

ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

FORMATION
PROFESSIONNELLE



Ont contribué à la rédaction du document :

- La Délégation générale à la formation professionnelle (DGEFP)
- La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
- La Direction générale de l'offre de soins (DGOS)
- Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)
- La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
- La Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO)
- Le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)

TABLE DES MATIÈRES

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 L'accès des entreprises à la formation, un enjeu majeur pendant et après la crise.....	7
1.2. Le compte personnel de formation (CPF), un droit d'initiative individuelle à la formation renforcé dans le cadre du plan de relance.....	8
1.3 L'alternance, plus que jamais une priorité.....	10
1.4. le CEP première année de mise en œuvre du dispositif dans le cadre du marché public	12
1.5. L'investissement dans les compétences dans le cadre du Grand plan d'investissement 2017-2022	13
1.6. Les acteurs au niveau national	13
1.7 La territorialisation des mesures du plan de relance : le rôle des acteurs au plan régional	15
2. Le financement par l'État (mission Travail et Emploi) de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2021	16
La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage	25
1. La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2018	26
1.1. L'effort global de formation (hors dépense directe des entreprises) est stable en 2018 par rapport à 2017	26
1.2. La dépense intermédiée des entreprises est en hausse en 2018 par rapport à 2017.	27
1.3. La dépense des régions est en baisse en 2018 par rapport à 2017.	28
1.4. Les dépenses de l'État sont en légère augmentation.	29
1.5. Après un effort soutenu en 2016 et 2017 suite au Plan « 500 000 formations supplémentaires », les dépenses de Pôle emploi et de l'Unédic sont en retrait en 2018.	30
1.6. Les dépenses de formation de la fonction publique sont en légère hausse.....	31
1.7. La dépense globale de formation évolue de manière variable selon le type de public.	32
Les financeurs de la formation professionnelle	39
1. Le financement des régions	40
1.1. Les dépenses globales	40
1.2. Les dépenses des régions pour la formation professionnelle continue.....	41
1.3. Les dépenses des conseils régionaux pour l'apprentissage	42
1.4. Les dépenses des régions pour les formations sanitaires et sociales.....	43
2. Les entreprises et les partenaires sociaux	44
2.1. La participation des employeurs à la formation de leurs salariés.....	44
2.2. L'activité des opérateurs de compétences et organismes de régulation.....	45
2.3. La taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage	55
2.4. L'Unédic	58
3. Les employeurs publics pour leurs agents	59
3.1. Les agents de l'État	59
3.2. Les agents territoriaux	60
3.3. Les agents hospitaliers	61
4. Les financements européens	64
4.1. Le Fonds social européen (FSE) et ses objectifs structurels	64
4.2. Les programmes européens	64
4.3. Niveau d'exécution des programmes 2014-2020 au 31 décembre 2019.....	66
4.4. Le programme communautaire d'action en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie.....	67

Les interventions en matière de formation professionnelle	69
1. Les dispositifs	70
1.1. Les jeunes	70
1.2. Les salariés	89
1.3. Les agents publics	97
1.4. Les professions non salariées	111
1.5. Les personnes en recherche d'emploi	113
1.6. Les publics spécifiques	123
2. La sécurisation des parcours	125
2.1. L'orientation	125
2.2. La politique de certification professionnelle	129
2.3. La validation des acquis de l'expérience	132
Les organismes de formation	137
1. Les prestataires de formation continue en 2017	138
1.1. Présentation générale	138
1.2. Des organismes de formation principalement privés	139
1.3. La sous-traitance est principalement le fait des organismes privé à but lucratif	139
1.4. Le nombre de stagiaires formés continue d'augmenter	139
1.5. Les formations certifiantes sont stables en 2018	140
2. Les principaux prestataires	142
2.1. L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)	142
2.2. Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)	143
2.3. Les groupements du second degré public (GRETA)	144
Le contrôle de la formation professionnelle	147
1. Présentation du champ d'intervention des services de contrôle des DIRECCTE / DIECCTE et de la DGEFP	148
1.1. Champ du contrôle de la formation professionnelle	148
1.2. Les services de l'État en charge du contrôle	149
1.3. Les procédures de contrôle	149
2. Programmes de contrôles et bilans	150
2.1. Contrôle des acteurs de la formation professionnelle	150
2.2. Contrôle de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)	152
2.3. Contrôle d'opérations cofinancées par le Fonds social européen	153
2.4. Traitement du contentieux	154
3. La réforme de la formation professionnelle et la démarche qualité	155
ANNEXES	157
1. OPCO collecte 2020	158
2. Principaux textes publiés depuis septembre 2018	159
3. Principales instances de la formation professionnelle	166
4. Sources et méthodes statistiques	168
5. Glossaire des principaux sigles	173

Les orientations, crédits et lois de finances

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

Un paysage de la formation professionnelle profondément impacté par la crise sanitaire

La France, comme tous les pays du monde, a subi les effets de la pandémie de la COVID-19. Cette situation a entraîné des conséquences économiques immédiates et inédites pour tous les acteurs de la formation professionnelle au moment où s'achevait, au cours de l'année 2020, la mise en œuvre de la réforme de la formation portée par la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel.

En effet, comme presque tous les secteurs d'activités, le secteur de la formation professionnelle a été touché par cette crise et les perturbations engendrées sur l'activité des entreprises dues au confinement et la fermeture des établissements de formation aux usagers. Dans le même temps, les acteurs de la formation se sont adaptés et la poursuite des activités pédagogiques s'est également immédiatement imposée comme une réponse à la situation de crise et de confinement et s'annonce comme un des moyens les plus efficaces pour relancer et transformer l'économie nationale, tout en sécurisant le parcours professionnel des personnes.

Un nouveau système de formation professionnelle continue immédiatement éprouvé par la crise sanitaire

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel a simplifié et modifié les modalités d'accès aux différents dispositifs de la formation professionnelle. À ce titre, l'année 2020 actait la transformation de nombreux points clés du système avec notamment la mobilisation directe du compte personnel de formation par le bénéficiaire, le cas échéant dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, la gestion et le financement des contrats d'apprentissage par les opérateurs de compétences, nouveaux organismes issus de la réforme.

Par ailleurs, la certification qualité des prestataires d'actions concourant au développement des compétences rendues obligatoire par la loi du 5 septembre 2018 (article 6) dès lors qu'ils sont financés sur fonds publics ou mutualisés a été reportée au 1^{er} janvier 2022. En effet, la crise sanitaire a durement éprouvé les organismes de formation qui ont dû se mobiliser pour mettre en place une continuité pédagogique pour leurs stagiaires (E-learning) suite à l'obligation de fermeture de leurs établissements. Pour les organismes certificateurs et instances de labellisation, la situation sanitaire ne permettait plus de réaliser des audits sur place. Par conséquent, l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 a été suivie de mesures d'application, notamment un décret n° 2020-894 du 20 juillet 2020 et un arrêté du 24 juillet 2020, permettant d'assouplir les modalités d'audit des organismes de formation sur l'année 2020 et de tirer toutes les conséquences du report de l'obligation au 1^{er} janvier 2022. À titre d'exemple, les audits à distance sont possibles sur l'année 2020 et les certifications obtenues en 2019 et 2020 ont une durée de validité de 4 ans au lieu de 3 ans.

Ces mesures s'appliquent aux organismes de formation et par voie de conséquence aux centres de formation des apprentis (CFA) que la réforme de 2018 a inclus dans le périmètre des prestataires d'actions concourant au développement des compétences qui doivent se déclarer auprès du Préfet de région (déclaration d'activité).

Dans le cadre de ses missions nationales de service public, et afin de répondre aux besoins de cours à distance, l'Afpa a été sollicitée afin de mettre à disposition des CFA, via sa plateforme pédagogique, un accès à des contenus pédagogiques et à des outils d'échange et de travail. L'Afpa a également mis à disposition de tous les organismes de formation douze MOOC.

Concernant la politique de certification professionnelle, la crise sanitaire a nécessité l'adaptation des règles relatives à la délivrance des diplômes, titres et autres certifications, afin de respecter les mesures sanitaires. Pour les diplômes de l'éducation nationale (CAP, baccalauréat professionnel, brevet professionnel, BTS...) et du ministère de l'agriculture, les épreuves terminales ont été remplacées par une évaluation sous forme de contrôle continu. Pour les titres professionnels du ministère du travail, il a été mis en place des mesures réglementaires transitoires afin d'assouplir les modalités d'examen et fluidifier l'organisation des sessions. Un bilan sera fait fin 2020 afin de voir quelles mesures réglementaires de simplification pourraient être mises en place de manière pérenne. Une expérimentation a également été lancée afin d'évaluer les modalités de mise en œuvre d'une évaluation à distance dans le cadre des sessions d'examen des titres professionnels.

1.1 L'accès des entreprises à la formation, un enjeu majeur pendant et après la crise

Pour faire face à l'épidémie du Coronavirus Covid-19, le Gouvernement a mis en place dès le mois de mars 2020, des mesures inédites de soutien aux entreprises et aux salariés pour leur formation, qui continuent aujourd'hui d'être mobilisées.

Ainsi les conséquences économiques de la crise sanitaire du Covid-19 ont conduit à une mobilisation sans précédent des services de l'État au niveau central et déconcentré pour encourager et accompagner la mise en place de projets de formation dans des volumes importants et des délais rapides. C'est dans ce contexte que le FNE-formation a été fortement mobilisé et renforcé de manière temporaire afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle et soutenir les démarches en faveur du développement des compétences, qui seront au cœur de la relance dans l'après crise.

Le Fonds national de l'emploi (FNE)-formation est un dispositif dédié à la formation des salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée. Il consiste en une prise en charge par l'État d'une partie des coûts pédagogiques du projet de formation afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations liées aux mutations économiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels consécutifs aux évolutions technologiques, organisationnelles ainsi qu'aux modifications des conditions de production.

Afin d'étendre sa capacité d'intervention, le dispositif a connu trois évolutions majeures : l'élargissement du périmètre des entreprises éligibles, le soutien aux formations des salariés placés en activité partielle, l'augmentation du niveau de prise en charge des coûts pédagogiques. En contrepartie des aides de l'État, l'employeur doit s'engager à maintenir dans l'emploi le salarié formé pendant toute la période de la convention. Les actions de formation éligibles sont celles prévues aux 1°, 2° et 3° de l'article L.6313-1 du code du travail dont celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1, réalisées à distance notamment dans le cadre du plan de formation, à l'exception des formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur et des formations par apprentissage ou par alternance. La formation doit permettre au salarié de développer des compétences et renforcer son employabilité, quel que soit le domaine concerné.

Mis en place par les DIRECCTE ou par les Opérateurs de compétences sur délégation, au 1^{er} octobre, 108 613 dossiers de formation reçus des entreprises ont permis à plus de 230.000 salariés de partir en formation pour près de 4 millions d'heures réalisées. Outre la mobilisation de tous les acteurs, l'un des facteurs de succès de la mesure a été la simplification introduite par la loi du 5 septembre 2018 sur l'action de formation, définie comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » et concourant au développement des compétences, pouvant être réalisée en tout ou partie à distance ou en situation de travail. Les formations en mode présentiel ont été réintroduites à compter du 2 juin 2020.

Enfin, au titre de l'année 2020, le calendrier de versement des contributions par les entreprises assujetties a été aménagé, pour tenir compte des conséquences économiques du COVID-19.

Ainsi, une tolérance de versement par les entreprises des contributions de la formation professionnelle pour le 1^{er} acompte relatif à la masse salariale de 2020 jusqu'au 15 avril a été admise et la date du versement du solde de la taxe d'apprentissage a été reportée du 1^{er} juin 2020 au 1^{er} juillet 2020. Un projet de décret relatif aux mesures d'urgence prévoit d'instaurer un décalage du versement du second acompte du 15 septembre au 31 octobre 2020 pour les entreprises de 11 salariés et plus. Il prévoit également un mécanisme de prise en compte des versements effectués par les entreprises au titre du premier acompte afin de limiter les effets de trop perçu.

Afin de redresser rapidement et durablement l'économie française, un plan de relance exceptionnel de 100 milliards d'euros a été décidé par le gouvernement autour de 3 volets principaux : l'écologie - l'objectif stratégique de ce plan - pour accompagner la transition vers une économie plus verte et durable, la compétitivité pour donner aux entreprises les conditions les plus favorables pour développer leurs activités et ainsi préserver l'emploi des salariés, et la cohésion pour garantir la solidarité entre les générations, entre les territoires, et entre tous les Français.

L'accès aux compétences par la formation s'inscrit dans le volet compétitivité. Il concerne l'ensemble des entreprises, y compris les TPE et PME. Il s'agira d'investir sur les secteurs stratégiques de la santé, de la transition écologique et de la transformation numérique et d'accompagner les entreprises en reconversion.

Ainsi, le dispositif du FNE –formation sera maintenu : il est prévu une mobilisation de 1Md d'euros pour la période 2020-2021 pour le financement d'actions de formations.

En complément, inscrite au cœur du plan de relance afin de couvrir toutes les situations, l'activité partielle de longue durée (APLD) est mise en place pour aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire COVID-19 avec pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés.

C'est le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 qui a installé le nouveau dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD). Ce dispositif permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation. Son accès est conditionné à la signature d'un accord collectif.

L'APLD a vocation à prendre le relais du dispositif d'activité partielle qui avait été mis en place en urgence et qui, au plus fort de la crise, a protégé plus de 9 millions de salariés.

1.2. Le compte personnel de formation (CPF), un droit d'initiative individuelle à la formation renforcé dans le cadre du plan de relance

Le rôle désormais central du compte personnel de formation (CPF), qui s'était fortement développé depuis sa création en 2014, est réaffirmé par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui offre à chaque actif des droits effectifs, individuels et universels lui permettant de se former et d'acquérir des compétences quelle que soit sa situation de départ et de décider de son propre avenir professionnel.

Ainsi, le droit et le système d'accès à la formation sur initiative individuelle est unifié avec un compte personnel de formation qui rapproche le CPF antérieur (géré par les OPCA pour les salariés) et le congé individuel de formation (CIF) financé par les FONGECIF et les OPACIF nationaux. Le CPF est désormais comptabilisé non plus en heures mais en euros et est crédité de 500 euros par an pour les salariés à temps plein dans la limite de 5 000 euros et une mobilisation particulière du compte personnel de formation est prévue pour le financement d'actions de formation certifiantes permettant de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Les publics les plus fragiles s'appuieront sur des droits renforcés, l'alimentation du CPF étant portée pour les salariés les moins qualifiés, de niveau inférieur ou égal à V (CAP), à 800 euros dans la limite de 8 000 euros, qui permettront de concrétiser l'objectif d'acquisition d'un niveau supplémentaire de qualification au cours de la vie professionnelle.

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

Le périmètre des formations accessibles avec le CPF est par ailleurs élargi à tous les diplômes et titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et des certifications ou habilitations inscrites au répertoire spécifique qui s'est substitué à l'« inventaire ».

La Caisse des dépôts et consignations (CDC) est devenue le seul organisme gestionnaire du CPF à partir du 1^{er} janvier 2020. Les titulaires du CPF peuvent désormais à travers une application numérique, choisir leur formation sans intermédiaire.

Les demandeurs d'emploi (DE) peuvent également, via l'application ou du site « MonCompteFormation », mobiliser directement leur conseiller Pôle emploi par une procédure dématérialisée, pour effectuer une demande de complément de financement sous forme d'Aide Individuelle à la Formation (AIF), si leurs droits sont insuffisants. Plus de 24 000 dossiers de DE ont déjà été déposés à ce jour, et plus de 11 000 dossiers ont déjà été acceptés.

Enfin, depuis le 3 septembre, la possibilité d'abonder le CPF a été également élargie aux 2 millions d'entreprises et aux autres opérateurs du service public de l'emploi et de la formation, comme les régions. A titre d'exemple, au sein d'une entreprise ou d'un groupe, le CPF permet de co-construire le parcours de formation du salarié par l'apport d'une dotation complémentaire de l'employeur. Celui-ci permet ainsi à l'entreprise de mobiliser le CPF de tout ou partie de ses salariés, sous réserve du consentement de ces derniers. Il faut, d'autre part saluer certaines régions « pilote » qui sont d'ores et déjà mobilisées pour s'inscrire dans le dispositif CPF et répondre à l'urgence sanitaire et économique des territoires. À ce titre, le plan de relance « 1 jeune, 1 solution » présenté en juillet dernier, inscrit le CPF comme l'une des mesures phare pour accompagner les jeunes de 16-25 ans avec, notamment, par la promotion de nouvelles formations qualifiantes sur les secteurs et les métiers d'avenir pour sortir de la crise de la Covid-19.

Il est à noter que le CPF, durant la période de confinement, a joué son rôle d'amortisseur de crise dans le cadre de la politique de l'emploi. Avec le développement des formations à distance, la chute d'activité du CPF a été limitée puisque nous sommes passés d'un flux de 20 000 inscriptions par semaine au début de la crise à 8 000 à la fin, cela grâce au doublement des offres des formations à distance. Le CPF, a également permis d'éviter des difficultés de trésorerie en

payant les factures des organismes de formation à 7 jours au lieu de 30 tout en permettant aux stagiaires, l'utilisation de la clause de force majeure en cas d'annulation tardive.

Par ailleurs, une modalité particulière d'utilisation du CPF – le CPF de transition professionnelle –, instaurée par la loi du 5 septembre 2018 permet de financer des formations certifiantes, plus longues pour des salariés souhaitant changer de métier ou de profession. Dans ce cadre, un congé spécifique est possible avec une prise en charge des coûts pédagogiques et des rémunérations inspirée du congé individuel de formation dont les dispositions ont été abrogées.

Mis en place de façon transitoire en 2019 par les Opacifs et Fongecifs, le CPF de transition professionnelle est désormais mis en œuvre par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales, également appelées associations Transitions Pro, qui se sont substituées aux Fongecif à compter du 1er janvier 2020.

Deux décrets ont précisé le cadre réglementaire applicable aux commissions paritaires et au financement des projets de transition professionnelle.

Ainsi, une commission paritaire interprofessionnelle régionale, composée de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs est agréée dans chaque région par l'État. Dans le cadre de sa mission d'examen des demandes de prise en charge financières des projets de transition professionnelle, l'association Transitions Pro apprécie la cohérence du projet de transition professionnelle destiné à permettre de changer de métier ou de profession, la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés à l'issue de l'action de positionnement préalable et les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région concernée (article D. 6323-14). Lorsque les demandes de prise en charge qui lui sont présentées ne peuvent être toutes simultanément satisfaites, la commission paritaire est admise à déterminer certaines catégories d'actions et de publics prioritaires.

L'ordre de priorité est fixé par chaque commission au regard des spécificités de son territoire, dans le respect des analyses effectuées dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle élaboré par la région et du référentiel de priorités dans la satisfaction des demandes de prise en charge établi par l'institution publique nationale France compétences.

Lorsque l'association Transitions Pro régionale accepte la prise en charge d'un projet de transition professionnelle, elle assure le financement des frais pédagogiques et des frais de validation des compétences et des connaissances liées à la réalisation de l'action de formation, des frais annexes, de la rémunération du salarié et les cotisations de sécurité sociale et des charges légales et conventionnelles afférentes à cette rémunération.

Lors de la période de confinement, de nombreuses sessions de formation ont été annulées. Les règles de prise en charge des stagiaires en projet de transition professionnelle ont été adaptées afin de sécuriser les salariés en formation. Ainsi, pendant la période de confinement, lorsque l'organisme de formation était dans l'impossibilité d'organiser l'accueil des stagiaires ou d'organiser la formation à distance, les associations Transitions pro ont maintenu la rémunération des stagiaires pendant toute la période d'interruption de l'action de formation lorsque ces derniers ne relevaient plus d'un employeur. Cette mesure a permis d'éviter toute rupture dans le versement de la rémunération des bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle. Les personnes concernées ont par la suite bénéficié d'une reprise du versement de leur revenu de remplacement par Pôle emploi, à l'issue de la date initiale de fin de formation. Par ailleurs, à compter du 11 mai 2020, les organismes de formation, sous réserve du respect strict des mesures édictées par le protocole national de déconfinement, ont pu de nouveau accueillir dans leurs locaux des stagiaires. Ainsi, il a été décidé d'instaurer une période de suspension des formations pour les bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle CPF TP, permettant de décaler jusqu'au 1er août 2020 la reprise des formations, permettant ainsi au bénéficiaire de conserver la prise en charge de son projet de transition professionnelle ou CPF TP.

Le CPF de transition professionnelle, est également bien identifié comme un outil utile à la reconversion des salariés dans le cadre du plan de relance vers les secteurs et métiers en tension. En effet ce dispositif permet de favoriser l'anticipation du reclassement des salariés, par le biais du développement des compétences, afin notamment d'éviter des situations de chômage de longue durée et prévenir d'éventuels licenciements économiques. Lorsque l'association Transitions Pro régionale accepte la prise en charge d'un projet de transition professionnelle, elle assure le financement des frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liées à la réalisation de l'action de formation, les frais annexes, de la rémunération du salarié et les cotisations de sécurité sociale et les charges légales et conventionnelles afférentes à cette rémunération.

1.3 L'alternance, plus que jamais une priorité

Les dispositifs de formation par alternance, en particulier l'apprentissage et la reconversion ou promotion par alternance (Pro A) apparaissent comme des outils particulièrement adaptés à l'insertion ou au maintien dans l'emploi.

1.3.1. La résilience de l'apprentissage

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

Dès le 1er janvier 2019, le contrat d'apprentissage a bénéficié d'assouplissements. Parmi les plus notables, on peut rappeler son ouverture aux jeunes de 16 à 29 ans révolus et sa durée qui peut être de six mois à trois ans et être modulée en fonction des connaissances acquises antérieurement par l'apprenti (sans autorisation de l'inspection de l'apprentissage, à l'Éducation nationale). Il se rapproche du droit commun du contrat de travail (durée du travail, règles de rupture, licenciement).

Ces mesures, associées avec un portage fort par l'ensemble des acteurs de l'alternance, se sont traduites en 2019 par une augmentation sans précédent du nombre de contrats d'apprentissage avec, pour la première fois, une croissance à deux chiffres : avec 491 000 apprentis en France fin 2019 (368 000 nouveaux contrats), le nombre d'apprentis a augmenté de 16 % par rapport à l'année précédente.

Cette progression a été observée dans toutes les régions de France et dans la plupart des départements.

À partir du 1^{er} janvier 2020, la réforme portée par la loi du 5 septembre est pleinement entrée en action : la procédure d'enregistrement et de contrôle a priori du contrat d'apprentissage auprès des chambres consulaires est remplacée par un simple dépôt auprès de l'opérateur de compétences, désormais chargé de la prise en charge financière. Le montant de prise en charge est désormais déterminé au niveau du contrat par les branches, et fait ensuite l'objet de recommandations de France compétences. Lorsque les branches n'ont pas fixé les modalités de prise en charge du financement de l'alternance ou, lorsque ces modalités ne convergent pas vers les recommandations émises par France compétences, le niveau de prise en charge des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage est fixé par l'État par arrêté.

Les CFA sont donc désormais financés au contrat, en fonction de leur activité, et non plus par subvention.

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

Les ouvertures de CFA sont libres, sous réserve d'une simple déclaration d'activité à la Di(r)eccte et du respect des obligations « qualité ». Conjugué à la dynamique en faveur de l'apprentissage, cet assouplissement s'est traduit par une extension de l'offre de formation de 1 200 Centres de Formation d'Apprentis (CFA) ouverts fin 2019 à 1830 CFA à fin août 2020. Le développement a été particulièrement net dans certains secteurs tels que celui du sport, du médico-social ou encore des services, notamment grâce à la reconnaissance des CFA d'entreprises.

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

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

Par ailleurs, une aide au permis de conduire pour les apprentis (500 euros) a été mise en place. Elle permet d'aider financièrement les jeunes à l'acquisition de leur autonomie. À ce jour, plus de 60 000 apprentis ont bénéficié de cette aide. La prise en charge des frais de transport entre dans une compétence générale des Régions qui bénéficieront de fonds pour accompagner les CFA aussi bien sur des sujets d'investissement que sur des sujets de fonctionnement.

En ce qui concerne l'apprentissage, pendant la période de confinement, le ministère du Travail s'est attaché à garantir la pérennité de l'apprentissage grâce à des mesures permettant de sécuriser les acteurs de l'apprentissage et limiter les ruptures de contrats. La prise en charge de la formation dans les centres de formations d'apprentis (CFA) par les opérateurs de compétences a ainsi été maintenue, permettant la continuité de l'activité des CFA. Ces derniers ont déployé des enseignements à distance grâce, notamment, à la mise à disposition par le ministère d'outils dédiés et de

contenus pédagogiques. Les apprentis ont pu être placés en activité partielle par leur employeur avec une indemnisation, prise en charge totalement par l'État, à hauteur de 100 % de la rémunération antérieure quand celle-ci était inférieure au SMIC. Y compris pour ceux placés en activité partielle, les apprentis ont été accompagnés par leur CFA, grâce aux enseignements à distance et par leur entreprise pour éviter les ruptures de parcours. Pour les jeunes entrés en formation juste avant le confinement, une prolongation de 3 à 6 mois leur a été accordée pour signer un contrat d'apprentissage. Enfin, la mise à disposition des apprentis pour les entreprises appartenant aux secteurs nécessaires à la continuité économique et sociale a été facilitée.

Au sortir du confinement, des dispositions complémentaires ont été prises telles que la mise en place du contrôle continu pour le passage des examens, l'adaptation des durées de formation et la couverture accident du travail / maladie professionnelle (AT/MP) pour les apprentis toujours placés en activité partielle par leur employeur devant se rendre au CFA pour suivre les cours. Des directives sanitaires ont également été données aux CFA pour que ces derniers puissent accueillir les apprentis dans les meilleures conditions sanitaires possibles (distanciation physique, fléchages, maintien de cours à distance quand cela est possible).

À ce jour, il y a eu très peu de ruptures de contrats d'apprentissage, pas de difficultés financières majeures dans les CFA car les paiements ont été maintenus par les opérateurs de compétences (OPCO) et des dispositions ont été prises pour soutenir l'activité de l'apprentissage (entreprise/CFA).

La rentrée 2020 de l'apprentissage se caractérise par la mise en œuvre d'un plan de relance sans précédent. Le développement de l'apprentissage reste, en effet, une priorité du Gouvernement pour répondre aux besoins en compétences des entreprises et pour favoriser l'acquisition des compétences et l'insertion dans l'emploi durable des jeunes. Ainsi, dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage, le Gouvernement souhaite inciter les entreprises à continuer à recruter des apprentis pour la rentrée prochaine. Ce plan s'articule autour de 3 mesures phare :

- Une aide exceptionnelle pour les employeurs d'apprentis : 5 000€ pour un apprenti mineur et 8 000 € pour un majeur, par contrat préparant à un diplôme ou un titre professionnel jusqu'au niveau 7 du CNCP (diplômes de niveau master), signé entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021, sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés et sous condition, pour celles de 250 salariés ou plus, d'atteindre un seuil défini de contrats d'alternance ou favorisant l'insertion professionnelle dans leurs effectifs au 31 décembre 2021 ;
- Une aide exceptionnelle pour les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation de moins de 30 ans : 5 000 € pour un apprenti mineur et 8 000€ pour un majeur, par contrat préparant à un diplôme ou un titre professionnel jusqu'au niveau 7 du CNCP (diplômes de niveau master), un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un contrat de professionnalisation expérimental (VI de l'article 28 de la loi avenir professionnel), signé entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021, sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés et sous condition, pour celles de 250 salariés ou plus, d'atteindre un seuil défini de contrats d'alternance ou favorisant l'insertion professionnelle dans leurs effectifs au 31 décembre 2021 ;
- Une prolongation de 3 mois à 6 mois du délai de signature d'un contrat d'apprentissage avec une entreprise après le début de la formation en CFA jusqu'au 31 décembre 2020, pris en charge de manière pérenne par l'Opco.

En outre, afin de favoriser la formation en apprentissage à distance et de lutter contre la fracture numérique dont souffrent une part non négligeable de jeunes et qui s'est confirmée pendant la période de confinement, le Gouvernement propose aux CFA que le forfait 1er équipement (500 € maximum par apprenti) soit étendu à l'achat de matériels informatiques pour les apprentis.

L'apprentissage est une filière d'excellence qui attire de plus en plus de jeunes. Les souhaits d'orientation en apprentissage sur Affelnet (fin de collège) ou Parcoursup (fin de lycée) pour la rentrée 2020 sont en forte progression. Cette année, encore plus que les précédentes, il est primordial de pouvoir proposer aux jeunes qui souhaitent se former en apprentissage, un contrat et une formation. Le ministère de l'éducation nationale et le ministère du Travail doivent travailler conjointement en région pour soutenir les CFA et mobiliser les entreprises pour le recrutement d'apprentis, et ce jusqu'en janvier 2021 (pour tenir compte de la mesure du plan de relance de prolongation de la prise en charge par le CFA du jeune sans contrat d'apprentissage).

1.3.2. Vers un déploiement de la reconversion ou promotion par alternance (Pro A)

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A) permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

La reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une certification professionnelle acquise après une formation en alternance. La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est définie au sein d'un accord collectif de branche étendu. L'extension des accords, obligatoire pour la mise en œuvre de la Pro-A, est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Il est à noter que la notion des « métiers en tension » n'est pas le synonyme des métiers en forte mutation. Pour chaque métier présélectionné (ou pour une famille de métiers) la branche présente des arguments pour démontrer l'impact sur ces métiers au regard de deux critères. Il est à noter qu'il s'agit bien des critères cumulatifs.

En matière de la mutation d'activité, il peut s'agir, entre autres, de l'évolution technologique, écologique, démographique, réglementaire, organisationnelle... qui serait à l'origine de l'obsolescence des compétences.

L'obsolescence des compétences, due à une mutation d'activité et permettant l'accès au dispositif Pro-A ne doit pas être confondue avec la notion de l'adaptation au poste qui rentre dans l'obligation de l'employeur au même titre que le maintien de la capacité des employés à occuper un emploi.

L'opérateur de compétences dont dépend la branche peut assister celle-ci dans la définition de sa liste de certifications.

Dans le cadre des analyses des accords avant extension portant sur la Pro-A, le ministère du travail dialogue avec les partenaires sociaux de la branche afin d'obtenir des précisions sur les formations et les métiers visés.

À ce jour, 13 accords ont été entendus (papier carton, métallurgie, services automobiles, services à la personne, transports publics, commerce de gros, bijouterie, joaillerie, travaux publics...) et 45 autres accords sont en cours d'échange ou analyse.

Ce dispositif, qui présuppose un important travail d'analyse et de prospective par la branche, est un des outils essentiels devant se développer pour la mise en œuvre de la transition écologique et de la transformation numérique en adaptant les compétences des salariés.

Dans le cadre du plan de relance de l'activité, il est prévu que le gouvernement renforce les crédits permettant de financer la mobilisation de ce dispositif de reconversion ou promotion par alternance par un abondement de 270 M€.

1.4. le CEP première année de mise en œuvre du dispositif dans le cadre du marché public

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » renforce le CEP, notamment l'offre de services destinée aux actifs occupés, hors agents publics.

En effet, le renforcement des capacités individuelles d'accès au CPF doit s'accompagner de ressources complémentaires pour aider les actifs à choisir et à construire leur projet professionnel, passant - ou non - par une action de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE), ou un bilan de compétences.

La mise en place d'un marché public par France compétences dans les territoires a permis de sélectionner dans chaque région, un opérateur chargé du conseil en évolution professionnelle des actifs occupés hors agents publics, et ainsi assurer un maillage territorial plus fin en lien avec les entreprises. Cette nouveauté modifie le paysage des opérateurs en charge du CEP. Jusqu'alors, les opérateurs de droit étaient Pôle emploi, les Cap emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales et les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation. Désormais, seuls Pôle emploi, les missions locales, l'APEC et les Cap emploi sont opérateurs de droit du CEP désignés par la loi. S'ajoutent à ces opérateurs, les opérateurs qui ont été choisis par France compétences afin de délivrer le CEP exclusivement aux actifs occupés hors agents publics.

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

La mise en place des opérateurs du CEP sélectionnés par France compétences en janvier 2020, a permis à un certain nombre d'actifs occupés de bénéficier du CEP. Malgré les impacts du confinement sur les deux premiers trimestres 2020, par la mise en œuvre de procédures à distance, 45 314 personnes ont pu bénéficier d'un premier niveau de conseil personnalisé, et 8 859 personnes ont reçu un appui à la formalisation d'un projet professionnel.

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

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

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

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

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

En 2019, 469 000 formations supplémentaires ont été financées par le PIC pour les personnes peu ou pas qualifiées, ce qui, ajouté à l'effort propre des collectivités et de Pôle emploi, a permis de dépasser les deux millions de personnes formées au cours de l'année, dont quasiment un million de jeunes.

La programmation pour 2020 est de 2 749 M€ en autorisations d'engagement et de 2 611 M€ en crédits de paiement. Aussi, l'année 2021 renforcera cette tendance avec 3 282 M€ en autorisations d'engagement et 3 053 M€ en crédits de paiement.

1.6. Les acteurs au niveau national

1.6.1 Un investissement massif et un rôle accru de l'État pour faire face à la crise sanitaire

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

Toutefois, l'année 2020 a vu cet effort pour la formation être porté à des niveaux jamais atteint afin d'atténuer les effets de la crise sanitaire, en accompagnant travailleurs et entreprises par la mise en œuvre de dispositifs d'urgences financés en totalité par l'État.

L'un des dispositifs le plus important pour la formation professionnelle est le FNE formation.

En 2019, ce dispositif a représenté 7,2 millions d'euros et a financé des formations pour 7 513 salariés. En 2020, ce dispositif, au 1^{er} octobre 2020, a permis à 235 255 salariés de partir en formation, pour 4 millions d'heures de formation, avec un budget conventionné de 236 M€.

L'effort sera maintenu : le nombre de salariés qui seront formés dans le cadre de ce dispositif est évalué à 330 000 en 2020 et 225 000 en 2021. Le budget alloué s'élève à un milliard d'euros sur la période 2020-2021 (412 M€ en 2020 et 592 M€ en 2021).

Du fait des immenses besoins suscités par la crise, et dans le but de soutenir des investissements et des réformes qui ont un effet durable sur la productivité, qui accompagnent et accélèrent la transition écologique et numérique et qui facilitent la convergence des économies européennes, l'État mobilisera 100 Md€ sur 2020-2023, dont 16 Md€ seront

affectées à la formation professionnelle dans le cadre du plan de relance. Ces crédits feront bien évidemment l'objet d'une mise en œuvre et d'un suivi spécifique.

1.6.2 : France Compétences

Créée le 1er janvier 2019, par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, France compétences, établissement public administratif placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, est doté d'une gouvernance quadripartite et a pour missions de :

- Répartir les financements mutualisés de la formation professionnelle et de l'alternance entre les différents financeurs : Opérateurs de compétences (OPCO) pour le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés et l'alternance, la Caisse des Dépôts et Consignations pour le Compte personnel de formation (CPF), l'État pour la formation des demandeurs d'emploi, les Régions pour le financement des centres de formation d'apprentis lorsque les besoins d'aménagement du territoire et de développement économique le justifient, aux Commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour le financement des dispositifs de transition professionnelle ;
- Financer directement par marché public le conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés (hors agents publics) ;
- Tenir le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique des certifications et des habilitations (RSCH) en veillant à la pertinence des certifications inscrites au regard des besoins de l'économie ;
- Réguler les coûts et des règles de prise en charge des financeurs publics ;
- Participer à la qualité des actions de formations dispensées et à l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Son action promeut le développement des compétences, l'acquisition de certifications ainsi qu'une égalité d'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des actifs. Par ailleurs, la création de France compétences par le législateur a largement rationalisé la gouvernance nationale de la formation professionnelle puisque les quatre organismes existant auparavant ont été supprimés et fondus au sein de l'établissement public : le Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CNEFOP), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) et le Comité paritaire national pour l'emploi et la formation professionnelle (COPANEF).

Comme vu supra, 2020 est une année de transition dans la gestion de l'apprentissage, avec un changement profond du modèle de gestion qui a nécessité l'accompagnement des opérateurs de compétences dans le financement de l'apprentissage par France compétences. L'établissement public a ainsi emprunté 404 M€ au premier trimestre pour soutenir la trésorerie des opérateurs de compétences et devra renouveler l'exercice en septembre pour un besoin estimé à 1,5 Mds €.

Au-delà de ces besoins conjoncturels, l'année 2020 constitue également une année marquée par une perte de visibilité financière du fait de la crise sanitaire et économique. Compte-tenu de ces circonstances exceptionnelles, les échanges entre France Compétences et l'État ont été particulièrement soutenus sur la période pour maintenir la dynamique de l'alternance en France et garantir l'optimisation de son financement.

Il est ainsi envisagé une dotation supplémentaire de l'État en 2021 à France compétences d'un montant de 750 M€ dans le cadre du plan de relance. Un rapport associant l'inspection générale des finances et l'inspection générale des affaires sociales a été commandité par les représentants de l'État au sein de l'organisme afin d'esquisser des pistes à même de garantir la pérennité du financement de l'alternance, une réflexion sur les niveaux de prise en charge des contrats étant l'un des facteurs essentiels de cet équilibre. L'ensemble des mesures fait l'objet de discussions interministérielles dont la concrétisation devrait intervenir d'ici fin 2020.

1.6.3 : les OPCO

11 opérateurs de compétences ont été créés le 1er avril 2019 par la fusion de 20 OPCA-OCTA dans une logique de cohérence et de pertinence économique de leurs champs d'intervention de l'opérateur, suite aux accords de désignation des branches professionnelles.

2020 a été la première année d'installation pleine et entière des OPCO avec toutes leurs missions, notamment de financement des contrats d'apprentissage, qui est venu s'ajouter à leur service de proximité pour les TPE PME, leur rôle en matière d'appui technique pour l'élaboration des politiques d'alternance et des certifications professionnelles et de

financement du plan de développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés et des contrats de professionnalisation et de reconversion et promotion par l'alternance.

Durant la crise et la période de confinement, ces structures sont parvenues à assurer la continuité de leur service et achevé de mettre en place leur propre organisation interne, mais également à mettre en œuvre la délégation de gestion du FNE formation par les DIRECCTE. Au 1^{er} octobre 2020, 98 % des mesures de FNE formation étaient en effet pris en charge par les OPCO dans le cadre d'une convention État (DIRECCTE) / OPCO.

Les OPCO auront bien évidemment un rôle à jouer dans le déploiement des actions de transition professionnelle et de sécurisation des parcours professionnels qui seront mis en œuvre dans le cadre du plan de relance.

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

Si les crédits pour le plan de relance relèvent du niveau national et européen, leur mise en œuvre sera territorialisée, et pensée dans le cadre des bassins d'emploi, afin de favoriser les dynamiques et les mobilités locales, facteurs de maintien et de développement de l'activité économique.

Les régions ne sont plus chargées de définir la stratégie régionale de l'apprentissage et ne bénéficient plus de 51 % de la taxe d'apprentissage pour le financement des CFA depuis le 1^{er} janvier 2020. Toutefois, elles conservent des capacités de financement en soutien au fonctionnement des CFA, notamment la majoration de la prise en charge par les branches des contrats et en soutien à l'investissement par des possibilités de subventions, avec des fonds versés par France Compétences (319 M€ en 2020).

Par ailleurs, elles peuvent définir et proposer, dans le cadre du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), un schéma régional de développement de l'alternance et restent compétentes pour arrêter la carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire. Les régions voient également leurs missions étendues en matière d'orientation pour accompagner le parcours de formation des jeunes. Leur domaine d'intervention est élargi aux missions exercées en matière de diffusion des informations sur les métiers et d'élaboration de documentations à portée régionale à destination des élèves et des étudiants.

Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales, dénommées également associations Transitions Pro, composées de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, ont été agréées dans chaque région par l'autorité administrative pour prendre en charge financièrement le projet de transition professionnelle d'un salarié. Comme évoqué supra, elles ont en charge l'examen, l'autorisation et la prise en charge des projets de transition professionnelle. Mais elles ont également pour mission la vérification du caractère réel et sérieux du projet de reconversion professionnelle des démissionnaires, l'information du public sur les organismes délivrant du conseil en évolution professionnelle et le suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle sur le territoire régional ainsi que l'analyse des besoins en emploi, en compétences et en qualifications sur le territoire et l'élaboration de partenariats régionaux avec notamment l'État, le conseil régional et les acteurs du service public de l'emploi permettant l'élaboration et la mise en œuvre des parcours professionnels. Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales sont par ailleurs en charge de l'organisation d'actions d'information et de sessions de validation de la certification CléA dans la région. Enfin, l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle autorise les commissions paritaires à financer, à titre temporaire jusqu'au 31 décembre 2020, les dépenses afférentes à la validation des acquis de l'expérience incluant les frais de positionnement du bénéficiaire, l'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité et la préparation au jury de validation des acquis de l'expérience, ainsi que les frais afférents à ces jurys.

2. Le financement par l'État (mission Travail et Emploi) de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2021

En complément des crédits portés sur les programmes 102 et 103, la formation professionnelle et l'apprentissage feront l'objet en 2021 d'un abondement budgétaire dans le cadre du plan de relance.

Programme 102 – Accès et retour à l'emploi

Accompagnement et insertion des jeunes

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

- les écoles de la deuxième chance (E2C), co-financées avec les conseils régionaux, à hauteur de 24 M€. Les E2C proposent une formation à des personnes de 16 à 26 ans dépourvues de qualifications ou de diplôme. Les rémunérations des stagiaires sont assurées par les Régions dans le cadre de contrats d'objectifs et de performance. En 2021, il est prévu, sur le programme 102, le co-financement par la mission « Travail et emploi » d'un minimum de 15 500 parcours en E2C.
- L'Établissement public d'insertion de la Défense (EPIDE) qui recevra une subvention de l'État de 62,44 M€ sur le programme 102 ;
- Il porte aussi les dépenses d'accompagnement des jeunes vers l'emploi, qui ne relèvent pas directement de la formation professionnelle, mais contribuent à cette politique en œuvrant pour l'accès à l'emploi de ce public. Ces dépenses correspondent au financement des missions locales, constitué d'une part des subventions liées au fonctionnement courant de ces structures et des crédits dédiés à certains dispositifs d'accompagnement spécifiques (actions de parrainage), soit au total, 217 M€ pour 2021.

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

Accompagnement des entreprises

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

Ces dépenses rassemblent :

- les crédits de la politique contractuelle incitant et aidant (GPEC) les TPE-PME à anticiper leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines ;
- les crédits d'appui au service public de l'emploi (SPE) dans l'accompagnement des mutations économiques et la sécurisation des parcours ;
- les crédits des conventions de formation et d'adaptation du Fonds national pour l'emploi (FNE-Formation) ;
- les crédits consacrés aux cellules d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP) à hauteur de 4,9 M€, qui s'adressent aux salariés dont le licenciement est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement, mais qui disposent de droits suffisants pour prétendre à l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

Dans le cadre du plan de relance, le FNE-formation est renforcé.

Alternance

Différentes mesures sont portées en faveur de l'alternance sur le programme 103, certaines étant complétées par les dispositifs prévus dans le cadre du plan de relance :

- Le dispositif d'exonérations de cotisations sociales lié aux contrats d'apprentissage pour 594,9 M€. En effet, à la suite du renforcement des allègements généraux de cotisations sociales, les exonérations spécifiques de cotisations sociales patronales dont bénéficiaient les contrats de professionnalisation ainsi que les employeurs privés d'apprentis ont été supprimées au 1er janvier 2019, au profit des allègements généraux devenus globalement plus avantageux. Ces allègements généraux sont compensés à la Sécurité sociale par voie fiscale. Les employeurs publics d'apprentis n'étant pas éligibles au droit commun des allègements généraux, leur

exonération spécifique a quant à elle été maintenue et continue de faire l'objet d'une compensation à la Sécurité sociale par des crédits du budget de l'emploi.

- L'aide unique aux employeurs d'apprentis (AUEA) pour laquelle en PLF 2021 sont prévus 1 008,8 M€ en AE et 809,2 M€ en CP. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a ainsi remplacé à compter du 1er janvier 2019 quatre dispositifs d'aide aux employeurs d'apprentis (l'aide «TPE Jeunes apprentis», la prime à l'apprentissage, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt apprentissage) par une nouvelle aide unique, ciblée sur les entreprises de moins de 250 salariés et sur les apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat. Pour les nouveaux contrats signés entre juillet 2020 et février 2021, l'AUEA est remplacée par l'aide exceptionnelle à l'apprentissage pour la première année d'exécution du contrat.
- L'aide à l'embauche des seniors consiste en une aide de 2000 € à destination des employeurs de demandeurs d'emplois de longue durée âgés de 45 ans. Une dotation de 3,6 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue à ce titre en PLF 2021.

Formation des demandeurs d'emploi

Depuis 2018, un effort inédit en faveur de la formation des personnes en recherche d'emploi a été mis en place dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) qui vise à former 2 millions de demandeurs d'emploi dont 1 million de jeunes. D'un point de vue opérationnel, le PIC est mis en œuvre par les Régions et Pôle emploi qui effectuent les achats de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi à partir des crédits versés par l'État.

L'année 2020 a permis de financer plus de 850 000 entrées en formation et prestations d'accompagnement. L'année 2021, dans la continuité de 2020, correspond à une année de plein régime pour le PIC avec des actions bien ancrées dans le paysage de la formation professionnelle et de l'accompagnement, lesquelles se répartissent en cinq axes stratégiques :

- Axe 1 : Mieux voir pour mieux orienter : le PIC finance des travaux de prospective et la création d'outils d'analyse des besoins en compétences notamment par le biais d'appels à projet auprès des branches professionnelles ;
- Axe 2 : Repérer les publics : le PIC finance la mise en place d'actions de repérage des jeunes décrocheurs qui ne bénéficient actuellement pas de l'accompagnement du service public de l'emploi. Dans cette optique, l'appel à projet « Repérage » montera ainsi pleinement en charge. ». L'objectif de cette action est d'amplifier et structurer les démarches territoriales à visée de repérage et de mobilisation des jeunes (16-25ans) « NEET » (ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation) ;
- Axe 3 : Financer les parcours de formation, notamment par le biais des Pactes pluriannuels d'investissement dans les compétences, qui monteront pleinement en charge. Ces contrats, qui prennent la suite des conventions dites « d'amorçage » de 2018, s'appuient sur des diagnostics des besoins territoriaux en compétences et en formation. Ils ont vocation à financer des parcours personnalisés, jalonnés de plusieurs formations et d'actions d'accompagnement ;
- Axe 4 : Expérimenter et transformer en profondeur, par le financement d'expérimentations, les modalités de formation et d'accompagnement pour les publics ciblés par le PIC ;
- Axe 5 : Développer et assurer l'interconnexion entre les systèmes d'information de la formation professionnelle par le biais des projets.

