemble d'informations, dont la détention assure une compétence précise) ;
- la formation repose sur des objectifs, un programme, des moyens pédagogiques (humains ou matériels) et un dispositif permettant de suivre l'exécution du programme et d'en apprécier les résultats.

#### Indicateurs physiques et financiers

##### *Flux d'entrée*

Nombre d'individus entrés en formation au cours des douze mois de référence.

##### *Effectifs rémunérés*

Ensemble des individus ayant suivi au moins une formation pendant laquelle ils ont été rémunérés et ce au cours des douze derniers mois considérés, année civile ou campagne.

##### *Heures-stagiaires*

Le nombre total d'heures-stagiaires se calcule comme le produit de l'effectif en formation et de la durée moyenne de chaque action (en centre de formation ou en entreprise), et ce au cours des douze derniers mois considérés (année civile ou campagne).

##### *Coût de fonctionnement*

Somme des montants versés aux organismes de formation pour la réalisation d'actions de formation, au cours des douze derniers mois considérés (année civile ou campagne), hors rémunération des stagiaires.

## 5. Glossaire des principaux sigles

### A

**AAH** : Allocation aux adultes handicapés  
**Accre** : Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise  
**ACI** : Atelier et chantier d'insertion  
**Acsé** : Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances  
**Adec** : Action de développement de l'emploi et des compétences  
**ADFEF** : Allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation  
**AER** Allocation équivalent retraite  
**AES** : Attestation d'entrée en stage  
**AFA** : Action de formation alternée  
**Afaf** : Aide aux frais associés à la formation  
**AFC** : Action de formation conventionnée  
**Afpa** : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes  
**AFPR** : Action de formation préalable au recrutement  
**Agecif** : Association pour la gestion des congés individuels de formation  
**Agefiph** : Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées  
**AI** : Allocation d'insertion  
**AI** : Association intermédiaire  
**AIS** : Attestation d'inscription en stage  
**Anact** : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail  
**ANFH** : Association nationale pour la formation hospitalière  
**ANI** : Accord national interprofessionnel  
**ANLCI** : Agence nationale de lutte contre l'illettrisme  
**Apec** : Association pour l'emploi des cadres  
**APT** : Autorisation provisoire de travail  
**Aract** : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail  
**ARE** : Allocation d'aide au retour à l'emploi  
**Aref** : ARE-Formation  
**ARF** : Association des Régions de France  
**ASP** : Agence de services et de paiement  
**ASR** : Allocation spécifique de reclassement  
**ASS** : Allocation de solidarité spécifique  
**ATA** : Allocation temporaire d'attente

### B

**BCA** : Bilan de compétences approfondi  
**Biaf** : Bordereau individuel d'accès à la formation  
**BPEL** : Bilan de prescription et d'évaluation linguistique

### C

**Caces** : Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité  
**CAE** : Contrat d'accompagnement dans l'emploi  
**CAE-DOM** : Contrat d'accès à l'emploi-DOM  
**CAF** : Contrat accompagnement formation  
**CAI** : Contrat d'accueil et d'intégration  
**Carif** : Centre d'animation, de recherche et d'information sur la formation  
**CBC** : Congé de bilan de compétences  
**CCREFP** : Comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle  
**CDAPH** : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées  
**CDEI** : Commission départementale de l'emploi et de l'insertion  
**CDIAE** : Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique  
**CDPI** : Contrat de développement professionnel intérimaire

**CDDT** : Centre de distribution de travail à domicile  
**CDVA** : Conseil du développement de la vie associative  
**CEC** : Contrat emploi consolidé  
**Cedefop** : Centre européen pour le développement de la formation professionnelle  
**CEP** : Contrat d'études prospectives  
**CES** : Contrat emploi solidarité  
**Cése** : Comité économique et social européen  
**Ceséda** : Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile  
**CESR** : Conseil économique et social régional  
**CET** : Compte épargne temps  
**CEP** : **Conseiller en évolution professionnelle**  
**CFA** : Centre de formation d'apprentis  
**CHSCT** : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  
**CIBC** : Centre interinstitutionnel de bilan de compétences  
**CICC** : Commission interministérielle de coordination de contrôle sur les Fonds structurels  
**CIE** : Contrat initiative emploi  
**CIF** : Congé individuel de formation  
**CIF-CDD** : Congé individuel de formation de contrat à durée déterminée  
**CIO** : Centre d'information et d'orientation  
**Cipi** : Contrat d'insertion professionnelle intérimaire  
**Cippa** : Cycle d'insertion professionnelle par alternance  
**Civis** : Contrat d'insertion dans la vie sociale  
**CJCE** : Cour de justice des communautés européennes  
**CNCP** : Commission nationale de la certification professionnelle  
**CNE** : Conseil national de l'emploi  
**CNFPT** : Centre national de la fonction publique territoriale  
**CNFPTLV** : Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie  
**CNI** : Certificat de navigation sur internet  
**Cnil** : Commission nationale de l'informatique et des libertés  
**Code** : Comité départemental de l'emploi  
**COE** : Conseil d'orientation pour l'emploi  
**COM** : Contrat d'objectifs et de moyens  
**Copacif** : Comité paritaire des congés individuels de formation  
**Copafor** : Comité national paritaire pour la coordination et le développement de la formation professionnelle continue des salariés de l'artisanat  
**Copire** : Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi  
**Cotorep** : Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel  
**CPC** : Commissions paritaires consultatives  
**CPE** : Commissions paritaires de l'emploi  
**CPF** : **Compte personnel formation**  
**CPNE** : Commission paritaire nationale pour l'emploi  
**CPNEFP** : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle  
**CPNFP** : Comité paritaire national de la formation professionnelle  
**CPRDFP** : Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles  
**CQP** : Certificat de qualification professionnelle  
**CRDS** : Contribution au remboursement de la dette sociale  
**CRIS** : Cellules régionales interservices  
**CSG** : Contribution sociale généralisée  
**CTP** : Contrat de transition professionnelle  
**CUIO** : Cellule universitaire d'information et d'orientation  
**CVAE** : Congé pour validation des acquis de l'expérience



**D**

**Dares** : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques  
**DE** : Demandeur d'emploi  
**DGAFP** : Direction générale de l'administration et de la fonction publique  
**DGEFP** : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle  
**DIF** : Droit individuel à la formation  
**DIF-CDD** : Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée  
**DIO** : Délégué à l'orientation et à l'information  
**Direccte** : 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 diplômés

**Nacre** : Nouvel accompagnement à la création et reprise d'entreprise

**O**

**Octa** : Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage

**Ofii** : Office français de l'immigration et de l'intégration

**Ofpra** : Office français de protection des réfugiés et apatrides

**OMA** : Organisme mutualisateur agréé

**Opacif** : Organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation

**O pca** : Organisme paritaire collecteur agréé

**Oref** : Observatoire régional de l'emploi et de la formation

**P**

**Pacte** : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière, et de la fonction publique de l'État

**PAIO** : Permanence d'accueil, d'information et d'orientation

**PDPIE** : Plan départemental pluriannuel pour l'insertion et l'emploi

**PIJ** : Projet initiative jeune

**Plie** : Plan local pour l'insertion et l'emploi

**PO** : Programme opérationnel

**POE** : Préparation opérationnelle à l'emploi

**PPAE** : Projet personnalisé d'accès à l'emploi

**PRAFP** : Programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle

**PRDFP** : Plan régional de développement des formations professionnelles

**PRC** : Point relais conseil

**R**

**RAC** : Régime d'assurance chômage

**RAEP** : Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

**RGPP** : Révision générale des politiques publiques

**RFPE** : Rémunération formation de Pôle emploi

**RLH** : Reconnaissance de la lourdeur du handicap

**RMA** : Revenu minimum d'activité

**RMI** : Revenu minimum d'insertion

**RNCP** : Répertoire national des certifications professionnelles

**RQTH** : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

**RSA** : Revenu de solidarité active

**RSP** : Régime public de rémunération des stagiaires (ou Rémunération des stagiaires du régime public)

## **S**

**SCV** : Service civil volontaire

**SEE** : Stratégie européenne pour l'emploi

**Sgar** : Service général des affaires régionales

**SIO** : Session d'information et d'orientation

**SJR** : Salaire journalier de référence

**SPE** : Service public de l'emploi

**SRC** : Service régional du contrôle de la formation continue

## **U**

**UTDIRECCTE** : Unité territoriale de la Direccte (ex-DDTEFP)

## **V**

**VAE** : Validation des acquis de l'expérience

**VAP** : Validation des acquis professionnels

**VES** : Validation des études supérieures