911,17 M€ en autorisations d'engagement et 706,16 M€ en crédits de paiement sont prévus à ce titre au PLF 2021.

Formation des publics spécifiques

Le programme 103 porte la rémunération du régime public des stagiaires (RPS) de la formation professionnelle des travailleurs handicapés non suivis dans les centres de rééducation professionnelle (CRP), pour un total de 2,32 M€ en 2021.

Subventions à des organismes

Le programme 103 finance plusieurs organismes dans le cadre de la formation professionnelle :

- l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) qui est un opérateur prédominant de la mise en œuvre du PIC. Le PLF 2021 lui prévoit une subvention pour charges de service public de 110 M€ ;
- le Centre pour le développement de l'information permanente (Centre Inffo), opérateur de l'État qui constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle, pour 3,9 M€ ;

- Les organismes territoriaux dans le cadre des contrats de plan État-régions (CPER), ce qui permet de subventionner différentes associations qui interviennent dans le champ de la formation professionnelle : les centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF), les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF), ainsi que les agences régionales d'amélioration des conditions de travail (ARACT). Une dotation de 20 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2021 pour financer le soutien à ces associations ;
- les subventions de plusieurs organismes nationaux tels que ERASMUS, l'ANCLI et de promotions dans l'emploi pour un total de 7 M€ en 2021 ;
- 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. 0,67 M€ y sont dédiés dans le cadre du PLF 2021.

Systemes d'information de la formation professionnelle

Dans le cadre d'une convention avec la Caisse des Dépôts et consignations, le programme 103 a porté le financement du système d'information lié à la mise en place du compte personnel de formation (CPF) et à ses évolutions entre 2014 et 2019, ainsi que du CPA entre 2016 et 2017.

Depuis 2020, le budget de fonctionnement et d'évolution du SI CPF n'est plus porté par l'État, France compétences assurant désormais le financement du projet.

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

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

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur le financement de l'apprentissage. Créée le 1er janvier 2019 par la loi du 5 septembre 2018, France compétences a pour mission d'assurer le financement, la régulation, le contrôle et l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Cet opérateur est chargé de répartir l'ensemble des fonds mutualisés de la formation et de l'alternance, dont la taxe d'apprentissage, entre les différents financeurs : opérateurs de compétences (OPCO), Caisse des dépôts et consignations (CDC), État, régions, commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) et opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP).

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

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

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel n'a pas modifié le taux de prélèvement obligatoire actuellement consenti pour la formation professionnelle et l'apprentissage. Elle a toutefois créé dans son article 37 le principe d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance composée de la contribution à la formation professionnelle continue (FPC) et de la taxe d'apprentissage (TA). Cependant, les modalités de répartition et les objets ont été profondément revus.

Ainsi, outre l'alternance, cette contribution finance également le compte personnel de formation, le CEP des actifs occupés hors agents publics, le développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés, la formation professionnelle et technologique initiale hors apprentissage et la formation des demandeurs d'emploi.

Cette contribution unique, environ 10 Md€ estimés en 2021, fait l'objet d'une répartition par France compétences selon des taux décidés par son conseil d'administration, dans une fourchette fixée par décret, exception faite des montants destinés au plan d'investissement dans les compétences, qui est déjà fixé au niveau réglementaire.

En matière de financement de l'apprentissage, la loi a été effective à compter du 1er janvier 2020, avec la mise en place d'un financement au contrat d'apprentissage soit une modalité de gestion s'approchant du contrat de professionnalisation. En 2020, les fonds de l'apprentissage sont constitués de 87% de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, versée par les entreprises de 250 salariés ou plus ne respectant pas un seuil d'alternants dans leurs effectifs.

Les opérateurs de compétences assurent le financement des contrats d'apprentissage auprès des CFA sur la base de niveaux de prise en charge définis par les branches professionnelles adhérentes. En cas d'insuffisance de fonds disponibles au sein de l'opérateur de compétences, liée à la capacité contributive des entreprises adhérentes de la

branche et au nombre de contrats d'apprentissage, une péréquation inter branches est prévue par l'intermédiaire de France compétences.

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 2019	Chiffrage pour 2020	Chiffrage pour 2021
Crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage	180	-	-
Exonération du salaire des apprentis et des gratifications versées aux stagiaires dans le cadre des conventions de stages signées à compter du 1er septembre 2015	491	454	595
Crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation du chef d'entreprise	53	53	53

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

Tableau de synthèse du PLF 2021 pour les programmes 102 et 103, pour les dispositifs ci-avant évoqués

	Exécution 2019		LFI 2020		PLF 2021		Variation 2021/2020 (en M€)		Variation 2021/2020 (en %)	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Programme 102										
Formation des demandeurs d'emploi	129,69	129,69	-	-	-	-	-	-	0%	0%
Rémunération des demandeurs d'emploi en formation	129,69	129,69	-	-	-	-	-	-		
Formation des jeunes	416,57	470,51	456,93	456,93	672,84	672,84	215,91	215,91	-68%	-68%
Ecoles de la deuxième chance (E2C)	21,18	21,17	24,00	24,00	24,00	24,00	-	-	0%	0%
Etablissement public d'insertion de la Défense (EPIDE)	52,42	52,42	55,99	55,99	62,44	62,44	6,45	6,45	10%	10%
Autres actions d'accompagnement	342,97	396,92	376,94	376,94	586,40	586,40	209,46	209,46	36%	36%
Total programme 102	546,26	600,20	456,93	456,93	672,84	672,84	215,91	215,91	32%	32%
Programme 103										
Accompagnement des entreprises	28,56	23,04	44,65	51,71	39,41	41,46	- 5,24	- 10,25	-12%	-20%
Appui aux filières, branches, entreprises	26,84	21,32	43,45	50,51	34,51	41,46	- 8,94	- 9,05	-21%	-18%
Cellule d'appui sécurisation parcours (CASP)	1,72	1,72	1,20	1,20	4,90	-	3,70	- 1,20	308%	-100%
Alternance	1 658,38	991,91	1 506,22	1 256,69	1 607,33	1 407,67	101,11	150,98	7%	12%
Exonération liées aux contrats d'apprentissage	582,27	582,27	589,52	589,52	594,90	594,90	5,38	5,38	1%	1%
Aide unique pour les employeurs d'apprentis	922,01	220,96	912,60	661,72	1 008,83	809,17	96,23	147,45	11%	22%
Aide TPE-Jeunes apprentis	149,62	184,20	-	1,35	-	-	-	1,35	0%	-100%
Aide à l'embauche des seniors	4,48	4,48	4,10	4,10	3,60	3,60	- 0,50	- 0,50	-12%	-12%
Formation des demandeurs d'emploi	2 378,86	1 635,13	744,90	375,72	911,17	706,16	166,27	330,44	22%	88%
Plan pluriannuel d'investissement dans les compétences	2 378,86	1 635,13	744,90	375,72	911,17	706,16	166,27	330,44	22%	88%
Formation des publics spécifiques	-	-	2,42	2,42	2,32	2,32	- 0,10	- 0,10	-4%	-4%
Rémunération stagiaires - actions qualifiantes	-	-	2,42	2,42	2,32	2,32	- 0,10	- 0,10	-4%	-4%
Subventions à des organismes	265,74	265,19	138,90	138,58	141,57	141,57	2,67	2,99	2%	2%
AFPA	243,30	243,30	110,00	110,00	110,00	110,00	-	-	0%	0%
Centre INFFO	4,05	4,05	4,10	4,10	3,90	3,90	- 0,20	- 0,20	-5%	-5%
Echanges franco-allemands	0,27	0,19	0,70	0,70	0,67	0,67	- 0,03	- 0,03	-4%	-4%
Subventions à divers organismes nationaux (Erasmus, ANCLI ...) et de promotion dans l'emploi	2,06	1,49	3,56	3,56	7,00	7,00	3,44	3,44	97%	97%
CPER - Organismes de formation qualifiante	16,06	16,16	20,54	20,22	20,00	20,00	- 0,54	- 0,22	-3%	-1%
Total programme 103	4 331,54	2 915,27	2 437,09	1 825,12	2 701,80	2 299,18	264,71	474,06	11%	26%

Évolutions prévues par la loi de finances pour 2021 et plan de relance

Les évolutions prévues dans le cadre de la loi de finances 2021 concernent essentiellement la mise en œuvre de mesures annoncées lors du plan de relance.

Les principales actions contenues du plan de relance concernant la formation professionnelle en 2021 sont ainsi :

Au titre de la sauvegarde de l'emploi

Le renforcement du FNE-Formation : Dispositif dédié à la formation des salariés, en particulier ceux placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, il consiste notamment en une prise en charge par l'État d'une partie des coûts pédagogiques du projet de formation afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations liées aux mutations économiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.

Environ 15 000 personnes devraient en bénéficier au titre de l'activité partielle de droit commun et 10 000 au titre de l'activité partielle de longue durée en 2021, pour un coût de 588 M€.

Au titre du soutien à la formation des jeunes, dans le cadre du plan de relance « un jeune, une solution »

- *L'extension de l'aide aux employeurs d'apprentis*

Pour les nouveaux contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021, l'AUEA est remplacée par l'aide exceptionnelle à l'apprentissage durant une année. Par rapport à l'AUEA, les critères d'éligibilité sont étendus aux apprentis préparant un diplôme équivalent au plus à un niveau master ainsi qu'aux entreprises de plus de 250 salariés respectant un seuil minimal de contrats favorisant l'insertion professionnelle. Les montants sont également revus à la hausse, à 5000 € pour les apprentis mineurs et 8000 € pour les apprentis majeurs. La dépense totale étant estimée à 1205 M€, au titre de 2021, 57 M€ de crédits d'engagement et 801 M€ en crédits de paiement sont prévus.

- *Parcours personnalisés pour les jeunes de 16 à 18 ans ne respectant pas l'obligation de formation*

Dans le cadre du plan de relance, cette mesure vise à créer un programme de 35 000 places à destination des jeunes de 16 à 18 ans ne respectant pas l'obligation de formation pour leur permettre de découvrir les métiers et de construire leur projet professionnel.

Chaque jeune mineur identifié comme ne respectant pas l'obligation de formation se verra proposer une solution en fonction de ses besoins et de son projet professionnel : retour en formation, service civique, parcours d'accompagnement ou d'insertion sociale et professionnelle. La présente mesure a pour objet d'enrichir l'offre d'accompagnement d'un programme spécifique pour les mineurs alliant une offre d'hébergement, un travail sur les « soft skills », une découverte des métiers, un accompagnement social.

Ce programme concernera 5 000 jeunes en 2020 et 30 000 jeunes en 2021. Il sera mis en œuvre notamment par l'agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp).
Au PLF 2021, 210 M€ en autorisations d'engagement sont inscrits ainsi que 122,5 M€ en crédits de paiement au titre de cette action.

- *PIC – Parcours qualifiants pour les jeunes*

100 000 parcours qualifiants à destination des jeunes

Pour faire face à la hausse attendue de la demande d'emploi des jeunes dans un contexte de crise économique (quel que soit leur niveau de qualification) et à un déficit de compétences au regard des attentes du marché du travail touchant notamment les moins qualifiés d'entre eux, la présente mesure consiste à augmenter le nombre de formations qualifiantes et préqualifiantes à disposition de l'ensemble des jeunes qui arriveront sur le marché du travail.

Au PLF 2021, 700 M€ d'autorisations d'engagement et 175 M€ de crédits de paiement sont inscrits au titre de cette mesure. Cette action se déclinera en 2021 à travers les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences, contractualisés avec les régions.

Formations certifiantes aux savoirs numériques

La crise économique et la situation des jeunes arrivants sur le marché de l'emploi requièrent la mise en place de mesures adaptées à chacun, particulièrement dans les savoirs numériques.

Cette action vise à financer 15 000 formations certifiantes sur 2020-2021 via une articulation avec MonCompteFormation pour un coût total de 35 M€. 17,5 M€ de crédits de paiement sont inscrits au PLF 2021 au titre de cette mesure (Cléa numérique).

- *Augmentation du nombre de jeunes bénéficiaires de l'allocation Garantie jeunes*

Un complément de 211 M€ en autorisations d'engagement et de 95 M€ en crédits de paiement est apporté, avec un objectif de 50 000 jeunes supplémentaires accompagnés fixé aux missions locales pour 2021, portant leur total à 150 000.

- *Mise en place d'une aide aux employeurs de contrats de professionnalisation*

Elle s'adresse aux employeurs d'alternant de moins de 30 ans, préparant d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, c'est-à-dire jusqu'au niveau master. Les entreprises éligibles sont celles de moins de 250 salariés, ou comptant plus de 250 salariés mais respectant un taux minimal de contrats favorisant l'insertion au 31 décembre 2021.

Cette prime concerne les nouveaux contrats signés entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021, soit environ 110 000 contrats, pour un montant total de 800 M€. Au PLF 2021, 56 M€ en autorisations d'engagement sont inscrits ainsi que 640 M€ en crédits de paiement.

Au titre de la formation professionnelle :

- *Promotion de l'alternance (PRO A)*

Créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le dispositif Pro-A vise à prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques. Il s'adresse aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, afin de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi via l'alternance.

Une enveloppe de 270 M€ est prévue au total pour le financement de 200 000 formations. Au PLF 2021, 270 M€ sont inscrits en autorisations d'engagement et 108 M€ en crédits de paiement (mission relance).

- *France compétences*

L'opérateur France compétences intervenant dans le champ de la formation professionnelle a été créé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et a été mis en place le 1er janvier 2019. Il gère, avec les opérateurs de compétences, un montant total de 10 Md€ environ de dépenses publiques dédiées à l'alternance et à la formation professionnelle.

Les difficultés économiques amenuisent en 2020 les ressources de France compétences assises sur la masse salariale (soumise à prélèvements obligatoires). Parallèlement, le montant des interventions de France compétences, par le biais des OPCO, ne devraient pas décroître en raison notamment du soutien à l'apprentissage, au recours aux contrats de professionnalisation ainsi qu'au dispositif Pro A prévus dans le plan de relance.

Une dotation exceptionnelle de 750 M€ en autorisations d'engagements et crédits de paiements est prévue au PLF 2021. Son versement intégral sera toutefois conditionné à l'atteinte par l'opérateur d'un budget équilibré à compter de 2022 comme prévu à l'article 56 du PLF 2021.

- *Revalorisation de la rémunération des jeunes stagiaires de la formation professionnelle*

La rémunération des stagiaires de la formation professionnelle est aujourd'hui désincitative à l'entrée en formation. Elle est en effet caractérisée par de fortes disparités des conditions d'accès et des niveaux de rémunération, des démarches administratives lourdes et des pertes financières liées à l'entrée en formation qui peuvent avoir des effets d'éviction sur l'accès à la formation.

Par conséquent, dans le cadre du plan de relance, il est prévu une revalorisation en 2021 de :

- 200€ pour les jeunes de 16 à 18 ans
- 500€ pour les jeunes de 18 à 25 ans révolus
- 685€ pour les adultes plus de 25 ans

Cette mesure va entraîner à la fois une hausse des dépenses de rémunération pour les Régions et pour Pôle emploi. Pour les Régions, la prise en charge de cette revalorisation sera prise en compte, à titre transitoire en 2021, dans les conventions financières signées au titre des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences. Au PLF 2021 sont donc prévus 191 M€ d'autorisations d'engagement et de crédits de paiement.

Formation professionnelle

LES ORIENTATIONS, CRÉDITS ET LOIS DE FINANCES

	AE	CP
Compris notamment dans le plan de relance :		
Sauvegarde de l'emploi	588,00	588,00
FNE - Formation	588,00	588,00
Jeunes	1 384,00	1 926,50
Aide exceptionnelle à l'apprentissage	57,00	801,00
PIC - Obligation de formation 16-18ans	210,00	122,50
PIC- Cléa Numérique		18,00
PIC- Formations jeunes (+100 000 entrées)	700,00	175,00
PIC- Programme de formation des IFSI/IFAS	150,00	75,00
Garantie jeunes	211,00	95,00
Aide exceptionnelle contrats de professionnalisation	56,00	640,00
Formation professionnelle	1 211,00	1 049,00
Pro A	270,00	108,00
Dotation France compétences	750,00	750,00
Revalorisation rémunération stagiaires formation professionnelle (adultes et jeunes)	191,00	191,00
Total mesures	3183,00	3563,50

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

Jusqu'en 2019, une fraction, fixée à 51 % par le code du travail, du produit de la taxe d'apprentissage versée par les entreprises transitait par le compte d'affectation spéciale « Financement de la modernisation et du développement de l'apprentissage » (CAS FNDMA) et pour être ensuite redistribuée aux conseils régionaux sous forme de « ressource régionale pour l'apprentissage ».

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

À compter du 1er janvier 2019, la loi a remplacé les quatre dispositifs d'aide aux employeurs d'apprentis par une nouvelle aide unique, ciblée sur les entreprises de moins de 250 salariés et sur les apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat (niveau 4). L'aide unique aux employeurs d'apprentis (AUEA), prévue par le décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018, a vocation à apporter de la lisibilité et à simplifier les démarches des entreprises.

À compter du 1er janvier 2020, la compétence des régions en matière d'apprentissage est supprimée au profit des branches professionnelles qui se voient confier la responsabilité des contrats d'apprentissage via les opérateurs de compétence. Ces derniers prennent en charge les contrats d'apprentissage selon un niveau fixé par les branches professionnelles et un principe de financement de l'activité. Les régions ne financent plus les centres de formation d'apprentis (CFA) et le canal de financement passant par le CAS FNDMA n'a plus lieu d'être.

L'ensemble de la taxe d'apprentissage est désormais affecté à France compétences et aux opérateurs de compétences, qui financent les CFA sur la base d'un financement « au contrat ». La loi du 28 décembre 2019 de finances pour 2020 a supprimé le CAS FNDMA.

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

Depuis le 1^{er} janvier 2020, une compensation intégrale des charges transférées à l'État correspondant aux dépenses réalisées par les régions est mise en œuvre.

Le dispositif mis en place est le suivant :

1. Le projet de loi de finances pour 2020 crée une fraction de TICPE de même montant que les trois fractions supprimées afin de financer le dispositif de neutralisation financière de la réforme en faveur des régions ;
2. Un financement complémentaire d'un montant de 218 M€ sera versé aux régions qui présentent un montant de ressources compensatrices supérieur au montant des dépenses d'apprentissage constatées à la veille du

transfert de la compétence. Ce financement est assuré par un prélèvement sur les recettes de l'État d'un montant de 72,6 M€ et est complété par une fraction de TICPE prévue par le projet de loi de finances pour 2020 à hauteur de 156,9 M€. Le montant de 218 M€ intègre les ressources complémentaires d'un montant de 11,29 M€ reprises aux régions qui présentent un montant de ressources compensatrices inférieur au montant des dépenses d'apprentissage constatées à la veille du transfert de la compétence ;

- En application du I de l'article L.6211-3 du code du travail, les régions seront destinataires de deux enveloppes distinctes pour financer les dépenses de fonctionnement et d'investissement des CFA. Ce financement est assuré par France compétences, à hauteur respectivement de 142 M€ et de 180 M€ en 2021.

	Bénéficiaires finaux	Exécution 2019	LFI 2020	PLF 2021 (crédits de paiements)
Ressource régionale pour l'apprentissage - CAS FNDMA	CFA et SA	1 710 M€	-	-
Ressource régionale pour l'apprentissage - part TICPE	CFA et SA	160 M€	-	-
Total ressource régionale pour l'apprentissage		1 870 M€	-	-
Crédit d'impôt	Employeurs	180 M€	-	-
Exonération d'impôt sur le revenu	Apprentis	470 M€	550 M€	415 M€
Exonération de cotisations sociales*	Employeurs	468 M€	590 M€	595 M€
Total dépenses fiscales et sociales		1 118 M€	1 140 M€	1 010 M€
Aide TPE-Jeunes apprentis	Employeurs	193 M€	1 M€	-
Aide unique pour les employeurs d'apprentis	Employeurs	221 M€	662 M€	809 M€
Aide exceptionnelle apprentissage (plan de relance)	Employeurs	-	-	801 M€
Financement assuré par un prélèvement sur les recettes de l'État	Régions	-	123 M€	123 M€
Financement dispositif de la réforme par TICPE (compensation de l'État aux régions)	Régions	-	157 M€	157 M€
Total aides directes de l'État		414 M€	943 M€	1 890 M€
Prime à l'apprentissage compensation par TICPE	Employeurs	231 M€	-	-
Aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire compensation par TICPE	Employeurs	99 M€	-	-
Total aides régionales compensées par l'État		330 M€	-	-
Financement du fonctionnement des CFA via France compétences **	CFA	-	138 M€	142 M€
Financement de l'investissement des CFA via France compétences**	CFA	-	180 M€	180 M€
Total aides versées par France compétences		-	318 M€	322 M€
Total financement État		3 732 M€	2 401 M€	3 222 M€

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

** Versement aux régions qui rétrocèdent aux CFA

Perspectives 2021

La situation financière de France compétences est fragilisée en 2020 et 2021 suite à la baisse attendue de recettes de la CUFPA (contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance) qui pourraient atteindre 1,2 Md€ sur les deux exercices. Une dotation exceptionnelle à l'opérateur de 750 M€ est prévue dans le cadre du plan de relance, avec la condition d'un retour à l'équilibre financier de ces comptes à l'horizon 2022.

Le transfert de la CUFPA continuera à être assuré en 2021 par les OPCO, avant un transfert à l'URSSAF prévu en 2022.

Formation professionnelle

LES ORIENTATIONS, CRÉDITS ET LOIS DE FINANCES

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

1. La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2018

1.1. L'effort global de formation (hors dépense directe des entreprises) est stable en 2018 par rapport à 2017

En 2018, 26,1 Mds€ sont consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, hors dépenses directes des entreprises¹. Cet effort global intègre les coûts pédagogiques des formations proprement dites, mais aussi les dépenses de rémunération des stagiaires et les frais de fonctionnement et d'investissement (encadré 1) ; il cumule les dépenses de l'ensemble des agents financeurs finaux², y compris les ménages. En 2018, la dépense nationale de formation reste stable par rapport à 2017 (+ 0,4 %)³. Rapportées au PIB, les dépenses de formation (hors dépenses directes des entreprises) sont d'un ordre de grandeur similaire (1,1 % en 2018 comme en 2017).

Cette stabilité de l'effort global de formation en 2018 recouvre toutefois des évolutions contrastées selon les publics : en effet, les dépenses de formation baissent pour les personnes en recherche d'emploi (- 7,1 % par rapport à 2017) tandis qu'elles progressent pour les actifs salariés du secteur privé (+5,1 %) et pour les agents de la fonction publique (+2,7 %). Les dépenses de formation pour les dispositifs ciblés sur les jeunes restent stables (+0,6 %). Ces évolutions par public, décrites en dernière section, traduisent les évolutions des dépenses des différents financeurs de la formation professionnelle décrites ci-dessous.

Les organismes paritaires de collecte agréés (Opc) et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) réalisent des dépenses finales pour le compte des entreprises⁴. Ces dépenses sont financées par la taxe d'apprentissage et les contributions à la formation professionnelle que ces dernières leur versent. En 2018, les Opc et le FPSPP constituent le principal financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage avec 8,1 Mds€ soit 31,2 % de la dépense totale (tableau 1). Cette dépense intermédiée des entreprises augmente de 7,7 % par rapport à 2017.

Malgré des dépenses d'intervention⁵ en baisse par rapport à 2017 (- 8,6 %), les régions restent le deuxième financeur final (4,2 Mds€ ou 16,0 % des dépenses totales hors dépenses directes des entreprises). Les dépenses d'intervention de l'État en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage augmentent de 1,9 % par rapport à 2017 et représentent 3,8 Mds€ ou 14,6 % du total.

Les dépenses de formation des autres administrations ou organismes investis d'une mission de service public (hors dépenses pour leur propres agents), dont l'Agefiph, l'Unédic⁶ et Pôle emploi, diminuent de 11,1 % en raison de la fin du Plan « 500 000 formations supplémentaires »⁷. En 2018, elles représentent 2,4 Md€ soit 9,2 % de la dépense totale.

Les financements alloués à la formation (hors formation des agents eux-mêmes) par les collectivités territoriales autres que les régions (départements, communes...) augmentent légèrement en 2018 (+ 1,0 %), mais pèsent peu dans l'ensemble de la dépense (moins de 100 M€ ou 1 % de l'effort de formation total).

La dépense des ménages, essentiellement constituée d'achats de formation à titre individuel, est stable à - 0,4 %. Elle contribue à la dépense globale à hauteur de 1,4 Mds€ soit 5,5 % en 2018.

Enfin, la dépense des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière pour la formation de leur personnel, qui représente 23,1 % de la dépense totale, augmente de 2,7 % à 6,0 Mds€ (tableau 5), principalement portée par la dépense de la fonction publique d'État (+ 5,9 %), qui en représente 42,6 %. La dépense de la fonction publique territoriale progresse également (+ 1,2 %), à l'inverse de celle de la fonction publique hospitalière (- 2,0 %).

La dépense est présentée par financeur final dans les sections suivantes, et enfin, par public.

¹ Le champ de cette publication ne comprend pas les dépenses directes des entreprises, c'est-à-dire les dépenses effectuées par les entreprises dans le cadre de leur plan de formation lorsqu'elles achètent ou réalisent elles-mêmes des formations pour leurs salariés sans faire intervenir leur organisme paritaire collecteur agréé (Opc).

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

³ Suite à l'actualisation d'un certain nombre de données - certaines dépenses ont été réévaluées à l'aide de données définitives ou recalculées - le niveau de la dépense de formation a été revu par rapport au Jaune 2020. En 2017, le montant de la dépense est révisé à la baisse de 376 M€.

⁴ Dépenses financées par les contributions des entreprises à la formation professionnelle et à l'apprentissage ayant transité par un organisme collecteur agréé, par opposition à la dépense directe des entreprises.

⁵ Les dépenses d'intervention n'incluent pas les dépenses des administrations publiques en faveur de leurs propres agents.

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

⁷ Le Plan 500 000 formations supplémentaires avait pour objectif de porter à un million le nombre de formations à destination des personnes en recherche d'emploi en 2016, par le biais d'un engagement de l'État à hauteur d'un milliard d'euros réparti entre les régions et Pôle emploi. Le Plan 500 000 a été prolongé en 2017. Pour plus d'informations, voir le Rapport d'évaluation du Plan « 500 000 formations supplémentaires » publié par la Dares en décembre 2017.

Tableau 1. Dépense totale par financeur final

En millions d'euros

	2017	2018	Structure 2018 (en %)	Évolution 2017 /2018 (en %)
Opca / FPSPP (dépenses intermédiées des entreprises)	7 540	8 123	31,2	7,7
Régions	4 565	4 174	16,0	-8,6
État	3 726	3 795	14,6	1,9
Autres collectivités territoriales	95	96	0,4	1,0
Unédic / Pôle emploi et Autres administrations publiques	2 708	2 409	9,2	-11,1
Dont : Unédic / Pôle emploi	2 471	2 181	8,4	-11,7
Autres administrations publiques	237	228	0,9	-4,0
Ménages	1 442	1 435	5,5	-0,4
TOTAL (hors fonctions publiques pour leurs propres agents)	20 076	20 033	76,9	-0,2
Fonctions publiques pour leurs propres agents	5 876	6 034	23,1	2,7
TOTAL (y compris fonctions publiques pour leurs propres agents)	25 952	26 066	100,0	0,4

Lecture : en 2018, les entreprises (hormis leurs dépenses directes) dépensent globalement 8 123 millions d'euros (8,1 milliards d'euros) pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

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

Champ : France entière.

Source : Dares.

1.2. La dépense intermédiée des entreprises est en hausse en 2018 par rapport à 2017.

En 2018, la dépense intermédiée des entreprises (via les organismes collecteurs et le FPSPP) représente 8,1 Mds€ soit une hausse de 7,7 % sur un an (tableau 2). Elle cible prioritairement les actifs occupés du secteur privé (55,3 % de ces dépenses en 2018). Les jeunes sont également bénéficiaires d'une part importante du total (31,0 %), tandis que les personnes en recherche d'emploi en représentent 12,1 %. La progression de la dépense concerne tous les publics ; elle est particulièrement importante pour les actifs occupés du secteur privé (+10,0 %)⁸, mais s'observe aussi pour les personnes en recherche d'emploi (+ 8,7 %) et pour les dépenses en faveur des dispositifs ciblés sur les jeunes (+ 3,9 %).

Les dépenses intermédiées de formation des entreprises en faveur des actifs occupés (4,5 Mds€) transitent principalement par les Opca. En 2018, leur hausse concerne notamment le plan de formation, ainsi que les dépenses liées au compte personnel de formation des salariés (740 M€, contre 650 M€ en 2017), également réalisées par l'intermédiaire des Opca.

Les dépenses en faveur des jeunes (2,5 Mds€) sont prioritairement ciblées sur l'alternance. Les sommes dédiées à l'apprentissage⁹, qui en représentent 55,2 %, restent stables par rapport à 2017 (+ 0,8 %). La majeure partie de la hausse des dépenses à destination des jeunes s'explique par l'augmentation des dépenses liées aux contrats de professionnalisation¹⁰ (+ 9,6 %).

La dépense en faveur des personnes en recherche d'emploi (1,0 Mds€ en 2018, + 8,7 % sur un an) intègre notamment la dépense des Opca au titre du cofinancement avec Pôle emploi de la préparation opérationnelle à l'emploi, ainsi que les dépenses du FPSPP : ce dernier participe au financement de la rémunération de fin de formation (R2F), ainsi qu'au financement du compte personnel de formation des personnes en recherche d'emploi pour 145 M€ en 2018 (contre 100 M€ en 2017).

⁸ Évolutions hors investissement.

⁹ Essentiellement constituées de frais pédagogiques, elles comprennent également le transport-hébergement-restauration.

¹⁰ Ces dernières se composent de frais pédagogiques.

Formation professionnelle

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

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

En millions d'euros

	Montant des dépenses en 2017	Montant des dépenses en 2018	Structure 2018 (en %)	Évolution 2017 / 2018 (en %)
Pour les actifs occupés du secteur privé	4 085	4 495	55,3	10,0
Dont : Dépenses des Opca	4 040	4 454	54,8	10,2
dont : dépenses pour le compte personnel de formation (CPF)	650	740	9,1	13,7
Autres	44	41	0,5	-8,1
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	2 424	2 518	31,0	3,9
Dont : Apprentissage	1 379	1 390	17,1	0,8
Contrats de professionnalisation	948	1 039	12,8	9,6
Autres (écoles de la 2ème chance (E2C), formation des tuteurs...)	98	89	1,1	-8,6
Pour les personnes en recherche d'emploi	903	981	12,1	8,7
Dont : Dépenses des Opca au titre du plan de formation et pour la formation des bénéficiaires de CSP / POE *	449	468	5,8	4,1
Dépenses des Opacif pour le CIF-CDD	251	287	3,5	14,6
Dépenses du FPSPP	203	225	2,8	10,8
dont : Rémunération de fin de formation (R2F) **	103	81	1,0	-21,0
Compte personnel de formation (CPF)	100	145	1,8	44,4
Investissement	128	129	1,6	0,8
Total entreprises, organismes collecteurs et FPSPP	7 540	8 123	100,0	7,7

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

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

Champ : France entière.

Source : Dares.

1.3. La dépense des régions est en baisse en 2018 par rapport à 2017.

En 2018, les régions ont contribué à hauteur de 4,2 Mds€ aux dépenses de formation professionnelle continue et d'apprentissage (hors dépenses pour leurs propres agents), soit un montant en baisse de 8,6 % par rapport à 2017. La dépense de formation des régions porte prioritairement sur les jeunes (52,8 % des dépenses en 2018) ; elle cible également les personnes en recherche d'emploi (31,3 %), et dans une moindre mesure les actifs occupés du secteur privé (8,6 %). Les dépenses diminuent pour tous les publics bénéficiaires en 2018 par rapport à 2017 (tableau 3).

Les dépenses de formation des régions en faveur des jeunes de moins de 26 ans atteignent 2,3 Mds€ en 2018, en légère baisse par rapport à 2017 (-3,7 %). Les dépenses au titre de l'apprentissage en représentent la plus grande part (69,8 %, après 65,7 % en 2017). Ces dernières portent notamment sur les subventions accordées aux centres de formation des apprentis, ainsi qu'aux aides versées aux employeurs d'apprentis ; ces dernières augmentent de 11,9 % en 2018, après - 8,5 % en 2017). Les dépenses dédiées aux stages de formation suivis par les jeunes diminuent quant à elles de 15,2 %.

La baisse des dépenses de formation des conseils régionaux en 2018 est particulièrement prononcée pour les personnes en recherche d'emploi de 26 ans et plus (- 18,2 % à 1,3 Mds€, après + 13,7 % en 2017) : ainsi, après des niveaux plus élevés en 2016 et 2017 en raison du Plan « 500 000 formations supplémentaires », la dépense en faveur de ce public revient à un niveau similaire à celui de 2015 (soit également 1,3 Mds€). Cette dépense des régions en faveur de la formation des personnes en recherche d'emploi se décompose entre les coûts pédagogiques des formations hors sanitaire et social (750 M€), la rémunération de ces stagiaires de la formation professionnelle (440 M€) et les dépenses au titre de formations sanitaires et sociales¹¹ (160 M€ dont rémunération et bourses).

Les dépenses des régions en faveur des actifs occupés du secteur privé atteignent 370 M€ en 2018 et diminuent modérément par rapport à 2017 (- 2,9 %). Elles portent majoritairement sur les formations sanitaires et sociales (347 M€).

¹¹ Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations et bourses ainsi que l'investissement.

Tableau 3. Dépense des conseils régionaux par public bénéficiaire

En millions d'euros

	Montant des dépenses en 2017	Montant des dépenses en 2018	Structure 2018 (en %)	Évolution 2017 / 2018 (en %)
Pour les jeunes de moins de 26 ans	2 358	2 270	52,8	-3,7
Dont : apprentissage	1 550	1 585	36,9	2,3
stages de formation	808	685	15,9	-15,3
dont : coûts pédagogiques	539	432	10,1	-19,9
rémunération des stagiaires	269	253	5,9	-5,9
Pour les personnes en recherche d'emploi de 26 ans et plus	1 646	1 347	31,3	-18,2
Dont : stages de formation	1 487	1 187	27,6	-20,2
dont : coûts pédagogiques	992	749	17,4	-24,6
rémunération des stagiaires	494	438	10,2	-11,4
formations sanitaires et sociales (hors formation initiale)	159	160	3,7	0,4
Pour les actifs occupés du secteur privé	380	369	8,6	-2,9
Dont : stages de formation (y compris formations sanitaires et sociales)	370	360	8,4	-2,8
formation des post-scolaires	9	9	0,2	-6,6
Investissement	181	189	4,4	4,2
Total des dépenses d'intervention des régions	4 565	4 174	97,2	-8,6
Dépenses de formation pour leurs propres agents	109	122	2,8	12,3
Total régions, y compris dépenses pour leurs propres agents	4 674	4 296	100,0	-8,1

Champ : France entière.

Source : Compte de l'Éducation, Enquête Dares auprès des conseils régionaux* ; traitement Dares.

* Pour 2018, certaines de ces données sont estimées.

1.4. Les dépenses de l'État sont en légère augmentation.

En 2018, l'État a dépensé 3,8 Mds€ pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage (hors dépense pour les agents de la fonction publique). Ce montant est en hausse de 1,9 % par rapport à 2017 (tableau 4). Par ailleurs, en 2018, le montant transféré par l'État aux autres acteurs de la formation professionnelle dans le cadre du lancement du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) (encadré 3) était de 337 M€, principalement à destination de Pôle emploi et des conseils régionaux. Le détail des transferts entre acteurs financeurs de la formation professionnelle est présenté en encadré 2 (tableau B)¹². L'État n'étant pas financeur final de ces dépenses, ces dernières ne sont pas prises en compte dans la dépense commentée dans ce paragraphe.

En 2018, les sommes consacrées aux jeunes (2,4 Mds€), principal poste de dépenses de l'État hors formation de ses propres agents, sont en légère hausse (+ 1,5 %)¹³. Les fonds dédiés à l'apprentissage, qui comprennent des frais pédagogiques mais surtout les aides aux apprentis et aux employeurs d'apprentis en constituent la grande majorité. En 2018, ils augmentent de 1,4 %.

Le recul de la dépense de l'État en faveur des actifs occupés du secteur privé (- 7,6 % à 800 M€ en 2018) est principalement due à une baisse des crédits dédiés au public en reprise d'études¹⁴ (- 7,1 % par rapport à 2017), qui en constituent la plus grande part (657 M€ en 2018).

Enfin, la dépense en faveur des dispositifs ciblés sur les personnes en recherche d'emploi de plus de 25 ans (577 M€ en 2018) est en hausse de 20,7 %. Cette évolution s'explique essentiellement par la forte hausse des subventions en faveur de l'Afpa (+ 69,2 %) à l'occasion de son plan de transformation, suite à sa transition vers le statut d'établissement public industriel et commercial (EPIC) en 2017. Inversement, les dépenses de l'État en faveur de la rémunération de fin de formation baissent en 2018 (-6,7 % à près de 170 M€).

¹² Pour les Régions, il s'agit de la compensation des transferts de compétences ; pour les entreprises, de la politique contractuelle de formation et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

¹³ Évolutions par public hors investissement.

¹⁴ C'est-à-dire les personnes déjà sorties de formation initiale et qui reprennent des études. Ces dépenses sont estimées en rapportant la part des frais engagés par l'État pour les universités, au prorata de ce que représente ce public dans l'effectif total.

Formation professionnelle

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

Tableau 4. Dépense de l'État par public bénéficiaire

En millions d'euros

	Montant des dépenses en 2017	Montant des dépenses en 2018	Structure 2018 (en %)	Évolution 2017 / 2018 (en %)
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	2 373	2 408	37,8	1,5
<i>Dont : apprentissage</i>	2 299	2 332	36,6	1,4
<i>Ecoles de la 2ème chance, Epide, contrats de professionnalisation</i>	74	76	1,2	2,5
Pour les actifs occupés du secteur privé	865	799	12,6	-7,6
<i>Dont : formation continue dans l'enseignement supérieur</i>	707	657	10,3	-7,1
<i>subventions aux organismes de formation professionnelle des adultes (Cnam, Greta, Centre Inffo, Afp...)</i>	67	63	1,0	-5,4
<i>politique contractuelle (Edec, GPEC), Fonds national de l'Emploi (conventions de formation) et crédits d'impôt pour la formation du chef d'entreprise</i>	87	75	1,2	-13,4
<i>Certification et validation des acquis de l'expérience (VAE)</i>	4	4	0,1	0,2
Pour les personnes en recherche d'emploi	478	577	9,1	20,7
<i>Dont : subventions à l'Afpa et autres organismes de formation professionnelle des adultes</i>	192	290	4,6	51,3
<i>autres dépenses de fonctionnement (VAE, professionnalisation des adultes)</i>	53	65	1,0	22,5
<i>contribution à la rémunération des stagiaires indemnisés au titre du régime d'assurance chômage (R2F) *</i>	180	168	2,6	-6,7
<i>rémunération des stagiaires de la formation professionnelle non indemnisés par l'assurance chômage</i>	53	54	0,9	1,3
Investissement	10	11	0,2	6,8
Total des dépenses d'intervention de l'État	3 726	3 795	59,6	1,9
Dépenses de formation pour ses propres agents	2 427	2 570	40,4	5,9
Total État, y compris dépenses pour ses propres agents	6 153	6 366	100,0	3,5

* Y compris transferts du FSV au titre de la R2F et de la RFPE.

Champ : France entière.

Source : Dares.

1.5. Après un effort soutenu en 2016 et 2017 suite au Plan « 500 000 formations supplémentaires », les dépenses de Pôle emploi et de l'Unédic sont en retrait en 2018.

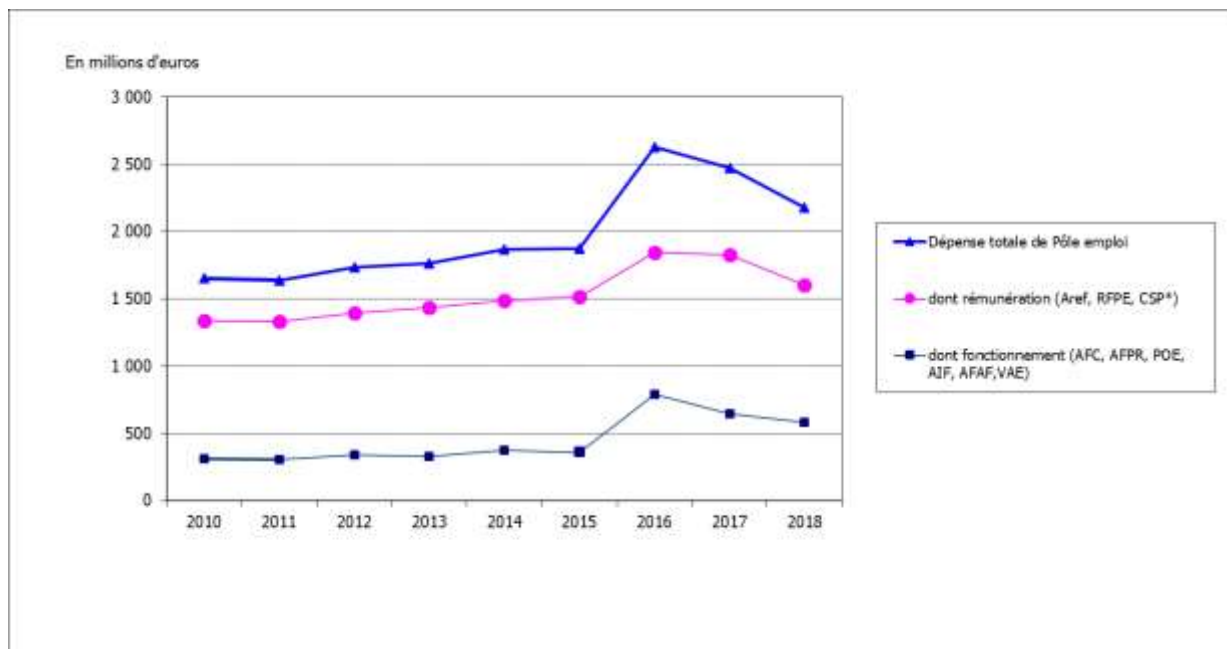
En 2018, les dépenses de Pôle emploi et de l'Unédic pour la formation des personnes en recherche d'emploi s'élèvent à environ 2,2 Mds€¹⁵. Elles diminuent de 11,7 % par rapport à celles de 2017, exercice marqué par le « Plan 500 000 formations supplémentaires » lancé en 2016. Toutefois, le niveau de ces dépenses reste bien plus élevé que celui de 2015, soit 1,9 Mds€ (+ 16,5 %). Ces dépenses de Pôle emploi et de l'Unédic incluent la rémunération versée aux demandeurs d'emploi en formation, ainsi que des frais pédagogiques.

La rémunération représente la majeure partie de ces dépenses (environ 73 %). Elle baisse de 12,4 % par rapport à 2017. Cette tendance concerne toutes les rémunérations (AREF, RFPE et allocation versée dans le cadre du CSP au titre de la formation), et suit une diminution du nombre de bénéficiaires des allocations concernées.

Les dépenses pédagogiques de Pôle emploi diminuent quant à elles de 9,9 %. Cette évolution concerne en premier lieu les actions de formations conventionnées (AFC) et l'aide individuelle à la formation (AIF), principaux dispositifs sur lesquels intervenait le Plan « 500 000 formations supplémentaires » et qui constituent les postes de dépense les plus importants de cette catégorie avec un total de 331 M€ (contre 471 M€ en 2017). Le niveau de ces dépenses reste toutefois largement supérieur à ceux de 2015, année précédant le lancement du Plan (236 M€ pour les deux dispositifs cette année).

¹⁵ Les montants versés par le FPSPP à Pôle emploi et destinés aux formations qualifiantes dans le cadre du compte personnel de formation, soit 67,4 M€, ont été intégrés dans les dépenses mutualisées des entreprises.

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



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

Champ : France entière.

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

1.6. Les dépenses de formation de la fonction publique sont en légère hausse.

En 2018, les trois fonctions publiques ont dépensé 6,0 Mds€ pour la formation de leurs agents, soit une hausse de 2,7 % par rapport à 2017 (tableau 5).

Cette augmentation est emmenée par la hausse des dépenses consacrées aux agents de l'État (+ 5,9 %). Le montant consacré à la fonction publique territoriale est également un peu plus élevé qu'en 2017 (+ 1,2 %). Les sommes affectées à la fonction publique hospitalière, en revanche, sont en léger recul (- 2,0 %). Si on se limite aux seuls frais de fonctionnement¹⁶, les dépenses de formation (hors militaires) augmentent de 2,2 %.

Les agents civils de l'État bénéficient de 37,0 % des dépenses de fonctionnement, pour environ 41 % des effectifs de la fonction publique (hors militaires). Ces dépenses sont en hausse de 5,3 % par rapport à 2017.

Les agents territoriaux bénéficient de 42,3 % des dépenses de fonctionnement, une proportion stable par rapport à 2017 (42,7 %). Ces dépenses des collectivités territoriales pour leur propres agents progressent dans le cas des régions (+ 12,3 %, après - 6,9 % en 2017), et dans une moindre mesure pour les agents départementaux (+ 2,0 %). Elles sont stables pour les autres agents de la fonction publique territoriale.

En 2018, les dépenses de fonctionnement en faveur des agents hospitaliers diminuent légèrement (- 0,9 %), après une hausse en 2017 (+ 2,9 %). Elles représentent 20,7 % des dépenses de formation (hors rémunération des agents en formation) de l'ensemble des trois fonctions publiques (hors militaires), ce qui est relativement proche du poids des agents hospitaliers dans les effectifs civils de la fonction publique (environ 22 %).

¹⁶ 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. Ils n'incluent pas la rémunération des agents eux-mêmes et permet donc de mesurer l'effort de formation en neutralisant les écarts de rémunération entre fonctions publiques.

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

	2017*	2018*	Structure en 2018 (en %)	Évolution 2017 / 2018 (en %)
Fonction publique d'État	2 427	2 570	42,6	5,9
Fonction publique territoriale	2 608	2 639	43,7	1,2
Fonction publique hospitalière (y compris médecins)	841	824	13,7	-2,0
Total Agents du secteur public	5 876	6 034	100,0	2,7
<i>Dont frais de fonctionnement de la formation</i>				
<i>des agents de l'État (hors militaires)</i>	706	743	37,0	5,3
<i>des agents de la FPT</i>	840	851	42,3	1,2
<i>des agents de la FPH</i>	421	417	20,7	-0,9
Total frais de fonctionnement du secteur public (hors militaires)	1 967	2 011	100,0	2,2

* Données partiellement estimées pour la formation des militaires.

Pour 2017, certaines données ont été révisées, ce qui se traduit par une baisse de 89 M€ par rapport à l'édition précédente de cet ouvrage.

Champ : France entière.

Source : Dares.

1.7. La dépense globale de formation évolue de manière variable selon le type de public.

La dépense globale de formation (hors dépense directe des entreprises) se répartit entre différents publics : en 2018, 7,6 Mds€ ont été dépensés en faveur des jeunes, 6,6 Mds€ pour les actifs occupés du secteur privé, 6,0 Mds€ pour les agents du secteur public et 5,5 Mds€ pour les personnes en recherche d'emploi. Sur un an, la dépense progresse pour les actifs occupés du secteur privé (+ 5,1 %) ainsi que pour les agents du secteur public (+ 2,7 %). Elle est en baisse pour les personnes en recherche d'emploi de plus de 25 ans (- 7,1 %), et reste stable pour les jeunes (+ 0,6 %).

Tous financeurs confondus, les dépenses de formation en faveur des jeunes portent en priorité sur l'apprentissage (76,1 % des dépenses de formation en faveur des jeunes y compris investissement). Ces dépenses progressent de 1,5 % en 2018 dans un contexte de hausse des effectifs d'apprentis qui se confirme depuis plusieurs années. En 2018, l'État est leur premier financeur (38,7 %), suivi par les régions (29,2 %). Les dépenses consacrées à l'alternance des jeunes hors apprentissage augmentent quant à elles de 7,9 %. En revanche, les autres dépenses de formation des jeunes, notamment celles au titre de stagiaire de la formation professionnelle, reculent de 13,5 %.

L'effort de formation de l'ensemble des financeurs de la formation professionnelle en faveur des personnes en recherche d'emploi (5,5 Mds€) est en baisse de 7,1 % en 2018 par rapport à 2017. Il reste toutefois largement au-dessus de son niveau de 2015 (+ 14,2 %). L'Unédic et Pôle emploi en sont les financeurs les plus importants (39,8 % du total à 2,2 Mds€). Les régions en sont le deuxième contributeur (24,6 % en 2018 à 1,3 Mds€).

Les dépenses totales en faveur des actifs occupés du secteur privé (hors dépenses directes des entreprises) atteint 6,6 Mds€. La dépense des entreprises pour les actifs occupés (68,1 % des dépenses en faveur de ce public) a progressé de 10,0 % par rapport à 2017.

Tableau 6. Dépense globale par public bénéficiaire

En millions d'euros

	2017	2018	Structure en 2018 (en %)	Évolution 2017 / 2018 (en %)
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes *	7 540	7 583	29,1	0,6
Apprentissage	5 604	5 686	21,8	1,5
Contrats de professionnalisation	948	1 039	4,0	9,6
Autres formations	988	858	3,3	-13,2
Pour les personnes en recherche d'emploi	5 896	5 479	21,0	-7,1
Pour les actifs occupés du secteur privé	6 281	6 602	25,3	5,1
Pour les agents du secteur public **	5 866	6 025	23,1	2,7
Investissement ***	369	379	1,5	2,6
TOTAL	25 952	26 066	100,0	0,4

* 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 globale par public bénéficiaire et financeur final en 2018

En milliards d'euros

	Apprentis	Jeunes en insertion professionnelle (hors apprentissage)	Personnes en recherche d'emploi	Actifs occupés du privé	Agents publics	Total
Opcsa / FPSPP (dépenses intermédiées des entreprises)	1,52	1,13	0,98	4,49	-	8,12
État	2,34	0,08	0,58	0,80	2,57	6,37
Régions	1,77	0,69	1,35	0,37	0,12	4,30
Autres collectivités territoriales	0,08	0,01	-	0,01	2,52	2,61
Autres administrations publiques (dont Pôle emploi)	0,12	-	2,25	0,04	0,82	3,23
Ménages	0,22	-	0,32	0,89	-	1,44
Total	6,05	1,90	5,48	6,60	6,03	26,07

Lecture : en 2018, l'Etat a dépensé 2,34 Md€ pour les apprentis.

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

Champ : France entière.

Source : Dares.

Pour en savoir plus

- [1] Balmat C., Corazza E. (2020), « Le compte personnel de formation en 2018 : 900 000 formations suivies par les salariés du secteur privé entre 2015 et 2018 », Dares Résultats n°09, février 2020.
- [2] Cupillard E. (2020), « L'apprentissage en 2018 : Une hausse des entrées plus forte dans le privé que dans le public », Dares Résultats n° 017, mai 2020.
- [3] Rapport d'évaluation du Plan « 500 000 formations supplémentaires », Dares, décembre 2017.
- [4] Lasselin M. (2020), « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2016 et 2017 », Dares Résultats, à paraître.

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

Les dépenses de fonctionnement correspondent aux dépenses de rémunération des formateurs et aux frais qui accompagnent ces formations : frais d'administration générale (suivi des dossiers, gestion des rémunérations), frais d'information, de conseil ou d'ingénierie en formation. Tous financeurs confondus, les dépenses de fonctionnement constituent 62,5 % de la dépense pour la formation professionnelle et l'apprentissage en 2018.

- La rémunération des stagiaires au sens large

Il s'agit des rémunérations perçues par les salariés durant leur temps de formation, des allocations versées aux stagiaires en recherche d'emploi (allocations versées par l'Unédic et Pôle emploi et versements de l'État ou des régions). Les exonérations de cotisations sociales compensées par l'État figurent également dans ce poste de dépense. En 2018, elles représentent 36,1 % de la dépense pour la formation professionnelle et l'apprentissage.

- Les frais d'investissement

En 2018, les achats d'équipement et de biens durables directement liés aux actions de formation pèsent pour 1,5 % de la dépense pour la formation professionnelle et l'apprentissage.

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

Cette catégorie comprend les dépenses en faveur de dispositifs ciblés sur les jeunes. Ces derniers ont en général moins de 26 ans, sauf dans le cas de dispositifs ciblés sur les jeunes et étendus au-delà de cet âge (par exemple dans le cadre de l'expérimentation sur l'ouverture de l'apprentissage jusqu'à 30 ans lancée en 2017). Les jeunes de moins de 26 ans ne bénéficiant pas de dispositifs ciblés n'y sont pas comptabilisés (sauf dans le cas des dépenses de formation des régions en faveur des personnes en recherche d'emploi, pour lequel ils sont également comptés dans les dépenses en faveur des jeunes).

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

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

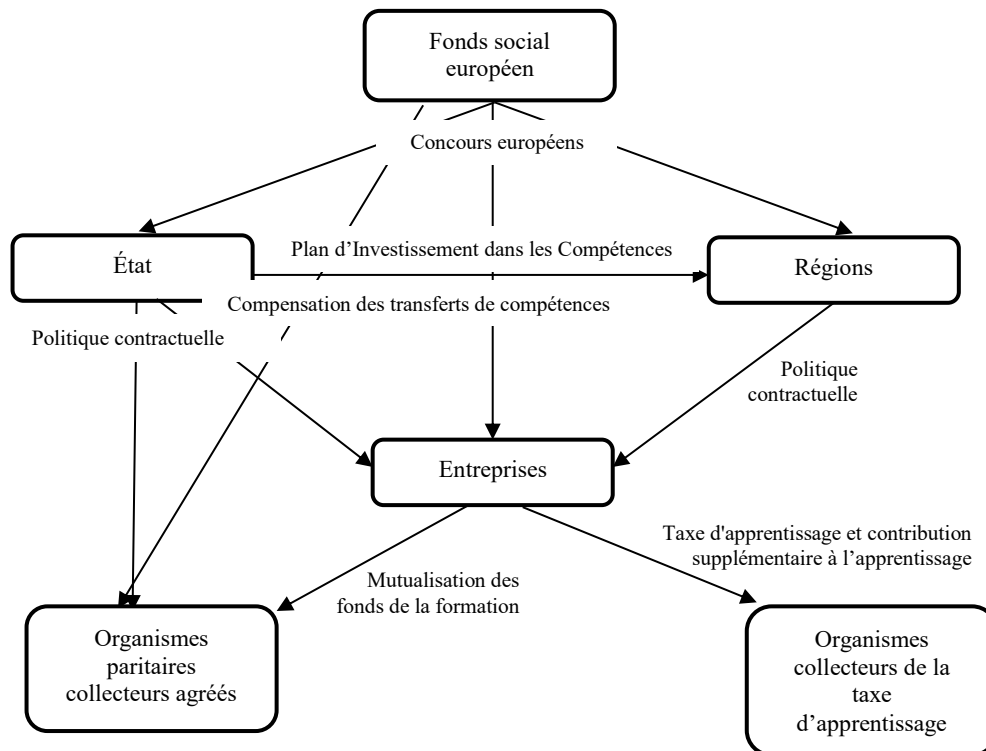
- Les actifs occupés

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

Pour les actifs occupés, sont également prises en compte les dépenses en faveur des reprises d'études, qui concernent des étudiants salariés qui reviennent à l'université après une interruption significative dans le cours de leurs études ou bien qui y accèdent pour la première fois après une expérience professionnelle.

Encadré 2**Les transferts entre financeurs initiaux et finaux**

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

SCHÉMA SIMPLIFIÉ DES FLUX DE TRANSFERTS ENTRE FINANCEURS**Les transferts de 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 dorénavant en charge de l'ensemble de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. Leurs compétences sont désormais inscrites dans le Code du travail (Art L621-1). Ainsi, elles doivent mettre en œuvre la politique de formation professionnelle des personnes handicapées ainsi que la formation de publics spécifiques ou la VAE, suite au transfert des compétences de l'État vers les régions.

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 les compétences attribuées à chaque collectivité territoriale.

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

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

Les transferts de l'État vers les entreprises

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

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

Les transferts des régions vers les entreprises

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

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

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

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

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

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

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

En 2018, les Opca ont ainsi collecté 922 millions d'euros pour le compte du FPSPP¹⁸. Au final, la contribution totale versée aux Opca par les entreprises de 11 salariés ou plus est de 1 % (tableau A). Sa décomposition selon les différents dispositifs varie suivant la taille des entreprises. De plus, des contributions supplémentaires (conventionnelles ou volontaires) peuvent être versées par les entreprises aux Opca.

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

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

Tableau A : Taux de contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle en 2018

En % de la masse salariale

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

Source: Rapport au Parlement du FPSPP, mars 2018.

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

¹⁸ Source : États Statistiques et Financiers des Opca en 2018.

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

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

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

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

Le fonds social européen

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

Tableau B Transferts entre financeurs en 2018

En millions d'euros

Vers	État	Régions	Entreprises	Organismes Paritaires Collecteurs Agréés	Organismes Collecteurs de la Taxe d'Apprentissage	Autres publics (Pôle emploi, CT, associations, ...)
De						
État		176		37		154
Régions				13		
Entreprises / FPSPP				7 904	3 483	
Fonds Social Européen	3	0	2	34		116

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, Direction générale des collectivités locales.

Encadré 3

Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC)

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

En 2018, le PIC est dans sa phase de lancement, ce qui se traduit notamment par la signature de conventions d'amorçage avec 16 des 18 régions françaises : ainsi, l'État a directement versé 171 M€ aux régions dans ce cadre pour ce seul exercice. En outre, Pôle emploi a également bénéficié d'un versement de 154 M€ au titre du PIC en 2018. Au total, l'État aura dépensé près de 370 M€ en faveur du PIC pour cette première année de mise en œuvre.

Parallèlement aux pouvoirs publics, et afin d'accompagner le PIC, les partenaires sociaux ont également augmenté leurs dépenses en faveur de la formation professionnelle par le biais du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) : en effet, ce dernier a effectué un effort supplémentaire de 250 M€ en 2018 dans ce cadre.

Encadré 4**Les sources**

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

Les chiffres de l'année 2018 sont susceptibles d'être révisés à la marge lors de la prochaine publication.

Révision des estimations par rapport aux années précédentes

À la suite de l'actualisation d'un certain nombre de données (certaines dépenses ont été réévaluées à l'aide de données définitives ou recalculées), la dépense globale a été révisée par rapport à l'édition 2020 de cet ouvrage. Au total, la dépense de l'année 2017 est révisée à la baisse de 376 M€.

**Les financeurs
de la formation professionnelle**

1. Le financement des régions

Suite à un changement de source intervenu entre les exercices 2018 et 2019, les données présentées ci-dessous ne sont pas directement comparables avec les données décrites dans les éditions précédentes de cette publication.

Jusqu'en 2018, les dépenses de formation professionnelle et d'apprentissage des régions étaient obtenues grâce à une enquête annuelle réalisée par la Dares auprès des conseils régionaux : en effet, ce questionnaire permettait alors de décliner ces dépenses selon une nomenclature plus fine que celle des comptes administratifs des régions.

À partir de 2019, la norme comptable M71 applicable aux régions (respectivement M57 pour les collectivités territoriales uniques) a été révisée pour rendre disponible une déclinaison des postes de dépense plus détaillée. Cette nouvelle source est désormais exploitée dans le cadre de cette publication. Mayotte n'appliquant pas cette norme comptable, ce territoire ne sera pas couvert dans la présente section.

En raison de la rupture de série occasionnée par ce changement de source, l'édition de cette année ne comprend pas de commentaires sur les évolutions survenues dans les dépenses entre 2018 et 2019. Pour cette même raison, les données présentées dans cette section sur 2019 ne sont pas comparables avec celles contenues dans la deuxième partie de cette publication qui porte sur 2018.

1.1. Les dépenses globales

En 2019, la dépense de formation professionnelle et d'apprentissage des conseils régionaux est de 5,3 Mds€¹⁹. La formation professionnelle continue en constitue le poste le plus important, avec 2,3 Mds€ (soit 43,1 % du total). Les dépenses consacrées à l'apprentissage, soit 1,8 Mds€ en 2019, représentent aussi une grande part des dépenses (33,8 %). Les dépenses pour les formations sanitaires et sociales représentent le troisième poste de dépense des régions pour la formation professionnelle et continue (21,5 % en 2019, soit 1,1 Mds€).

Tableau 1. **Dépenses des régions en faveur de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2019 (en M€)**

Région	Formation professionnelle continue	Apprentissage	Formations sanitaires et sociales	Dépenses non ventilables	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	119,8	209,5	126,6	0,4	456,3
Bourgogne-Franche-Comté	130,8	96,6	50,3	0,9	278,7
Bretagne	97,9	87,8	53,9	32,8	272,4
Centre-Val de Loire	113,6	99,6	50,8	0,9	264,9
Corse	21,2	7,1	4,8	0,1	33,2
Grand Est	211,9	164,0	106,9	2,8	485,7
Hauts-de-France	291,6	167,6	122,7	10,7	592,5
Île-de-France	303,0	207,8	194,6	5,1	710,6
Normandie	158,6	105,7	64,0	0,1	328,4
Nouvelle-Aquitaine	222,7	177,7	93,9	23,5	517,9
Occitanie	255,1	138,2	88,2	1,7	483,1
Pays de la Loire	122,7	155,6	45,7	0,9	325,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	102,0	99,3	102,3	0,4	303,9
Guadeloupe	31,5	16,5	8,0	0,2	56,1
Guyane	6,9	6,5	4,9	-	18,3
La Réunion	62,7	33,7	18,3	0,4	115,1
Martinique	30,7	15,2	3,1	-	49,0
Total	2 282,8	1 788,5	1 138,9	81,1	5 291,3

Source : Direction Générale des collectivités locales (DGCL).

Champ : France hors Mayotte.

La structure des dépenses consacrées à la formation professionnelle et à l'apprentissage diffère assez fortement d'une région à l'autre. La part des dépenses relevant de la formation professionnelle continue varie : elle est de 26,3 % en Auvergne-Rhône-Alpes, contre 63,9 % en Corse. À l'inverse, la part de l'apprentissage est de 21,3 % en Corse, tandis qu'elle s'élève à 47,9 % dans les Pays de la Loire. La part des dépenses générales ou non ventilables par grand type de dispositif est globalement faible (1,5 % sur la France entière), sauf en Bretagne, où elle atteint 12,1 %, et en Nouvelle Aquitaine (4,5 %).

¹⁹ Données provisoires pour certaines régions. Les résultats présentés dans cette publication sont susceptibles d'être révisés dans la prochaine édition de cet ouvrage.

Tableau 2. Structure des dépenses de formation professionnelle et d'apprentissage par région en 2019 (en %)

Région	Formation professionnelle continue	Apprentissage	Formations sanitaires et sociales	Dépenses non ventilables	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	26,3	45,9	27,7	0,1	100,0
Bourgogne-Franche-Comté	46,9	34,7	18,1	0,3	100,0
Bretagne	35,9	32,2	19,8	12,1	100,0
Centre-Val de Loire	42,9	37,6	19,2	0,4	100,0
Corse	63,9	21,3	14,4	0,4	100,0
Grand Est	43,6	33,8	22,0	0,6	100,0
Hauts-de-France	49,2	28,3	20,7	1,8	100,0
Île-de-France	42,6	29,2	27,4	0,7	100,0
Normandie	48,3	32,2	19,5	0,0	100,0
Nouvelle-Aquitaine	43,0	34,3	18,1	4,5	100,0
Occitanie	52,8	28,6	18,2	0,3	100,0
Pays de la Loire	37,8	47,9	14,1	0,3	100,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	33,5	32,7	33,6	0,1	100,0
Guadeloupe	56,1	29,4	14,2	0,4	100,0
Guyane	37,9	35,6	26,5	0,0	100,0
La Réunion	54,4	29,3	15,9	0,3	100,0
Martinique	62,7	31,1	6,3	0,0	100,0
Total	43,1	33,8	21,5	1,5	100,0

Source : Direction Générale des collectivités locales (DGCL).

Champ : France hors Mayotte.

1.2. Les dépenses des régions pour la formation professionnelle continue

En 2019, les dépenses des conseils régionaux pour la formation professionnelle continue s'élèvent à 2,3 Mds€. Ce montant se décompose en dépenses de fonctionnement²⁰ (1,6 Mds€ ou 69,1 % du total), dépenses de rémunération (près de 700 M€ soit 30,5 % du total) et dépenses d'investissement²¹ (autour de 10 M€).

Les dépenses de fonctionnement peuvent se décliner par public. Celles qui ciblent les personnes en recherche d'emploi représentent 89,5 % des dépenses de fonctionnement à l'échelle de la France entière (1,4 Mds€, soit 61,6 % du total des dépenses de formation professionnelle continue des régions), mais cette part varie significativement d'une région à l'autre : elle atteint 66,7 % pour la Guadeloupe, contre 95,3 % en Auvergne-Rhône-Alpes.

Les dépenses de fonctionnement pour la formation professionnelle continue en faveur des actifs occupés représentent une part faible du total des dépenses de fonctionnement (1,6 %), et ce dans toutes les régions. La catégorie « Autres » correspond à des dépenses qui ne peuvent être directement associées à l'un ou l'autre public.

Tableau 3. Dépenses de formation professionnelle continue par région en 2019 (en M€)

Région	Dépenses de fonctionnement	Dont : personnes en recherche d'emploi	Dont : actifs occupés	Dont : autres	Dépenses de rémunération	Dépenses d'investissement	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	75,5	72,0	-	3,5	44,0	0,3	119,8
Bourgogne-Franche-Comté	93,1	82,9	2,9	7,3	37,7	0,0	130,8
Bretagne	86,3	85,1	-	1,2	11,6	-	97,9
Centre-Val de Loire	84,7	75,9	0,9	7,8	28,9	0,1	113,6
Corse	17,8	15,3	1,0	1,5	3,4	-	21,2
Grand Est	152,9	135,7	2,2	15,0	58,2	0,8	211,9
Hauts-de-France	189,6	172,4	2,0	15,1	102,0	-	291,6
Île-de-France	221,5	194,5	2,9	24,1	81,6	-	303,0
Normandie	103,5	89,4	0,4	13,7	54,1	1,0	158,6
Nouvelle-Aquitaine	141,7	132,5	6,8	2,4	80,7	0,3	222,7
Occitanie	163,5	145,6	2,1	15,8	90,8	0,8	255,1
Pays de la Loire	91,3	83,2	1,7	6,4	31,4	0,0	122,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	63,1	43,9	0,8	18,3	38,9	-	102,0
Guadeloupe	22,9	15,3	0,0	7,6	6,1	2,5	31,5
Guyane	6,8	5,5	0,0	1,3	-	0,1	6,9
La Réunion	32,7	29,1	0,3	3,4	26,4	3,6	62,7
Martinique	30,1	27,7	0,6	1,7	0,3	0,2	30,7
Total	1 576,9	1 405,9	24,8	146,2	696,2	9,8	2 282,8

Source : Direction Générale des collectivités locales (DGCL).

Champ : France hors Mayotte.

²⁰ i.e., les frais pédagogiques, frais de gestion, achats de biens non durables.

²¹ i.e., l'achat de biens durables et immobiliers, les rénovations importantes.

Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Au sein des formations destinées aux personnes en recherche d'emploi, on distingue les formations certifiantes²², les formations professionnalisantes²³ et les formations d'insertion sociale et professionnelle²⁴.

En 2019, les dépenses de fonctionnement des régions en faveur des personnes en recherche d'emploi concernent majoritairement des formations certifiantes (62,8 %). Elles en constituent jusqu'à 89,5 % pour la Bretagne, et plus de 50 % dans la grande majorité des régions.

Les formations d'insertion sociale et professionnelle représentent 25,2 % des dépenses de fonctionnement en faveur de la formation des personnes en recherche d'emploi, de manière plus contrastée selon les régions (10,5 % en Bretagne, contre 63,5 % en Guyane).

Enfin, les formations professionnalisantes donnent lieu à 12,1 % des dépenses de fonctionnement orientées vers les personnes en recherche d'emploi. Peu présentes en Île-de-France (1,2 %), en Normandie (1,9 %) ou en Bourgogne Franche Comté (2,2 %), elles sont en revanche prépondérantes en Provence-Alpes-Côte d'Azur (67,5 %).

Tableau 4. Structure dépenses de fonctionnement pour la formation professionnelle continue des personnes en recherche d'emploi par région en 2019 (en %)

Région	Total (M€)	Formations d'insertion sociale et professionnelle	Formations professionnalisantes	Formations certifiantes	Total (%)
Auvergne-Rhône-Alpes	72,0	36,8	6,5	56,7	100,0
Bourgogne-Franche-Comté	82,9	33,4	2,2	64,4	100,0
Bretagne	85,1	10,5	0,0	89,5	100,0
Centre-Val de Loire	75,9	18,0	29,4	52,6	100,0
Corse	15,3	49,5	0,0	50,5	100,0
Grand Est	135,7	32,3	10,7	57,0	100,0
Hauts-de-France	172,4	25,5	17,3	57,2	100,0
Île-de-France	194,5	29,0	1,2	69,8	100,0
Normandie	89,4	34,5	1,9	63,6	100,0
Nouvelle-Aquitaine	132,5	15,3	10,0	74,7	100,0
Occitanie	145,6	26,7	10,5	62,8	100,0
Pays de la Loire	83,2	17,9	19,8	62,3	100,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	43,9	0,2	67,6	32,2	100,0
Guadeloupe	15,3	16,5	6,2	77,3	100,0
Guyane	5,5	63,7	25,4	10,9	100,0
La Réunion	29,1	28,0	5,6	66,5	100,0
Martinique	27,7	21,7	48,9	29,4	100,0
Total	1 405,9	25,2	12,1	62,8	100,0

Source : Direction Générale des collectivités locales (DGCL).

Champ : France hors Mayotte

1.3. Les dépenses des conseils régionaux pour l'apprentissage

En 2019, les dépenses des conseils régionaux en faveur de l'apprentissage²⁵ représentent 1,8 Mds€, dont 87,5 % constituent des dépenses de fonctionnement. Parmi elles, les primes versées aux employeurs d'apprentis représentent 15,4 % du budget total des conseils régionaux pour l'apprentissage. Les dépenses d'investissement comptent pour 12,5 % de ce budget, soit 223 M€ ; leur part dans les dépenses varie selon les régions (2,9 % en Corse, contre 29,4 % en Guadeloupe).

²² Formations donnant lieu à un diplôme, à un titre ou à une certification du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

²³ Formations visant à l'acquisition de compétences opérationnelles (hors formations certifiantes).

²⁴ Les formations d'insertion sociale et professionnelle constituent la première étape d'un parcours de formation, avec des formations de remobilisation et d'aide à la définition d'un projet professionnel ainsi que des formations de remise à niveau et de maîtrise des savoirs de base.

²⁵ Y compris préapprentissage et dispositifs assimilés.

Tableau 5. Dépenses des régions en faveur de l'apprentissage en 2019 (en M€)

Région	Fonctionnement	Dont primes à l'employeur	Investissement	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	178,3	34,0	31,2	209,5
Bourgogne-Franche-Comté	81,4	14,2	15,2	96,6
Bretagne	71,9	14,4	15,9	87,8
Centre-Val de Loire	83,3	12,7	16,3	99,6
Corse	6,9	-	0,2	7,1
Grand Est	141,0	23,1	23,0	164,0
Hauts-de-France	154,9	46,7	12,7	167,6
Île-de-France	181,9	26,6	26,0	207,8
Normandie	97,1	18,7	8,6	105,7
Nouvelle-Aquitaine	159,7	19,9	18,0	177,7
Occitanie	127,0	25,0	11,2	138,2
Pays de la Loire	136,3	20,4	19,3	155,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	90,7	12,2	8,5	99,3
Guadeloupe	11,7	0,0	4,9	16,5
Guyane	5,4	0,3	1,2	6,5
La Réunion	26,2	6,0	7,5	33,7
Martinique	12,2	2,0	3,0	15,2
Total	1 565,7	276,1	222,7	1 788,5

Source : Direction Générale des collectivités locales (DGCL).

Champ : France hors Mayotte.

1.4. Les dépenses des régions pour les formations sanitaires et sociales

En 2019, les dépenses des régions en faveur des formations sanitaires et sociales s'élèvent à 1,1 Mds€. Elles sont majoritairement constituées de dépenses de fonctionnement (82,3 % au national), et ce pour toutes les régions. Les dépenses de rémunération, qui comprennent notamment les bourses, représentent 14,7 % du total ; cette proportion est variable selon les territoires (e.g. 7,6 % en Normandie contre 24,9 % dans les Hauts-de-France). Enfin, l'investissement est plus marginal, avec 3,0 % des dépenses consacrées aux formations sanitaires et sociales sur la France entière.

Tableau 6. Dépenses des régions en faveur des formations sanitaires et sociales en 2019 (en M€)

Région	Dépenses de fonctionnement	Dépenses de rémunération (dont bourses)	Dépenses d'investissement	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	105,6	16,9	4,1	126,6
Bourgogne-Franche-Comté	39,6	4,7	6,1	50,3
Bretagne	46,7	7,2	-	53,9
Centre-Val de Loire	37,7	9,7	3,4	50,8
Corse	4,7	-	0,0	4,8
Grand Est	90,4	13,6	3,0	106,9
Hauts-de-France	90,9	30,6	1,2	122,7
Île-de-France	164,6	28,6	1,5	194,6
Normandie	53,9	4,9	5,3	64,0
Nouvelle-Aquitaine	80,8	9,2	3,9	93,9
Occitanie	73,9	12,5	1,8	88,2
Pays de la Loire	41,1	3,8	0,9	45,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	79,7	20,2	2,3	102,3
Guadeloupe	6,0	1,9	0,0	8,0
Guyane	4,7	0,2	0,0	4,9
La Réunion	15,8	2,4	0,2	18,3
Martinique	1,6	1,5	-	3,1
Total	937,5	167,7	33,8	1 138,9

Source : Direction Générale des collectivités locales (DGCL).

Champ : France hors Mayotte.

2. Les entreprises et les partenaires sociaux

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

La loi impose aux employeurs de contribuer au financement de la formation professionnelle en versant un pourcentage minimal de leur masse salariale auprès d'un organisme collecteur, et de former leurs salariés dans le cadre de leur plan de développement des compétences (anciennement nommé plan de formation) pour leur permettre de s'adapter à leur poste de travail et pour maintenir leur employabilité.

Depuis la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, la contribution à la formation professionnelle est intégrée à la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage, versée aux opérateurs de compétences (Opco), qui remplacent les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Les fonds ainsi mutualisés permettent notamment la prise en charge des formations du plan de développement des compétences des TPE (moins de 50 salariés)²⁶, du CPF, de la formation des demandeurs d'emploi, et des formations en alternance (professionnalisation et apprentissage). Des accords de branche peuvent imposer une contribution conventionnelle supplémentaire, dont les fonds sont alloués aux entreprises selon les priorités identifiées par la branche. Les entreprises font aussi appel aux services des Opco via des versements dits « libres » ou « volontaires » par opposition aux versements légaux et conventionnels.

Par ailleurs, la loi prévoit obligatoirement une consultation des instances de représentation du personnel au sujet de la formation professionnelle. Le cadre juridique de cette consultation a évolué suite à l'entrée en vigueur de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, la formation professionnelle fait partie des compétences du comité social et économique (CSE, instance unique de représentation du personnel créée par les ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le droit du travail), qui doit être tenu informé via la base de données économiques et sociales. La création d'une commission de formation au sein du CSE est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Entre 2016 et 2019, les salariés bénéficient de 18 à 20 millions de formations dispensées par un OF chaque année. En hausse depuis 2016, le nombre d'entrées en formation des salariés décline en 2019 (18,2 millions contre 19,7 en 2018).

Les dépenses de formation des entreprises pour la formation de leurs salariés auprès des organismes de formation suivent la même évolution en 2019 avec une baisse de 1,1 %. Les entreprises contribuent au chiffre d'affaires des organismes de formation (OF) à hauteur de 5,1 à 5,2 Mds€ par an de 2016 à 2019. Une partie de ces dépenses externes fait l'objet de remboursement aux entreprises par les Opco. À cela s'ajoutent les coûts pédagogiques payés directement aux OF par les Opco par subrogation, qui représentent 2,8 à 2,9 Mds€ par an de 2016 à 2019.

Coûts pédagogiques des formations de salariés réalisées en externe

	2016	2017	2018	2019 (1)	Evol. 2018/2019 en %
Nombre d'entrées en formation de salariés (millions)	17,9	18,8	19,7	18,2	-7,4%
Chiffre d'affaires des organismes de formation en provenance des entreprises pour la formation de leurs salariés (M€)	5108	5141	5229	5174	-1,1%
Prises en charge de coûts pédagogiques directement par les OPCA/OPCO par subrogation (M€)	2525	2932	2803	nd	nd

Sources : Bilans pédagogiques et financiers (BPF) pour le nombre d'entrées en formation des salariés et le chiffre d'affaires des organismes de formation ; États statistiques et financiers (ESF) pour les coûts pris en charge par OPCA/OPCO par subrogation ; traitements Dares.

(1) Le nombre d'entrées en formation et le chiffre d'affaire 2019 sont encore provisoires. Il se peut qu'ils soient sous-estimés car le nombre de BPF renseignés en 2020 (sur l'année 2019) a été plus faible en raison de la crise du covid-19.

²⁶ Avant la loi de 2018, les entreprises de moins de 300 salariés pouvaient accéder aux fonds mutualisés pour financer leur plan de formation.

Sources

En même temps qu'elle supprimait la possibilité pour les entreprises de se libérer d'une partie de l'obligation de participation en finançant directement des formations pour leurs salariés, la loi du 5 mars 2014 a supprimé la principale source d'informations statistiques annuelles à disposition sur les dépenses des entreprises de plus de 10 salariés pour la formation de leurs salariés, la déclaration fiscale n°2483. Il est cependant possible de suivre les achats de formations auprès d'un prestataire extérieur dûment déclaré en tant qu'organisme de formation (OF), car les OF sont tenus de renseigner chaque année un bilan pédagogique et financier (BPF). Les États statistiques et financiers (ESF) des Opco permettent par ailleurs de savoir combien les opérateurs de compétences versent aux OF pour financer par subrogation²⁷ les formations des salariés inscrites dans le plan de développement des compétences. Les données issues de la déclaration fiscale n°2483 étaient cependant les seules sources administratives à renseigner sur :

- Les formations organisées par les entreprises en interne, sans faire appel à un prestataire (en 2014, ces dépenses représentaient 60% du total des coûts pédagogiques des formations organisées en faisant appel à un prestataire externe) ;

- Les autres dépenses de formation qui s'ajoutent aux coûts pédagogiques : frais de transport et d'hébergement et rémunérations versées aux salariés pendant leur formation (en 2014, les rémunérations versées aux stagiaires et les allocations de formation représentaient 151% du total des coûts pédagogiques des formations organisées en externe).

Il n'est par conséquent plus possible de calculer le taux de participation financière (TPF)²⁸, un indicateur dont la série remontait à 1974.

Les entreprises ou associations exerçant dans le champ de la formation professionnelle continue doivent s'enregistrer auprès de leur Direccte en tant qu'organisme de formation. Elles sont ensuite tenues chaque année de renseigner un Bilan pédagogique et financier (BPF) pour rendre compte de leur activité en tant qu'organisme de formation, sous peine de voir leur enregistrement en tant qu'OF rendu caduque. Il peut s'agir de l'activité principale de l'entreprise, ou bien d'une activité secondaire.

Cette publication rend donc seulement compte des formations suivies dans les organismes de formation à jour de leurs obligations administratives.

2.2. L'activité des opérateurs de compétences et organismes de régulation

2.2.1 La collecte des contributions au financement de la formation continue et de l'alternance

En application des dispositions issues de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, 11 opérateurs de compétences –OPCO- ont été agréés au 1^{er} avril 2019 en remplacement des 20 organismes paritaires collecteurs agréés –OPCA. L'agrément de chaque OPCO définit un champ d'activités et de métiers des branches et entreprises adhérentes, propre à l'OPCO.

Dans l'attente du transfert de la collecte des contributions légales au financement de la formation continue, de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaires à l'apprentissage aux URSSAF et Caisses de la MSA, les OPCO poursuivent l'activité de collecte des contributions que les OPCA et OCTA exerçaient antérieurement.

À noter toutefois que la masse salariale 2019 des entreprises n'a pas été assujettie à la taxe d'apprentissage. Les OPCO ont ainsi collecté au titre de la masse salariale 2019 uniquement les contributions de formation continue et la contribution supplémentaire à l'apprentissage –CSA.

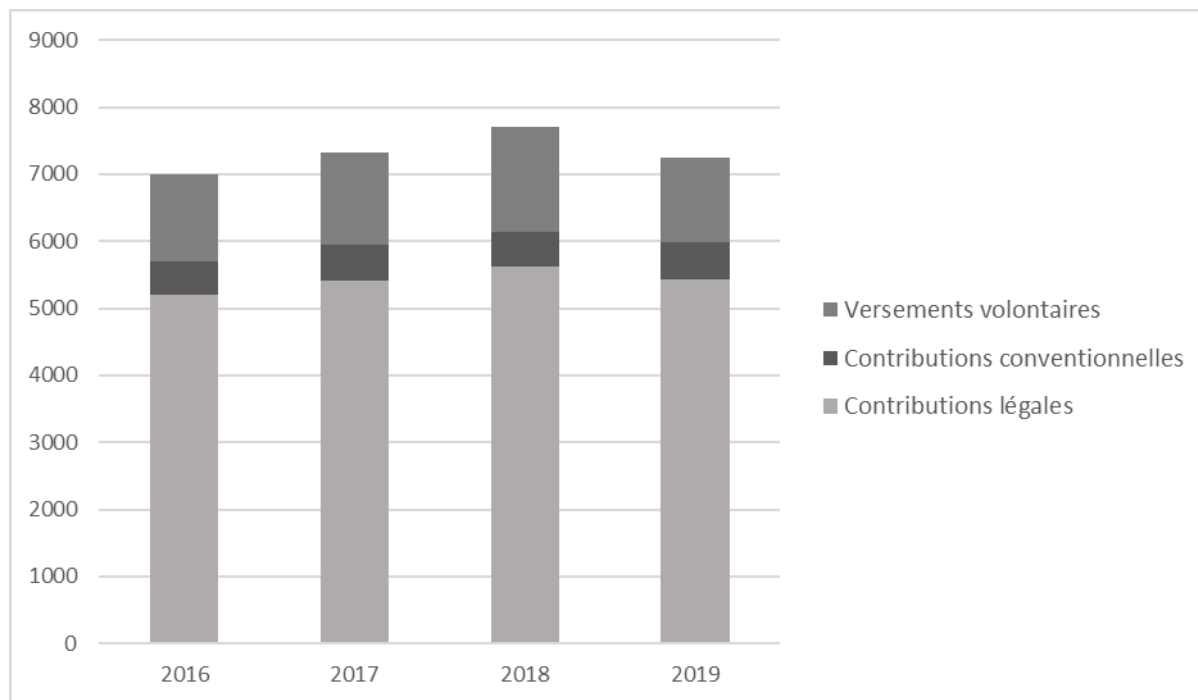
Les OPCO ont collecté, au titre de la masse salariale 2019 et des régularisations des exercices antérieurs, un montant global au titre des contributions de la formation professionnelle continue (collecte légale, conventionnelle et volontaire) de 7 254 millions d'euros, en retrait de 5,28 % par rapport à 2018. Le tableau détaillant la collecte par OPCA et par section financière est présenté en annexe.

²⁷ Le financement par subrogation consiste pour l'OPCO à payer la formation directement à l'organisme de formation, au lieu de procéder au remboursement de l'entreprise qui procède au paiement direct de la formation.

²⁸ Le taux de participation financière (TPF) correspond aux dépenses internes, dépenses externes (coûts pédagogiques auprès de prestataires extérieurs), rémunérations des stagiaires et versements aux OPCA ; le tout rapporté à la masse salariale.

À noter que la collecte au titre de la masse salariale 2019 enregistrée dans les comptes de 2019 des OPCO prend en compte le recouvrement réalisé suite à l'appel de mars et est arrêté fin avril 2020. La crise sanitaire a pu provoquer des retards de déclaration d'entreprises à cette date, plus importants que les années précédentes. Les régularisations ultérieures au titre de la masse salariale 2019 permettront de mieux apprécier l'évolution du rendement de la collecte des fonds au titre de la formation professionnelle continue.

Comptabilisation de la collecte des contributions à la formation professionnelle continue (en million d'euros)



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

2.2.2. L'activité des OPCO agréés au titre des contributions conventionnelles

Depuis 2015, les contributions supplémentaires de branche, appelées contributions conventionnelles, font l'objet d'une section financière particulière et sont mutualisées dès réception.

Contributions conventionnelles

en millions d'euros	2017	2018	2019	Evolution 2019/2018
Fonds collectés	526	525	557	6,10%
Coûts des Actions financées	404	443	535	20,77%
dont Coûts pédagogiques	280	317	427	34,70%
dont Salaires et charges	82	88	80	-9,09%

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

2.2.3. L'activité des OPCO 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 OPCO afin de financer davantage d'actions de formation. Ces fonds ne sont pas mutualisés.

Au titre de l'année 2019, les OPCO ont collecté 1 264 M€ de contributions volontaires pour 1 283 M€ de dépenses, les contributions volontaires pouvant être complétées par des aides diverses. Ce montant important des versements volontaires traduit l'intérêt des entreprises pour l'action des OPCO dans le cadre du développement des compétences.

Versements volontaires

<i>en millions d'euros</i>	2017	2018	2019	Evolution 2019/2018
Fonds collectés	1 370	1 559	1 254	-19,6%
Coûts des actions financées	1 304	1 363	1 283	-5,9%
<i>dont Coûts pédagogiques</i>	853	937	964	2,9%
<i>dont Salaires et charges</i>	271	350	149	-57,4%

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

Données provisoires 2019

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

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a abrogé les dispositions relatives au congé individuel de formation (CIF) et aux organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation (Opacif). Parallèlement, l'article L. 6323-17-1 a procédé à la création d'une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2019, permettant le financement de projets de transition professionnelle destinée à permettre au salarié de changer de métier ou de profession dans le cadre d'une formation certifiante.

À cet effet, des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) se sont substituées aux Fongecif et Opacif à compter du 1^{er} janvier 2020. À titre transitoire, les Fongecif ont assuré les missions des commissions paritaires interprofessionnelles régionales jusqu'au 31 décembre 2019.

Composée de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs et agréées dans chaque région par l'autorité administrative, la commission paritaire interprofessionnelle régionale a pour principale mission de prendre en charge l'examen, l'autorisation et la prise en charge des projets de transition professionnelle (PTP) ainsi que l'examen du projet de reconversion professionnelle des démissionnaires.

Les ressources dont disposent les commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour le financement des projets de transition professionnelle des salariés sont attribuées par une décision du conseil d'administration de France compétence. Pour l'année 2019, les Fongecif ont perçu 516 M€ destinés au financement des projets de transition professionnelle. Pour rappel, les financements alloués aux anciens OPACIF au titre du financement des congés individuels de formation en 2018 s'élevaient à 1 177 M€.

Financements des projets de transition professionnelle en 2019 (PTP)

<i>En millions d'euros</i>	Fonds perçus (en M€)	Coût des actions financées (en M€)	Coûts pédagogiques	Salaires, charges sociales légales et conventionnelles	Transports, hébergements & repas	Autres
PTP 2019	516	393	156	200	2	34

* Source : ESF 2019 – données provisoires. Les données de l'association Transitions Pro Guadeloupe pour 2019 ne sont pas disponibles le 21/09/20 + La Guyane n'a pas rempli la partie « compte de résultat » de ses ESF.

2.2.5. Les Fonds d'assurance formation des non-salariés

Les URSSAF et caisses de la mutualité sociale agricole collectent les contributions de formation professionnelle des travailleurs indépendants pour le compte des fonds de formation des non-salariés -FAF. Au titre de 2019, elles ont recouvré 295,1 M€. Après répartition de ces encaissements au titre des du compte personnel de formation, du conseil en évolution professionnelle et frais de gestion, elles ont reversé aux FAF 260,6 M€.

2.2.6. L'intervention de France compétences

Créé par la loi n° 2018-1771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, France compétences est un établissement public administratif placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle.

Issu du regroupement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), de la Commission nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CNEFOP) et de la Commission nationale de la certification

professionnelle (CNCP), la création de cet établissement visait à rationaliser les missions et à simplifier la gouvernance de la formation professionnelle dans une structure unique au pilotage quadripartite.

Dans ce nouveau schéma institutionnel, France compétences dispose donc d'un positionnement original, par le quadripartisme de sa gouvernance, son interaction avec des acteurs publics et privés, sa qualité d'établissement public administratif et d'opérateur de l'État.

Plus spécifiquement, bien qu'établissement public administratif, France compétences dispose d'une comptabilité de droit privé, est régi par le code du travail dans la gestion de ses salariés, mais est soumis pour ses décisions contentieuses au droit administratif lorsqu'elles impliquent la gestion du service public et est tenu de déposer ses fonds au trésor.

1. Les ressources et les principales missions de France compétences issues de la loi du 5 septembre 2018

1.1 Les ressources de France compétences

Le III de l'article L. 6131-1 du code du travail issu de la loi du 5 septembre 2018 précitée dispose que l'union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) et les caisses générales de sécurité sociale mentionnées aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et les organismes mentionnés à l'article L. 723-1 du code rural et de la pêche maritime recouvrent et reversent à France compétences l'ensemble des contributions légales obligatoires dédiées au financement de la formation professionnelle, dont l'alternance.

Il s'agit des contributions suivantes :

- la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 du code du travail, qui réunit la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 et la contribution à la formation professionnelle mentionnée aux articles L. 6331-1 et L. 6331-3, plafonnée dans les conditions prévues au I de l'article 46 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012,
- la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) mentionnée à l'article L. 6241-1 du même code et
- la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation (CPF) mentionnée à l'article L. 6331-6 du même code.

Par ailleurs, France compétences perçoit les disponibilités excédentaires des OPCO et des commissions paritaires de transition professionnelle au titre des articles R. 6332-29 et D. 6323-21-1 du code du travail.

Toutefois, par dérogation au III de l'art. L. 6131-1 précité, du 1er janvier 2019 et jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue à l'article 41 de la loi du 5 septembre 2018, et au plus tard au 31 décembre 2021, la collecte des contributions est réalisée par les opérateurs de compétences (Opcos), à l'exception du solde de la taxe d'apprentissage mentionné au II de l'article L. 6241-2 du code du travail.

Conformément à l'article 4 du décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018 relatif à France compétences, ces contributions ont été acquittées en deux fois au titre de 2019 :

- par un acompte au 15 septembre 2019 correspondant à 75% des contributions au titre de 2019 des entreprises de 11 salariés et plus, collecté par les Opcos et reversé à hauteur de 80% à France compétences (les 20% restant demeurant en gestion au sein des sections financières des Opcos pour financer l'alternance, le plan de développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés et le compte personnel de formation),
- par le paiement final, au 28 février 2020, du solde des entreprises de plus de 11 salariés, de l'intégralité de la contribution pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution CPF CDD et la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA). Les Opcos conservent ici l'intégralité des fonds.

1.2 Les principales missions de France compétences

Répartir les financements issus des contributions légales obligatoires précitées, et qui lui sont effectivement reversées sur 2020 et 2021, entre l'ensemble des acteurs mentionnés à l'article L. 6123-5 du code du travail :

- l'État, pour la formation des demandeurs d'emploi ;
- les Opcos, pour le financement de l'alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation et promotion par l'alternance) et pour le développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés ;

- les Régions, pour le financement de dépenses de fonctionnement et d'investissement auprès des centres de formation d'apprentis (CFA), au titre de leurs compétences d'aménagement du territoire et de développement économique, dans les conditions mentionnées à l'article L. 6211-3 ;
- les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (dites « associations Transition pro »), pour le financement de projets de transition professionnelle ;
- la Caisse des dépôts et consignations pour le financement du CPF ;
- les opérateurs régionaux du conseil en évolution professionnelle (CEP) des actifs occupés, hors agents publics, sélectionnés par France compétences dans le cadre d'une procédure de marché public ;
- l'Agence des services de paiement (ASP), pour le financement de l'aide au permis de conduire des apprentis ;
- les Fonds d'assurance formation (FAF), au titre de la formation professionnelle de leurs adhérents.

Participer à la régulation du système de formation professionnelle à travers un pouvoir de recommandations qui vise en premier lieu à assurer la convergence des règles et niveaux de prise en charge au titre de l'alternance et des modalités et règles de prise en charge au titre des projets de transition professionnelle, avec l'objectif de parvenir à l'équilibre financier de l'opérateur.

Assurer la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge des organismes recevant des fonds de France compétences, ainsi que l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) et Pôle emploi. À ce titre, France compétences doit remettre chaque année un rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle et du conseil en évolution professionnelle et publier des indicateurs permettant d'apprécier la valeur ajoutée des actions de formation

L'établissement est également chargé de contribuer au suivi et à l'évaluation de la qualité des actions de formation dispensées, de suivre la mise en œuvre des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles définis au I de l'article L. 214-13 du code de l'éducation, de consolider, d'animer et de rendre publics les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mentionnés à l'article L. 2241-4 du code du travail et de financer des enquêtes de satisfaction de l'offre de services des OPCO auprès des entreprises adhérentes et des organismes de formation que l'opérateur finance.

Enfin, dernière mission et non des moindres, France compétences est tenu d'établir le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et le répertoire spécifique prévu à l'article L. 6113-6 du même code.

2. Une convention d'objectifs et de performance signée le 1^{er} avril 2020 avec l'État

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

- 1) Le développement de l'accompagnement des actifs occupés dans leur évolution professionnelle, notamment via le conseil en évolution professionnelle financé par l'établissement ;
 - ✓ Indicateurs / Jalons : 1. Progression annuelle de la mobilisation par les actifs occupés du CEP délivrés par les opérateurs sélectionnés par France compétences ; 2. Taux de satisfaction des usagers du CEP ; 3. Édiction d'ici à décembre 2020 d'une recommandation complémentaire de France compétences sur les règles, priorités et modalités de prise en charge des financements alloués au titre des projets de transition professionnelle.
- 2) L'amélioration de l'identification des besoins en compétences des entreprises, notamment en animant les travaux des observatoires des branches ;
 - ✓ Indicateurs / Jalons : 4. Lancer au cours du premier semestre 2020 un événement avec les observatoires de branches ; 5. Réaliser une « enquête flash » auprès d'entreprises s'agissant de leurs attentes à l'égard de l'offre de services des OPCO sur 2020 et réaliser une enquête en 2021 sur le niveau de satisfaction de l'offre de services des OPCO en 2021.
- 3) La participation à l'émergence des « bons prix » de marché, notamment par la régulation des niveaux de prise en charge ;
 - ✓ Indicateurs / Jalons : 6. Mise en place en 2020 du mécanisme d'observation des coûts au sein de l'établissement ; 7. Taux de réduction des écarts de prise en charge des contrats d'apprentissage par certification entre 2020 et les « concours financiers obligatoires » préalablement calculés sur 2019.

- 4) La contribution à l'amélioration de la qualité de l'offre de formation (certifications professionnels, qualité des actions de formation...) ;
 - ✓ Indicateurs / Jalons : 8. Délai d'examen de la recevabilité des demandes d'enregistrement au RNCP ; 9. Délai d'instruction des demandes d'enregistrement au RNCP.
- 5) Assurer une veille sur la soutenabilité financière du système ;
 - ✓ Indicateur / Jalon : 10. Réalisation d'une cartographie des risques et élaboration et mise en œuvre d'une politique de contrôle/audit interne ;
- 6) Garantir une allocation optimale des ressources confiées à France compétences ;
 - ✓ Indicateur / Jalon : 11. Publication annuelle du rapport sur l'usage des fonds ;
- 7) Éclairer et orienter l'action des acteurs du système de formation professionnelle et d'apprentissage ;
 - ✓ Indicateurs / Jalons : 12. Nombre de publications et d'événements réalisés dans l'année ; 13. Nombre de visites sur le site internet de France compétences ;
- 8) Contribuer à l'animation et à l'outillage de certains acteurs intermédiaires ;
 - ✓ Indicateurs / Jalons : 14. Mise en œuvre opérationnelle d'un SI commun des associations Transition Pro au premier trimestre 2021 ; 15. Mise à disposition d'outils communs aux observatoires à compter de 2020 et de branches de données communes à compter de 2022 ;
- 9) Enfin, un objectif transversal concerne la gestion et le pilotage exemplaire de l'établissement ;
 - ✓ Indicateurs / Jalons : 16. Rendu compte annuel de l'application des règles déontologiques au sein de l'établissement ;

Les indicateurs quantitatifs et qualitatifs, ainsi que la trajectoire triennale relative au budget de fonctionnement et d'investissement de l'établissement n'ont pas encore été fixés dans la convention, la crise sanitaire ayant bousculé le calendrier de négociation. Toutefois, ces indicateurs devraient être négociés avant la fin 2020.

3. L'activité de France compétences en 2019

Au-delà des missions proprement dites, l'année 2019 aura d'abord été une année d'installation pour l'organisation. Une fois l'ensemble des administrateurs désignés par arrêtés des 4 et 11 janvier 2019, le président du conseil d'administration et le directeur général ont été nommés par décrets du 14 janvier et du 26 février 2019 (respectivement).

L'ensemble des documents statutaires ont été approuvés par délibération du 14 février et 7 mars 2019 : règlement du conseil d'administration, création des commissions audit et finances, recommandations et évaluations en sus de celle déjà prévue dans la loi relative aux certifications, charte de déontologie applicable aux agents et administrateurs de l'établissement.

3.1. L'activité budgétaire de France compétences sur 2019 : une année de transition

Comme précisé ci-avant, cette première année d'activité de France compétences a d'abord consisté à mettre en place les éléments, y compris financier, permettant la transition la plus efficace possible dans l'entrée en vigueur au 1er janvier 2020 de grandes dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel : transfert de la gestion de l'apprentissage aux branches professionnelles et à leurs Opco, gestion du Compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations, transformation des Fongecif en association de transition professionnelle...

Il s'agit également d'une année transitoire, au sens où France compétences ne reçoit pas encore l'intégralité des produits des contributions obligatoires dédiées au financement de la formation professionnelle, mais seulement une fraction d'entre eux.

Troisièmement, dans les comptes de France compétences, les engagements du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) demeurent importants. Ainsi, sur cet exercice, le quart des décaissements de France compétences est rattachable aux engagements passés du FPSPP.

Enfin, un nouveau plan comptable est entré en vigueur en 2019 (Règlement ANC n° 2019-03 du 5 juillet 2019 relatif au plan comptable des organismes paritaires de la formation professionnelle, homologué par l'arrêté du 26 décembre 2019). À ce titre, l'exercice 2019 constitue également une rupture avec les exercices précédents dans sa présentation comptable, puisque dorénavant les engagements de financement de formation, auparavant enregistrés en provisions, sont aujourd'hui catégorisés en charges à payer de l'exercice. Si bien que, sur cet exercice 2019, deux péréquations interbranches sont inscrites dans les comptes de l'établissement : celle du FPSPP relative à 2018, au titre de l'ancien plan comptable, et celle de France compétences relative à 2019, au titre du nouveau.

3.1.1 Assurer la répartition financière de l'ensemble des ressources financière

Sur l'exercice, France compétences a réparti 2 528 M€ entre l'ensemble des acteurs mentionnés à l'article L. 6123-5 :

Dispositif	Acteur	Montant en M€
Formation des demandeurs d'emploi	État	1 532
Projets de transitions professionnelles	Associations de transitions professionnelles	465
Aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés	Opérateurs de compétences (Opco)	128
Soutien au financement de l'alternance à travers la péréquation interbranches	Opérateurs de compétences	308
Conseil en évolution professionnelle des actifs occupés hors agents publics	Associations de transitions professionnelles (à titre transitoire, sur 2019)	50
Fonds d'amorçage 2020 du Compte personnel de formation (CPF)	Caisse des dépôts et consignations	32
Aide au financement du permis de conduire des apprentis	Agence de services et de paiements	14
TOTAL (hors budget de fonctionnement et d'investissement de 15 M€)		2 528

Il convient de préciser qu'en complément de ces ressources issues de France compétences, les Opco gardent en gestion environ 500 M€ pour l'aide au développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés, 1 800 M€ au titre de l'alternance et 850 M€ au titre du compte personnel de formation (CPF).

3.1.2 Focus sur la péréquation interbranches au titre de l'alternance de 2019

La péréquation interbranches est calculée sur les engagements de l'année passée, elle permet de couvrir les OPCO dans leur financement des contrats d'alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et promotion par l'alternance), sous réserve de respecter les dispositions prévues par le code du travail, complétées par les décisions du conseil d'administration de France compétences.

Le niveau constaté de péréquation varie fortement par millésime. Il était ainsi de 430 M€ en 2014, avant de s'écrouler en 2015 et 2016, avec respectivement 202 M€ et 207 M€ constatés. Ce fort tassement fait suite à la loi n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014. Depuis 2017, le niveau de péréquation est en forte hausse, 294 M€ pour 2017, puis 325 M€ pour 2018.

Pour 2019, le niveau final de péréquation estimé à juin 2020 est en léger replis à 308 M€ (contre 554 M€ inscrits au budget initial de l'établissement). Cette péréquation concerne essentiellement des engagements au titre des contrats de professionnalisation.

En dépit de l'incertitude économique sur 2020, compte tenu de l'intégration dans les comptes des Opco de nouvelles dépenses au titre des contrats d'apprentissage et de promotion par l'alternance, cette ligne budgétaire devrait être profondément renforcée au sein de France compétences.

3.1.3. La clôture des engagements du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Au 31 décembre 2019, 191 M€ de provisions au titre des appels à projets du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) restent inscrits dans les comptes de l'établissement.

À ceux-ci s'ajoutent 43 M€ au titre des conventions pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des demandeurs d'emploi conclues avec Pôle emploi et certains conseils régionaux.

Dans un contexte de réorganisation et de lancement des grandes missions du nouvel établissement public, les équipes de France compétences ont toutefois largement apuré les comptes de l'établissement des engagements passés au titre du FPSPP sur 2019.

En effet, 589 M€ ont été décaissés au titre de la péréquation interbranches 2018 du FPSPP, auxquels s'ajoutent près de 156 M€ au titre des différents appels à projets conventionnés (de 2014 à 2018), 82 M€ pour les conventions au titre du financement du CPF des demandeurs d'emploi et 27 M€ de reversements au ex-Fongecif (désormais associations de transition professionnelle) au titre de la dernière collecte relative au congé individuel de formation.

3.1.4. Bilan comptable de l'établissement sur 2019

En produits, France compétences a perçu 3 645 M€, dont 2 724 M€ au titre des contributions collectées par les Opco et 921 M€ au titre de ses autres produits. Cette dernière catégorie est essentiellement composée des 855 M€ de reprises sur provisions (catégorie comptable étant appelée à largement décroître avec l'entrée en vigueur du nouveau plan comptable *cf supra*).

En charges, France compétences a décaissé 3 409 M€ (résultat d'activité de 236 M€), dont 2 544 M€ sont rattachés spécifiquement à l'exercice 2019 et à la nouvelle mission de répartition financière de France compétences :

Charges (en M€)		Produits (en M€)	
FPSP	865	Contribution Opco	2 724
France compétences	2 544	Autres produits	921
TOTAL	3 409	TOTAL	3 645
RESULTAT D'ACTIVITE (en M€)			236

Le résultat de l'exercice 2019 (résultat d'activité, résultat de fonctionnement, résultat financier, résultat exceptionnel) est de 240 M€, auxquels s'ajoutent 108 M€ au titre du report à nouveau du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) au 31 décembre 2018. Soit un report à nouveau au 31 décembre 2019 de 348 M€.

Concernant le budget de fonctionnement et d'investissement de l'établissement, celui-ci s'établi sur la période à 15 M€. Celui-ci est toutefois à un niveau anormalement bas, et devrait en année pleine et sur un effectif théorique de 70 ETP se stabiliser à 20 M€.

3.2. La détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Au conseil d'administration du 7 mars 2019, France compétences a adressé 6 700 recommandations aux branches professionnelles. Pour ce faire, 184 000 données ont été collectées et analysées, portant sur 3 370 diplômes ou titres professionnels remontés par 183 CPNE sur les 230 existantes.

Ces premières recommandations ont été suivies d'un dialogue de gestion avec les branches concernées. Seules 2 % d'entre elles n'ont pas retenues les taux recommandés par l'établissement.

L'État a complété ces recommandations par le décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage applicables lorsque la CPNE ou, à défaut, la commission paritaire de la branche considérée, ne s'est pas prononcée sur le niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage conclu par une entreprise relevant de cette branche professionnelle ou quand la CPNE ou la commission paritaire (les 2 % précitées) n'a pas pris en compte les recommandations de France compétences dans le délai d'un mois suivant leur réception.

En l'espèce, 3 416 niveaux de prise en charge ont ainsi été fixés directement par l'État.

Enfin, l'établissement a mis en place un référentiel destiné à l'ensemble des acteurs du processus (CFA, OPCO, Régions, État) afin de procurer une lecture synthétique et exhaustive des niveaux de prise en charge.

3.3. La tenue du répertoire national de certification professionnelle et du répertoire spécifique

L'année 2019 a été une année d'installation de la nouvelle commission certification professionnelle dans le contexte transformé de la loi du 5 septembre 2018 : rattachement institutionnel d'une part de la mission de tenue des répertoires de certification à France compétences et modernisation des procédures.

Ainsi, outre la dématérialisation des demandes d'enregistrement des certifications, achevée sur l'exercice, il convient de mentionner la création d'un comité scientifique, à l'origine notamment d'une liste de métiers émergents ou en forte évolution (donnant droit à une procédure simplifiée d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles – RNCP) et la publication de plusieurs notes de doctrine pour accompagner l'entrée en vigueur du nouveau cadre réglementaire en la matière.

Sur l'exercice, France compétences a reçu 2 000 demandes de certifications professionnelles. 461 dossiers ont été instruits. La commission a émis 58% d'avis favorables au titre du RNCP et 35% d'avis favorables au titre du répertoire spécifique.

3.4. Le lancement du marché CEP

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) des actifs occupés, hors agents publics, a été réalisé pour la dernière année, avant la sélection des nouveaux opérateurs par mise en concurrence à compter du 1^{er} janvier 2020, par les ex-Fongecif, désormais association Transition Pro.

Cette mise en concurrence, inscrite dans la loi précitée du 5 septembre 2018, visait à promouvoir le dispositif en l'identifiant en tant que tel, avec des ressources dédiées, tout en accentuant le suivi et *in fine* la qualité du service rendu par une nouvelle organisation de son financement par la mise en concurrence et la rémunération des prestataires retenus au résultat.

Sur le dernier trimestre 2019, l'essentiel des lots ont été attribués, le reliquat ayant fait l'objet de décisions d'attribution du conseil d'administration de février 2020.

Deux grands conglomérats se partagent les lots métropolitains, ainsi que Mayotte et la Guadeloupe, à savoir : le groupe Evolution, avec un premier groupement ayant pour mandataire Tingari (Hauts de France, Ile de France et Centre - Val de Loire) et le second Catalys conseil (Normandie, Pays de la Loire et Bretagne) et les centres interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC) pour le reste du territoire et les deux collectivités d'outre-mer.

En Corse, Martinique, Guyane et à La Réunion, les marchés ont été gagnés par des prestataires locaux.

Les marchés ont été conclus pour une durée de quatre années, après consultation de l'ensemble des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

3.5. La participation à la qualité des actions de formation

France compétences a, d'une part, sur le fondement de l'article L. 6316-1 du code du travail, reconnu des instances de labellisation apte à se substituer à la certification qualité Qualiopi normalement accréditée par le COFRAC. Il s'agit des labels :

- Atelier de pédagogie personnalisé (APP) porté par l'association pour la promotion du label APP au titre d'actions de formation ;
- Opérateur de bilans de compétences et d'accompagnement qualité totale (OBCAQT) porté par la fédération nationale des CIBC au titre des bilans de compétences et actions de validation des acquis de l'expérience ;
- Qualité français langue étrangère (FLE) porté par France Éducation International au titre d'actions de formation ;
- EDUFORM porté par le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse au titre d'actions de formation, de bilans de compétences, d'action de VAE et d'actions de formation par apprentissage ;
- Qualité des formations au sein des écoles de conduite portée par le ministère de l'intérieur au titre d'actions de formation ;
- Certif'R2gion, porté par la région Occitanie, au titre d'actions de formation, de bilans de compétences, d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience et les actions de formation par apprentissage ;
- École de la 2^e chance (E2C) du réseau des Écoles de la 2^e chance, au titre des actions de formation.

D'autre part, concernant spécifiquement les projets de transition professionnelle, France compétences a délibéré au conseil d'administration du 19 décembre 2019 deux recommandations relatives aux règles, modalités et priorités de prise en charge des projets. La première s'est attachée à définir le plus explicitement possible l'interprétation juridique des textes issus de la loi du 5 septembre 2018, quand la seconde portait sur les priorités applicables au niveau national et les modalités de détermination de priorités régionales.

4. Perspectives sur 2020

2020 constitue la véritable année de lancement de la réforme du 5 septembre 2018, aussi bien du point de vue de l'alternance, et en premier lieu de l'apprentissage, que du compte personnel de formation (CPF), du conseil en évolution professionnelle et des projets de transition professionnelle.

Cette bascule financière s'est réalisée alors même que l'apprentissage connaissait une dynamique sans précédent sur l'exercice 2019 (+12 %), un niveau de prise en charge en hausse du fait de nouvelles modalités de calculs et d'un transfert comptable de subvention annuelle à un mécanisme d'engagements pluriannuels.

France compétences assurant en dernier ressort la couverture des engagements des Opco au titre de l'alternance par son dispositif de péréquation interbranches, son passif s'est donc vu alourdi de l'ensemble du stock des contrats

d'apprentissage signés antérieurement au 1^{er} janvier 2019 pour un montant total estimé à 4,3 Mds d'euros (une réévaluation, en cours, pourrait toutefois revoir ce montant à la baisse, à quelques 3,9 Md€).

4.1 Un premier emprunt sur le premier trimestre 2020 estimé à 1 milliard d'euros

Compte tenu de la bascule financière au 1er janvier 2020 du financement des centres de formation des apprentis (CFA) des conseils régionaux aux opérateurs de compétences et des nouvelles modalités de financements associées, les besoins de trésorerie au titre de l'alternance ont donc nécessité un soutien de France compétences aux organismes paritaires sur les premières semaines de l'exercice, jusqu'à la perception par ces derniers d'une part de la collecte à compter de mars 2020.

Pour ce faire, le directeur général de l'établissement a donc été autorisé par conseil d'administration à consulter et négocier auprès de plusieurs établissements de crédits afin d'obtenir un concours financier à hauteur d'un milliard d'euros.

Six Opcv ont finalement eu besoin du recours à France compétences pour se financer sur la période, pour un montant de 404 M€, intégralement remboursé sur le premier semestre 2020.

4.2 Une répartition financière sur 2020 confrontée à une chute des contributions

Le budget initial de France compétences était assis sur un total de contributions obligatoires perçues par l'établissement de 4 679 millions d'euros de contributions obligatoires, auxquelles venaient s'ajouter 616 M€ d'autres ressources exceptionnelles :

Dispositif	Acteur	Montant en M€
Formation des demandeurs d'emploi	État	1 581
Projets de transitions professionnelles	Associations de transitions professionnelles	496
Soutien au financement de l'alternance à travers la péréquation interbranches (dont aide au financement du permis de conduire des apprentis, fonds régionaux relatifs aux investissements et au fonctionnement des CFA et fonds relatif à la formation des travailleurs indépendants)	Opérateurs de compétences (subsidièrement : Conseils régionaux, Agence des services de paiements et Fonds d'assurance formation)	5 803
Conseil en évolution professionnelle des actifs occupés hors agents publics	Opérateurs sélectionnés par marché public de France compétences sur 2020-2024	90
Compte personnel de formation (CPF)	Caisse des dépôts et consignations	806
TOTAL (hors budget de fonctionnement et d'investissement de 20 M€)		8 963

Source : Conseil d'administration de France compétences du 27 novembre 2019

Or, ces contributions obligatoires sont pour l'essentiel assises sur la masse salariale, que la direction générale du Trésor anticipe dans son rapport sur l'évolution de la situation économique et budgétaire (au titre du troisième projet de loi de finances rectificatives pour 2020) en très forte baisse du fait de la crise sanitaire et économique : -11 % du produit intérieur brut et une masse salariale du secteur marchand non agricole en fort recul à -9,7 %.

D'autre part, comme on l'a vu (transfert comptable du stock de contrats d'apprentissage à hauteur de 4,3 Mds d'euros – chiffre en cours), les engagements au titre de la péréquation interbranches sont largement supérieurs aux capacités financières de France compétences, aboutissant à un résultat déficitaire de l'ordre de 3,7 Mds d'euros dans les projections initiales de l'établissement (5,3 Mds € de produits - 9 Mds € de charges).

4.2 Un deuxième emprunt sur le second semestre 2020 de 1,5 milliards d'euros.

En conséquence des développements précédents, le conseil d'administration de France compétences a de nouveau autorisé le directeur général de l'établissement à consulter des établissements de crédits afin d'obtenir un concours financier à hauteur d'un milliard cinq cent millions d'euros pour le dernier trimestre 2020.

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

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

2.3.1 Les mécanismes financiers

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

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

- Pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2014, la taxe d'apprentissage et la contribution au développement de l'apprentissage (CDA) ont été fusionnées dans un souci de simplification fiscale pour les entreprises. Le taux de la taxe résultant de cette fusion est fixé à 0,68% de la masse salariale brute de l'entreprise, sauf dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle où le taux est de 0,44 % ;
- Pour les collectes de taxe réalisées de 2015 à 2019, la taxe d'apprentissage a été répartie en trois fractions :
 - la fraction régionale pour l'apprentissage, égale à 51 % de la taxe due, destinée au financement des régions pour le déploiement de leurs politiques de développement de l'apprentissage et principalement le financement des centres de formation d'apprentis (CFA) ;
 - la fraction dite « Quota », égale à 26 % de la taxe due, directement attribuée aux organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis et de sections d'apprentissage ;
 - la fraction dite « Hors quota », égale à 23 % de la taxe due, destinée au financement des formations professionnelles et technologiques dispensées hors du cadre de l'apprentissage.

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

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

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

À compter du 1er janvier 2020, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 modifie les modalités de financement de l'apprentissage. Si les règles d'assujettissement des entreprises en matière de taxe d'apprentissage sont inchangées, la taxe d'apprentissage fait désormais partie de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance décrite à l'article L.6131-2 du code du travail. La répartition des fonds est modifiée en deux fractions avec :

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

Cette fraction de 87 % peut être le support de déductions plafonnées en cas de dépenses réalisées par l'entreprise pour un centre de formation d'apprentis interne ou pour le développement d'offres nouvelles de formation, dès lors que cela concerne des apprentis de l'entreprise.

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

Il convient de noter qu'en Alsace-Moselle, cette répartition n'existe pas. Le taux de la taxe d'apprentissage est fixé à 0,44 % de la masse salariale brute (contre 0,68 au niveau national) et est entièrement dédié au financement de l'apprentissage.

Par ailleurs, les entreprises de 250 salariés ou plus ne respectant pas un seuil d'effectifs sous contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) au sein de leur effectif sont assujetties à une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de la taxe d'apprentissage. Ce seuil est de 5 %. En regard, les entreprises de 250 salariés ou plus dépassant ce seuil de CFIP bénéficient d'un dispositif particulier de créance. L'assujettissement à la CSA est dégressif selon l'écart au seuil de 5 % (de 0,05 % à 0,6 % hors départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle pour lesquels le taux varie de 0,026 à 0,312 %). La loi du 5 septembre 2018 a élargi le périmètre des CFIP en intégrant dans la détermination du seuil, pour un an, les contrats à durée indéterminée consécutifs à un contrat d'apprentissage ou à un contrat de professionnalisation.

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

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

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

À compter du 1er janvier 2020, la collecte de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage est assurée par les 11 opérateurs de compétences agréés par l'État. Ceux-ci ont commencé à percevoir des acomptes calculés sur la masse salariale 2020. À compter du 1^{er} janvier 2022, la collecte sera transférée au réseau des Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales, des organismes de mutualité sociale agricole et des caisses générales de sécurité sociale mentionnées à l'article L.752-1 du code de la sécurité sociale.

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

Les données présentées ci-après relatives à la campagne de collecte 2019 se rapportent aux versements opérés en 2019 par les entreprises assujetties au titre des salaires payés en 2018. Elles sont issues des déclarations des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) réalisées en application de l'article R.6242-16 du code du travail. Au 24 juillet 2020, 36 des 37 organismes habilités ayant réalisé la collecte de la taxe d'apprentissage en 2019 ont renseigné les états de collecte et de répartition.

La collecte

Au titre des salaires versés en 2018, selon les déclarations des OCTA, le montant de taxe d'apprentissage collecté est de **3 339, 2** millions d'euros, en progression de 3,38 % par rapport à l'exercice précédent. Cette collecte a été réalisée pour **70,2** % des fonds par les organismes collecteurs nationaux et pour **29,8** % par les collecteurs régionaux. La part des organismes collecteurs nationaux progresse de 1,48 %.

La collecte moyenne d'un organisme s'établit à **92,75** millions d'euros. La moyenne de collecte des OCTA régionaux s'établit à **62,11** millions d'euros, tandis que celle des OCTA nationaux est de l'ordre de **117,26** millions d'euros.

Volume de collecte	Nombre d'OCTA
Supérieur à 100M€	8
Entre 50 et 100 M€	12
Entre 25 et 50M€	8
Entre 10 et 25M€	5
Inférieur à 10M€	3

Collecte 2019 de la taxe d'apprentissage assise sur les salaires 2018

Environ 927 000 entreprises se sont libérées de la taxe d'apprentissage auprès d'un OCTA. Pour 83,6 % d'entre elles, il s'agit d'entreprises de moins de 11 salariés.

	Collecte 2018		Collecte 2019	
<i>En milliers d'euros</i> Collecteurs	Montant collecté	Nombre de collecteurs	Montant collecté	Nombre de collecteurs
Collecteurs régionaux	944 632	16	993 846	16
Collecteurs nationaux	2 231 575	20	2 345 389	20
Total Général	3 226 206	36	3 339 236	36

Sur le montant total collecté de **3 339,2** millions d'euros, **51,9 %** des fonds relèvent de la fraction régionale, **27,1 %** de la fraction « Quota » et **20,9 %** de la fraction « Hors quota ». Ces pourcentages, différents des fractions mentionnées plus haut (51 % pour la fraction régionale, 26 % pour le « Quota » et 23 % pour le « Hors quota ») s'expliquent notamment par les déductions pouvant intervenir en exonération de la taxe d'apprentissage et par le taux différencié pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Ventilation du « Quota » au titre de la collecte 2019 de la taxe d'apprentissage

Collecteurs	Concours financiers obligatoires	Subventions CFA/SA/écoles d'entreprises		TOTAL
		Versements pré-affectés	Versements non affectés	
Collecteurs régionaux	143 730 951	84 528 363	40 092 059	268 351 373
Collecteurs nationaux	346 250 976	164 393 444	128 890 642	639 535 062
Total Général	489 981 927	248 921 807	168 982 701	907 886 435

Source DGEFP.

Ventilation du « Hors Quota » au titre de la collecte 2019 de la taxe d'apprentissage

Collecteurs	Versements pré-affectés	Versements non affectés	TOTAL
Collecteurs régionaux	175 112 441	34 432 315	209 544 756
Collecteurs nationaux	371 293 156	116 990 183	488 283 339
Total Général	546 405 597	151 422 498	697 828 095

Source DGEFP.

La répartition

Le montant des fonds répartis au titre des fractions « Quota » et « Hors quota » s'élève à **1 572,41** 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 2019, **17, 13** millions d'euros.

Ventilation du « Quota » au titre de la répartition 2019 de la taxe d'apprentissage

Collecteurs	Concours financiers obligatoires	Subventions CFA/SA/écoles d'entreprises		TOTAL
		Versements affectés	Versements non affectés	
Collecteurs régionaux	141 446 679	83 421 593	38 437 291	263 305 563
Collecteurs nationaux	341 113 291	160 326 623	124 052 184	625 492 098
Total Général	482 559 970	243 748 216	162 489 475	888 797 661

Source : DGEFP.

Ventilation du « Hors Quota » au titre de la répartition 2019 de la taxe d'apprentissage

Collecteurs	Versements affectés	Versements non affectés	TOTAL
Collecteurs régionaux	172 504 067	31 254 981	203 759 048
Collecteurs nationaux	363 682 047	116 178 137	479 860 184
Total Général	536 186 114	147 433 118	683 619 232

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

En 2019, la CSA a été versée par près de 4 242 entreprises pour un montant global de 245, 98 millions d'euros, en recul de 4,27% par rapport à l'exercice précédent.

Collecte 2019 de la contribution supplémentaire à l'apprentissage

Collecteurs	Versements affectés	Versements non affectés	TOTAL
Collecteurs régionaux	75 738 764	2 952 269	78 691 033
Collecteurs nationaux	148 670 529	18 626 238	167 296 767
Total Général	224 409 293	21 578 507	245 987 800

Source : DGEFP

Répartition 2019 de la contribution supplémentaire à l'apprentissage

Collecteurs	Reversements des sommes pour couverture du solde d'un concours financier obligatoire		Reversements des sommes hors couverture du solde d'un concours financier obligatoire		TOTAL
	Versements affectés	Versements non affectés	Versements affectés	Versements non affectés	
Collecteurs régionaux	21 010 387	-	53 604 438	2 770 080	77 384 905
Collecteurs nationaux	42 177 404	564 192	104 926 837	16 260 207	163 928 640
Total Général	63 187 791	564 192	158 531 275	19 030 287	241 313 545

2.4. L'Unédic

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

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

Au 31 décembre 2019, le nombre de bénéficiaires de l'AREF était de 101 200, soit 3,3 % des demandeurs d'emploi indemnisés (contre respectivement 92 700 et 3 % au 31 décembre 2018). Le montant des prestations versées en 2019 s'élève à 1,375 milliard d'euros (contre 1,228 milliard d'euros en 2018).

3. Les employeurs publics pour leurs agents

3.1. Les agents de l'État

Avertissement

Le service statistique ministériel de la fonction publique (DGAFP/SDessi) a décidé de suspendre la publication des résultats relatifs aux dépenses de formation pour l'année 2018. En effet, un audit méthodologique et auprès des services ministériels a établi que ces données ne remplissaient pas les critères de qualité nécessaires à une publication. Une réflexion sera engagée avec les ministères pour préciser les concepts et les méthodes à employer afin de recueillir des données sur les dépenses de qualité suffisante, et comparables dans le temps.

Les résultats fournis ici pour l'année 2018 résultent d'une estimation en évolution par rapport aux coûts de formation fournis sur l'année 2017 en utilisant :

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

L'évolution moyenne des dépenses de personnels pour les dépenses de rémunération

Les dépenses totales de formation supportées en 2017 par les ministères s'élèvent à 3 301 millions d'euros. Elles progressent de 6,5 % entre 2017 et 2018.

En 2018, les dépenses de formation des personnels civils des ministères s'établissent à 3 516 millions d'euros (dont 63 % pour la formation professionnelle et 37 % pour la formation statutaire).

Les dépenses de formation ont progressé de 6,5 % en 2018 (+ 8,7 % pour la formation statutaire et + 5,3 % pour la formation professionnelle).

Définitions

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

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

La **formation professionnelle** comprend ici :

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

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

3.2. Les agents territoriaux

Synthèse

Au 31 décembre 2017²⁹, la fonction publique territoriale (FPT) compte **1 897 374 800** agents employés par les collectivités territoriales (communes, départements, régions) et les établissements publics administratifs qui dépendent de ces collectivités (établissements publics de coopération intercommunale, centres communaux d'action sociale, caisses des écoles, caisses de crédit municipal, ...). Parmi eux, 1 831 018 sont des agents territoriaux de droits publics et 66 356 des emplois aidés recrutés par les collectivités et leurs groupements. Ils exercent 250 métiers ou fonctions différents.

Pour la formation professionnelle de leurs agents, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de verser une cotisation de 0,9 % de leur masse salariale au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Depuis 2017, les employeurs territoriaux cotisent également pour leurs emplois aidés, à hauteur de 0,5 %.

Toutefois, ne sont assujettis à cette cotisation que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ayant au moins un emploi à temps complet inscrit au tableau des effectifs. Ainsi, le CNFPT mutualise la cotisation formation au profit de tous les agents de la fonction publique territoriale dans la mesure où il les forme tous, que leur employeur cotise ou non.

	2015	2016	2017	2018	2019
Cotisation perçues	362,4 M€	330,2 M€	348,2 M€	351,0 M€	354,4 M€
Cotisation hors régularisation de titres de recettes	362,4 M€	330,2 M€	342,7 M€	345,3 M€	352,4 M€
13e mois - salaires 2018					40,1 M€

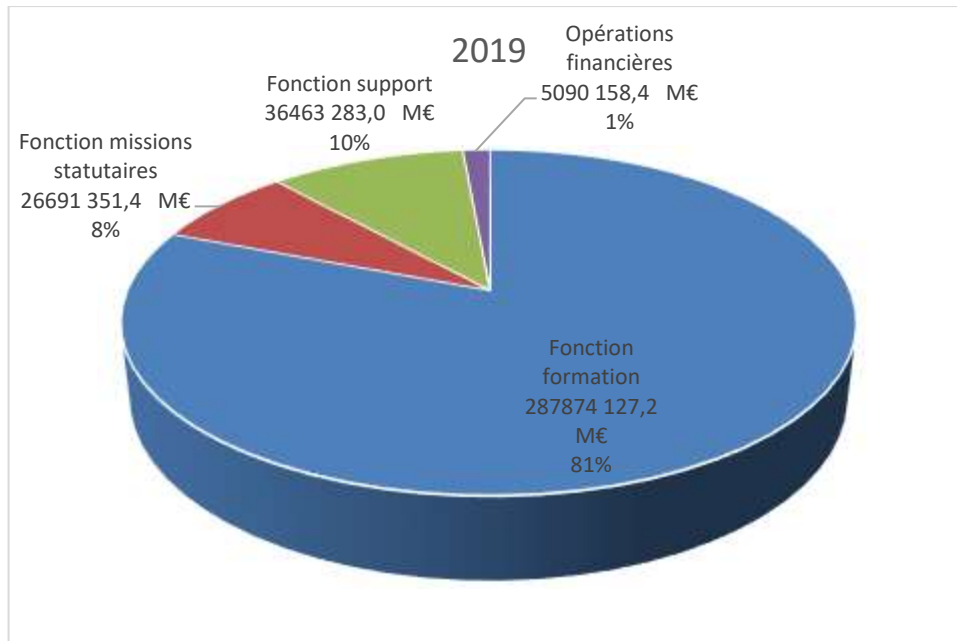
	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2015/2019
Cotisation perçues	-8,9%	5,4%	0,8%	1,0%	-2,2%
Cotisation hors régularisation de titres de recettes	-8,9%	3,8%	0,8%	2,0%	-2,8%

La cotisation versée au CNFPT par les collectivités territoriales et leurs établissements constitue la principale source de financement des actions de l'établissement. En 2019, elle représente plus de 93,2 % des recettes réelles de fonctionnement, contre 93,8 % en 2018. Le CNFPT ne perçoit aucun financement de la part de l'État ni pour son fonctionnement, ni pour ses investissements.

Il convient de souligner que le produit de la cotisation de formation des agents territoriaux finance d'autres missions statutaires confiées au CNFPT : transfert de ressources aux centres de gestion pour 21,5 M€, gestion de la carrière des agents A+ pour 4,6 M€, dépenses de fonctionnement du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour 0,6 M€.

²⁹ INSEE, données SIASP au 31 décembre 2017 (retraitement CNFPT), Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT

Dépenses réelles de fonctionnement par fonction



	2016	2017	2018	2019
Fonction formation	310,6 M€	276,7 M€	275,0 M€	287,9 M€
Fonction missions statutaires	27,4 M€	28,2 M€	26,3 M€	26,7 M€
Fonction support	35,5 M€	31,7 M€	32,9 M€	36,5 M€
Opérations financières	8,0 M€	2,7 M€	7,3 M€	5,1 M€
TOTAL	381,5 M€	339,3 M€	341,5 M€	356,1 M€

Source : compte financier du CNFPT, retraitement CNFPT.

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

Au 31/12/2015³⁰, les collectivités territoriales assurent elles-mêmes 18,6 % de la formation de leurs agents permanents, en s'appuyant notamment sur les formateurs internes formés par le CNFPT. Le CNFPT assure par conséquent près des 2/3 des journées de formation des agents confiés à l'externe.

Le CNFPT a fait le choix de ne pas étendre le périmètre des activités payantes et de ne pas modifier les règles de prise en charge financière des frais de déplacement des stagiaires.

En 2019, ces recettes s'élèvent globalement à 14 M€ soit une progression de 77 % par rapport à 2018. Cette évolution résulte, d'une part, de l'organisation de la formation des membres des CHSCT suite aux élections professionnelles de décembre 2018, avec une recette conjoncturelle de 4,26 M€, et d'autre part, d'un effet de rattrapage sur l'émission des titres de recettes liées aux formations Police municipale des exercices antérieurs, de 9,1 M€.

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 reconverter professionnellement.

³⁰ Source : synthèse nationale des rapports sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2015 – document élaboré en partenariat par le CNFPT et la direction générale des collectivités locales (DGCL) - Décembre 2018.

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

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

En 2019, le dispositif de formation des personnels non médicaux (PNM) de la fonction publique hospitalière était composé de trois contributions des employeurs publics hospitaliers ayant chacune des finalités définies.

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

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

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

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

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

En 2019, l'ensemble des établissements FPH versent donc de manière obligatoire à l'ANFH :

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

Sont concernés par ces cotisations obligatoires, 2 302 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, à près de 55 903 K€ et pour la seconde à près de 183 234 K€.

En 2019, les établissements FPH versent de manière volontaire à l'ANFH : 2,1 % de leur masse salariale personnel non médical (y compris les sages-femmes) pour le financement de leur plan de formation.

L'ANFH compte 2 228 établissements adhérents au 2,1 % pour 2 302 cotisants, soit 96,8 % des établissements de la FPH.

La collecte volontaire du plan de formation de 2,1 % de la masse salariale s'élève à 577 081 K€ et a permis le financement de près de 976 000 départs, pour un montant de 5 45 616 K€.

De plus, la mobilisation de financements complémentaires constitue un levier important pour développer les prestations en direction des établissements adhérents et de la formation de leurs agents. Ainsi, ont été mobilisés de façon complémentaire par l'ANFH en 2019 :

- 1 908 K€ dans le cadre de la convention de partenariat entre l'ANFH et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPHFP) ;
- 4 257 K€ dans le cadre d'une convention avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) concernant les professionnels prenant en charge les personnes âgées ou handicapées ;
- 2 248 K€ dans le cadre de partenariats avec les conseils régionaux, les collectivités territoriales et les agences régionales de santé.

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

S'agissant du DPC des personnels de santé paramédicaux (agents relevant de la fonction publique hospitalière), les actions sont financées sur l'enveloppe plan de formation préexistante. En 2019, plus de 480 000 départs pour des actions de DPC ou formations délivrées par des Organismes de DPC (ODPC) à des professionnels de santé éligibles au DPC ont été enregistrés.

S'agissant du DPC des personnels médicaux (médecins, odontologistes et pharmaciens), les centres hospitaliers universitaires et autres établissements publics de santé doivent y consacrer respectivement 0,50 % et 0,75 % du montant des rémunérations des professionnels concernés. Lorsqu'une action ou programme prioritaire est suivi par un médecin, les établissements adhérents à l'ANFH bénéficient en outre d'un financement de l'Agence Nationale du Développement Professionnel Continu (ANDPC) issu de l'Assurance Maladie et provenant de la taxe appliquée à l'industrie pharmaceutique.

En 2019, l'ANFH compte 589 établissements publics de santé adhérent au DPC médical et a financé plus de 49 000 actions ou départs en formation pris en charge au titre de l'agrément du DPC médical, à la fois des programmes et actions prioritaires (5 529 actions) et d'autres actions (44 302 actions), en diminution globale de 1 % par rapport à 2018, pour un montant total de charges de 27 411 K€.

4. Les financements européens

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

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

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

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

Les paiements européens au titre du FSE en France s'élèvent en 2019 à 763 M€ dont 228,8 M€ au titre du solde du programme national 2007-2013 et 534,8 M€ sur les programmes nationaux 2014-2020.

86,85 % de ces fonds (2014-2020) 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 89,16 %. 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 13,15 % restant sont rattachés par voie de fonds de concours sur le budget de l'État. Ces crédits cofinancent des opérations sous maîtrise d'ouvrage de l'État (marchés publics, frais de fonctionnement, etc..) mais aussi la rémunération d'agents contractuels en services central et déconcentrés et le co-financement de la garantie jeunes. Leur répartition budgétaire est la suivante : 16,20 % sur le P155 (HT2), 3,10 % sur le P155 (T2), 80,70% sur le P102 (Garantie jeunes).

Les crédits ouverts en 2019 sur le budget de l'État ont été mis à disposition des services déconcentrés à hauteur de 4,23 %.

Les versements au titre du FSE 2014-2020 représentent 20 % des versements reçus par la France en 2019 au titre des FESI (fonds structurels et d'investissement européens).

4.2. Les programmes européens

- Les programmes européens pour la période 2014-2020

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

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

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

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

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

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

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

Les principaux O.I sont d'une part les 79 conseils départementaux disposant d'une dotation en gestion déléguée de 519 M€ et d'autre part les Plans Intercommunaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) qui disposent d'une enveloppe de l'ordre de 200 M€. Pôle emploi est le troisième organisme intermédiaire avec une dotation à hauteur de 300 M€. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) disposait quant à lui de 300 M€ de dotation dédiés

au financement du contrat de sécurisation professionnelle, mission qui sera reprise par Pôle Emploi pour la fin de la période de programmation.

Le PON FSE intervient au titre de la formation professionnelle, au titre du contrat de sécurisation professionnelle et de la formation de salariés qui en bénéficient le moins. La formation professionnelle des demandeurs d'emploi relève des conseils régionaux.

Le programme national IEJ porte sur les 17 régions (ou ex-régions)³¹ suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3. Niveau d'exécution des programmes 2014-2020 au 31 décembre 2019

Sur le programme Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), 103 % des crédits étaient programmés au 31 décembre 2019 (680 M€ pour 688 opérations), 400 M€ ont été payés aux bénéficiaires.

Les programmes FSE de l'État en Outre-mer sont eux programmés à 71% à fin 2019 (648 M€ pour 680 opérations). 236 M€ ont été payés aux bénéficiaires.

³¹ La programmation des programmes FSE se fait sur la base des périmètres géographiques antérieurs à la loi du 16 janvier 2015 sur la délimitation des régions.

Sur le programme Emploi et Inclusion en métropole (FSE), près de 85% des crédits ont été programmés au 31 décembre 2019, soit 2 390 M€ pour plus de 16 500 opérations. 1 160 M€ ont été payés aux bénéficiaires. Sur ce total, 484 M€ pour 314 opérations relevaient de la formation professionnelle.

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

Le volet éducation formation du programme européen Erasmus+

Erasmus + est le programme 2014-2020 de l'Union européenne, qui finance des actions de mobilité et de partenariat, dans le respect du principe de subsidiarité. Le volet éducation formation favorise la coopération et la mobilité en aidant les citoyens à acquérir de nouvelles compétences, connaissances et qualifications professionnelles, favorisant ainsi la construction d'un marché du travail européen. Il soutient également les innovations et les améliorations apportées aux systèmes de formation et d'enseignement professionnels afin de les rendre plus attrayants.

Ce volet est géré par le GIP agence Erasmus + France / Éducation Formation, situé à Bordeaux. Il comptait en exécution 2019, 29 ETPT sous plafond et 72 hors plafond. L'autorité de tutelle est le ministère chargé de l'éducation nationale. Le ministère chargé de la formation professionnelle est membre du GIP avec une contribution annuelle 2019 de 311 626 € après mise en réserve de précaution, reconduite en 2020. Le GIP est en cours de renouvellement avec une contribution en augmentation de 20 % du collège des pouvoirs publics, dont le ministère du travail, dans le PLF 2021.

1) Éléments principaux de contexte

Le contexte européen est marqué par la négociation du prochain programme 2021-2027, par les conséquences de la sortie avec accord du Royaume Uni le 31 janvier 2020 et par la volonté d'augmenter la mobilité des alternants et particulièrement la mobilité longue des apprentis. En France, l'objectif est de porter à 200 000 le nombre de jeunes en mobilité d'ici 2022 (soit 25 % d'une classe d'âge) et à 15 000 le nombre d'apprentis mobiles.

La crise sanitaire n'a pas eu d'impact sur l'appel à candidatures 2020 des mobilités puisque la clôture était le 11 février 2020. Pour les mobilités à venir, la commission européenne a annoncé que les participants pourraient bénéficier de mobilités hybrides, avec des activités virtuelles en amont de la mobilité physique à l'étranger.

Des dispositions favorisant la mobilité européenne et internationale en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation figurent dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ces dispositions ont été déclinées par les arrêtés du 22 janvier 2020 relatifs aux modèles de convention précisant les modalités notamment en matière de conditions de travail, de suivi dans le pays d'accueil, de garantie en matière d'assurances responsabilité civile et professionnelle. La nouveauté essentielle est la possibilité de « mettre en veille » le contrat durant la mobilité. Par ailleurs les OPCO peuvent prendre en charge les frais générés par la mobilité à l'étranger.

2) Chiffres clés des mobilités de la formation professionnelle

Le budget 2014-2020 Erasmus Europe était de 14,7 milliards d'euros. Hors actions centralisées (gérées directement par la Commission), le volet éducation formation représente 93 %, le volet sport jeunesse représentant 7 %. Les crédits d'intervention confiés à l'agence Erasmus+ en 2020 sont de 251 M€ (247 M€ en 2019).

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

La tension pour les mobilités du secteur de la formation professionnelle est toujours forte avec des candidatures à hauteur de 77,4 M€ pour une enveloppe initiale de 49,3 M€ (40,1 en 2018). À noter que 4 354 mobilités de longue durée (Erasmus Pro) ont été demandées.

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

Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

3) Les autres actions Erasmus

L'action coopération finance des partenariats entre organismes de formation, collectivités, entreprises de plusieurs États membres pour l'innovation ou les échanges de bonnes pratiques.

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

- le réseau **Euroguidance** pour la coopération entre les services d'orientation, auquel participent le CARIF PACA et Centre Inffo pour le ministère du travail. Le réseau a créé en 2019 un module d'autoformation sur les questions de mobilité internationale DINAMO,
- **Europass** dont le lancement en France de la nouvelle plateforme aura lieu le 30 septembre. Plus de 28 000 Europass Mobilité ont été délivrés en 2019,
- **l'agenda pour l'éducation et la formation des adultes** : deux groupes ont travaillé en 2019 sur les compétences transversales et l'action de formation en situation de travail AFEST,
- **EPALE** plateforme multilingue des acteurs de la formation professionnelle, qui organise des rencontres thématiques (« apprendre et se former en situation de travail le 6 mai 2019),
- **ECVET le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels** : une animation numérique a été créée en 2019 pour expliquer de manière ludique ECVET aux CFA.

Extraits du rapport d'activités 2019 de l'agence

La barre des 100 000 mobilités financées en France a été franchie en 2019.

Formation professionnelle mobilités	offre/demande	Montant des bourses de mobilité
Lycéens, apprentis et stagiaires de la formation professionnelle	48 552 mobilités demandées (40 982 en 2018) 31 721 financées (24 861 en 2018) -23 722 apprenants dont 1986 mobilités longues -2 998 enseignants formateurs -5001 accompagnateurs	soit 77.4 M€ de financements demandés pour une enveloppe de 49.3 M€

Formation professionnelle partenariats	Enveloppe budgétaire
14 échanges de pratiques et 28 projets d'innovation	10,3 M€ (9.3 M€ en 2018)

Formation des adultes mobilités	offre/demande	Montant des bourses de mobilité
Personnels et formateurs des organismes de la formation et de l'éducation pour adultes	739 mobilités demandées 635 financées pour : 52 % stages d'observation 43 % suivre une formation 5 % assurer une formation	Soit 1,1 M€ de financements demandés pour une enveloppe de 2.5 M€

Formation des adultes -Partenariats	Enveloppe budgétaire
9 échanges de pratique et 46 projets d'innovation	11.6 M€ (8.9 M€ en 2018)

**Les interventions
en matière de formation professionnelle**

1. Les dispositifs

1.1. Les jeunes

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

En France, il existe deux contrats de travail alliant actions de formation et acquisition de savoir-faire en entreprise : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation³².

En 2019, 586 900 nouveaux contrats en alternance ont été enregistrés : 368 200 nouveaux contrats d'apprentissage et 218 700 contrats de professionnalisation.

L'accès à l'alternance a ainsi globalement augmenté (+6,2 % en 2019 par rapport à 2018), du fait de la hausse des enregistrements de nouveaux contrats d'apprentissage (+16,0 %), qui fait plus que compenser la baisse des entrées en contrat de professionnalisation (-7,1 %).

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

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

En 2019, 586 900 contrats en alternance ont été enregistrés : 368 200 nouveaux contrats d'apprentissage (dont 14 800 du secteur public non industriel et commercial) et 218 700 nouveaux contrats de professionnalisation (dont 156 200 concernant des jeunes de moins de 26 ans). L'accès aux dispositifs de l'alternance a ainsi augmenté de 6,2 % entre 2018 et 2019, une hausse légèrement inférieure à celle enregistrée entre 2017 et 2018 qui était de +9,6 %.

À la fin 2019, le nombre de contrats d'apprentissage en cours en France entière était de près de 491 300, après 436 500 fin 2018 (+12,6 %). L'effectif des salariés en contrat de professionnalisation est quant à lui proche de 257 000 en France entière contre 267 900 en 2018 (- 3,8 %).

1. L'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui a pour but de donner à des jeunes ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La durée du contrat varie de 6 mois à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée, et peut être étendue à 4 ans dans certains cas dérogatoires³³.

Les employeurs d'apprentis du secteur public non industriel et commercial bénéficient d'exonérations de cotisations patronales. Dans le secteur privé, des exonérations spécifiques de cotisations patronales sur les rémunérations des apprentis existaient jusqu'au 31 décembre 2018 ; à partir du 1^{er} janvier 2019, les employeurs bénéficient de la réduction générale de cotisations renforcée. Par ailleurs, pour les contrats signés avant le 1^{er} janvier 2019, l'employeur perçoit différentes aides pour l'embauche d'un apprenti, sous forme de prime forfaitaire ou de crédit d'impôt, selon la taille de l'entreprise, l'âge de l'apprenti et le niveau de formation préparé. Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019, la loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel crée une aide unique à l'apprentissage, versée aux employeurs de moins de 250 salariés pour l'emploi d'un apprenti préparant un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat. Cette aide est égale à 4 125 euros la première année du contrat, 2 000 euros la 2^e année et 1 200 euros la 3^e année.

³² Un autre type de contrat existe : le PACTE, Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État, proche du contrat de professionnalisation mais réservé au secteur public. En 2019, 107 nouveaux contrats PACTE ont été enregistrés.

³³ <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage>

353 400 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés en 2019 dans le secteur privé, en hausse de +16,9 % par rapport à 2018. Pour la première fois, le nombre de nouveaux contrats du secteur privé permettant de préparer une formation de niveau bac+2 ou plus (environ 150 900 contrats, +31,9 %) est supérieur au nombre de nouveaux contrats permettant de préparer une formation de niveau CAP³⁴ (132 600 contrats, +5,3 %). Les nouveaux contrats préparent néanmoins encore majoritairement à des certifications de niveau inférieur ou égal au baccalauréat (57,3 %). Les nouveaux contrats sont par ailleurs de plus en plus courts, le nombre de nouveaux contrats d'un an ou moins augmentant de 27,8 %.

Le nombre de nouveaux contrats est en hausse dans l'ensemble des secteurs d'activité du privé : agriculture, industrie, construction et tertiaire. Toutefois, le secteur tertiaire est le seul dans lequel la hausse est plus forte que la moyenne du secteur privé : +20,3 %, contre +13,3 % dans la construction, +12,0 % dans l'industrie et +6,5 % dans l'agriculture. Dans le tertiaire, la hausse est particulièrement marquée dans les activités de soutien aux entreprises (+33,9 %), dont la part dans les entrées augmente de 1 point, dépassant les 10 %. Quant aux secteurs historiques de l'apprentissage dans le tertiaire, que sont l'hébergement et la restauration ainsi que la coiffure et les soins de beauté, leur part dans les entrées diminue légèrement (-0,6 points pour l'hébergement et la restauration, -0,5 point pour la coiffure et les soins de beauté) et l'augmentation du nombre de nouveaux contrats enregistrés y est notable mais inférieure à la moyenne (+9,8 % dans l'hébergement et la restauration, +5,6 % dans la coiffure et les soins de beauté). Dans l'industrie, le principal secteur utilisateur des nouveaux contrats d'apprentissage reste celui de la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (9,0 % des nouveaux contrats) mais sa part se contracte également (-1 point). Ce sont les entreprises de 10 salariés et plus qui tirent nettement les entrées à la hausse (+23,4 %), tandis que les embauches dans les très petites entreprises (moins de 11 salariés) continuent d'augmenter (+11,0 %), mais à un rythme inférieur à la moyenne.

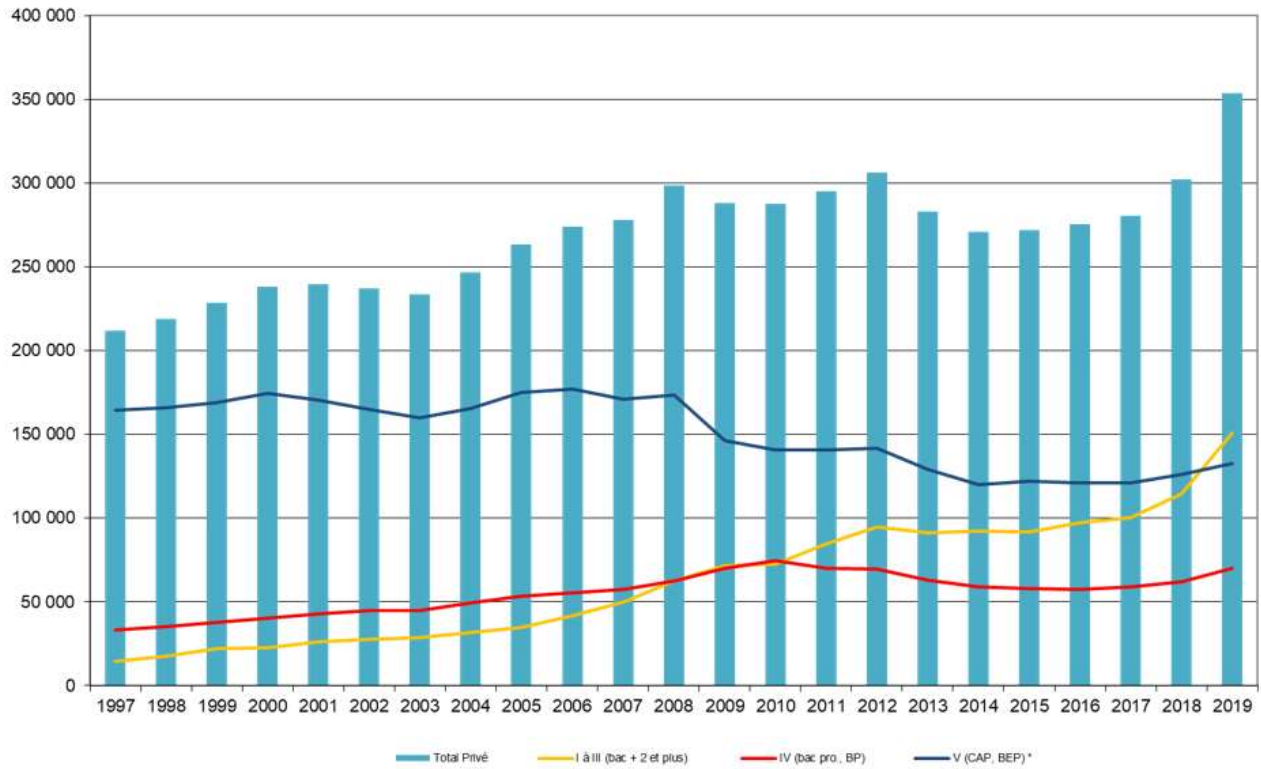
Dans le secteur public non industriel et commercial, le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés diminue entre 2018 et 2019 (-2,7 %), et ce pour la première fois depuis 2013. Le nombre d'entrées chute nettement dans les services de l'État (-16,8 %), après avoir commencé à diminuer entre 2017 et 2018. Les recrutements diminuent également dans les collectivités territoriales (-2,9 %), principal employeur public d'apprentis (44,1 % des nouveaux contrats du public enregistrés en 2019). Les entrées sont cependant en hausse dans les établissements publics (+10,1 %), qui représentent un tiers des entrées du secteur public. Les entrées en contrats permettant de préparer une certification de niveau inférieur ou égal au baccalauréat diminuent de façon marquée (-11,0 %), tandis que le nombre de nouveaux contrats du secteur public menant à une formation de niveau bac+2 ou plus augmente de 3,9 %. Ce constat est à mettre en regard de la hausse des entrées d'apprentis âgés de 26 ans et plus (+20,6 %), ces derniers représentant désormais 9,3 % des embauches du secteur public.

³⁴ Y compris les mentions complémentaires, qui permettent d'acquérir, généralement en un an, une spécialité après l'obtention d'un diplôme professionnel.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Graphique 1 : Les nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés de 1997 à 2019



* Y compris mentions complémentaires.

Champ : secteur privé ; France entière.

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

Tableau 1- Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage dans le secteur privé en 2018 et 2019 *

En %

	2018	2019	Évolution des nouveaux contrats 2018/2019
Flux de nouveaux contrats enregistrés	302 259	353 421	16,9
Secteur d'activité de l'entreprise**			
Agriculture, sylviculture, pêche	3,5	3,2	6,5
Industrie	21,4	20,5	12,0
<i>Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution</i>	1,4	1,5	24,5
<i>fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	10,0	9,0	5,4
<i>fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines</i>	1,8	2,0	28,4
<i>fabrication de matériels de transport</i>	2,0	1,8	5,1
<i>métallurgie & fabrication des pièces métalliques sauf machines</i>	1,7	1,7	15,2
<i>fabrication d'autres produits industriels</i>	4,4	4,5	18,0
Construction	16,2	15,7	13,3
Tertiaire	58,9	60,6	20,3
<i>Dont : commerce, réparation d'automobiles et de motocycles</i>	20,7	20,5	16,0
<i>transport et entreposage</i>	3,3	3,1	12,0
<i>hébergement et restauration</i>	9,9	9,3	9,8
<i>information et communication</i>	2,7	3,1	37,1
<i>activités financières et d'assurance</i>	3,1	3,4	29,4
<i>activités immobilières</i>	0,7	1,0	65,6
<i>soutien aux entreprises</i>	9,1	10,4	33,9
<i>enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique</i>	2,0	2,5	42,3
<i>coiffure, soins de beauté</i>	5,3	4,8	5,6
<i>autres activités de services</i>	2,2	2,4	31,9
Total	100,0	100,0	
Taille de l'entreprise			
De 0 à 4 salariés	34,2	32,1	9,7
De 5 à 9 salariés	17,8	17,3	13,6
De 10 à 49 salariés	19,5	20,7	23,9
De 50 à 199 salariés	8,3	8,9	25,7
De 200 à 250 salariés	1,4	1,6	28,5
Plus de 250 salariés	18,8	19,5	21,4
Total	100,0	100,0	

Lecture : en 2019, 3,2 % des enregistrements de nouveaux contrats d'apprentissage concernent le secteur de l'agriculture. Ces nouveaux contrats dans l'agriculture augmentent de 6,5 % entre 2018 et 2019.

Champ : secteur privé ; France entière.

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

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

** 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.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Tableau 2 - Les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage en 2018 et 2019 *

En %

	Secteur privé			Secteur public (1)		
	2018	2019	Évolution des nouveaux contrats 2018/2019	2018	2019	Évolution des nouveaux contrats 2018/2019
Flux de nouveaux contrats enregistrés	302 259	353 421	16,9	15 185	14 778	-2,7
Sexe						
Hommes	66,3	64,9	14,4	49,6	48,9	-4,1
Femmes	33,7	35,1	21,9	50,4	51,1	-1,3
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	
Âge						
15 ans	10,9	10,2	10,0	3,5	3,3	-9,4
16 ans	11,8	10,1	0,2	5,0	4,4	-13,5
17 ans	13,4	12,0	4,8	6,7	6,7	-2,4
18 ans	14,8	14,6	15,3	12,2	11,3	-9,9
19 ans	10,9	11,4	21,9	12,6	11,5	-11,1
20 ans	10,4	11,1	24,8	13,6	13,7	-1,7
21 ans	8,4	9,3	28,9	11,0	11,8	3,9
22 à 25 ans	16,4	17,6	25,5	27,9	28,0	-2,4
26 ans et plus	3,0	3,7	44,7	7,5	9,3	20,6
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée **						
I à III (bac+2 et plus)	21,5	25,3	37,4	34,3	40,3	14,2
IV (bac général, bac techno, bac pro, BP)	28,0	28,8	20,3	35,9	33,5	-9,0
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	20,5	18,6	6,2	15,8	14,1	-13,1
Aucun diplôme ni titre professionnel	30,1	27,4	6,5	14,0	12,1	-15,9
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	
Niveau de formation préparée						
I à III (bac+2 et plus)	37,8	42,7	31,9	55,7	59,5	3,9
IV (bac pro, BP)	20,5	19,8	12,9	16,0	15,0	-8,9
Mentions complémentaires (2)	2,6	2,4	9,4	0,5	0,4	-21,2
V (CAP, BEP)	39,0	35,1	5,0	27,8	25,1	-12,0
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	
Type de formation préparée **						
Diplôme national ou diplôme d'Etat	89,1	86,3	13,2	84,2	85,1	-1,6
Titre professionnel homologué ou certifié	10,9	13,7	47,3	15,8	14,9	-8,5
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	
Durée théorique du contrat						
12 mois et moins	28,5	31,1	27,8	39,2	43,2	7,2
13 à 24 mois	63,5	61,2	12,7	53,5	49,6	-9,8
Plus de 24 mois	8,1	7,7	11,6	7,3	7,2	-3,7
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	
Durée moyenne théorique (en mois)	20,0	19,5		18,4	18,0	
Situation avant le contrat **						
Scolarité	58,4	58,0	16,2	67,3	67,9	-1,8
En apprentissage	27,3	26,2	12,0	9,2	8,7	-7,9
En emploi	6,9	8,5	44,1	12,7	13,6	3,8
Personne à la recherche d'un emploi	5,1	5,1	16,7	8,2	7,2	-15,2
Autres	2,3	2,3	14,2	2,6	2,7	0,7
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	

Lecture : en 2019, 64,9 % des nouveaux contrats enregistrés dans le secteur privé concernent des apprentis hommes. Leur nombre a augmenté de 14,4 % par rapport à 2018.

Champ : France entière.

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

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

** Pour ces variables, sur le secteur public uniquement, le taux de valeurs manquantes s'étend de 8 à 13 %.

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

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

2. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle par une formation en alternance dans le cadre d'un contrat de travail du secteur privé à durée déterminée ou indéterminée. Les bénéficiaires de ce dispositif sont les jeunes de 16 à 25 ans et les personnes de 26 ans ou plus demandeuses d'emploi, bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), de l'allocation adulte handicapé (AAH) ou d'un contrat unique d'insertion (CUI)³⁵.

Pour les employeurs, le contrat de professionnalisation est associé à des aides en fonction du profil du bénéficiaire. Les entreprises peuvent bénéficier d'une aide forfaitaire de Pôle emploi (AFE) plafonnée à 2 000 euros pour l'embauche en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus. Cette aide est conditionnée à l'absence d'un licenciement économique sur le poste pourvu dans les six mois précédant l'embauche. À l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus, l'État verse une aide forfaitaire d'un montant maximal de 2 000 euros. L'aide est accordée d'une part à condition de ne pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste pourvu au cours des 6 mois précédant l'embauche, et d'autre part à condition que l'employé n'appartienne pas à l'effectif de l'entreprise au cours des six derniers mois précédant la date du début du contrat. Elle est cumulable avec l'aide forfaitaire de Pôle emploi. Jusqu'en 2018, une exonération de cotisations spécifique était applicable aux contrats de professionnalisation conclus avec les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus ou entre un groupement d'employeurs et un jeune âgé de 16 à 25 ans. Depuis le 1er janvier 2019, les employeurs bénéficiaires de ces dispositifs sont éligibles à la réduction générale de cotisation sociale employeur qui a été renforcée.

218 700 contrats de professionnalisation ont été comptabilisés en 2019 soit 16 700 contrats en moins par rapport à 2018 (cf. tableau sur les bénéficiaires de contrats de professionnalisation). Cette baisse de 7,1 % des entrées en contrats de professionnalisation fait suite à la hausse de 12,5 % observée en 2018. Les embauches reculent dans tous les secteurs : agriculture (-9,8 %), construction (-8,0 %), industrie (-7,5 %), tertiaire (-6,9 %).

La baisse du nombre de contrats affecte essentiellement les jeunes de moins de 26 ans (- 9,7 %), les entrées des personnes âgées de 26 ans et plus étant stables (+0,3 %) grâce à l'accroissement du nombre des contrats des personnes auparavant en recherche d'emploi ou salariés âgées d'au moins 30 ans.

Parmi les personnes employées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, 31 % se déclaraient être auparavant à la recherche d'un emploi (59 % pour les plus de 26 ans et 19 % pour les jeunes). Pour la première fois, les embauches des personnes ayant un niveau d'études élevé (niveaux I et II, i.e. au moins bac plus 3 années d'étude) diminue (- 4 %) mais continue de représenter 26 % des nouvelles entrées comme en 2018. Seul le nombre des bénéficiaires entrant sans diplôme a augmenté (+ 3 %).

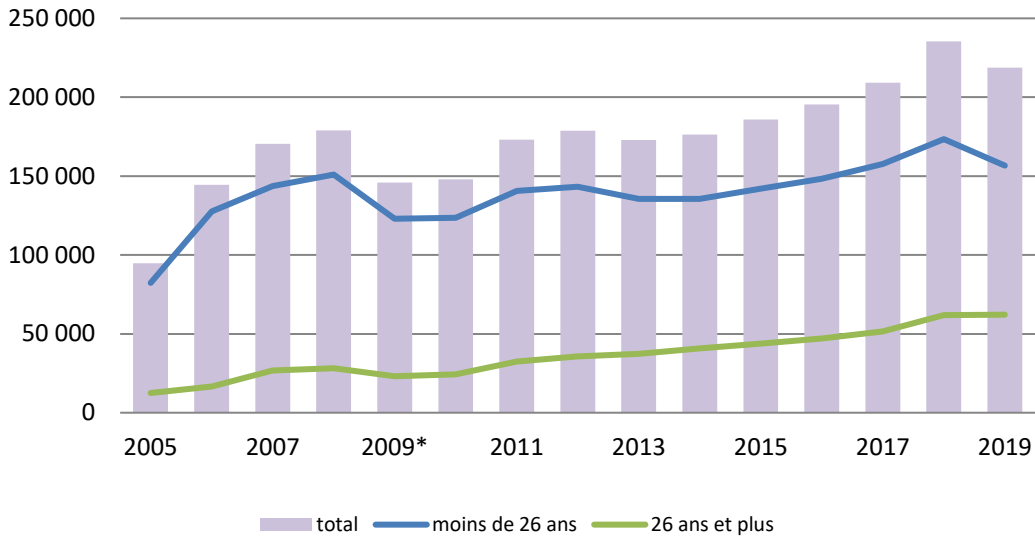
Les recrutements dans les entreprises de moins de 4 salariés baissent significativement (-28,4 %) entre 2018 et 2019. La part de leurs embauches dans l'ensemble est de 23,1 % soit 7 points en moins par rapport à 2018. Comme sur les cinq dernières années, sept personnes embauchées en contrat de professionnalisation sur dix préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle reconnu par l'État et enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Le domaine des services reste le secteur embauchant le plus en contrats de professionnalisation.

³⁵ <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/contrat-de-professionnalisation>

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Graphique 2b : Les nouveaux contrats de professionnalisation entre 2005 et 2019



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

Champ : France entière.

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

Tableau 3 : Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation en 2019

	2018		2019(1)		Evolution des embauches 2018/2019	
	Total des embauches	dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	dont jeunes de moins de 26 ans
Nombre de nouveaux contrats	235 401	173 441	218 697	156 552	-7,1	-9,7
Sexe						
Hommes	50,6	50,5	49,9	49,7	-8,4	-11,1
Femmes	49,4	49,5	50,1	50,3	-5,8	-8,4
Age						
16 ans	0,2	0,3	0,3	0,4	1,2	1,2
17 ans	1,5	2,0	1,3	1,8	-18,2	-18,2
18 ans	5,2	7,1	4,7	6,6	-16,0	-16,0
19 ans	7,6	10,3	7,1	9,9	-13,4	-13,4
20 ans	11,6	15,7	11,2	15,6	-10,4	-10,4
21 ans	13,0	17,7	12,8	17,9	-8,4	-8,4
22 ans	12,6	17,1	12,4	17,4	-8,7	-8,7
23 ans	9,9	13,4	10,0	14,0	-6,0	-6,0
24 ans	7,1	9,6	7,0	9,8	-8,0	-8,0
25 ans	5,0	6,7	4,8	6,7	-10,2	-10,2
De 26 à 44 ans	22,7		24,1		-1,2	
45 ans ou plus	3,7		4,3		9,6	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0		
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu à l'entrée						
I à II (diplôme de niveau Bac + 3 ou plus)	26,1	27,3	26,9	29,0	-4,0	-4,2
III (diplôme de niveau Bac + 2 : DUT,BTS ...)	21,9	23,9	20,9	23,1	-11,4	-12,8
IV (BAC prof., tech., général, Brevet tech. ou prof.)	31,2	33,9	30,0	32,6	-10,6	-13,4
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	12,0	8,5	12,4	8,3	-4,3	-11,5
Aucun diplôme ni titre professionnel	8,8	6,4	9,7	7,1	2,9	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0		
Situation avant contrat (2)						
Scolarité, université	32,4	41,8	29,6	39,5	-15,1	-14,7
Emploi aidé, stag. form. prof.	20,8	23,0	21,4	24,5	-4,5	-3,9
<i>Dont contrats de formation en alternance (3)</i>	<i>16,8</i>	<i>19,7</i>	<i>17,5</i>	<i>21,2</i>	<i>-3,6</i>	<i>-2,6</i>
Salarié	14,2	12,5	14,5	12,6	-5,1	-9,4
Personne en recherche d'emploi	28,9	18,4	31,1	19,3	-0,1	-5,3
Inactivité	3,7	4,3	3,4	4,2	-14,0	-13,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0		
Mode de reconnaissance de la qualification						
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP.	70,8	77,3	69,9	76,6	-8,2	-10,6
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	12,0	9,9	11,6	9,7	-10,4	-11,0
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP. Formation dans le cadre de l'expérimentation de la loi travail pour les demandeurs d'emploi fragilisés (4)	16,0	11,8	17,7	13,0	2,5	0,1
Formation dans le cadre de l'expérimentation sur l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opco (5)	-	-	0,6	0,4		
Total	100,0	100,0	100,0	100,0		

(1) Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 91 % des contrats enregistrés

(2) Situation déclarée par le bénéficiaire.

(3) Contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

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

(5) Qualification obtenue dans le cadre de l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences. Décret no 2018-1263 du 26 décembre 2018 pris pour la mise en application du VI de l'article 28 de la loi no 2018-711 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Lecture : en 2019, 49,9 % des contrats de professionnalisation sont signés par des hommes, soit 8,4 % de moins qu'en 2018.

Champ : France entière.

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

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Tableau 4 : Les employeurs utilisateurs des contrats de professionnalisation en 2018 et 2019

	2018		2019(1)		Evolution des embauches 2018/2019	
	Total	dont jeunes de moins de 26 ans	Total	dont jeunes de moins de 26 ans	Total	dont jeunes de moins de 26 ans
Nombre de nouveaux contrats	235 401	173 441	218 697	156 552	-7,1	-9,7
Secteur d'activité (2)						
Agriculture, sylviculture, pêche	0,5	0,5	0,5	0,5	-9,8	-15,9
Industrie	14,5	13,7	14,4	13,5	-7,5	-11,3
<i>Dont : Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution</i>	1,9	1,8	1,8	1,7	-13,3	-13,3
<i>Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	2,6	2,7	2,7	2,9	-1,7	-3,2
<i>Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines</i>	2,9	2,9	2,6	2,6	-17,7	-19,8
<i>Métallurgie et fabrication de produits métalliques, sauf machines</i>	1,3	1,2	1,1	1,0	-17,8	-21,1
<i>Industrie textile et de l'habillement</i>	1,4	0,9	1,7	1,0	15,3	-0,9
<i>Industrie chimique et pharmaceutique</i>	1,3	1,4	1,4	1,4	-4,8	-6,4
<i>Fabrication d'autres produits industriels</i>	3,1	2,9	3,1	2,9	-6,7	-10,3
Construction	4,9	5,5	4,9	5,3	-8,0	-12,3
Tertiaire	80,2	80,3	80,3	80,7	-6,9	-9,3
<i>Dont : Commerce y compris réparation d'automobiles et de motocycles</i>	21,3	24,0	19,7	22,8	-13,7	-14,0
<i>Transport et entreposage</i>	6,4	5,3	6,5	5,3	-5,0	-9,2
<i>Hébergement et restauration</i>	4,2	4,8	3,9	4,4	-13,9	-17,2
<i>Information et communication</i>	6,9	7,5	6,4	7,1	-13,3	-14,5
<i>Activités financières et d'assurance</i>	6,8	7,3	6,8	7,4	-7,3	-8,0
<i>Activités immobilières</i>	2,3	2,8	2,5	3,1	0,0	-0,2
<i>Soutien aux entreprises</i>	21,9	19,7	23,2	20,8	-1,9	-4,4
<i>Enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique</i>	6,0	4,7	6,7	5,3	2,2	0,5
<i>Coiffure, soins de beauté</i>	1,3	1,5	1,4	1,6	0,3	-7,7
<i>Autres activités de services</i>	3,0	2,8	3,1	2,9	-1,8	-4,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0		
Taille de l'entreprise						
De 0 à 4 salariés	30,0	29,2	23,1	22,4	-28,4	-30,5
De 5 à 9 salariés	9,0	9,7	9,2	9,8	-5,5	-8,7
De 10 à 49 salariés	18,2	19,4	19,8	21,0	1,1	-2,2
De 50 à 199 salariés	12,1	11,9	13,2	13,1	1,3	0,1
De 200 à 250 salariés	2,3	2,3	2,6	2,6	2,6	1,9
Plus de 250 salariés	28,3	27,6	32,1	31,0	5,2	1,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0		

(1) Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 91 % des contrats enregistrés.

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

Lecture : en 2019, 0,5 % des embauches en contrat de professionnalisation ont eu lieu dans le secteur agricole ; au sein de ce dernier, elles sont en baisse de 9,8 % par rapport à 2018.

Champ : France entière.

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

3. Sources

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

Pour les contrats de professionnalisation, le décompte des nouveaux contrats enregistrés s'appuie sur deux sources : d'une part, des remontées mensuelles des organismes paritaires agréés (OPCA) ; d'autre part du nombre de contrats enregistrés dans le système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation : ce système d'information ne couvre pas la totalité des contrats³⁶, mais est utilisé pour l'analyse statistique des caractéristiques des bénéficiaires, des employeurs et des formations.

1.1.2. Les actions de formation des Conseils régionaux en faveur des jeunes en recherche d'emploi

La loi NOTRe de 2015 donne compétences aux régions en matière de définition et de mise en œuvre de la politique d'apprentissage et de formation professionnelle en direction des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

Les régions ciblent particulièrement leur action de formation en faveur des jeunes : 35 % des formations qu'elles ont commandées ont été suivies par des jeunes de moins de 26 ans contre 20 % pour l'ensemble des autres commanditaires. En 2019 au total, ce sont plus de 130 000 jeunes de moins de 26 ans qui ont participé à une formation commandée par un Conseil régional, soit un peu plus de la moitié (54 %) de tous les jeunes en recherche d'emploi entrés en formation.

Entrées en formation, ensemble et jeunes de moins de 26 ans, commandées par les Conseils régionaux en 2019

TOTAL des entrées en formation commanditées par les conseils régionaux en 2019 (1)	Entrées en formation en 2019		
	Total des entrées	DONT moins de 26 ans	
	Effectif	Effectif	% ligne
Auvergne-Rhône-Alpes	13 500	6 000	44,4
Bourgogne-Franche-Comté	26 300	8 700	33,3
Bretagne	36 500	11 500	31,3
Centre-Val de Loire	16 800	6 000	35,7
Corse	2 000	500	26,8
Grand Est	28 700	9 600	33,6
Hauts-de-France	62 400	18 700	30,0
Ile-de-France	44 900	19 100	42,6
Normandie	24 800	6 600	26,8
Nouvelle Aquitaine	35 000	10 600	30,4
Occitanie	43 400	14 500	33,4
Pays-de-la-Loire (2)	18 700	8 100	43,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14 000	6 200	44,0
FRANCE MÉTROPOLITAINE	366 900	126 100	34,4
Guadeloupe (3)	2 600	-	-
Guyane	100	100	68,1
La Réunion	6 900	4 100	58,8
Martinique	2 000	800	39,1
Mayotte	1 000	500	51,4
DROMS	12 600	5 400	54,3
FRANCE ENTIÈRE (4)	379 500	131 500	34,9

(1) Les formations en centres de rééducation professionnelle (CRP) sont attribuées aux commandes État lorsqu'ils sont identifiables dans les bases de données, aux Conseils régionaux sinon.

(2) En Pays-de-la-Loire, les POEC sont des formations commandées par le Conseil régional et co-financées par Pôle emploi.

(3) Age non diffusable : plus de 80 % de valeurs manquantes.

(4) Les entrées pour lesquelles la région d'habitation du stagiaire est inconnue n'ont pas été intégrées dans ce tableau.

Sources : Pôle Emploi, ASP, régions Bretagne, Guyane, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Docapost, Afpa, Urssaf, EPA Guadeloupe Formation ; Traitement Dares (Brest).

Champ : France métropolitaine+DROMS.

³⁶ en 2018, Extrapro couvrait environ 92 % des remontées des OPCA

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Jeunes entrés en formation et rémunérés (ou pris en charge au titre de la protection sociale) dans le cadre des formations commandées par les Conseils régionaux en 2019

Pour la plupart des stages commandés par un Conseil régional en 2019, c'est également celui-ci qui rémunère le stagiaire (59 %). Dans la majorité des cas (55 %) il s'agit de la rémunération publique du stage (RPS), les 4 % restant correspondent aux stagiaires pris en charge au titre de la protection sociale.

Les jeunes de moins de 26 ans représentent une part significative de ces entrées en formation commandées par un conseil régional qui donnent lieu à une rémunération également versée par le conseil régional (43 %). Cette part est cependant très variable suivant les régions : elle est de 32 % en Normandie pour 66 % en Ile-de-France par exemple.

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 2019

TOTAL des entrées en formation commanditées et rémunérées par les conseils régionaux en 2019 (1)	2019		
	Total des entrées	DONT Moins de 26 ans	
	Effectif	Effectif	% ligne
Auvergne-Rhône-Alpes	7 200	3 800	52,6
Bourgogne-Franche-Comté	18 500	6 900	37,2
Bretagne	24 900	8 400	33,9
Centre-Val de Loire	10 100	4 200	41,9
Corse	900	300	30,5
Grand Est	14 400	6 400	44,2
Hauts-de-France	39 400	13 800	35,1
Ile-de-France	23 900	15 900	66,5
Normandie	14 800	4 700	31,5
Nouvelle Aquitaine	18 000	7 000	39,1
Occitanie	22 700	9 900	43,5
Pays-de-la-Loire (2)	11 300	5 400	47,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7 400	3 900	52,3
FRANCE MÉTROPOLITAINE	213 500	90 500	42,4
Guadeloupe (3)	2 350	-	-
Guyane	76	70	92,1
La Réunion	5 800	3 800	65,6
Martinique	1 900	800	39,2
Mayotte	900	500	51,7
DROMS	11 100	5 100	58,5
FRANCE ENTIÈRE (4)	224 600	95 600	43,0

(1) Les formations en centres de rééducation professionnelle (CRP) sont attribuées aux commandes État lorsqu'ils sont identifiables dans les bases de données, aux Conseils régionaux sinon.

(2) En Pays-de-la-Loire, les POEC sont des formations commandées par le Conseil régional et co-financées par Pôle emploi.

(3) Age non diffusable : plus de 80 % de valeurs manquantes.

(4) Les entrées pour lesquelles la région d'habitation du stagiaire est inconnue n'ont pas été intégrées dans ce tableau.

Sources : Pôle Emploi, ASP, régions Bretagne, Guyane, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Docapost, Afp, Urssaf, EPA Guadeloupe Formation ; Traitement Dares (Brest).

Champ : France métropolitaine et DROMS.

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 421 000 jeunes accueillis pour la première fois par les missions locales en 2019³⁷ :

- 1) 85,7 % étaient « NEET »³⁸ ;
- 2) 47 % étaient des jeunes femmes ;
- 3) 34,8 % avaient un niveau de qualification de niveau V et infra V sans diplôme ;
- 4) 16,3 % étaient issus de « quartiers politique de la ville » (QPV) ;
- 5) 10,9 % étaient issus de « zone de revitalisation rurale » (ZRR).

Parmi les 400 555 jeunes sortis d'un parcours contractualisé d'accompagnement national en 2019, 38,68 % étaient en sortie emploi ou alternance et 36,76 % étaient issus d'une phase Garantie jeunes.

Tableau 1 : l'accueil des jeunes dans le réseau des missions locales entre 2010 et 2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Jeunes accueillis pour la première fois (1)	462 000	427 000	400 000	395 000	421 000
<i>Dont femmes (en %)</i>	49	49	49	48	47
<i>Dont mineurs (en %)</i>	15	17	18	20	ND
Jeunes en contact avec le réseau (2)	1 404 000	1 370 000	1 298 000	1 238 000	1 226 000
<i>Dont jeunes reçus en entretien (3)</i>	1 206 000	1 182 000	1 109 000	1 053 000	1 058 000

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

Sources : I-Milo - Traitement Dares

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

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

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

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

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

a. Le parcours

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et le décret n°2016-1855 du 23 décembre 2016 relatif au parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et à la Garantie jeunes ont renouvelé 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)

³⁷ Source : portail ICARE à partir des données i-milo

³⁸ « Not in Education, Employment or Training » (jeunes qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi) – nombre de jeunes NEET présents sur le territoire, source ICARE

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

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

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

Chaque phase fait l'objet, en amont, d'objectifs et d'un plan d'action défini avec le jeune, et à son terme d'une évaluation en vue de mesurer l'atteinte des objectifs et la progression du jeune vers l'accès à l'emploi et à l'autonomie. Un jeune intégrant un PACEA peut se voir accorder, en fonction de sa situation et de ses besoins pendant le parcours, le bénéfice d'une allocation ne pouvant excéder 497,01 euros depuis le 1er avril 2020 par mois et 1491,03 euros par an. Elle est versée pendant les périodes durant lesquelles le bénéficiaire ne perçoit ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation.

b. Le public bénéficiaire

Du 1^{er} janvier 2017, entrée en vigueur du PACEA, au 31 juillet 2020³⁹, 1 063 695 jeunes sont entrés en PACEA, dont 313 270 en phase Garantie jeunes, soit 29,5 %.

Les jeunes entrés en PACEA ont les caractéristiques suivantes :

- 48,4 % des jeunes entrés en PACEA sont des femmes ;
- 2 % des jeunes entrés en PACEA sont en situation de handicap ;
- 13,5 % des jeunes sont âgés de moins de 18 ans, 57,6 % des jeunes sont âgés de 18 à 21 ans et 28,9 % ont plus de 21 ans ;
- 63,5 % des jeunes ont un niveau V ou infra ;
- 18 % des jeunes sont issus des QPV et 12% sont issus des ZRR.

Le taux de jeunes ayant démarré au moins une situation d'emploi, de formation ou d'alternance dans les 12 premiers mois d'accompagnement PACEA est de 66,4%.

Concernant l'allocation PACEA :

- En 2019, 142 632 jeunes ont bénéficié de l'allocation PACEA ;
- Au 31 juillet 2019, 72 322 jeunes ont bénéficié de l'allocation PACEA depuis le 1^{er} janvier 2019.

Tableau 2 : jeunes en PACEA entre 2017 et 2019

	2017	2018	2019
Jeunes entrés en PACEA	271 900	289 200	338 000
Sorties de PACEA	23 000	143 800	312 000
Accès à l'autonomie avec situation active (%)	49,5 %	47,5 %	40,0 %
Jeunes en PACEA au 31/12	248 800	398 200	415 000

Champ : Jeunes en PACEA (y compris PADE).

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

Source : I-Milo - Traitement Dares

³⁹ Dernières données disponibles sur i-milo

1.1.3.3. La Garantie jeunes, une modalité intensive du PACEA

a. Le dispositif

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

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

La Garantie jeunes se compose :

- d'une garantie à une première expérience professionnelle à travers un parcours dynamique associant un accompagnement collectif intensif, des expériences répétées de mises en situation professionnelle et de formation et un accompagnement individualisé ;

- d'une garantie de ressources : afin d'appuyer cet accompagnement et en fonction de ses ressources, le jeune bénéficie d'une allocation forfaitaire mensuelle correspondant au maximum au montant forfaitaire du revenu de solidarité active, hors forfait logement, soit d'un montant de 497,01 € depuis le 1er avril 2020. L'allocation est cumulable avec les revenus d'activité jusqu'à 300 € et dégressive ensuite jusqu'à un niveau équivalent à 80% du montant mensuel brut du SMIC. Elle ne se substitue pas aux prestations sociales existantes mais constitue un programme d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie ciblé et contractualisé.

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

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

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

b. Le public bénéficiaire

En 2019, 97 791 jeunes ont intégré la Garantie jeunes. En 2020, après une période de confinement qui a vu les entrées fortement chutées (2 100 entrées sur les mois de mars, avril, mai), la tendance est désormais à la hausse avec un total de 42 854 jeunes entrés dans le dispositif en 2020, au 31 juillet 2020 pour une cible annuelle de 100 000 jeunes. Depuis le début du dispositif, près de 410 080 jeunes ont bénéficié de la Garantie jeunes.

En 2019, les jeunes entrés en accompagnement (46% de femmes et 54% d'hommes) ont été ciblés sur les populations les plus fragiles, soit :

- 74,4 % sont faiblement qualifiés (niveau V ou infra) ;
- 23,4 % sont issus des Quartiers prioritaires en Politique de la Ville (QPV)
- 11,4 % sont issus des Zones de Revitalisation Rurales (ZRR) ;
- 1,4 % sont reconnus travailleurs handicapés.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Tableau 3 : Jeunes en Garantie jeunes entre 2015 et 2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Jeunes entrés en GJ (flux)	34 400	54 700	82 200	92 000	99 300
Jeunes en GJ au 31/12 (stock)	32 400	50 100	74 600	83 400	89 900

Sources : I-Milo à partir de 2015 - Traitement Dares.

c. Éléments de bilan et de financement

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

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

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

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

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

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

Pour l'exercice 2021, les moyens dédiés aux missions locales sont renforcés à hauteur de 100 M€ afin de renforcer les offres d'accompagnement PACEA et Garantie jeunes dans le cadre du plan de relance « #1jeune, 1solution » présenté par le Premier ministre le 23 juillet 2020. Ces crédits seront globalisés en gestion mais apparaissent dans un programme spécifique de la mission « Plan de relance ».

Ainsi, le total des crédits inscrits au PLF 2021 au titre du financement des missions locales versé dans le cadre de la CPO est de 476,83 M€ en AE/CP pour assurer la mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de performance des missions locales et des objectifs du plan de relance.

1.1.4. Le renforcement de l'accès à l'offre de formation des jeunes*1.1.4.1. Les écoles de la deuxième chance (E2C)***a. Le dispositif et son financement**

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

Les écoles sont fédérées à l'échelon national par l'association Réseau des E2C en France. Elles s'engagent à respecter les principes de la Charte du réseau et sont soumises à une procédure de labellisation qui garantit la qualité de l'offre

de services des écoles et l'homogénéité de leur fonctionnement. Le label E2C est décerné après audit de l'AFNOR et avis d'une commission nationale de labellisation.

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

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

Par ailleurs, les crédits mobilisés au bénéfice des E2C dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) vont permettre d'ouvrir, en 2020, plusieurs nouveaux sites et écoles ainsi que d'accroître la capacité d'accueil de structures déjà existantes.

En 2021, les crédits inscrits au PLF s'élèvent à 24 M€, soit la reconduction des crédits inscrits en LFI depuis 2011. À cela s'ajoute la poursuite de la mobilisation des crédits du PIC qui permettra de financer les projets émergents sur les territoires, soit de création, soit d'extension, pour répondre aux besoins des jeunes qui pourraient rester exclus du marché du travail.

Au global, les crédits du PIC permettront de financer d'ici 2022 :

- l'ouverture de 2 000 nouveaux parcours ;
- la mise en œuvre d'une nouvelle approche pédagogique des E2C : « l'Approche par Compétences » ;
- une refonte du système d'information.

b. Bilan d'activité et des résultats

Bilan des E2C

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de sites	110	116	124	130	133
Jeunes accueillis	14 575	14 338	14 664	15 009	15 631
<i>Dont jeunes QPV</i>	35%	32%	32%	30%	30%
Nombre de jeunes sortis en formation	1 407	1 578	1 429	1 545	1 776
Nombre de jeunes sortis en alternance	852	770	782	768	812
Nombre de jeunes sortis en emploi (CDD, CDI, Intérim, contrats aidés)	1 833	1 460*	1 120	1 430	1 443

En 2019, 7 526 jeunes sont sortis des E2C. Parmi eux, 54 % (soit 4 051 jeunes) ont trouvé après l'accompagnement une sortie positive dont 24 % sont en formation qualifiante ou diplômante, 18 % en contrat de travail non aidé, 11 % en alternance et 2 % en contrat aidé.

L'âge moyen des bénéficiaires est de 20 ans. Le public des écoles est presque à parité (47% de femmes et 53% d'hommes), 30% des jeunes sont issus des QPV, 86% des jeunes accueillis n'ont pas de niveau V validé et 84% n'ont aucune expérience professionnelle.

c. Les enjeux et perspectives

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

La nouvelle CPO 2019-2022, signée fin 2019, est venue consolider les acquis et poursuivre le développement des E2C, notamment dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences. Cette nouvelle CPO a été l'occasion de faire évoluer les indicateurs de suivi et de performance des E2C, afin d'outiller les services de l'État en région pour déployer un pilotage par la performance des écoles plus optimal et cohérent avec le celui d'autres acteurs de l'accompagnement.

Par ailleurs, les E2C contribueront par le biais de leur offre d'accompagnement ouverte aux jeunes de 16 à 18 ans à la mise en œuvre de l'obligation de formation, instaurée par la loi du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance et entrée en vigueur le 1er septembre 2020.

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

a. Le dispositif

L'EPIDE est un établissement public administratif créé par l'ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 et inscrit dans le code du service national (art. L130-1 et suivants). Il est initialement placé sous la triple tutelle des ministres chargés de l'Emploi, de la Ville, et de la Défense. Le ministère de la Défense, à l'origine de la création de l'établissement, a exprimé, en 2013, sa volonté de ne plus figurer au nombre des tutelles.

L'EPIDE organise des formations et des actions d'insertion au profit de jeunes sans diplôme, sans titre professionnel ou en voie de marginalisation sociale, ayant souscrit un contrat dit de « volontariat pour l'insertion ». Il leur offre une remise à niveau scolaire ainsi qu'un accompagnement social et professionnel ; il les héberge dans le cadre d'un internat de semaine.

L'offre de service de l'EPIDE repose sur l'articulation d'une vie collective dans un cadre structurant d'inspiration militaire et d'un parcours citoyen en lien avec la vie civile. Cet accompagnement est délivré par des équipes chargées de mettre en œuvre une pédagogie originale, alliant le suivi individuel, la dynamique du collectif et un accompagnement pluridisciplinaire.

b. Bilan et évolution des résultats

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

En 2019, l'EPIDE a offert 2 805 places (contre 2 085 en 2014 soit + 35% de capacité d'accueil) et a intégré 2 889 volontaires.

Le taux de sorties positives s'élève à 52% en 2019 (en augmentation de deux points par rapport à 2018 et quatre points depuis 2017). Près de la moitié (45%) des sorties positives se font dans un emploi durable, soit une hausse de 5 points par rapport à 2016. Le taux de jeunes ayant abandonné le dispositif ou l'ayant quitté sans solution diminue mais reste toutefois élevé (38 % en 2019 contre 47 % en 2015).

En 2019, l'âge moyen des bénéficiaires est d'environ 20 ans. L'EPIDE accueille 26 % de femmes. 29 % des jeunes sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Tableau - Évolution des indicateurs de performance du COP (résultats des années 2016 à 2019)

Orientations stratégiques	Indicateurs de performance	Résultats 2016	Résultats 2017	Résultats 2018	Résultats 2019
Améliorer les résultats d'insertion et la qualité de l'offre de service de l'EPIDE tout en augmentant les capacités d'accueil	Taux d'occupation	78%	78%	72%	71%
	Taux de volontaires intégrés résidant dans les QPV	29%	29%	29%	29%
	Taux de sorties positives	52%	48%	50%	52%
	Taux des FCSS (fins de contrat sans solution)	3%	2%	2%	0,6%
Assurer le retour à un équilibre économique pérenne	Progression des autres ressources collectées par rapport à N-1 (en €)	262 k€	353k€	298k€	so
	Montant de la taxe d'apprentissage (TA)	481 k€	510k€	723k€	811k€
	Taux d'encadrement des volontaires par centre	37%	36.6%	nd	nd

c. Moyens humaines et financiers

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

En €		Exécuté/ LFI 2020	Subvention complémentaire pour création de centres	Total	Total Tutelles hors FSE (LFI / PLF)	FSE exécuté/ programmé	Total Tutelles avec FSE
2016	DGEFP	52 324 000	4 841 333	57 165 333	79 584 333	8 420 000	88 004 333
	CGET	22 419 000	0	22 419 000			
2017	DGEFP	50 917 892	2 858 134	53 776 026	79 045 025	8 066 645	87 111 670
	CGET	25 268 999	0	25 268 999			
2018	DGEFP	51 806 340	0	51 806 340	78 987 864	12 679 096	91 666 960
	CGET	24 807 002	2 374 522	27 181 524			
2019	DGEFP	52 419 946	0	52 419 946	78 633 603	0	78 633 603
	CGET	26 213 657	0	26 213 657			
2020	DGEFP	55 992 632	0	55 992 632	83 992 632	12 528 164	96 520 796
	CGET	28 000 000	0	28 000 000			

En 2020, le budget est de 96,5 millions d'euros en recettes. La subvention État (84 millions d'euros) est répartie entre le ministère chargé de l'Emploi (2/3) et le ministère chargé de la Ville (1/3). L'EPIDE bénéficie, par ailleurs, de cofinancements du FSE (50 millions d'euros pour la durée de la programmation 2014 – 2020 dont 12,5 millions d'euros attendus en 2020).

Le compte financier 2019 s'établit à -1,05 M€. Cette variation s'explique principalement par le décalage en 2020 des recettes prévues en 2019.

Ces éléments ont permis un renforcement de la capacité d'autofinancement (CAF) en 2019 à hauteur de 2,3 M€. Enfin, le fonds de roulement de l'établissement s'établissait à 31,7 M€ au 31 décembre 2019.

En termes de moyens humains, après une augmentation de 33 ETPT en cours d'année 2018 pour permettre l'accroissement des capacités d'accueil lié à la montée en charge du centre de Toulouse et une stabilisation à 1 076 ETP en 2019, le plafond d'emplois pour 2020 est fixé à 1 090 ETP.

d. Enjeux et perspectives

La contribution du P102 inscrit au PLF 2021 est de 61,84 M€ soit +10% par rapport à la LFI 2020. Les crédits nécessaires aux travaux d'ouverture du 20^e centre ont déjà été versés à l'établissement en 2017 et 2018. Les contributions de l'État aux budgets 2019 et 2020 de l'établissement ne prennent donc pas en compte ces dépenses.

L'année 2021 sera consacrée au redressement du taux d'occupation des centres qui a diminué progressivement pour se situer en 2019 à 71% (contre 78% en 2017). Si cette baisse peut en partie s'expliquer par un accroissement important des capacités d'accueil ces dernières années avec le passage de 2 085 places en 2015 à 2 805 places aujourd'hui, l'EPIDE devra poursuivre les efforts afin de garantir un recrutement à hauteur de ces capacités d'autant plus que l'accroissement capacitaire devrait atteindre 3 210 places en 2022 par le biais de projets de développement financés par le plan d'investissement dans les compétences.

Ainsi, plusieurs projets se poursuivent ou seront mis en œuvre en 2021 :

- finalisation des travaux qui conduiront à l'ouverture du 20^e centre à la Grand-Combe en 2021 ;
- poursuite des travaux visant au déménagement du centre de Combrée vers un site situé à Avrillé, permettant un accroissement de ses capacités d'accueil et de meilleures conditions pédagogiques et partenariales. L'ouverture est prévue début 2022 ;
- l'engagement des travaux de réhabilitation/extension du site de Lanrodec dans les Côtes d'Armor ;
- identification d'un site permettant la création d'un nouveau centre en Seine Saint Denis.

1.1.4.3.. « Décllic pour l'action »

Dans le cadre du Comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté (CIEC) du 6 mars 2015, l'Association professionnelle pour la formation des adultes (AFPA) a développé une nouvelle offre de service appelée « *Décllic pour l'action* ». Elle a pour 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 E2C et des missions locales. Ce programme les aide également 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 E2C et les missions locales sont d'ailleurs prescripteurs du programme.

« *Décllic pour l'action* » est conçu. tel un bouquet de services à la carte composé, depuis le second semestre 2019, de 6 ateliers et de deux prestations utilisables en fonction des besoins des jeunes (hébergement et restauration) : « Découvrir et essayer son métier de demain en grandeur nature », « 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 », « Se situer dans ses savoirs de base », « S'appropriier les outils numériques de son futur métier » et « Objectif code de la route » (ces deux derniers ateliers ont été créés dans le cadre du Plan national d'action 2019 de l'AFPA afin de répondre de manière concrète aux nouveaux besoins des jeunes).

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

- **Bilan 2019**

En 2019, 18 049 jeunes ont été inscrits par l'ensemble des prescripteurs (missions locales, E2C et centres EPIDE) au programme « Décllic pour l'action ». 16 015 jeunes ont participé aux ateliers, 21 977 places ont été occupées dans les ateliers sur 25 163 réservées, soit un taux de réalisation global de 87 % et une progression de 2 points par rapport à la même période en 2018.

Les jeunes résidant en QPV représentaient 10% des jeunes accueillis, et les femmes 45%. Un effort particulier a été demandé aux prescripteurs afin de sensibiliser à l'offre du programme les jeunes résidant en QPV et inscrits dans un parcours d'insertion.

- **Développement et évaluation de l'offre de services en 2020**

Les 90 centres AFPA où se déroulent les ateliers, ainsi que les structures comme les missions locales qui peuvent organiser les ateliers dans leurs locaux, auront la possibilité d'accueillir 16 400 jeunes durant l'année 2020.

Les missions locales restent les principales prescriptrices de l'offre avec 94% des jeunes accueillis. Il conviendra de prendre en compte l'impact de la crise sanitaire sur le déploiement du programme en 2020 dans la mesure où les centres AFPA et les missions locales, accueillant des ateliers, ont été fermés durant le confinement.

Certains centres ont d'ailleurs maintenu dans les lieux les jeunes bénéficiaires des prestations « hébergement et restauration » du programme lorsqu'ils étaient sans solution au moment du confinement.

En 2021, le programme « Décllic pour l'action » devrait s'inscrire dans la continuité de l'année 2020 en termes de contenu des prestations, complété par les nouveaux ateliers cités plus haut, et l'intérêt particulier à porter aux jeunes des QPV et aux plus éloignés de l'emploi.

L'évaluation du programme

L'instruction de la DGEFP du 13 août 2015, relative à la mise en œuvre du programme « Décllic pour l'Action », prévoit une évaluation triennale du dispositif afin d'observer sa mise en œuvre et d'évaluer son impact sur les bénéficiaires dans leur parcours d'accès à la formation et à l'emploi. L'évaluation est en cours, se déroule sur 18 mois et devra notamment apporter un éclairage aux situations régionales hétérogènes de mobilisation de l'offre de services au bénéfice des jeunes résidents de QPV.

L'expérimentation de la mobilisation du programme pour des jeunes en fin d'exécution d'un travail d'intérêt général

Un partenariat associant l'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle des personnes sous-main de justice (ATIGIP), l'AFPA, le ministère de la Justice et le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion a été convenu en 2019 afin de mobiliser les ateliers du programme « Décllic pour l'action » au bénéfice de 150 jeunes de 16 à 25 ans

exécutant leur fin de peine en travail d'intérêt général. Cette expérimentation a débuté en juillet 2020 pour 12 mois sur les territoires de Marseille, Dijon et Lille.

1.2. Les salariés

1.2.1 Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences désigne l'ensemble des actions de formation mises en place par une entreprise pour ses salariés. Il permet notamment à l'entreprise de répondre à ses obligations légales en matière de formation : l'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi des salariés. Il inclut des formations obligatoires, notamment les formations à l'hygiène et à la sécurité, et des formations non obligatoires. Les actions de bilan de compétences et de VAE sont considérées également comme des actions de formation, ainsi que les formations à distance et les formations en situation de travail (AFEST) depuis le 1^{er} janvier 2019.

Contrairement aux formations suivies dans le cadre du CPF, à l'initiative de l'individu, les actions de formation inscrites au plan de développement des compétences sont à l'initiative de l'entreprise. La formation se déroule en général sur le temps de travail. Sauf exception, un salarié ne peut pas refuser de suivre une formation proposée dans ce cadre. Le coût de l'action de formation est à la charge de l'entreprise. Elle peut organiser la formation en interne, ou bien faire appel à un prestataire extérieur (organisme de formation). Depuis le 1^{er} janvier 2019, seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'un financement de l'Opco sur fonds mutualisés pour une formation du plan de développement des compétences. Les entreprises peuvent cependant mobiliser les fonds conventionnels, dans des conditions définies par leur branche professionnelle.

Jusqu'à 2014, la principale source d'information annuelle sur le plan de développement des compétences (alors désigné sous l'appellation plan de formation) étaient les données issues des déclarations fiscales n°24-83. La loi du 5 mars 2014 a supprimé cette déclaration. Sur un champ plus restreint et à une moins grande fréquence (tous les 5 ans), l'enquête européenne CVTS fournit des informations utiles sur l'accès à la formation des salariés des entreprises de plus de 10 salariés du secteur agricole. Elle utilise cependant un concept européen de « cours ou stages » légèrement différent du concept français d'action de formation.

Entre 2010 et 2015, dans l'ensemble des entreprises de plus de 10 salariés du secteur marchand non agricole, le taux d'accès des salariés à un cours ou stage a augmenté de 3 points de pourcentage tandis que le nombre d'heures de formation par stagiaire a légèrement diminué (-2,5 %). Au final, le nombre d'heures de formation rapporté à l'ensemble des salariés⁴⁰ de l'entreprise a légèrement diminué (-0,4 %).

Ainsi en 2015, près d'un salarié sur deux (48,3 %) a eu accès à un cours ou stage, et chacun d'entre eux a suivi 25,7 heures de cours ou stage en moyenne.

Les salariés accèdent davantage à des cours ou stages dans les plus grandes entreprises : ils sont 24,8 % à y accéder dans les entreprises de 10 à 19 salariés, contre 57,7 % dans les entreprises de 1000 salariés ou plus d'après ces enquêtes réalisées en 2010 et 2015.

Accès des salariés à la formation (cours ou stages) dans les entreprises de plus de 10 salariés en 2010 et 2015

Taille	Nb d'entreprises		Taux d'accès des salariés à la formation (cours ou stages)		Effort physique (nb. d'heures de formation par salarié)		Nb. d'heures de formation par stagiaire	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015
10 à 19 salariés	100 474	99 980	24,8	24,3	7,1	7,2	28,6	29,6
20 à 49 salariés	57 825	56 777	28,5	31,2	7,8	7,7	27,2	24,7
50 à 249 salariés	24 731	24 423	41,2	41,0	9,9	10,4	24,0	25,5
250 à 499 salariés	2 993	3 051	50,4	56,3	12,3	14,2	24,3	25,2
500 à 999 salariés	1 320	1 412	55,8	61,4	13,8	15,6	24,8	25,3
1000 et plus	1 173	1 372	57,7	63,9	18,0	16,4	31,2	25,7
Ensemble	188 515	187 015	45,4	48,3	12,8	12,4	28,2	25,7

Source : CVTS4 et 5 ; traitements Dares.

⁴⁰ Y compris ceux qui n'ont pas suivi de formation.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les organismes de formation (OF) comptent 18,25 millions d'entrées en formation de salariés en 2019 (données provisoires), soit une baisse de 7,4 % par rapport à 2018. Ce chiffre avait augmenté d'environ 5 % chaque année entre 2016 et 2018. Pour rappel, les entrées en formation dans les OF ne représentent pas l'ensemble des formations suivies par les salariés, car certaines formations sont organisées par les entreprises en interne sans faire appel à un prestataire.

Nombre d'entrées en formation dans les organismes de formation de 2016 à 2019

	2016	2017	2018	2019 (1)	Evol. 2018/2019 en %
Nombre d'entrées en formation de salariés (millions)	17,9	18,8	19,7	18,2	-7,4%

Sources : Bilans pédagogiques et financiers ; traitements Dares.

(1) Le chiffre de 2019 est encore provisoire. Il se peut que le nombre d'entrées en formation soit sous-estimé car le nombre de BPF renseignés en 2020 (sur l'année 2019) a été plus faible en raison de la crise du covid-19.

L'intervention des OPCO sur le plan de développement des compétences des entreprises

En application des dispositions issues de la loi LCAP du 5 septembre 2018, les OPCO ne financent à partir des contributions légales, que les plans de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés et l'Alternance, qui constituent deux sections financières distinctes dans les comptes des OPCO.

Plan de développement des compétences

Le montant des charges de la section financières « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » des OPCO s'est élevé en 2019 à 784 M€.

Les prises en charges par les OPCO des actions de formation dans le cadre des plans de développement des compétences s'établissent de la façon suivante :

	Nombre d'actions	Nombre de stagiaires	Coût total des actions prises en charge en 2019 en M€
Actions de formation pour salariés plan de développement des compétences	652 073	1 281 425	661,0
Bilans de compétences	474	583	0,6
Validations des acquis de l'expérience	766	1 041	1,1
Reconversion / Promotion par l'alternance	45	45	0,1
Contrat de professionnalisation Jeunes	4 398	4 398	10,8
Contrat de professionnalisation Adultes	647	647	2,0
Contrat de professionnalisation Publics prioritaire	123	123	0,7
Action de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage	563	889	0,2
CPF Salariés	3 033	2 996	3,6

Sources : éléments statistiques et financiers 2019 des OPCO

Parmi ces prises en charge des plans de développement des compétences, les entreprises de moins de 11 salariés représentent 49 % des actions de formation et 42 % des stagiaires.

Les femmes représentent 43 % des stagiaires.

La répartition des stagiaires par catégorie professionnelle est la suivante :

	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise, techniciens et autres professions intermédiaires	Ingénieurs et cadres	Non répartis	TOTAL
% de stagiaires	27%	44%	12%	16%	2%	100%
% de stagiaires femmes	4%	27%	5%	7%	0%	43%

Sources : éléments statistiques et financiers 2019 des OPCO

La répartition des stagiaires par âge s'établit ainsi :

	moins de 25 ans	de 25 à 34 ans	de 35 à 44 ans	de 45 à 50 ans	51 ans et plus	Non répartis	TOTAL
Part des stagiaires	9%	27%	27%	16%	20%	1%	100%
Dont stagiaires femmes	3%	12%	12%	7%	9%	0%	43%

Sources : éléments statistiques et financiers 2019 des OPCO

L'intervention des OPCO au titre de l'alternance

Les prises en charges par les OPCO des actions de formation dans le cadre de l'alternance s'établissent de la façon suivante :

	Nombre d'actions	Nombre de stagiaires	Coûts total des actions prises en charge en 2019 en M€
Reconversion / Promotion par l'alternance	1 968	2 096	11,8
Contrat de professionnalisation Jeunes	107 798	107 775	770,2
Contrat de professionnalisation Adultes	39 215	39 214	242,5
Contrat de professionnalisation Publics prio.	26 869	26 869	190,6
Contrat d'apprentissage	49 484	49 484	421,4
Action de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage	6 879	12 610	3,0

Sources : éléments statistiques et financiers 2019 des OPCO

Les contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation se répartissent de la façon suivante :

Selon l'effectif de l'entreprise :

	moins de 11	de 11 à 49	de 50 à 249	de 250 à 1999	2 000 et plus	Non répartis	TOTAL
TOTAL Nombre contrats	44 631	29 926	23 811	33 169	28 962	9 597	170 096
%	26%	18%	14%	20%	17%	6%	100%

Sources : éléments statistiques et financiers 2019 des OPCO

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Selon l'âge des salariés :

	Moins de 18 ans	De 18 à 29 ans	De 30 à 34 ans	De 35 à 44 ans	De 45 à 50 ans	51 ans et plus	Non répartis	TOTAL
Nombre total	2 615	138 067	12 173	12 743	4 552	3 223	509	173 882
%	2%	79%	7%	7%	3%	2%	0%	100%
dont nombre total femmes	1 308	71 609	6 077	6 771	2 605	1 699	8	90 077
%	50%	52%	50%	53%	57%	53%	2%	52%

Sources : éléments statistiques et financiers 2019 des OPCO

Les contrats d'apprentissage

Les contrats d'apprentissage se répartissent de la façon suivante :

Selon l'effectif de l'entreprise :

	moins de 11	de 11 à 499	de 50 à 249	de 250 à 1999	2 000 et plus	Non répartis	TOTAL
TOTAL	32 537	7 399	2 462	2 366	1 956	2 764	49 484
%	66%	15%	5%	5%	4%	6%	100%

Selon l'âge des apprentis :

	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	De 26 à 29 ans	TOTAL
Nombre de contrats	18 762	18 560	10 589	1 573	49 484
%	38%	38%	21%	3%	100%
dont femmes	5 508	6 852	4 807	621	17 788
%	29%	37%	45%	39%	36%

Ces chiffres correspondent aux contrats d'apprentissage conclus au cours de l'exercice 2019. C'est seulement à partir de 2020 que les OPCO commenceront à gérer la totalité des contrats d'apprentissage : la gestion des contrats d'apprentissage gérés par d'autres organismes avant le 31 décembre 2019 a été transférée aux OPCO en début d'année 2020.

1.2.2 L'intervention des OPCO au titre des contributions conventionnelles et volontaires

Les OPCO suivent la collecte et l'emploi des montants versés au titre des contributions conventionnelles et légales dans des sections financières distinctes.

L'intervention des OPCO au titre des contributions conventionnelles

	Nombre d'actions	Nombre de stagiaires	Coût total des actions prises en charge en 2019 en M€
Actions de formation pour salariés plan de développement des compétences	398 092	1 008 556	535,3
Bilans de compétences	258	293	0,3
Validations des acquis de l'expérience	1 446	3 010	2,9
Reconversion / Promotion par l'alternance	28	28	0,2
Contrat de professionnalisation Jeunes	4 713	4 713	15,6
Contrat de professionnalisation Adultes	1 122	1 122	3,1
Contrat de professionnalisation Publics prioritaire	1 001	1 001	3,1
Action de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage	859	2 086	0,8
CPF Salariés	3 579	3 584	14,3

Sources : éléments statistiques et financiers 2019 des OPCO

En 2019, les OPCO ont pris en charge, totalement ou partiellement, les dépenses liées à la réalisation d'actions de formation touchant 1,01 million de personnes (0,90 million en 2018), dont 57 % de femmes, pour plus de 24,7 millions d'heures-stagiaires (23,7 en 2018).

Il ressort de l'examen des actions de formation toutes catégories prises en charge que les formations sont courtes (37 % ont une durée d'au plus 10 heures et 57 % font moins de 60h).

Pour les bénéficiaires, la formation profite principalement aux employés (48 %) et aux ouvriers (23 %). La catégorie d'âge des 35 à 44 ans est prépondérante (26 %) et celle de 25 à 34 ans représente 24 %, mais on note aussi une part importante de 51 ans et plus (20 %).

À noter que les financements sont alloués à 49 % à la prise en charge de formations des salariés d'entreprises de plus de 50 salariés.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L'intervention des OPCO au titre des contributions volontaires

	Nombre d'actions	Nombre de stagiaires	Coût total des actions prises en charge en 2019 en M€
Actions de formation pour salariés plan de développement des compétences	783 181	2 498 607	1 190,9
Bilans de compétences	608	611	0,9
Validations des acquis de l'expérience	967	1 519	1,3
Reconversion / Promotion par l'alternance	830	908	3,3
Contrat de professionnalisation Jeunes	8 788	8 788	39,5
Contrat de professionnalisation Adultes	2 237	2 237	8,9
Contrat de professionnalisation Publics prioritaire	1 488	1 488	3,9
Contrats d'apprentissage	137	137	0,4
Action de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage	2 334	4 166	0,9
CPF Salariés	23 303	24 010	34,8

Sources : éléments statistiques et financiers 2019 des OPCO

En 2019, les OPCO ont pris en charge, totalement ou partiellement, les dépenses liées à la réalisation d'actions de formation touchant plus de 2,5 millions de personnes, pour 52,5 millions d'heures-stagiaires grâce aux 1,24 M€ versés par les entreprises

Il ressort de l'examen des actions de formation toutes catégories prises en charge qu'il s'agit de formations courtes (41 % ont une durée d'au plus 10 heures et 93 % font moins de 60h).

Pour les bénéficiaires, 50 % sont issus d'entreprises de plus de 300 salariés. Les agents de maîtrise, techniciens et autres professions intermédiaires bénéficient en priorité de ces formations (29%), La catégorie d'âge des 35 à 44 ans est prépondérante (28 %) et celle de 25 à 34 ans représente 23 %, mais on note aussi une part importante de 51 ans et plus (21 %).

À noter que les financements sur versements volontaires des entreprises concernent à 74 % la prise en charge de formations pour les entreprises de plus de 50 salariés.

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

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » s'inscrit dans la lignée des précédentes, notamment de la loi de 2004 qui crée le DIF (Droits individuels à la formation), celle de 2014, qui lance le compte personnel de formation (CPF), et celle de 2016 qui en élargit la portée.

Depuis le 21 novembre 2019, grâce à cette nouvelle réforme, le CPF, opéré par la Caisse des Dépôts et Consignations, s'est modernisé et a été renforcé par la mise en place d'une application mobile donnant accès aux droits de plus de 36 millions de personnes en 2020 et à un choix important de certifications inscrites et encadrées par le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et par le Répertoire spécifique des certifications et des habilitations (RSCH).

La loi de 2018 a également permis la rénovation du système en le rendant accessible à tous tout en le simplifiant. Désormais, chaque actif (salarié, travailleurs indépendants ...) dispose d'un capital comptabilisé en euros (sauf agents publics qui conservent des heures) depuis la réforme, mobilisable à tout moment, ce qui le rend bien plus lisible avec un droit cumulable de 500 euros par an (calculé sur une quotité de travail) et plafonné à 5 000 € (8000 € pour les personnes en situation de handicap ou peu ou pas qualifiées).

En 2019, plus de 372 900 actions de formation (hors demandeurs d'emploi) ayant entraîné la mobilisation du CPF (plus de 389 000 actions en 2018) ont été enregistrées. An noter, qu'en l'attente de la mise en œuvre de « MonCompteFormation » par la Caisse des Dépôts et Consignations, les OPCO ont assuré la prise en charge du CPF des salariés pendant tout l'exercice 2019.

En 2019, les états statistiques et financiers communiqués par les OPCO font état de plus de 291 000 actions de formation ayant entraîné la mobilisation du CPF dans le cadre de la contribution légale. 235 000 de ces actions de formation ne sont financées que par le CPF. Parmi ces bénéficiaires en 2019 : 56% sont des femmes ; 33 % sont âgés de 35 à moins de 45 ans ; 54% sont des employés ou des ouvriers. La part des ingénieurs ou cadres s'établit à 28 % des bénéficiaires. Les formations CPF de moins de 10h représentent 7% des CPF financés et ceux de moins de 60 heures près de 71 %.

1.2.4. Le projet de transition professionnelle (PTP)

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a abrogé les dispositions relatives au congé individuel de formation (CIF). Parallèlement, l'article L. 6323-17-1 a procédé à la création d'une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation permettant le financement de projets de transition professionnelle (PTP) à compter du 1er janvier 2019.

Ce nouveau dispositif vise à permettre à tout salarié de mobiliser, en complément des droits inscrits sur son compte personnel de formation, des financements complémentaires pour prendre en charge une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Il pourra alors bénéficier d'un congé spécifique lorsque l'action de formation est réalisée en tout ou partie durant son temps de travail, ainsi que du maintien de sa rémunération et des cotisations sociales légales et conventionnelles associées.

Dans le cadre de sa mission d'examen des demandes de prise en charge financières des projets de transition professionnelle, la commission paritaire interprofessionnelle qui reçoit une demande de prise en charge apprécie la cohérence du projet de transition professionnelle destiné à lui permettre de changer de métier ou de profession, la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés à l'issue de l'action de positionnement préalable et les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région concernée. Lorsque les demandes de prise en charge qui lui sont présentées ne peuvent être simultanément satisfaites, la commission paritaire est admise à déterminer certaines catégories d'actions et de publics prioritaires.

L'ordre de priorité est fixé par chaque commission au regard des spécificités de son territoire, dans le respect des analyses effectuées dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle élaboré par la région et du référentiel de priorités dans la satisfaction des demandes de prise en charge établi par France compétences. Ce référentiel tient notamment compte du niveau de qualification et de la catégorie socioprofessionnelle des demandeurs ainsi que de leur éventuelle inaptitude à leur emploi, de la taille des entreprises qui les emploient et de l'objectif d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En 2019, première année de mise en œuvre des projets de transition professionnelle, les Fongecif ont reçu 35 540 demandes de financement, dont 18 199 ont été acceptées et financées*.

	Nombre de demandes déposées en 2019	Nombre de demandes instruites et présentées en commission	Nombre de demandes ayant fait l'objet d'une décision de prise en charge totale ou partielle	% de demandes acceptées / demandes instruites
PTP CDI	32 448	27 540	16 873	65,6 %
PTP CDD	3 092	2 020	1 326	61,3 %
Total	35 540	29 560	18 199	61,6 %

* Source : ESF 2019 – données provisoires hors association Transitions Pro Guadeloupe

Les actions de formation en projet de transition professionnelle sont généralement de longue durée (66 % ont une durée supérieure à 500 heures et inférieure). 3,4% d'entre-elles ont une durée supérieure à 1 200 heures.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

PTP : durée de la formation PTP en 2019

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	1200 h et plus	Non répartis
Nombre de PTP 2019	41	684	5 385	7 531	3 950	608	0
% 2019	0,2%	3,7%	29,5%	41,4%	21,4%	3,4%	0%
Rappel CIF 2018 %	1,9%	7,1%	22,5%	21,9%	33,9%	12,7%	0%

* Source : ESF 2019 – données provisoires hors association Transitions Pro Guadeloupe

Les bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle sont majoritairement des employés (à 66,3 %) puis des ouvriers (17,5 %). Ils sont âgés de 25 à 34 ans pour 35% d'entre eux et de 35 à 44 ans pour 38%. 58% d'entre eux sont issus d'entreprises de moins de 200 salariés et 38,2% d'entreprises de moins de 50 salariés. 15,2% d'entre eux sont issus des entreprises de plus de 2000 salariés.

PTP : catégorie socioprofessionnelle (CSP) des bénéficiaires d'un PTP en 2019

CSP	Nombre de bénéficiaires	Dont femmes	Rappel CIF 2018 Nombre de bénéficiaires
Ouvriers	3 191	936	6 468
%	17,5 %	5,1 %	18,9 %
Employés	112 072	8 131	21 075
%	66,3 %	44,7 %	61,5 %
Agents de maîtrise, techniciens et autres professions intermédiaires	1 745	941	4 298
%	9,6 %	5,2 %	12,5 %
Ingénieurs et cadres	1 130	673	2 413
%	6,2 %	3,7 %	7 %
Non répartis	61	31	30
%	0,3 %	0,2 %	0,1 %

* Source : ESF 2019 – données provisoires hors association Transitions Pro Guadeloupe

PTP : répartition des bénéficiaires en fonction de la taille de l'entreprise en 2019

Taille de l'entreprise	Moins de 11	De 11 à 19	De 20 à 49	De 50 à 199	De 200 à 249	De 250 à 499	De 500 à 1 999	2 000 et plus	Non répartis
Nombre de PTP 2019	2 969	1 415	2 655	3 645	986	1 288	2 377	2 667	197
%	16,3 %	7,7 %	14,6 %	20 %	5,4 %	7,1 %	13,1 %	14,7 %	1%

* Source : ESF 2019 – données provisoires hors association Transitions Pro Guadeloupe

1.2.5. Les actions de formation du Fonds national pour l'Emploi

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

a. Description du dispositif

Pour rappel, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a vocation à accompagner les salariés licenciés pour motif économique des entreprises non soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement (entreprises de moins de 1 000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire).

La convention CSP du 26 janvier 2015 a été prolongée par avenant du 12 juin 2019 (avenant n° 4) jusqu'au 30 juin 2021. Prenant en compte les résultats positifs du dispositif, il y a apporté plusieurs améliorations et notamment l'allongement de la durée de l'accompagnement en cas d'arrêt maladie ou maternité en cours de CSP, la formalisation du plan de sécurisation professionnelle et la réalisation d'un bilan final, la possibilité de compléter les prestations d'accompagnement CSP par des aides à la reprise ou création d'entreprise, etc.

b. Le mode de financement du dispositif

Jusqu'au 31 décembre 2019, le CSP était financé par trois canaux :

- l'employeur, par le biais du versement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis de l'intéressé, dans la limite de 3 mois de salaire ;
- l'État et l'Unédic, la répartition du financement étant fixée par la convention relative à la mise en œuvre du CSP signée par l'État et les partenaires sociaux le 30 novembre 2015.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'État ne co-finance plus le CSP : le financement de l'accompagnement du CSP est transféré à Pôle emploi et le financement de l'allocation de sécurisation professionnelle est entièrement à la charge de l'Unédic (déduction faite des contributions employeurs).

c. Bilan

Fin 2019, 3 800 personnes en moyenne par mois adhéraient au CSP, contre 10 000 en 2015. Cette baisse est liée à la diminution progressive du nombre de licenciements économiques observée ces dernières années dans un contexte d'amélioration de la conjoncture. **Au 30 juin 2020**, environ 16 300 bénéficiaires sont entrés dans le dispositif depuis le début de l'année contre 36 000 au 1^{er} semestre 2019 et le stock de bénéficiaires est d'environ 67 000 contre 75 000 personnes au 30 juin 2019. La baisse importante constatée au 1^{er} semestre 2020 est à mettre au regard du contexte de crise sanitaire.

Entre l'entrée en vigueur de la nouvelle convention en janvier 2015, et le 31 décembre 2019, 36 % des adhérents au CSP sont sortis du dispositif dans le cadre d'une reprise d'emploi durable (dont 24,2 % en CDI).

d. Perspectives 2021

Aucun financement État sur la ligne CSP

1.3. Les agents publics

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

En 2018, 9,6 millions de jours de formation ont été dispensés aux personnels civils des ministères, correspondant au périmètre de la fonction publique de l'État hors établissements publics, en hausse de 5,4 % par rapport à 2017. Rapportés à l'ensemble des effectifs au 31 décembre 2017, les agents ont suivi en moyenne 5,8 jours de formation durant l'année 2018.

En 2018 (dernière année pour laquelle les données sont disponibles), le nombre moyen de jours de formation par agent en fonction dans les ministères a progressé de 0,3 jour par rapport à 2017 (données révisées). Cette progression se répartit entre (+0,2 jour pour la formation statutaire 2,9 jours par agents) et +0,1 jour pour la formation professionnelle (2,9 jours par agent).

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Figure 1 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation par ministère en 2018

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Ensemble		
	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent (9)	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent (9)	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent (9)
Agriculture et Alimentation (1) (2)	316	69 520	2,3	30 556	54 407	1,8	30 872	123 927	4,0
Armées	1 264	9 012	0,1	46 041	122 928	2,0	47 305	131 940	2,1
Culture (1) (3)	85	10 215	0,4	35 446	75 498	3,2	35 531	85 713	3,7
Économie et Finances, Action et Comptes publics	72 108	1 249 561	8,8	486 858	656 240	4,6	558 966	1 905 801	13,4
Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation (2)	187 033	927 584	0,9	1 577 768	2 586 762	2,5	1 764 801	3 514 346	3,3
Europe et Affaires étrangères (3)	294	5 008	0,3	8 061	80 151	5,3	8 355	85 159	5,6
Intérieur, Cohésion des territoires et Relations avec les collectivités territoriales, Outre-mer	392 494	1 245 989	6,7	333 834	648 049	3,5	726 328	1 894 038	10,2
Justice (1) (2) (4)	13 020	745 710	9,6	117 365	182 495	2,4	130 385	928 205	12,0
Ministères sociaux (5)	11 898	79 268	3,9	22 913	47 199	2,3	34 811	126 467	6,3
Services du Premier ministre (6)	0	0	0,0	9 836	16 729	3,1	10 001	16 729	3,1
Transition écologique et solidaire	10 054	296 486	5,8	72 653	153 610	3,0	82 707	450 096	8,8
Formation interministérielle (7)	988	204 163	so	69 526	163 949	so	70 514	368 112	so
Ensemble	689 554	4 842 516	2,9	2 810 857	4 788 017	2,9	3 500 576	9 630 533	5,8
Évolution 2018/2017 (8)	-1,9%	7,1%	0,2	5,8%	3,8%	0,1	4,2%	5,4%	0,3

Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFF - SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes. so : sans objet.

(1) Les données sur les effectifs ont été fournies par le ministère.

(2) Les données 2017 ont été révisées par rapport à la précédente publication.

(3) Y compris les personnels en poste dans un établissement public administratif.

(4) Les données sur la formation et les effectifs du ministère de la Justice ne concernent que les personnels sous statut de fonctionnaire.

(5) Données 2017.

(6) Par rapport à la précédente publication, le périmètre du SPM a été élargi et inclut cette année, la Cnil, la Cour des Comptes et la Dila.

(7) La formation interministérielle inclut les formations interministérielles déconcentrées, les formations dispensées à l'IGPDE, à l'IPAG CPAG, aux IRA et à l'ENA.

(8) les évolutions 2017/2018 sont calculées à champ constant.

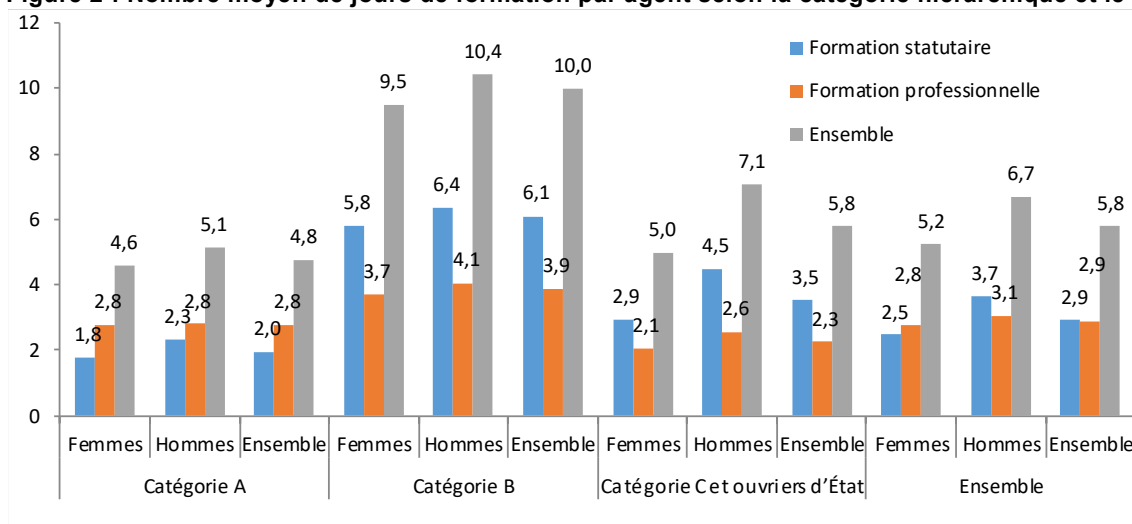
(9) Nombre de jours de formation suivis au cours de l'année 2018 rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année 2017. Les effectifs utilisés pour le calcul de cet indicateur sont issus du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp, Insee).

a. La formation statutaire

La formation statutaire est une formation obligatoire, définie dans le statut de corps de la fonction publique. Il s'agit le plus souvent d'une formation organisée à l'issue d'un concours de recrutement dont la durée peut varier d'un ministère à un autre. Ainsi, la formation statutaire des personnels du ministère de la Justice, en charge des corps de magistrats, de greffiers et de surveillants pénitentiaires, représente en moyenne 9,6 jours par agent en 2018. À l'inverse, les agents des ministères des Armées et de l'Éducation nationale ont passé respectivement 0,1 et 0,9 jour en formation statutaire en 2018.

Le nombre de jours de formation statutaire par agent est en moyenne plus faible pour les femmes que pour les hommes (2,5 jours par an contre 3,7 jours). Comme il s'agit de formations obligatoires, cet écart est intégralement dû aux différences de taux de féminisation entre les corps. De fait, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les corps délivrant relativement moins de formations statutaires (professeurs, adjoints administratifs, etc.).

Le nombre de jours de formation statutaire par agent est plus important parmi les catégories B (gardiens de la paix, greffiers, contrôleurs des finances publiques, etc.). L'effort de formation représente en moyenne 10 jours par an et par agent de catégorie B contre 5,8 jours pour les agents de catégorie C et 4,8 jours pour ceux de catégorie A.

Figure 2 : Nombre moyen de jours de formation par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2018

Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger.

b. La formation professionnelle

La formation professionnelle est une formation facultative, destinée à parfaire les compétences des agents au cours de leur carrière. Il existe plusieurs dispositifs de formation professionnelle. La formation continue est le premier dispositif de formation professionnelle ; elle représente 82 % des jours de formation professionnelle effectués en 2018. Les congés de formation et les préparations aux examens et concours constituent quant à eux 11 % et 7 % des jours de formation. Les autres dispositifs (bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience et période de professionnalisation) restent marginaux et constituent à eux trois moins de 0,1 % de la formation professionnelle délivrée en 2018.

Figure 3 : Répartition du nombre de jours de formation professionnelle selon le dispositif et la catégorie hiérarchique en 2018 (en nombre de jours par agent)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C et ouvriers d'État	Ensemble des personnels	Répartition par dispositif (en %)
Formation continue	2,3	3,1	1,9	2,4	82,2
Congés de formation	0,4	0,2	0,1	0,3	11,2
Préparation aux examens et concours	0,1	0,6	0,2	0,2	6,6
Bilan de compétences	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Validation des acquis de l'expérience	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Période de professionnalisation	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	2,8	3,9	2,3	2,9	100,0

Source : Enquête annuelle Formation, DGAFP - SDessi.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger.

Le nombre de jours de formation professionnelle par agent varie moins entre les différents ministères que celui relatif à la formation statutaire. En 2018, il s'élève à 5,3 jours par agent au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, à cause du grand nombre de formations linguistiques dispensées. Au ministère de l'Économie et des Finances, le nombre de jours de formation professionnelle représente 4,6 jours par agent en 2018. Il a progressé par rapport à 2017, en lien avec la mise en place de nouveaux modules de formation continue à distance. À l'inverse, il est inférieur à 2,5 jours par agent dans les ministères de l'Agriculture et de l'Alimentation, des Armées, aux ministères sociaux, de la Justice et de l'enseignement (Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation).

Le nombre de jours de formation professionnelle par agent est moins élevé pour les femmes (2,8 jours par an contre 3,1 jours pour les hommes), mais cet écart est nettement plus réduit que celui observé pour la formation statutaire. L'effort de formation professionnelle n'est plus faible pour les femmes que dans trois ministères, dont les deux ministères les plus nombreux : au ministère de l'Intérieur avec un écart de -0,6 jour entre les femmes et les hommes, aux ministères

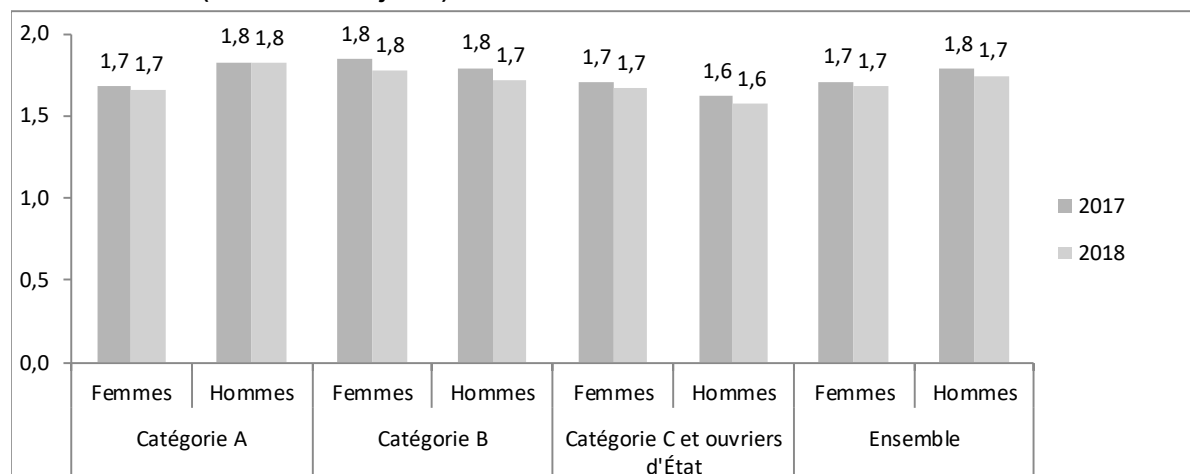
de l'enseignement et au ministère de la Transition écologique et solidaire (-0,2 jour) ; tandis qu'il est en faveur des femmes dans les autres départements ministériels.

Le nombre de jours de formation professionnelle est plus élevé pour les personnels de catégorie B avec 3,9 jours par agent en 2018, contre respectivement 2,8 et 2,3 jours pour les personnels de catégorie A et C. Les personnels de catégorie B suivent en moyenne davantage de jours de formation continue (3,1 jours contre 2,4 jours dans l'ensemble) et de formation en vue de préparer des concours et examens (0,6 jour contre 0,2 jour dans l'ensemble). De leur côté, les personnels de catégorie A prennent davantage de congés de formation (0,4 jour par congé par agent), en grande partie du fait de professeurs du 1^{er} et 2nd degrés.

Enfin, la durée moyenne des actions de formation professionnelle s'élève à 1,7 jour en 2018 et reste stable quelle que soit la catégorie hiérarchique des agents. Le développement des modules de formation à distance contribue à la baisse de la durée car ces formations sont en moyenne plus courtes qu'en face-à-face. En outre, plus découpées, elles peuvent conduire à un accroissement mécanique du nombre de stagiaires.

La diminution de la durée moyenne des actions de formation professionnelle est plus prononcée pour les personnels de catégories B (-0,07 jour entre 2017 et 2018) et s'accompagne d'une progression marquée du nombre de stagiaires de catégorie B (+5,3 %).

Figure 4 : Durée moyenne d'une action de formation professionnelle selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2017 et 2018 (en nombre de jours)



Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - SDessì.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger.

1.3.2. Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF)⁴¹ est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2017 en substitution au Droit individuel à la formation (DIF). Il permet à un agent désirant suivre une action de formation continue de prendre en charge tout ou partie du coût de la formation.

Hors ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, il a été utilisé par 3 800 stagiaires en 2018, pour un équivalent de 15 000 jours de formation. Après une baisse en 2017, année d'instauration du DIF, le nombre de jours de formation retrouve un niveau similaire à celui de la dernière année du droit individuel à formation (DIF, 15 689 jours en 2016).

⁴¹ Article 22 ter et quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; décret d'application n° 2017-928 du 6 mai 2017.

Figure 5 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation dans le cadre du compte personnel de formation par ministère en 2018

	Effectifs en formation	Nombre de jours
Agriculture et Alimentation	62	770
Armées	167	1 199
Culture (1)	317	1 256
Économie et Finances, Action et Comptes publics	1 046	4 696
Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	nd	nd
Europe et Affaires étrangères (1)	12	81
Intérieur, Cohésion des territoires et Relations avec les collectivités territoriales, Outre-mer	558	2 062
Justice	392	200
Ministères sociaux(2)	918	2 653
Services du Premier ministre	20	173
Transition écologique et solidaire	336	1 857
Formation interministérielle	4	6

Source : Enquête annuelle Formation, DGAFF - Sdessi.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Y compris les personnels en poste dans un EPA.

(2) Données 2018 non disponibles ; les données 2017 sont reprises pour estimer le total des ministères.

Définitions

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

Formation professionnelle : la formation professionnelle regroupe la formation continue et l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle.

La formation continue est destinée à maintenir ou à parfaire les compétences des fonctionnaires en vue d'assurer :

- leur adaptation immédiate au poste de travail ;
- leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
- le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

Différents dispositifs de formation professionnelle existent :

- les préparations aux concours et aux examens professionnels et autres procédures de promotion interne ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- le bilan de compétences ;
- la période de professionnalisation ;
- le congé de formation professionnel permettant d'approfondir leur formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels ;
- le compte personnel de formation en vue de satisfaire un projet d'évolution professionnelle.

Formation interministérielle : la formation interministérielle regroupe dans cette étude les formations interministérielles déconcentrées, les formations dispensées à l'IGPDE, à l'IPAG CPAG, aux IRA et à l'ENA.

Effectifs en formation : il s'agit du nombre d'agents qui ont participé à au moins une partie d'un stage au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois qu'il a suivi de stages.

Nombre de jours de formation : produit de l'effectif en formation par le nombre de jours consacré à cette formation.

Nombre moyen de jours de formation par agent en fonction : nombre de jours de formation suivis au cours d'une année rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année précédente.

Durée moyenne d'une formation : nombre de jours de formation rapporté aux effectifs en formation.

Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFF - Sdessi

1.3.3. Les agents territoriaux

Synthèse

Depuis 2008, année de mise en œuvre de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale qui a modifié en profondeur l'organisation de la formation professionnelle des agents territoriaux, l'activité du CNFPT, toutes formations confondues, a progressé de 28 % en nombre d'agents formés annuellement.

En 2019, le CNFPT a accueilli 1 077 845 stagiaires et réalisé 2,5 millions de journées formation stagiaires (JFS) (respectivement + 17 % et 14,9 % par rapport à 2018). L'activité du CNFPT en 2019 est en forte augmentation et retrouve un niveau proche de 2016.

L'année 2018 traduit la mise en œuvre d'une nouvelle offre : une pédagogie active, enrichie et inversée, notamment grâce aux apports du numérique. En 2019, 29% des actions de formation sont organisées pour partie et ou totalement à distance.

Le CNFPT poursuit également le développement de référentiels de formation communs à tout le territoire, garantissant ainsi une égalité d'accès à une même qualité de formation pour tous les agents territoriaux. Cette harmonisation se traduit par la définition de référentiels de formation uniques, accompagnés de ressources pédagogiques préconstruites et de recommandations de méthodes d'animation ainsi que par des directives de programmation garantissant une présence équilibrée sur tout le territoire.

Tout en veillant à mutualiser les ressources, le CNFPT dispense ses formations au plus près des territoires : au-delà de ses 100 implantations permanentes, il a délivré, en 2019, des formations dans 11 000 lieux (locaux des collectivités, des partenaires, locations...), constituant ainsi un maillage territorial à même de lutter contre les inégalités d'accès à la formation liées à l'éloignement géographique, de limiter les déplacements et de réduire l'empreinte écologique de la formation.

Entre 2019 et 2018, les actions formatives dites « sur-mesure » réalisées en partenariat avec les collectivités, affichent une hausse globale de 29,6% en passant de 585 984 JFS à 760 139. Si la progression est légèrement supérieure à 20% quant aux actions destinées à plusieurs collectivités (formations en Unions de collectivités), les actions au sein d'une même collectivité (formation en intra) connaissent une croissance importante de 33,8% sur la période. En 2019, elle représente 43% de l'activité en JFS en professionnalisation et perfectionnement contre 39% en 2018

Par ailleurs débuté en automne 2019, et à la demande de l'État, le CNFPT a formé 1 400 agents travaillant dans les maisons de services au public appelées à devenir « Maison France Services ».

En complément d'actions de formation approfondies, le CNFPT organise de nombreuses journées d'actualité, qui permettent la réactivité de l'établissement et sa capacité à adapter en continu son offre, au regard notamment de l'actualité gouvernementale et législative. Par exemple, les journées d'actualité de décryptage de la loi de transformation de la fonction publique réalisées en partenariat avec l'AMF et la FNCDG, ont accueilli 16 000 participants. De même, en 2019, des journées d'actualité et des ressources à distance ont été mises à disposition pour prévenir et lutter contre la corruption ainsi que le renforcement des formations pour lutte contre les violences sexistes et sexuelles

En 2019, le CNFPT a également accentué son effort sur la formation à distance au travers de 40 séminaires en ligne (MOOC - dont 14 nouveaux) auxquels 240 185 personnes se sont inscrites (+ 26%), 55 e-communautés thématiques ont attiré 100 000 membres. 6 501 webinaires contre 2 964 en 2018 se sont tenus, le nombre de participants est ainsi passé de 37 000 à 54 228.

L'organisation de la formation dispensée par le CNFPT

Conformément au dispositif législatif, les actions de formation proposées par le CNFPT aux agents de la fonction publique territoriale (FPT) se répartissent en six grandes catégories :

- 1 la formation d'intégration : il s'agit d'une formation statutaire obligatoire préalable à la titularisation des fonctionnaires territoriaux de catégorie A (10 jours), B (10 jours) et C (5 jours) ;
- 2 la formation initiale, qui comprend des stages obligatoires préalables à la titularisation de certains grades de catégorie A et de certains grades d'agents de police municipale. Certaines actions d'adaptation à l'emploi sont également organisées dans le cadre de la formation initiale ;
- 3 la formation de professionnalisation, qui est une formation statutaire intervenant à l'issue de la titularisation et au cours de la carrière, notamment lors de la prise d'un poste d'encadrement ;
- 4 la formation de perfectionnement, qui concerne l'ensemble des agents de la FPT ;
- 5 la formation continue obligatoire, *i.e.* une formation statutaire de certains grades de police municipale ;

6 la préparation aux concours et examens professionnels de la FPT.

Renforcée par la loi du 19 février 2007, l'action du CNFPT consiste également à inscrire l'apprentissage de la langue française dans le cadre des formations tout au long de la carrière. Le CNFPT déploie ainsi une offre d'accompagnement et de formation spécifique à la lutte contre l'illettrisme.

L'accompagnement des agents dans l'élaboration de leur parcours individualisé de formation et de progression est une préoccupation centrale pour le CNFPT. Il met à leur disposition différents outils et services pour faciliter cette progression : bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE) ou reconnaissance de l'équivalence des diplômes (RED).

Par ailleurs, le CNFPT accompagne des collectivités dans l'élaboration et la réalisation de leur plan de formation, véritable levier pour une gestion prévisionnelle des compétences de leurs agents. Il accompagne également les projets des collectivités, notamment au travers de la mise en place de partenariats de formation professionnelle territorialisée (partenariats de FPT) qui fixent le cadre et les contenus d'une coopération pluriannuelle entre le CNFPT et une collectivité.

L'activité de formation du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) en 2019

En 2019, **1 077 845** stagiaires ont été formés par le CNFPT lors de **86 293** sessions de formation, soit respectivement + 17,0% et 26,1% par rapport à 2018.

La pédagogie enrichie combine des temps de formation à distance et en présentiel et offre différents types de ressources, telles que la vidéo ou les outils numériques, pour s'adapter aux préférences d'apprentissage des stagiaires.

L'activité totale s'est élevée à 2 534 249 JFS et à 200 013 JF, ce qui équivaut à **1,33 jour de formation par agent territorial** en 2019 contre 1,15 en 2018. L'activité en JFS progresse de 14,9% entre 2018 et 2019.

Sur la décennie 2009/2019, l'établissement affiche une hausse significative de son activité de formation de plus 36% pour les présents et les sessions.

1. L'activité du CNFPT en chiffres

Évolution du nombre de jours formation stagiaires (JFS) de 2009 à 2019

2009	2010	2011	2012	2013	2014
2 154 429	2 335 404	2 545 646	2 314 947	2 427 205	2 464 310

2015	2016	2017	2018	2019
2 601 691	2 576 304	2 281 438	2 205 865	2 534 249

Source : rapports d'activité du CNFPT.

En 2019, l'activité en partie à distance, en présentiel et à distance, représente 972 733 JFS. Sur les 2 534 249 JFS de 2019, 192 667 l'ont été uniquement à distance (+74,3% par rapport à 2018).

Évolution des JFS par objectif de formation des stagiaires entre 2009 et 2019

	2009	2010	2011	2012	2013
Formation d'intégration	241 377	273 545	264 047	283 057	268 895
Formation initiale	93 234	85 640	88 947	102 851	93 043
Formation de professionnalisation	775 533	994 993	1 099 344	1 043 727	1 125 146
Formation de perfectionnement	506 074	454 885	481 142	456 780	435 676
Formation continue obligatoire	38 050	28 845	33 143	37 212	33 867
Préparation aux concours et examens	500 161	497 496	579 023	391 319	470 578
TOTAL	2 154 429	2 335 404	2 545 646	2 314 947	2 427 205

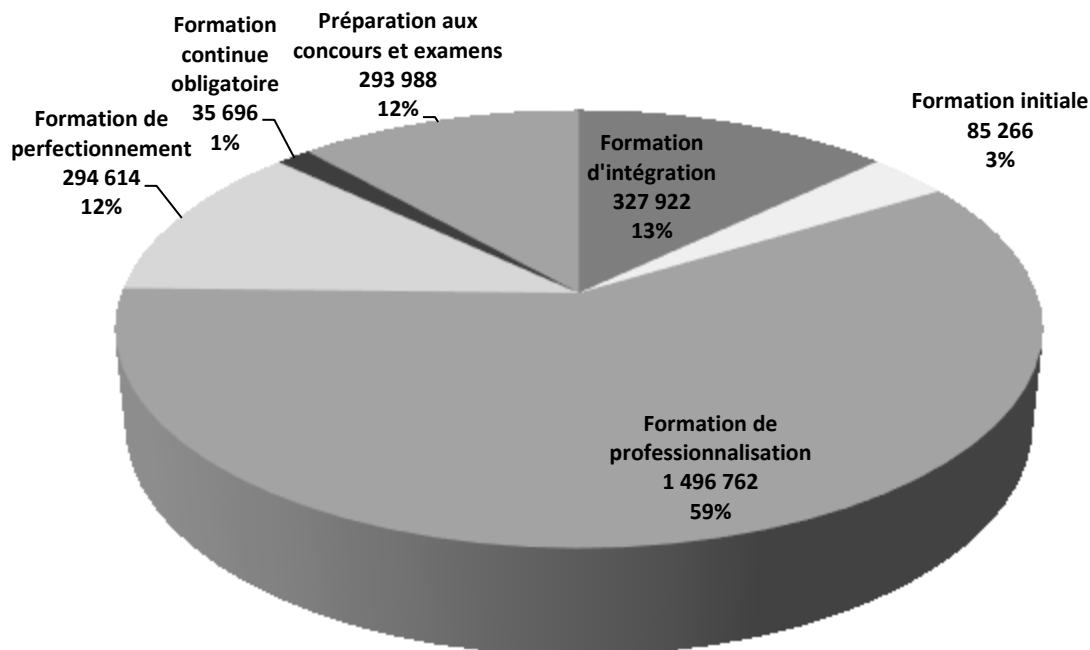
Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Formation d'intégration	288 584	255 145	263 013	282 448	285 870	327 922
Formation initiale	81 814	89 947	94 556	98 501	89 980	85 266
Formation de professionnalisation	1 269 704	1 464 056	1 523 034	1 253 965	1 273 660	1 496 762
Formation de perfectionnement	389 800	355 523	330 293	273 364	252 766	294 614
Formation continue obligatoire	36 021	30 807	32 695	35 232	35 956	35 696
Préparation aux concours et examens	398 386	406 214	332 714	337 929	267 632	293 988
TOTAL	2 464 310	2 601 691	2 576 304	2 281 438	2 205 865	2 534 249

Source : rapports d'activité du CNFPT.

Répartition des formations du CNFPT par objectifs de formation stagiaires en JFS pour l'année 2019



Source : rapport d'activité 2019 du CNFPT.

Les formations obligatoires (formations d'intégration et initiale, formation continue obligatoire et formations à l'armement) représentent 20 % des JFS en 2019, les formations non obligatoires 68 % et les préparations aux concours et examens professionnels 12 %.

L'augmentation importante des effectifs des services de police municipale, associé à la création de nouvelles obligations réglementaires ont conduit le CNFPT à adapter depuis quelques années son volume de formation.

En 2019, ce sont 194 545 JFS qui ont été organisés par le CNFPT en direction de la filière police municipale en hausse de 17,2 % par rapport aux 166 000 servies en 2018. Ainsi, se sont 29 545 JFS supplémentaires qui ont bénéficié aux 22 000 fonctionnaires concernés.

L'activité formation des agents des SDIS s'est accrue en 2019 à hauteur 112 397 JFS (+ 18,3%).

Ces évolutions règlementaires se sont traduites dans la répartition des stagiaires accueillis par dispositif de formation réalisé par le CNFPT.

Le nombre des stagiaires accueillis pour une formation d'intégration passe de 49 865 en 2018 à 56 194, en 2019, soit une hausse de 12,7 %. Ainsi, selon les catégories se sont 45 602 agents de catégorie C qui ont été formés qui représentent 81,2% du total des FI, accompagnés de 7 511 agents de catégorie B et 3 081 de catégorie A.

Parallèlement, les journées de formation stagiaires croissent de 14,8% passant de 285 604 à 327 922 en 2019. Désormais, ce secteur de la formation présente 12,5% de l'activité de l'établissement.

Évolution du nombre des stagiaires présents par nature de formation entre 2009 et 2019

Évolution des stagiaires présents	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Formation d'intégration	56 892	63 179	61 603	66 478	55 408	58 857
Formation initiale	9 482	8 490	8 988	9 745	8 032	7 552
Formation continue	574 037	633 106	707 700	670 190	713 006	748 819
Formation continue obligatoire	9 628	8 620	9 860	11 804	10 943	11 330
Préparation aux concours et examens	139 753	150 773	161 665	130 228	157 463	132 324
TOTAL	789 792	864 168	949 816	888 445	944 852	958 882

Évolution des stagiaires présents	2015	2016	2017*	2018*	2019*
Formation d'intégration	52 390	46 097	48 240	49 430	56 708
Formation initiale	8 378	8 254	8 589	8 609	9 107
Formation continue	809 376	826 492	698 560	723 461	846 490
Formation continue obligatoire	10 591	10 973	11 511	12 242	13 453
Préparation aux concours et examens	139 148	129 148	130 702	127 783	152 087
TOTAL	1 019 883	1 020 964	897 602	921 525	1 077 845

* y compris distanciel

Source : rapports d'activité du CNFPT 2009/2019

2. Une activité au service des employeurs territoriaux et des agents territoriaux, inscrite dans l'actualité de son environnement

Le tableau ci-dessous présente la répartition de l'activité du CNFPT par type de collectivité, et donc d'employeur territorial.

Répartition de l'activité de formation par type de collectivité en JFS pour l'année 2019

	2019	Part dans l'activité du CNFPT	Poids des effectifs FPT au 31/12/2017*
Conseil régional	93 055	3,7%	4,7%
Conseil départemental	311 947	12,3%	14,9%
Commune de moins 1 000 hab	70 865	2,8%	4,2%
Communes de 1 000 à 1 999 hab	67 705	2,7%	3,6%
Commune de 2 000 à 9 999 hab	367 322	14,5%	13,4%
Commune de 10 000 à 19 999 hab	202 743	8,0%	7,0%
Commune de 20 000 à 39 999 hab	226 124	8,9%	8,2%
Commune de plus 40 000 hab	449 840	17,8%	16,3%
CCAS/CE	113 730	4,5%	6,7%
EPCI	466 900	18,4%	17,3%
SDIS	90 608	3,6%	2,7%
Autre	73 407	2,9%	1,1%
TOTAL	2 534 249	100,0%	100,0%

* Source : rapport d'activité du CNFPT 2019, INSEE, données SIASP au 31 décembre 2017 (retraitement CNFPT), Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT.

Autre : autres établissements publics et hors FPT

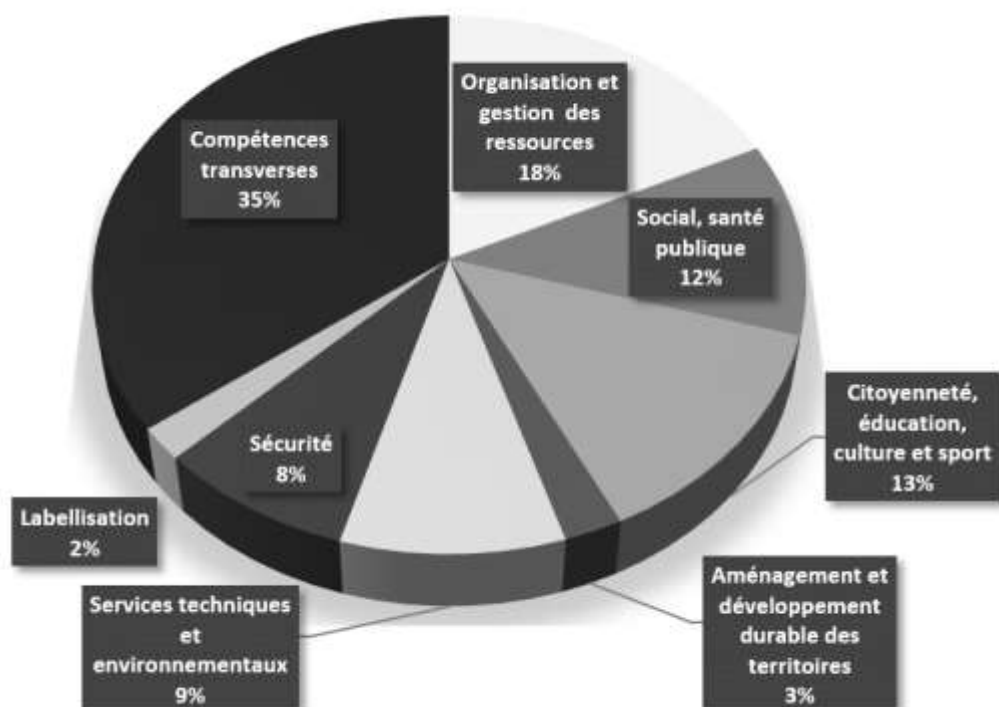
Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

La capacité du CNFPT à disposer d'une offre de services de formations adaptée aux différentes catégories d'agents et cadres d'emplois de la FPT est renforcée par l'écho que celle-ci rencontre auprès des collectivités territoriales de tous types. Ainsi, l'établissement a, en 2019, déployé 1 384 601 JFS aux communes (hors CCAS, CE, HLM ...) soit 54,6 % de son activité alors qu'elles emploient 52,6 % des agents territoriaux.

Une homothétie qui se retrouve entre autres tant en ce qui concerne les régions avec 93 055 JFS soit 3,7% de l'activité alors qu'elles représentent 4,7% des agents de la FPT ou des EPCI lesquels représentent 17,3% des effectifs de la FPT et 18,4 % des JFS de l'établissement.

Pour mieux mesurer l'appui qu'il fournit aux collectivités et à leurs agents, le CNFPT a également refondu en 2018 sa nomenclature de formation à partir des métiers territoriaux. En 2019, l'activité en formation de professionnalisation et de perfectionnement, soit 1 791 376 JFS, se répartit comme suit par champ d'action publique locale :



Répartition de l'activité de formation par catégorie en JFS

	2019	Part dans l'activité du CNFPT		Poids des effectifs FPT au 31/12/2017* hors emplois aidés
		Global	Hors autre	
A	289 203	11,4%	12,8%	9,5%
B	411 778	16,2%	18,3%	14,2%
C	1 550 917	61,2%	68,9%	75,5%
Autre	282 350	11,1%		0,9%
TOTAL	2 534 249	100,0%	100,0%	100,0%

Source : rapport d'activité du CNFPT 2019, INSEE, données SIASP au 31 décembre 2017 (retraitement CNFPT), Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT.

Autre : emplois aidés et inconnu

Il est constaté un éventail des JFS produites relativement cohérent au regard des effectifs de la FPT puisque les catégories A constituent 9,5% des effectifs globaux de la FPT (au 31 décembre 2017) et représentent 11,4% des JFS

dispensées par l'établissement. Les catégories B composent 14,3% de la fonction publique territoriale et reçoivent 16,2% de l'offre de formation. Enfin, les personnels de catégorie C réunissent 75,5 % des effectifs de la FPT disposent de 61,2% des JFS annuelles du CNFPT.

Une part relative qui fait de la catégorie C le premier public bénéficiaire de l'offre de formation de l'établissement.

Répartition de l'activité de formation par filière (titulaires) en JFS pour l'année 2019

	2019	Part dans l'activité du CNFPT	Poids des effectifs FPT au 31/12/2017*
Administrative	510 006	30,1%	24,8%
Technique	575 005	33,9%	48,4%
Culture	61 069	3,6%	3,6%
Médico-sociale	61 454	3,6%	4,4%
Médico-technique	1 191	0,1%	0,1%
Sociale	121 117	7,1%	8,7%
Animation	98 227	5,8%	4,7%
Sportive	14 614	0,9%	0,9%
Police	195 334	11,5%	1,6%
Sapeurs-pompiers	59 093	3,5%	2,8%
Sous-total titulaires	1 697 111	30,1%	100,0%
Autres	837 138		
TOTAL	2 534 249		

Source : rapport d'activité du CNFPT 2019, INSEE, données SIASP au 31 décembre 2017 (retraitement CNFPT), Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT.

Autres : titulaires sans filière, contractuel, emplois aidés, inconnu

Le CNFPT veille à une répartition équilibrée de son activité en direction des agents des différentes filières de la FPT. La surreprésentation de l'activité en faveur des policiers municipaux traduit l'effort et la réactivité du CNFPT à assurer des formations adaptées aux nouvelles évolutions réglementaires et à répondre ainsi aux besoins des collectivités territoriales.

En 2019, quatre conventions ont été signées avec d'importants partenaires nationaux. En novembre, le CNFPT a ainsi formalisé un accord-cadre avec la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) visant à donner un cadre national à l'article 50 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoyant la conclusion d'une convention entre chaque centre de gestion coordonnateur et le CNFPT, à l'échelle régionale. L'établissement a également formalisé et renforcé ses partenariats avec l'association Régions de France en mai, l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) en juillet et l'Assemblée des départements de France (ADF) en octobre sur les champs de compétences pour lesquels des complémentarités entre le CNFPT et ses partenaires ont été identifiées. Ces conventions stratégiques ont vocation à être déclinées sur les territoires par les délégations de l'établissement.

L'évolution des organisations, la transformation accélérée des métiers, l'allongement de la durée des carrières et l'usure professionnelle génèrent un accroissement et une complexification des besoins en accompagnement des agents sur leur mobilité professionnelle.

Ce double enjeu est prépondérant pour les collectivités ; le CNFPT a fait le choix d'aller au-delà des missions confiées par le législateur sur l'emploi et la mobilité des fonctionnaires A+ en développant une offre de service complète et personnalisée en fonction de la situation des agents. Visant à harmoniser les modalités de publication des offres d'emploi entre les trois versants de la fonction publique et ainsi favoriser la mobilité des agents, la plateforme numérique « Place de l'emploi public » (place-emploi-public.gouv.fr) a été ouverte en février 2019.

L'objectif est de permettre aux employeurs, encadrants et agents d'exercer leur coresponsabilité en matière d'orientation. Par ailleurs, l'établissement propose un dispositif d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

qui ouvre la possibilité aux agents d'obtenir une certification fondée sur leur expérience et la reconnaissance des compétences acquises tout au long de leur carrière.

Enfin, pour construire son offre sur les transitions professionnelles, le CNFPT s'appuie sur ses missions d'observation et de prospective autour de l'évolution des métiers territoriaux. L'analyse des dynamiques d'emploi lui permet d'anticiper les besoins de professionnalisation par champs professionnels et de contribuer ainsi à la réflexion sur les politiques GPEEC des collectivités.

Composé de plus de 250 fiches métiers et fonctions, de référentiels management et activités transverses, de 43 fiches prospectives métiers et de 42 fiches santé et sécurité au travail, la dernière version du répertoire des métiers territoriaux a été publiée en novembre 2019.

Le CNFPT a assuré l'accompagnement des mesures gouvernementales notamment avec :

- L'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité (AMF), la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et le CNFPT ont organisé, à partir de septembre, 166 journées d'actualité dans 95 départements, pour présenter et décrypter les principales dispositions de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et ses implications. S'adressant aux élus en tant qu'employeurs territoriaux, aux directeurs généraux de services, directeurs des ressources humaines et responsables RH, ces journées ont accueilli plus de 16 000 participants provenant de 7 273 collectivités,
- avec l'Agence Française Anticorruption (AFA), le CNFPT a organisé ensemble six journées d'actualité sur le thème « Anticiper et maîtriser les risques de corruption dans la gestion publique locale ». Destinées aux cadres (DGS, DGA, DRH, juristes, acheteurs, référents déontologues, secrétaires de Mairie, responsables de l'audit gestion, contrôle interne...), ces journées ont abordé, au plus près des territoires, avec des interventions de spécialistes et des témoignages de collectivités, les risques d'atteintes à la probité en collectivités territoriales et les façons de s'en prémunir. Les deux institutions ont également réalisé ensemble le MOOC « Corruption, favoritisme, détournement... comment les prévenir dans la gestion locale ? » s'appuyant sur des cas concrets.

Ayant pour ambition d'être au plus près du quotidien des citoyens, l'État a transformé et développé le réseau des Maisons de services au public (MSAP) existantes en Maisons France Services. Le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), qui pilote ce dispositif, et la Banque des territoires ont confié le plan de formation au CNFPT qui a construit un dispositif à l'attention des 5 000 agents travaillant dans ces espaces. Expérimentée à l'automne puis déployée sur l'ensemble du territoire, la formation a déjà pu bénéficier à plus de 1 400 agents.

Du 9 au 11 juillet, le CNFPT a organisé la 4e édition de l'Université européenne de l'innovation publique territoriale. Ancré au cœur des territoires, ce grand rendez-vous s'est tenu simultanément pendant trois jours sur treize sites répartis en France métropolitaine et ultramarine. Co-construit avec les acteurs territoriaux cherchant à innover par de nouvelles approches et méthodes d'intelligence collective incluant citoyens, usagers et experts, l'événement a permis aux plus de 2 000 participants de s'initier aux méthodes d'innovation collaborative et de design des politiques publiques ; de constituer un réseau d'innovateurs et de mettre en œuvre les connaissances acquises au profit de leurs territoires.

1.3.5. La formation dans la fonction publique hospitalière

La fonction publique hospitalière comprend les agents des établissements publics de santé ainsi que des établissements sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

OPCA de la fonction publique hospitalière, l'ANFH est agréée par le Ministère des Solidarités et de la Santé pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement du *plan de formation* (2,1 % de la masse salariale), des dispositifs individuels⁴² (cotisation de 0,2 % de la masse salariale), incluant le *congé de formation professionnelle* (CFP), la *validation des acquis de l'expérience* (VAE)⁴³ et le *bilan de compétences* (BC), ces trois derniers dispositifs, à l'initiative des agents, faisant l'objet d'une, ainsi que les fonds consacrés au financement des *études promotionnelles* (0,6 % de la masse salariale) au bénéfice des personnels relevant de la fonction publique hospitalière.

Concernant la gestion du plan de formation continue, les établissements employant des personnels relevant de la FPH adhérent de façon volontaire à l'ANFH. Sont donc désignés ici sous le terme « *établissements adhérents* », les seuls

⁴² A l'initiative des agents.

⁴³ Des actions de VAE peuvent également être prises en charge au titre du plan de formation de l'établissement.

établissements versant la cotisation de 2,1 % au titre de l'agrément plan de formation. Ces données sont complétées des chiffres 2019 communiqués par l'AP-HP, non adhérente pour ce volet.

La totalité des établissements employant des personnels relevant de la FPH doit obligatoirement cotiser à l'ANFH pour l'enveloppe CFP-BC-VAE et pour le fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMPE). Sont donc appelés « établissements cotisants » l'ensemble des établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

À noter qu'un agent peut partir plusieurs fois en formation au cours de l'exercice.

Chiffres clés de la formation des agents relevant de la fonction publique hospitalière en 2019
(source : données d'activité 2019 de l'ANFH complétées des données de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris)

		AP-HP 2019
Nombre total des établissements FPH	2 302	
Nombre d'établissements cotisant à l'ANFH au titre des dispositifs CFP-VAE-BC à hauteur de 0,2 % et au titre du fonds mutualisé pour études promotionnelles à hauteur de 0,6 % de la masse salariale (tous les établissements de la FPH en raison de l'obligation de cotiser pour ces dispositifs à l'ANFH)	2 302	
Nombre d'établissements <u>adhérents</u> à l'ANFH en 2019 pour la gestion du plan de formation continue (versement volontaire à l'ANFH de 2,1 % de la masse salariale des personnels non médicaux, y compris les sages-femmes)	2 228 (96,8 %)	
Nombre total des agents relevant de la FPH en 2016 (effectifs physiques)	1, 17 M Source : Insee, Siasp	Dont 72 045
Nombre d'agents des établissements cotisant à l'ANFH en 2019 (effectifs physiques des personnels non médicaux, y compris sages-femmes, mais hors contrats aidés)	1 068 139	
Nombre d'agents des établissements <u>adhérents</u> de l'ANFH en 2019 (effectifs physiques des personnels non médicaux, y compris sages-femmes, mais hors contrats aidés)	969 659	
Départs en formation dans le cadre du plan de formation 2019 (agents relevant de la fonction publique hospitalière des seuls établissements adhérents)	975 959	87 986
Dont plus de 480 000 actions de formations dispensées par des Organismes de DPC (ODPC) à des professionnels de santé éligibles au DPC		
Taux d'accès à la formation	54,8 %	56 %

Départs dans le cadre de l'enveloppe congé de formation professionnelle en 2019 :		
- Nombre de congés de formation professionnelle (dossiers classiques CFP) en cours	2 861	Dont agents AP-HP
- Nombre de dossiers de validation des acquis de l'expérience en cours (VAE)	1 385	n.d.
- Nombre de bilans de compétences accordés (BC)	5 858	
Études promotionnelles financées par l'ANFH en 2019 (ce chiffre n'inclut pas les études promotionnelles financées sur les plans de formation par les établissements non adhérents)	17 160	737 hors FMPE

Les données relatives au plan de formation

Les données présentées concernent 96,8 % des établissements de la FPH qui adhèrent à l'ANFH et sont représentatives de 97,3 % des agents de la FPH (hors AP-HP). En 2019, près de 976 000 départs en formation ont été enregistrés au titre du plan de formation des établissements adhérents à l'ANFH et leur taux d'accès à la formation s'élève à 54,8 %.

Avec un total de plus de 24,3 millions d'heures, la durée moyenne sur exercice représente 25 heures par départ en formation et reste stable par rapport à 2018.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

La répartition des départs en formation par catégorie statutaire en 2019 est la suivante :

Catégorie A	40 %
Catégorie B	19 %
Catégorie C	41 %

Stagiaires AP-HP	Catégorie A	51%
	Catégorie B	17 %
	Catégorie C	33 %

À noter qu'un stagiaire *peut partir plusieurs fois en formation au cours de l'exercice*.

La catégorie C représente la part la plus importante des départs en formation, avec 41 % des départs en 2019 (pour les établissements adhérents à l'ANFH), en hausse d'un point par rapport à 2018. Par ailleurs, toujours dans le cadre du plan de formation des établissements adhérents à l'ANFH, plus de 480 000 actions ou départs en formation ont été dispensés par des organismes ODPC à des professionnels de santé éligibles au développement professionnel continu.

Les données relatives au congé de formation professionnelle (CFP), au bilan de compétences (BC) et à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les données recueillies concernent tous les établissements et agents non médicaux (y compris les sages-femmes) relevant de la fonction publique hospitalière, tous les établissements ayant l'obligation de cotiser auprès de l'ANFH pour ces trois dispositifs à hauteur de 0,2 % de leur masse salariale pour l'ensemble.

Concernant le congé de formation professionnelle, 2 861 dossiers classiques sont en cours de financement dans l'année 2019.

Pour la VAE, 1 385 dossiers sont en cours de financement en 2019 dans le cadre du 0,2 % CFP/VAE/BC.

Pour la réalisation de bilans de compétences, 5 858 dossiers ont été accordés en 2019, en hausse de 8,9% par rapport à 2018, et concernent majoritairement les agents de catégorie C (55 % catégorie C, 19 % catégorie B et 26 % catégorie A).

Les données relatives aux études promotionnelles (EP)

Les études promotionnelles permettent d'accéder à 31 diplômes et certificats du secteur sanitaire, social et médico-social (liste fixée par un arrêté du Ministère des Solidarités et de la Santé).

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

Elles peuvent également faire l'objet d'un financement partiel ou total sur l'enveloppe plan de formation des établissements ou sur les fonds mutualisés de l'ANFH. Par ailleurs, l'enveloppe CFP, orientée vers les projets personnels de reconversion professionnelle, peut être utilisée pour financer des études promotionnelles (EP). Enfin, l'ANFH mobilise, dans le cadre de partenariats, des fonds auprès de plusieurs organismes (ex : CNSA, FIPHFP, ARS, Conseils régionaux, ...).

En 2019, 17 160 études promotionnelles ont été financées par l'ANFH pour un total de 373 025 k€ tous fonds confondus (incluant les EP financées sur des fonds mutualisés pour des agents de l'AP-HP). En outre, des EP sont financées sur des fonds propres de l'AP-HP (818 en 2017, n.d. en 2018).

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

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

AP-HP	62 %
Hors FMEP	38 %

En 2019, 3 212 nouveaux dossiers ont été financés sur le FMEP⁴⁴, en premier lieu pour le diplôme d'État infirmier (27 % de l'ensemble), en second lieu pour le diplôme d'État d'aide-soignant (24 %) et en 3^e lieu pour le diplôme de cadre de santé (18 %).

57 % de ces nouveaux dossiers ont été accordés à des agents de catégorie C.

⁴⁴ Une étude promotionnelle peut être cofinancée par une ou plusieurs enveloppes des agréments Plan de formation et/ou FMEP. Sont donc comptabilisés dans les chiffres relatifs à l'agrément FMEP, toutes les études promotionnelles financées partiellement ou en totalité sur le FMEP.

La répartition pour l'AP-HP en 2018 est la suivante :

Diplôme suivis à l'AP-HP en EP	Infirmier Diplômé d'État (IDE)	23 %
	Cadre de santé	34 %
	Infirmier Anesthésiste Diplômé d'État (IADE)	17 %
	Infirmier de Bloc Opératoire Diplômé d'État (IBODE)	10 %
	Aide-Soignant	3 %
	Autres	13 %

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

1.4. Les professions non salariées

Les chefs d'entreprises et plus généralement les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et professions non salariées de tout secteur, leur conjoint collaborateur ou leur conjoint associé ainsi que les auto-entrepreneurs bénéficient du droit à la formation professionnelle.

Ils versent une contribution à la formation professionnelle et peuvent en retour bénéficier du financement d'une formation. Les contributions, perçues par les organismes chargés du recouvrement, sont ensuite versées et mutualisées auprès des organismes appelés Fonds d'assurance formation (FAF) de non-salariés ; elles peuvent être également mutualisées auprès d'une section professionnelle d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), dénommé opérateur de compétences (OPCO) depuis le 1^{er} janvier 2019 suite à l'entrée en vigueur de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

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

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

Les FAF habilités par la direction générale des entreprises concernent les chefs d'entreprises artisanales inscrits au registre des métiers ainsi que les auto-entrepreneurs ayant une activité artisanale. Ce sont le **FAFCEA** et les **25 Conseils de la Formation des Chambres régionales de métiers et de l'artisanat** (CRAM) qui ont un champ d'action régional pour les actions de formation dans le domaine de la gestion et du développement des entreprises.

Les FAF habilités par la délégation générale à l'emploi et à la formation (DGEFP) du ministère du travail sont les suivants :

- Le **FIF-PL** (Fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux) concerne les chefs d'entreprise en profession libérale ;
- Le **FAF PM** (Fonds d'assurance formation de la profession médicale) concerne les médecins exerçant à titre libéral ;
- L'**AGEFICE** (Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise) concerne les commerçants et dirigeants non-salariés du commerce, de l'industrie et des services ;
- **VIVEA** (Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant) concerne les exploitants agricoles et les chefs d'exploitation forestière.

Enfin, il existe au sein d'OPCO, une section professionnelle dédiée aux travailleurs non-salariés :

- la section pêche et cultures marines à OCAPAT
- la section Artistes auteurs à l'AFDAS.

- **Section professionnelle pêche et cultures marines (SPPCM) de OCAPAT**

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Depuis 2012, le Fonds d'assurance formation Pêche et cultures marines (FAF-PCM) a intégré l'OPCA interprofessionnel Agefos-PME. L'Agefos-PME comprenait donc une section paritaire professionnelle Pêche et cultures marines.

- L'AFDAS et les artistes auteurs

Depuis 2013, les artistes auteurs bénéficient également du droit à la formation professionnelle moyennant une contribution versée à l'AFDAS qui est également OPCO pour les salariés des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux travailleurs indépendants, aux membres des professions libérales et aux professions non salariées et à leurs conjoints collaborateurs.

Le tableau suivant permet d'apprécier l'activité des FAF sur l'année 2019 (*hors FAFCEA*) :

Fonds	AFDAS Artistes Auteurs	AGEFICE	OCAPIAT Pêche et cultures marines	FAF PM	FIF PL	VIVEA	Total
Nombre d'adhérents ou affiliés (<i>en million</i>)	0,26	1,30	0,01	0,16	0,51	0,55	2,78
Montant de la contribution perçue <i>en M€</i>	8,7	64,3	0,4	16,0	73,4	59,7	222,56
Nombre d'actions de formation financées	4 991	69 366	450	5 012	141 232	23 855	244 906
Nombre de stagiaires correspondants	4 991	69 366	455	23 253	129 440	147 409	374 914
Nombre d'heure- stagiaires correspondantes	314 769	1 792 151	16 275	196 556	3 192 038	1 901 000	7 412 789
Durée moyenne financée par action de formation (<i>en heure</i>)	63	26	36	39	23	80	30
Coût des formations <i>en M€</i>	8,8	69,6	0,3	11,5	94,4	47,1	232
Prise en charge moyenne par action de formation financée	1 768 €	1 003 €	611 €	2 296 €	668 €	2 013 €	946 €

Sources : états statistiques et financiers des FAF au titre de l'année 2019.

A ces données s'ajoutent les statistiques du FAFCEA qui a engagé en 2019 48,4 M€ pour la formation de 108 000 stagiaires et 1, 4 millions d'heures de formation. (*source : Rapport d'activité FAFCEA 2019*)

Les caractéristiques des formations financées par les FAF mentionnés dans le tableau supra sont les suivantes :

- les actions de formation sont toujours courtes. Ainsi, 93 % des actions de formation en 2019 (comme en 2018 et 2017) sont de moins de 60 heures. Les actions de moins de 10 heures représentent 32 % des actions de formation ;
- 87 % des actions de formation ne donnent pas lieu à une certification (contre 99,8 % en 2017 et 2018).

Quant aux bénéficiaires des actions de formation financées par les FAF, ce sont majoritairement des hommes (56 %). Sur l'ensemble des FAF de non-salariés, 33 % des bénéficiaires sont âgés de 51 ans et plus.

1.5 Les personnes en recherche d'emploi

1.5.1 La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi : panorama 2019

En 2019, suite à la mise en place du « Plan d'Investissement dans les compétences⁴⁵ » (PIC), le nombre d'entrées en formation des personnes en recherche d'emploi s'élève à 927 700 entrées. Une hausse de 17 % par rapport à l'année précédente. Il s'agit du plus haut niveau atteint depuis 2016, année exceptionnelle due au plan « 500 000 formations » où le nombre d'entrées en formation avait dépassé le million (1 014 000 entrées). Entre ces deux dates, le nombre annuel d'entrées en formation s'est élevé à 800 000 entrées environ.

La hausse des entrées en formation pour les personnes en recherche d'emploi est particulièrement marquée dans les formations commandées par Pôle emploi, celles-ci ayant connu une évolution de 30 % entre 2018 et 2019 (soit plus de 100 000 formations supplémentaires). Les formations commandées par les Conseils Régionaux ont également connu une évolution positive, mais de moindre mesure : 9 %.

En 2019, Pôle emploi et les conseils régionaux commandent à eux deux 91 % des formations suivies par des personnes en recherche d'emploi bénéficiant d'une rémunération ou d'une protection sociale au titre de cette formation. Si en 2018 les deux acteurs commandaient autant de formations (43-44 % chacun), la part des entrées commandées par Pôle emploi pour 2019 est plus élevée de sept points que celle des conseils régionaux (48 % pour 41 %).

À l'échelon régional, la situation est plus contrastée. Depuis 2018, les conseils régionaux sont nettement minoritaires dans les régions où Pôle emploi est en charge de la mise en œuvre du PIC (Provence-Alpes-Côtes-d'Azur, 22 % et Auvergne-Rhône-Alpes, 15 % en 2019). L'écart est moins net en Ile de France (41 % pour les conseils régionaux et 49 % pour Pôle emploi) et en Centre-Val de Loire (44 % et 51 %), mais davantage en Grand-Est (36 % et 53 %) et Pays de la Loire (35 % et 50 %). Dans les sept autres régions métropolitaines, les conseils régionaux restent les commanditaires principaux.

Toutefois, les formations commandées par les régions étant plus longues que celles commandées par Pôle emploi (5,8 mois en moyenne contre 2,3 mois en 2019), les régions restent le commanditaire majoritaire en termes d'heures de formation (63 %).

En 2019, 60 700 formations ont été commandées par les opérateurs de compétences (Opco) (hors POE collectives⁴⁶), l'État, les stagiaires eux-mêmes ou d'autres commanditaires. Cela représente une baisse de 9 % en 2019 par rapport à 2018.

Cette baisse est fortement portée par les Opco (-80 %) qui succèdent aux Opca cette même année, et dont les modalités de gestion et de financement des formations ont évolué. Les stages autofinancés par les stagiaires eux-mêmes participent également à cette baisse (-21 %).

En parallèle, les POE collectives poursuivent l'évolution positive observée ces dernières années (nombre d'entrées multipliées par trois entre 2015 et 2019).

⁴⁵ Amorcé en 2018 et piloté par le Ministère du travail, le « PIC » consiste en un investissement de 15 milliards sur cinq ans notamment au profit de la formation qualifiante d'un million de jeunes et d'un million de demandeurs d'emploi.

⁴⁶ Les préparations opérationnelles à l'emploi (POE) collectives sont des formations commandées conjointement par Pôle emploi et les Opco.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Nombre de formations suivies par des personnes en recherche d'emploi en 2019 par commanditaire de la formation (1)	État (2)	Régions	Pôle emploi	POEC	Opco	Financement par le stagiaire	Autres (3)	Total
Région d'habitation du stagiaire de la formation								
Auvergne-Rhône-Alpes	1 900	13 500	71 100	3 800	200	3 100	1 700	95 300
Bourgogne-Franche-Comté	700	26 300	12 900	1 200	0	500	900	42 600
Bretagne	1400	36 500	18 600	2 000	100	1000	1300	61 000
Centre-Val de Loire	400	16 800	19 600	1 000	0	300	500	38 700
Corse	100	2 000	1 600	100	0	100	100	4 000
Grand Est	1 900	28 700	44 300	2 800	100	900	4 100	82 900
Hauts-de-France	2 400	62 400	27 600	5 400	100	900	2 400	101 300
Ile-de-France	3 700	44 900	57 600	6 300	700	2 000	2 100	117 200
Normandie	300	24 800	18 400	1 900	100	500	1 000	47 000
Nouvelle Aquitaine	1 700	35 000	34 400	4 600	200	1 300	3 300	80 400
Occitanie	1 800	43 400	40 900	3 200	200	1 000	2 200	92 600
Pays-de-la-Loire (4)	1 400	18 700	27 800	4 100	100	1 300	1 900	55 200
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1000	14 000	45100	2800	200	1200	1200	65 500
Total France métropolitaine	18 700	366 900	419 800	39 400	1 800	14 000	22 800	883 600
Guadeloupe	400	2 600	6 000	100	0	0	0	9 300
Guyane	400	100	2900	100	0	0	0	3 500
La Réunion	600	6 900	11 200	700	0	100	500	20 000
Martinique	500	2 000	6 200	100	0	0	100	8 900
Mayotte	400	1 000	800	0	0	0	0	2 200
Total DROMS	2 300	12 600	27 100	1 000	0	100	800	43 900
Total France entière	21 100	379 500	446 900	40 400	1 900	14 100	23 600	927 400
PART	2%	41%	48%	4%	0%	2%	3%	100%
Total France entière 2018	17 400	346 800	344 000	38 500	9 300	17 800	22 000	795 800
PART 2018	2%	44%	43%	5%	1%	2%	3%	100%
ECART 2018-2019	+ 3 700	+ 32 700	+ 102 900	+ 1 900	- 7 400	- 3 700	+ 1 600	+ 131 600
TAUX DE CROISSANCE 2018-2019	21%	9%	30%	5%	-80%	-21%	7%	17%

(1) Les entrées pour lesquelles la région d'habitation du stagiaire est inconnue n'ont pas été intégrées dans ce tableau.

(2) Les formations en centres de rééducation professionnelle (CRP) sont attribuées aux commandes État lorsqu'elles sont identifiables dans les bases de données, aux Conseils régionaux sinon.

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

(4) En Pays-de-la-Loire, les POEC sont des formations commandées par le Conseil régional et co-financées par Pôle emploi.

Sources : Pôle Emploi, ASP, régions Bretagne, Guyane, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Docapost, Afp, Urssaf, EPA Guadeloupe Formation ; Traitement Dares (Brest).

Champ : France métropolitaine + DROM.

Caractéristiques des personnes en recherche d'emploi entrées en formation en 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019

Les formations s'étalent en moyenne sur un petit peu moins de quatre mois, pour une durée moyenne de 447 heures au total par stage.

Le profil des personnes en recherche d'emploi entrées en formation en 2019 est un peu plus souvent masculin (48 % de femmes), différence stable depuis l'année précédente mais qui se resserre depuis 2015 (la part de femmes était alors de 46 %).

Les stagiaires sont également moins jeunes, 28 % avaient moins de 26 ans en 2018 alors qu'ils ne sont plus que 26 % en 2019. Cette évolution s'observe également sur les années antérieures, les jeunes représentaient plus du tiers des entrées en 2015 (37 %). Elle peut être mise en relation avec la montée en puissance de la Garantie Jeune mise en place par les Missions Locales, ainsi que celle du service civique.

Comme pour les années précédentes, les personnes en recherche d'emploi stagiaires de la formation professionnelle ont été majoritairement rémunérées (95 %), les 5 % restant ont été pris en charge au titre de la protection sociale ou d'un régime de solidarité.

71 % des stagiaires ont bénéficié en 2019 des allocations chômage, d'un complément spécifique lorsque ces allocations chômage s'interrompaient au cours de la formation ou d'une rémunération spécifique de Pôle emploi, soit une proportion équivalente à 2018.

Un quart des stagiaires a perçu la rémunération publique des stagiaires (RPS) en 2019, cette proportion reste également équivalente à 2018.

Caractéristiques des personnes en recherche d'emploi entrées en formation	2015	2016	2017	2018	2019
Sexe					
Hommes	54%	54%	53%	52%	52%
Femmes	46%	46%	47%	48%	48%
Age					
Moins de 26 ans	37%	29%	28%	28%	26%
entre 26 et 45 ans	45%	48%	49%	49%	49%
45 ans et plus	19%	23%	23%	23%	25%
Niveau de diplôme (1)					
Pas de diplôme	31%	30%	28%	27%	26%
CAP-BEP	29%	30%	30%	28%	29%
Bac	23%	23%	23%	24%	22%
Supérieur au bac	17%	18%	18%	21%	23%
Type de rémunération					
Rémunération publique de stage (État ou région)	33%	23%	25%	24%	25%
Assurance chômage et RFPE	57%	69%	67%	70%	71%
<i>dont</i> AREF, RFF	41%	47%	48%	52%	53%
<i>dont</i> RFPE	11%	19%	16%	15%	15%
<i>dont</i> ASP	5%	3%	3%	2%	3%
Protection sociale	9%	5%	6%	4%	3%
Régime de solidarité	1%	2%	3%	2%	2%
Durée de la formation					
Moins de 3 mois	45%	50%	50%	49%	50%
de 3 à 6 mois	27%	25%	26%	27%	26%
6 mois et plus	28%	25%	24%	24%	25%
Durée moyenne de la formation					
En mois	4,5	3,9	4,0	3,9	3,9
En heures	542	478	485	482	447
Total	100%	100%	100%	100%	100%

(1) Rupture de série entre 2017 et 2018 : depuis mai 2018, Pôle emploi met à jour plus régulièrement le niveau de diplômes des demandeurs d'emploi. Celui-ci est donc plus élevé à partir de 2018.

Sources : Pôle Emploi, ASP, régions Bretagne, Guyane, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Docapost, Afpa, Urssaf, EPA Guadeloupe Formation ; Traitement Dares (Brest).

Champ : France métropolitaine + DOM.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

1.5.2. Les prestations et les publics : données 2019*1.5.2.1. Les actions de formation*

- Les actions des Conseils régionaux**

En 2019, les Conseils régionaux ont commandé 379 500 formations. Pour 224 600, d'entre elles, les stagiaires ont été rémunérés (ou pris en charge au titre de la protection sociale) par ces mêmes Conseils régionaux. Plus précisément, 93 % de ces rémunérations relèvent de la rémunération publique des stagiaires (RPS) versée par les régions (rémunération Livre III) et 7 % sont pris en charge dans le cadre de la protection sociale. Les stagiaires restant étant rémunérés majoritairement par Pôle emploi.

Pour les personnes en recherche d'emploi ayant travaillé au moins six mois, cette rémunération forfaitaire s'établit en général à 652 euros mensuels. Les primo chercheurs d'emploi perçoivent une rémunération d'un montant inférieur (entre 130 et 401 euros selon leur âge). Les personnes en recherche d'emploi qui bénéficient d'une allocation de minimum social (revenu de solidarité active, allocation aux adultes handicapés...) peuvent soit la conserver, soit bénéficier de la RPS.

**Formations commandées et rémunérées (ou avec prise en charge de la protection sociale)
par les Conseils régionaux en 2019**

TOTAL des entrées en formation commandées par les régions en 2019 (1)	2019				
	Effectif	Rémunération publique de stage versée par les régions		Prise en charge de la protection sociale par les régions	
		Effectif	Effectif	% ligne	Effectif
Auvergne-Rhône-Alpes	7 200	6 400	89,2	800	10,8
Bourgogne-Franche-Comté	18 500	17 600	95,2	900	4,8
Bretagne	24 900	24 900	99,9	20	0,1
Centre-Val de Loire	10 100	9 700	95,7	400	4,3
Corse	900	900	99,8	2	0,2
Grand Est	14 400	12 300	85,4	2 100	14,6
Hauts-de-France	39 400	39 000	98,9	400	1,1
Ile-de-France	23 900	22 400	94,0	1 400	6,0
Normandie	14 800	12 900	87,0	1 900	13,0
Nouvelle Aquitaine	18 000	15 800	87,8	2 200	12,2
Occitanie	22 700	21 800	96,3	900	3,7
Pays-de-la-Loire (2)	11 300	7 300	64,7	4 000	35,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7 400	7 000	94,4	400	5,6
FRANCE MÉTROPOLITAINE	213 500	198 100	92,8	15 500	7,2
Guadeloupe	2 400	2 349	100,0	1	0,0
Guyane	100	100	100,0	-	-
La Réunion	5 800	5 300	90,8	500	9,2
Martinique	1 900	1 945	100,0	-	-
Mayotte	900	900	99,8	2	0,2
DROMS	11 100	10 600	95,1	500	4,9
FRANCE ENTIÈRE (3)	224 600	208 600	92,9	16 000	7,1

(1) Les formations en centres de rééducation professionnelle (CRP) sont attribués aux commandes État lorsqu'ils sont identifiables dans les bases de données, aux Conseils régionaux sinon.

(2) En Pays-de-la-Loire, les POEC sont des formations commandées par le Conseil régional et co-financées par Pôle emploi.

(3) Les entrées pour lesquelles la région d'habitation du stagiaire est inconnue n'ont pas été intégrées dans ce tableau.

Sources : Pôle Emploi, ASP, régions Bretagne, Guyane, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Docapost, Afp, Urssaf, EPA Guadeloupe Formation ; Traitement Dares (Brest).

Champ : France métropolitaine + DROM.

1.5.2.2. Les actions de Pôle emploi

- 1) Principaux éléments de contexte : loi du 5 septembre 2018, convention tripartite État-Unédic-Pôle emploi pour la période 2019-2022, plans gouvernementaux en 2018 avec le Plan d'amorçage du PIC et en 2019 avec le lancement du PIC et des PRIC.
- 2) Chiffres clés : 846 127 entrées en formation de demandeurs d'emploi en 2019 (cf. tableau 2, soit une augmentation de 17% par rapport à 2018) dont 487 565 financées par Pôle emploi (cf. tableau 1), en hausse de 26% par rapport à 2018.
- 3) Évolutions notables : 1- évolution du rôle de Pôle emploi dans les modalités de mobilisation du CPF par les demandeurs d'emploi suite au lancement de Mon Compte Formation en novembre 2019 ; 2- transformation qualitative des achats de formation collective de Pôle emploi avec le lancement des nouveaux marchés d'actions de formations conventionnées (AFC) fin 2019 et la refonte des modalités pédagogiques attendues des titulaires ; 3- contribution de la plupart des directions régionales Pôle emploi aux PRIC auprès des conseils régionaux (délégation de budgets et d'une partie des entrées supplémentaires en formation associées), avec un portage du PRIC à 100% par les directions régionales Pôle emploi de Provence Alpes Côte d'Azur et Auvergne Rhône-Alpes, en lien avec la DIRECCTE ; 4- portage de plusieurs dispositifs du PIC par la direction générale de Pôle emploi (subvention État : POEC et appels à projet auprès des OPCO ; évaluations Cléa ; POEI en compensation de l'arrêt des co-financements des OPCO ; marché national formations 100% à distance) ; 5- simplification de l'accès des bénéficiaires aux aides et rémunération facilitant le développement des compétences (dématérialisation de la demande d'aides à la formation avant embauche pour les entreprises ; automatisation de l'accès à la rémunération de formation Pôle emploi).

Pôle emploi poursuit ses actions de simplification et de dématérialisation, pour accompagner la montée en puissance des entrées en formation, faciliter le développement des compétences des publics visés par le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) et tenir compte des transformations de l'écosystème de la formation professionnelle, apportées par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

D'une part, la convention tripartite État-Unédic-Pôle emploi 2019-2022 donne notamment pour mission à Pôle emploi de développer les compétences et les qualifications des demandeurs d'emploi à travers des formations plus pertinentes, plus personnalisées, plus lisibles et plus rapidement accessibles. A ce titre, Pôle emploi mobilise l'ensemble des dispositifs de formation disponibles à destination des demandeurs d'emploi, au cours du conseil en évolution professionnelle et quel que soit le financeur. L'opérateur prend également en charge des aides individuelles à la formation et dispose d'actions de formation conventionnées à travers ses marchés lorsque la Région l'y autorise. À titre d'illustration, la convention de mandat conclue entre l'État et Pôle emploi en octobre 2019 a pour objet de confier à Pôle emploi l'exécution d'une partie du marché national d'achat d'actions de formation entièrement à distance au bénéfice des demandeurs d'emploi. Pôle emploi contribue également aux travaux conduits par les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF), participe à l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications, et programme des actions de formation professionnelle en articulation avec les partenaires territoriaux (Conseil régional, OPCO, branches professionnelles,...).

D'autre part, l'évolution du CPF par la loi du 5 septembre 2018 a conduit Pôle emploi à renforcer sa collaboration auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations afin d'assurer aux demandeurs d'emploi la mobilisation simple de leurs droits CPF. Dès le 21 novembre 2019, le titulaire d'un compte professionnel de formation peut directement mobiliser ses droits, alors monétisés, depuis le nouveau service Mon Compte Formation. Pôle emploi a arrêté le service dématérialisé similaire qu'il avait mis en place en 2017 et accompagne les demandeurs d'emploi dans l'utilisation de Mon Compte Formation. Pôle emploi est la première institution à s'interfacer avec la Caisse des Dépôts et Consignations pour proposer au demandeur d'emploi un service totalement intégré, qui lui permet de mobiliser ses droits CPF et de demander un abondement à Pôle emploi.

Enfin, la mobilisation de Pôle emploi s'illustre tout particulièrement dans la mise en œuvre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), par exemple pour garantir l'accès aux évaluations CléA et aux formations 100% à distance aux demandeurs d'emploi qui en ont besoin, en coordination avec les acteurs de la formation professionnelle et en particulier les Conseils Régionaux, et dans la réalisation des pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC).

La réponse personnalisée de Pôle emploi aux besoins de développement de compétences des demandeurs d'emploi s'organise en trois services basés sur le diagnostic des besoins du demandeur d'emploi, son orientation vers la formation la plus adaptée en termes de contenu, d'objectifs (certifiant, professionnalisant) et de dispositif pour la prise en charge financière le cas échéant, le montage administratif et financier de son inscription :

- 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. Le conseiller mobilise diverses prestations utiles pour accompagner le demandeur d'emploi dans l'élaboration de son projet de formation (atelier formation, activ'projet, valoriser son image professionnelle) ;
- Pôle emploi veille à informer et orienter le demandeur d'emploi sur les actions de formations disponibles correspondant à son besoin de développement des compétences, et à lui en faciliter l'accès. L'opérateur met à disposition le catalogue de formations centralisé par le réseau Carif-Oref sur son site Internet (www.pole-emploi.fr) et permet aux demandeurs d'emploi intéressés par une formation de « pré-réserver » une place directement en ligne (lorsque l'organisme de formation le permet) et/ou avec l'appui d'un conseiller. Pôle emploi propose l'ensemble des formations conventionnées proposées sur le territoire accessibles aux demandeurs d'emploi, quel qu'en soit le financeur (Pôle emploi, Conseil régional, OPCO,...). Pôle emploi attribue par ailleurs de nombreuses aides individuelles à la formation (circuit dématérialisé depuis 2017) pour des formations nécessaires au développement de compétences du demandeur d'emploi et non conventionnées dans le cadre d'un marché. Il est spécifiquement en charge du marché national formations 100% à distance, financé par le PIC et lancé par l'État, qui propose environ 150 formations avec un appui pédagogique à distance adapté aux besoins des demandeurs d'emploi. Ce marché a été lancé avec un mois d'avance, le 25 mars 2020, pour accompagner la crise sanitaire et permettre une continuité d'accès à la formation pour les demandeurs d'emploi. Environ 5 000 demandeurs d'emploi ont été inscrits à l'une de ces formations en deux mois et demi, soit le volume prévisionnel initialement escompté pour toute l'année 2020. Devant le succès de ce marché, le nombre de places mises à disposition des demandeurs d'emploi pour 2020 est augmenté.
- Pôle emploi contribue à la diversification de l'offre de formation mise à disposition des demandeurs d'emploi dans les territoires, en achetant ou finançant lui-même des parcours de formation : en priorité, l'opérateur achète ou finance 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 fortes. Son action au sein du PIC le conduit à élargir son champ d'intervention pour acheter des formations qualifiantes et de remises à niveau, au bénéfice des publics peu ou pas qualifiés et en coordination avec les orientations des conseils régionaux. Dans ce contexte également, Pôle emploi a dématérialisé la demande d'aide de formation préalable au recrutement (AFPR) et la demande de préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) pour permettre aux PME/PMI de déposer directement sur internet depuis leur espace personnel une demande d'aide à la formation pour adapter les compétences d'un demandeur d'emploi avant son embauche.

Enfin, Pôle emploi facilite l'investissement des demandeurs d'emploi dans les parcours de formation dont ils ont besoin en versant une rémunération pendant la formation : versement de l'ARE-Formation pour le compte de l'Unédic, versement sur le budget d'intervention de Pôle emploi (section III) de la rémunération de fin de formation (RFF) ou de la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE) aux demandeurs d'emploi éligibles.

Encadré : Le marché public rénové de formation lancé fin 2019 (actions de formation conventionnées – AFC)

De nouveaux marchés d'Actions de Formation Conventionnées (AFC), approuvés par le Conseil d'administration de Pôle emploi de novembre 2018, ont été lancés en 2019 pour répondre notamment aux attendus du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) et permettre aux directions régionales de Pôle emploi ayant délégation des Régions pour les Pactes régionaux d'acheter des parcours de formations qualifiants adaptés aux demandeurs d'emploi éloignés de la formation et ayant besoin de remise à niveau, soutien pédagogique et coaching intégrés le cas échéant.

Le lancement de ces nouveaux marchés a débuté en décembre 2018 avec une attribution des marchés à partir de juin 2019 et des premières sessions de formation en septembre 2019. Ces nouveaux marchés, lancés par les directions régionales Pôle emploi lorsque la région les y autorise, portent des améliorations qualitatives significatives en termes d'individualisation et de modularisation (blocs de compétences). Pour illustration, une formation « commis de cuisine » peut durer 300 heures pour un demandeur d'emploi qui a besoin uniquement des séquences techniques, et jusqu'à 507 heures pour un demandeur d'emploi qui a besoin de remise à niveau préalable pour y accéder, de soutien pédagogique et de coaching pour réussir. Le marché a apporté en outre une souplesse inédite pour garantir le démarrage rapide de sessions de formations liées à des métiers en tension et parfois peu attractifs, en proposant un modèle équilibré innovant aux organismes de formation : le démarrage de la session est possible dès 6 stagiaires avec un coût horaire majoré par rapport au coût horaire de la session avec 10 stagiaires.

Ces formations sont ouvertes également aux jeunes visés par le PIC, sans qualification et non-inscrits comme demandeurs d'emploi, lorsque Pôle emploi les finance avec du budget Pacte délégué par le conseil régional. Leur mobilisation se fait alors en articulation étroite avec le réseau des missions locales.

Les actions de formation conventionnées (AFC) du marché public 2019 – telles que définies dans la loi du 5 septembre 2018 (notion de parcours) - sont proposées par Pôle emploi pour satisfaire des besoins en qualification, en ciblant en priorité et en lien avec les Conseils Régionaux, les métiers qui recrutent sur un territoire à court et moyen terme. Elles couvrent une diversité de domaines et de secteurs et sont également adaptées aux besoins de formation volumétriques de demandeurs d'emploi non visés par le PIC.

En lien avec les objectifs de qualification visés par le Plan d'Investissement dans les Compétences, l'action de formation conventionnée peut être :

- Qualifiante : elle permet d'obtenir une qualification reconnue par une convention collective de branche ou toute certification, c'est-à-dire un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un bloc de compétences ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique rénovés par France Compétences ;
- Professionnalisante : elle permet l'acquisition d'éléments manquants (par exemple formation multithématique sans passage d'examen à l'issue) pour accéder à un emploi précis ;
- Pré-qualifiante : elle permet aux publics ne pouvant accéder directement à une formation certifiante, d'acquérir les compétences complémentaires nécessaires (action préparatoire à une formation certifiante ou à une entrée en contrat de professionnalisation par exemple).

Les nouveaux marchés publics des formations Pôle emploi lancés en 2019 ont une durée totale possible de 4 ans. Ils sont adaptables à l'évolution des besoins liés par exemple aux impacts de la crise sanitaire (nouveaux contenus de formation et/ou volumétries estimatives actualisées) comme aux pratiques pédagogiques émergentes (action de formation en situation de travail – AFEST –, formation mixe présentiel et à distance). Pour les formations de plus de 300h, la période d'immersion en entreprise est obligatoire. De même, le coaching et l'appui à la recherche d'emploi doivent être systématiquement proposés par l'organisme de formation.

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Tableau 1 : Formations financées par Pôle emploi

	2015		2016		2017		2018		2019	
	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%
Nombre d'entrées en formation financées par Pôle emploi (1)										
TOTAL	242 203		525 136		366 298		386 539		487 565	
AFPR	31 659	13,1%	45 841	8,7%	46 851	12,8%	51 584	13,3%	56 050	11,5%
POE individuelle	19 729	8,1%	27 872	5,3%	32 080	8,8%	31 420	8,1%	28 688	5,9%
POE collective	15 277	6,3%	23 213	4,4%	28 370	7,7%	42 463	11,0%	40 444	8,3%
AFC	56 001	23,1%	157 812	30,1%	97 153	26,5%	78 326	20,3%	91 952	18,9%
AIF	119 537	49,4%	270 398	51,5%	161 844	44,2%	182 746	47,3%	270 431	55,5%
Durée moyenne de formation										
AFPR	262 h		257 h		250 h		262 h		273 h	
POE individuelle	239 h		235 h		239 h		264 h		276 h	
POE collective	314 h		310 h		322 h		340 h		354 h	
AFC	335 h		375 h		340 h		373 h		381 h	
AIF	203 h		231 h		159 h		157 h		191 h	
Aide à la mobilité										
Nombre de bénéficiaires	44 549		73 772		48 999		45 836		49 381	
Coût global (en K€)	44 034		57 170		53 997		37 066		46 395	
Coût moyen par bénéficiaire (en €)	988		775		1102		809		940	
Rémunération Forfaitaire (RFPE)										
Nombre de bénéficiaires *	82 627		179 931		136 360		122 337		135 796	
Coût global (en K€)	134 676		234 596		246 903		163 347		226 770	
Coût moyen par bénéficiaire (en €)	1630		1304		1811		1335		1670	
Coût de formation (en K€) (2)										
AFPR	29 320		45 455		41 466		45 298		61 310	
Subventions	14 201		17 464		23 009		108 100		171 470	
POE individuelle	29 153		43 048		48 913		53 091		64 829	
AFC	135 330		305 864		216 782		196 094		247 276	
AIF	175 402		387 302		313 309		202 678		375 657	
Catégories d'organismes assurant les formations (en %)										
AFPA	13 454	5,6%	34 872	6,6%	23 936	6,5%	16 283	4,5%	15 910	3,3%
Organismes de formation	2 538	1,0%	6 868	1,3%	3 953	1,1%	3 125	0,9%	4 610	0,9%
Education nationale (hors CNAM)	11 443	4,7%	32 809	6,2%	16 389	4,5%	15 824	4,3%	23 237	4,8%
Associations	37 074	15,3%	93 483	17,8%	59 274	16,2%	53 861	14,7%	77 734	15,9%
Autres (3)	177 694	73%	357 104	68%	262 746	71,7%	276 621	75,6%	366 074	75,1%
Objectifs de formation (en %)										
Qualification	0	0,0%	5	0,0%	8	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Certification	79 786	32,9%	202 776	38,6%	119 461	32,6%	115 168	29,8%	160 215	32,9%
Professionalisation	41 458	17,1%	93 544	17,8%	57 415	15,7%	65 758	17,0%	101 467	20,8%
Préparation à la certification	8 581	3,5%	17 525	3,3%	9 576	2,6%	9 758	2,5%	11 288	2,3%
Création d'entreprise	20 541	8,5%	32 806	6,2%	30 095	8,2%	30 614	7,9%	25 835	5,3%
Remise à niveau	10 664	4,4%	37 707	7,2%	21 188	5,8%	21 803	5,6%	28 192	5,8%
Mobilisation, aide à la définition d'un projet professionnel	7 057	2,9%	15 611	3,0%	9 554	2,6%	9 806	2,5%	11 705	2,4%
Perfectionnement, élargissement des compétences	22 694	9,4%	50 536	9,6%	31 939	8,7%	36 399	9,4%	51 948	10,7%
Adaptation poste de travail (AFPR / POE I)	51 388	21,2%	73 713	14,0%	78 931	21,5%	83 004	21,5%	84 738	17,4%
Autres	34	0,0%	913	0,2%	8 131	2,2%	14 229	3,7%	12 177	2,5%

* Résultats 2019 provisoires

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

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

(3) La catégorie d'organisme de formation "Autres" comprend majoritairement les items "Divers types de sociétés (SA, SARL, ETC...)" et "Autres statuts de droit privé", ainsi que des organismes dont la catégorie n'est pas renseignée

Source : Pôle emploi

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

	2015		2016		2017		2018		2019	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Nombre DEFM (source STMT)	6 612 681		6 674 138		6 710 941		6 630 320		6 471 720	
<i>dont indemnisés</i>	3 300 105	50%	3 440 807	52%	3 410 755	51%	3 427 900	52%	3 342 400	52%
AGEFIPH	4 849	1%	6 091	1%	7 781	1%	9 309	1%	9 589	1%
Financement Bénéficiaire	19 978	4%	18 739	2%	20 278	3%	21 356	3%	17 419	2%
Etat / Ministères / Collectivités territoriales	5 092	1%	6 367	1%	6 970	1%	4 163	1%	4 297	1%
AIF	119 537	23%	270 398	30%	161 844	23%	182 746	25%	270 431	32%
Financement Pôle emploi (dont AIF)	242 203	47%	525 136	59%	366 298	52%	386 539	53%	487 565	58%
OPCA	20 470	4%	15 495	2%	11 638	2%	9 348	1%	1 858	0%
Conseil Régional	138 643	27%	276 119	31%	256 617	36%	264 051	36%	295 546	35%
Autres	8 448	2%	14 284	2%	13 098	2%	11 586	2%	11 205	1%
Financier non connu*	79 113		27 306	3%	21 392	3%	18 648	3%	18 648	2%
Total des entrées en formation	518 796		889 537		704 072		725 000		846 127	

* Financier non connu : correspond aux entrées en formation non tracées dans le SI Pôle emploi par une AES (attestation d'entrée en formation), mais identifiées à partir du changement de catégorie du demandeur d'emploi.

Source : Pôle emploi

1.5.2.3. La rémunération pendant la formation

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

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

Depuis la convention d'assurance chômage de 2001, les demandeurs d'emploi indemnisés qui entreprennent une action de formation validée par l'ANPE, aujourd'hui par Pôle emploi, bénéficient du maintien de leur allocation durant cette formation. Ce principe a été reconduit dans les conventions d'assurance chômage successives, puis dans le décret du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage. Ainsi, en application de l'article 4 de l'annexe A au décret du 26 juillet 2019, les demandeurs d'emploi qui accomplissent, soit une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), soit une action de formation non inscrite dans ledit projet mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation, continuent à percevoir leur allocation d'assurance chômage. Cette allocation est alors dénommée « aide au retour à l'emploi-formation » (AREF). L'AREF est versée dans la limite de la durée des droits ouverts au titre de l'ARE.

Au 31 décembre 2019, le nombre de bénéficiaires de l'AREF était de 101 200, soit 3,3% des demandeurs d'emploi indemnisés (contre respectivement 92 700 et 3% au 31 décembre 2018). Le montant des prestations versées en 2019 s'élève à 1,375 milliard d'euros (contre 1,228 milliard d'euros en 2018).

L'allocation de solidarité spécifique-formation (ASS-F)

L'allocation de solidarité spécifique est versée sous certaines conditions aux demandeurs d'emploi à l'épuisement de leurs droits à l'allocation d'assurance chômage ou à l'AREF. Le versement de l'allocation de solidarité spécifique est maintenu pour le demandeur d'emploi qui suit une action de formation non rémunérée, quelle que soit sa durée, dès lors que la participation à une telle action est constitutive d'une démarche active de recherche d'emploi. Cette allocation est alors dénommée « allocation de solidarité spécifique - formation » (ASS-F).

Au 31 décembre 2019, le nombre de bénéficiaires de l'ASS – F était de 2 900 (contre 2 800 au 31 décembre 2018). Le montant des prestations versées par Pôle emploi en 2019 s'élève à 21,5 M€ (contre 20,7 M€ en 2018).

- **La rémunération de fin de formation**

En 2011, le Gouvernement et le FPSPP ont décidé de créer un nouveau dispositif, **la rémunération de fin de formation (R2F)**, destiné à assurer un revenu de remplacement aux demandeurs d'emploi suivant une formation dont la durée excède celle de leurs droits à indemnisation au titre de l'assurance chômage. Cette aide est attribuée selon certaines conditions (la formation doit être qualifiante et concerner un métier en tension). Le montant attribué dans le cadre de la R2F est égal au dernier montant journalier de l'ARE formation (AREF) perçu par l'intéressé à la date d'expiration de ses droits à cette allocation et dans la limite de 652,02 € par mois.

Jusqu'en 2018, cette allocation était financée par l'État et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et versée par Pôle emploi. En 2019, la prise en charge du dispositif est assurée en totalité par l'État compte tenu de la suppression du FPSPP portée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. À compter de 2020, le financement est assuré par Pôle emploi.

En 2019, les effectifs des bénéficiaires de la R2F calculés par Pôle Emploi se sont élevés à 20 384.

Les montants des prestations versées de 2016 à 2019 sont les suivants :

En millions d'euros	2016	2017	2018	2019
R2F coût total	207	205,9	172,9	160
R2F dont coût Etat	107	103	88,9	160

Le montant 2019 inclut un financement du PIC à hauteur de 30 M€.

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

Il existe le Régime public de rémunération des demandeurs d'emploi en formation (RFPE) qui permet à des chômeurs non-indemnisés mais inscrits à Pôle Emploi de percevoir une rémunération versée par Pôle Emploi pendant une formation. La condition principale est que la formation doit être conventionnée par Pôle Emploi (dans le cadre d'une AIF, une POE, une AFPR ou une AFC).

Il existe également une rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (RPS) versée par la Région.

Pour bénéficier de la rémunération du RPS, la formation doit être agréée par les Conseils régionaux (président du Conseil Régional). L'agrément constitue la procédure unique d'ouverture du droit à rémunération. L'aide est versée par l'ASP (Agence de Services et de Paiements).

Le RPS est exclusif du bénéfice de l'assurance chômage et concerne donc les demandeurs d'emploi non indemnisés et les bénéficiaires du régime de solidarité. La couverture sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) est attachée à l'agrément. Les dispositions de l'article L.6342-3 du code du travail prévoient la prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour les stagiaires non rémunérés. Par ailleurs, il est prévu la prise en charge des frais de transport et (ou) d'hébergement.

Les montants des rémunérations sont fixés par décret, la dernière revalorisation a été effectuée au 1^{er} janvier 2003. Le nombre de barèmes forfaitaires a été réduit et le barème qui concerne le plus grand nombre de stagiaires est passé de 637,74 euros à 652,02 euros (cf. tableau détaillé infra).

SITUATION DU STAGIAIRE	BAREME MENSUEL EN EUROS (STAGE A TEMPS PLEIN)
Primo demandeur d'emploi	130,34
16/17 ans	310,39
18/20 ans	339,35
21/25 ans	401,09
26 ans et +	
Travailleur privé d'emploi justifiant d'au moins 6 mois d'activité salariée sur une période de 12 mois	652,02
Mère de famille ayant eu trois enfants au moins	652,02
Femme divorcée, veuve, séparée judiciairement depuis moins de 3 ans	652,02
Personne assurant seule la charge d'au moins un enfant - Femme seule en état de grossesse	652,02
Personne reconnue travailleur handicapé	652,02
Personne reconnue travailleur handicapé et justifiant d'au moins 6 mois d'activité salariée sur une période de 12 mois	Rémunération calculée sur une moyenne des salaires perçus lors des 6 derniers mois d'activité. Plancher : 644,17 - Plafond 1932,52
Travailleur non salarié justifiant de cette qualité à l'entrée en stage et de l'exercice d'une activité salariée ou non salariée d'une durée de douze mois dont six mois consécutifs dans les trois ans qui précèdent l'entrée en stage	708,59

1.6. Les publics spécifiques

1.6.1. Les interventions en faveur des handicapés

Avec la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le Gouvernement a engagé des transformations structurelles de la politique de la formation professionnelle et de la politique de l'emploi des personnes handicapées afin d'accompagner la montée en compétences des personnes les plus éloignées du marché du travail et parmi elles, les personnes en situation de handicap. Les principales mesures portent sur la rénovation du dispositif et de la gouvernance du conseil en évolution professionnelle, la majoration de l'alimentation du compte personnel de formation pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, l'encadrement des actions de formation en situation de travail, la

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

généralisation des référents handicap dans les CFA et dans les entreprises, la création d'une prépa apprentissage et plus généralement la réforme de l'apprentissage.

Le gouvernement a également investi dans les compétences à travers le plan d'investissement dans les compétences doté de 13,8 mds d'euros, dont les différents programmes visent à prendre en compte les publics peu ou pas qualifiés et les plus éloignés du marché du travail à travers la transformation de la commande publique des conseils régionaux via les pactes régionaux d'investissement dans les compétences, la modification des achats de Pôle emploi (en partant des situations où les collectivités n'ont pas souhaité s'engager avec l'État en ARA et en PACA), des programmes généraux, soit des appels à projets nationaux, soit des programmes spécifiques (notamment dans les entreprises adaptées).

Il s'ensuit qu'en 2017, l'État n'a plus financé que 333 actions de formation pour les personnes handicapées. La baisse pour l'État doit être mise en regard avec l'augmentation de l'intervention des régions.

En 2017, les Conseils régionaux ont formé 27 287 stagiaires et ont mobilisé un budget de 250,3 M€, soit une hausse de 7 % par rapport à 2016.

Enfin, en 2019, l'Agefiph et le Fiphfp ont financé 45 498 actions de formation pour les travailleurs handicapés et les demandeurs d'emploi en situation de handicap (contrats d'alternance primés compris, hors actions cofinancées avec l'État ou les conseils régionaux) contre 50 329 en 2018 (soit une baisse légère annuelle de 9,6 %) pour un budget de 88,4 M€ (- 12,8 % par rapport à 2018).

Le plan stratégique de l'Agefiph, engagé depuis 2018, marque un repositionnement des actions de l'Agefiph sur la sécurisation des parcours et des transitions professionnelles, la compensation du handicap en formation, la préparation des publics en amont de l'entrée en formation dans le droit commun.

Les actions sont dorénavant recentrées au regard de la réforme de la formation professionnelle et du dynamique inclusive qui irrigue tous les champs des politiques publiques. Cela suppose un engagement prioritaire du droit commun sur le champ de la compensation du handicap en formation et l'accessibilité de l'appareil formatif.

L'entrée en application conjointes des réformes sur l'emploi/formation ont ralenti le flux de mobilisation de l'offre de formation en retrait par rapport à 2018. De fait, les engagements prévisionnels envisagés par l'Agefiph n'ont pas été atteints au titre du budget 2019. Cela induit une baisse du nombre d'entrées en formation, accompagnée d'une baisse des financements constatés en fin d'année. En revanche, la part des bénéficiaires de l'obligation dans le droit commun reste stable, voire en augmentation selon certaines régions.

La baisse des entrées des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est constante depuis 2016. Cela s'explique en partie par la création de nouvelles sections en apprentissage dans les plus hauts niveaux de qualification moins favorable à nos publics davantage orientés vers les formations de niveau IV, V infra V et les métiers les moins porteurs.

Données formation des publics spécifiques

	2017			2018			2019			Taux d'évolution 2018-2019 (%)						
	Actions de formation*	Budget engagé (M€)			Actions de formation*	Budget engagé (M€)			Actions*	Budget engagé (M€)						
		Agefiph	Fiphfp	Total		Agefiph	Fiphfp	Total		Agefiph	FIPHFP	Total				
Demandeurs d'emploi	46 433	94,2	6,8	101,0	45 719	87,4	3,2	90,6	41 834	78,9	1,0	79,9	-8%	-10%	-68%	-12%
Salariés	4 274	10	0,2	10,2	4 610	10,5	0,2	10,7	3 665	8,2	0,2	8,4	-21%	-21%	1%	-21%
TOTAL	50 707	104,2	7,0	111,2	50 329	97,9	3,4	101,3	45 498	87,2	1,2	88,4	-10%	-11%	-64%	-13%
- dont contrats prof. primés	2 444	10,5			2 396	8,6			1 648	4,0			-31%	-53%		
- dont contrat app. primés	2 467	12,8			2 567	7,9			2 401	4,3			-6,5%	-45,8%		

Sources : Agefiph

* bénéficiaires

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 est animé en 2020 par Centre Inffo, et la structuration au plan régional de services d'information, de conseil et d'orientation.

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 a créé le service public régional de l'orientation (SPRO), dont le pilotage est partagé entre l'État et la Région, avec pour ambition de permettre de répondre à certains points faibles du SPO, tels que le manque de coordination entre les différents opérateurs. Depuis, l'État définit au niveau national la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur. La Région, quant à elle, coordonne sur son territoire l'action des organismes participant au service public régional de l'orientation, notamment les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (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.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a cependant redéfini les compétences attribuées à l'État et aux Régions en matière d'orientation. L'État se voit attribuer une nouvelle compétence en matière d'accompagnement des élèves, étudiants et apprentis pour trouver leur voie de formation et la Région organise des actions d'information sur les métiers et les formations au niveau régional, national et européen, ainsi que sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle femme-homme. Ces actions d'information sont à destination des élèves et des étudiants. S'agissant du CEP, la loi confie à France compétences le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle au niveau national. Par ailleurs, une partie des missions exercées par les délégations régionales de l'ONISEP (DRONISEP) sont transférées aux régions. Enfin, des périodes d'observation en milieu professionnel peuvent être organisées à des fins d'orientation professionnelle, pour les étudiants de l'enseignement supérieur.

Le décret du 21 mars 2019 relatif aux nouvelles compétences des régions a précisé leur responsabilité en terme d'organisation des actions d'information sur les métiers et les formations. Puis le cadre national de référence entre l'État et les régions a été signé le 28 mai 2019. À ce jour trois régions ont signé une convention avec le rectorat et plusieurs régions ont créé des agences de l'orientation qui ont développé des plateformes web à destination de tous les publics.

2.1.2. Les services délivrés dans le cadre du service public régional de l'orientation

Le service public régional de l'orientation a pour objectif d'organiser une offre de services qui réponde à la diversité des attentes et des besoins des publics et qui tienne compte de l'évolution de leurs comportements, des usages ainsi que de l'évolution du contexte économique et social aux niveaux, national et régional. Il prend en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers, notamment dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Il garantit à toute personne :

- un accueil en proximité et de qualité ;
- une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération ;
- et l'accès à des services de conseil et d'orientation de qualité et organisés en réseaux.

Les acteurs de l'orientation sont notamment :

- les institutions qui interviennent dans l'orientation des jeunes, qu'ils soient élèves, étudiants ou jeunes actifs : les CIO / SCUJO, les CIDJ, les missions locales et autres structures susceptibles de s'adresser aux jeunes actifs (les organismes consulaires, l'APEC...)
- les institutions en charge de l'orientation des demandeurs d'emploi : l'acteur privilégié reste Pôle emploi (ainsi que les structures avec lesquelles il a une convention de partenariat renforcé, notamment les Cap emploi et les Missions locales).
- les institutions en charge de l'orientation des actifs occupés : l'APEC, par exemple.

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

Traduit à l'article 22 de la loi du 5 mars 2014, le conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc.

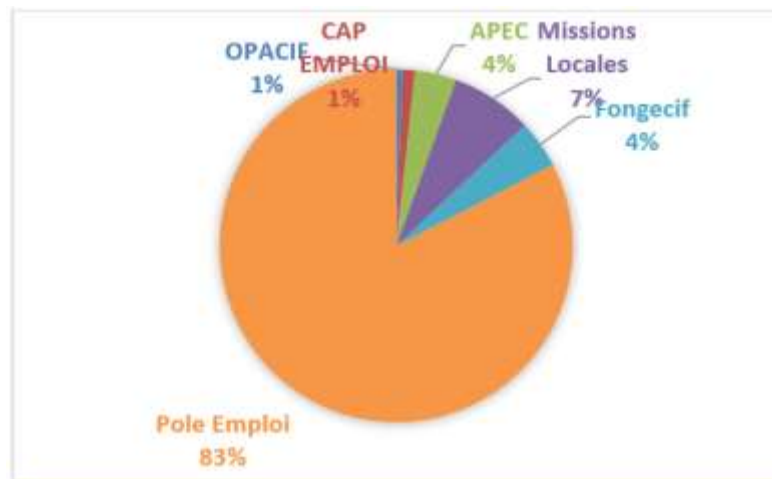
La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a permis de renforcer le conseil en évolution professionnelle, notamment des actifs occupés, en lui conférant un financement dédié. La mise en place d'un marché public par France compétences dans les territoires a permis de sélectionner dans chaque région, un opérateur chargé du conseil en évolution professionnelle des actifs occupés hors agents publics, et ainsi assurer un maillage territorial plus fin en lien avec les entreprises. Ces opérateurs ont été désignés après avis du bureau des Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP). Les opérateurs sélectionnés assurent leur activité depuis le 1er janvier 2020. Cette nouveauté modifie le paysage des opérateurs en charge du CEP. Jusqu'alors et depuis la création du dispositif en 2014, les opérateurs de droit étaient Pôle emploi, les Cap emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales et les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation. Désormais, seuls Pôle emploi, les missions locales, l'APEC et les Cap emploi seront opérateurs de droit du CEP désignés par la loi. S'ajoutent à ces opérateurs, les opérateurs qui ont été choisis par France compétences afin de délivrer le CEP exclusivement aux actifs occupés hors agents publics. En 2019, les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation ont continué par conséquent à délivrer le conseil en évolution professionnelle.

Le nouveau cahier des charges national du conseil en évolution professionnelle publié par arrêté du 29 mars 2019 présente l'offre de services du CEP, les principes, les modalités de délivrance et de suivi du conseil en évolution professionnelle. Ce cahier des charges est commun à tous les opérateurs du CEP, y compris ceux qui assureront le CEP pour les actifs occupés hors agents publics. Comme proposé par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de février 2018, le premier niveau du CEP a été renforcé par rapport à l'ancien cahier des charges national du CEP qui avait été publié par arrêté de juillet 2014. **Le cahier des charges de juillet 2014 prévoyait un premier niveau de conseil nommé « accueil individualisé » et particulièrement centré sur la délivrance d'informations. Le nouveau cahier des charges prévoit que le niveau 1 du CEP permet au bénéficiaire de procéder à un premier niveau d'analyse de sa situation et de sa demande, de décider de la poursuite éventuelle de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.** Par ailleurs, les niveaux 2 et 3 du cahier des charges de 2014 ont été fusionnés en un seul niveau de conseil : l'accompagnement personnalisé. Il permet au bénéficiaire de continuer à recevoir une information individualisée, de clarifier sa demande et son besoin, et d'être accompagné et soutenu dans la formalisation et la mise en œuvre de son projet.

Le nombre de personnes accompagnées par un CEP sur les niveaux 2 et 3 s'est réparti ces dernières années de la manière suivante :

Année	Nombre de bénéficiaires entrés en CEP depuis le début de l'année
2015	55 053
2016	2 610 582
2017	2 063 706
2018	1 893 146
2019	2 002 260
De janvier 2020 à juillet 2020	1 017 263

Répartition des CEP par opérateur, entre 2015 et 2019 :



La grande majorité des CEP ont été effectués auprès de Pôle emploi.

2.1.3. Les structures référentes en matière d'information (Centre INFFO, CARIF-OREF)

Centre Inffo est un opérateur du ministère du travail, qui a été créé par le décret n° 76-203 du 1er mars 1976, sous la forme d'une association loi 1901 à but non lucratif. Le budget 2020 s'établit sur la base de 68.93 ETPT, dont des spécialistes du droit, de la documentation, du marché et des pratiques de formation et des journalistes et professionnels de l'édition et de la publication.

Aux termes du décret n° 2003-479 du 4 juin 2003, Centre Inffo constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle. Il élabore, capitalise et diffuse l'information et la documentation d'intérêt national, plus particulièrement, aux pouvoirs publics, partenaires sociaux et professionnels de l'orientation et de la formation. Il réalise cette mission en liaison avec les dispositifs régionaux d'information, en particulier les CARIF-OREF. Il gère et anime 8 sites internet (dont www.centre-inffo.fr, www.orientationpourtous.fr, www.VAE.gouv.fr) et 2 produits numériques (formacode et orientactuel). En outre il intervient dans le cadre des politiques européennes en tant que référent désigné pour le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP).

Centre Inffo organise l'université d'hiver de la formation professionnelle. La 17ème UHFP s'est tenue du 29 au 31 janvier 2020 à Biarritz et a rassemblé 1 350 participants (610 pour mémoire en 2014), 250 professionnels intervenants pour 70 conférences, tables rondes et ateliers. Les 2^{es} rencontres formation-compétences des outre-mer ont également été un succès avec 95 représentants des collectivités et régions d'outre-mer.

Le montant de la subvention pour charge de service public en 2020 s'élève à 4 035 304€ avec une mise en réserve de précaution de 68 346€.

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

Institués dans chaque région, les CARIF-OREF constituent un réseau d'opérateurs auprès des professionnels de l'orientation et de la formation. Leur base juridique est différente selon les Régions. En 2019, 14 structures CARIF-OREF existent en métropole, selon trois types de modèles juridiques :

- Trois sont des associations ;
- Neuf sont des Groupements d'Intérêt Public (GIP) ;
- Deux sont intégrés à la collectivité. C'est le cas de la Corse et de Grand-Est.

Le financement des CARIF-OREF est assuré de manière prédominante par des fonds provenant des contrats de plan entre l'État et la région renégociés en 2014 pour la période 2015-2020. Les autres financements correspondent généralement, soit à des projets spécifiques financés par l'État ou la Région, soit à des projets au titre du FSE. Les Régions restent les premiers financeurs de ces structures.

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

- L'information sur l'offre de formation professionnelle continue
- L'observation de la relation formation – emploi
- La professionnalisation des acteurs de l'orientation et de la formation

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.

Le nouveau cadre formé conjointement par la loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et par le plan d'investissement dans les compétences, notamment des pactes régionaux pour l'investissement dans les compétences contractualisés entre l'État et les régions, a conduit à définir un cap de transformation des Carif-Oref et de leur réseau national. Les évolutions attendues portent premièrement sur la collecte d'une information sur l'offre de formation en apprentissage.

En 2020, cette collecte est réalisée par les Carif-Oref, à partir du socle technique existant préalablement pour la collecte de l'information de l'offre de formation continue. Elle permet de constituer localement un flux d'informations sur l'offre de formation disponible sur chaque territoire et constitue donc une brique essentielle de la diffusion de cette information produite à de nombreux consommateurs régionaux de cette information (acteurs de l'information au grand public, de l'orientation, du conseil en évolution professionnelle, acteurs de promotion du développement de l'apprentissage, acteurs institutionnels, etc.).

La mission principale du réseau national des Carif-Oref (RCO) est d'agréger l'information sur l'offre de formation au niveau national et d'exercer un contrôle qualité des données reçues par les CARIF, mais aussi d'assurer un rôle d'animation autour de la base de données, et de contribuer à l'harmonisation des bases de données régionales.

Le flux national d'informations ainsi constitué forme une donnée destinée à être consommée par les acteurs historiques (tous les acteurs du Service Public de l'Emploi (SPE) qui donnent ainsi accès à leurs conseillers en évolution professionnelle aux informations nécessaires à la définition du projet de formation des personnes accompagnées) mais également les nouveaux acteurs qui entrent dans le périmètre du fait de la loi (Caisse des dépôts, France compétences) ou de l'extension de la collecte à l'apprentissage (Affelnet, qui permet au ministère de l'Éducation nationale d'orienter les collégiens, et Parcoursup qui permet au ministère de l'enseignement supérieur de gérer les orientations post-bac).

Concernant les formations professionnelles continues, le flux est mis à jour quotidiennement et interfacé avec les systèmes d'informations de nombreux utilisateurs dont Pôle Emploi, les missions locales, l'APEC, les CAP emploi, 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.

Les Carif-Oref et l'Onisep administrent conjointement une base historisée des certifications professionnelles, référentiel qui met à disposition les données relatives à la certification à des fins d'information ou de gestion aux usagers de l'offre. La création de France compétences a également dessiné une nouvelle architecture de l'administration de ces

informations. En 2020, les travaux de raccordement des systèmes d'information et de définition des interfaces ont été initiés et sont en cours de réalisation pour 2021.

Les OREF contribuent à l'observation, l'analyse et la prospective sur les évolutions de l'emploi, des compétences, des qualifications, de la formation et de la relation emploi-formation, ainsi que sur les évolutions des besoins et des attentes des publics et ce, en prenant en compte les mutations économiques, démographiques et sociales. À ce titre, ces structures ont eu vocation à apporter leur expertise pour l'élaboration des contrats de plans régionaux de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

Dès 2019, l'État a sollicité le réseau national des Carif-Oref pour concevoir une méthode statistique qui permette de disposer d'une lecture de l'offre de formation rattachable au périmètre des opérateurs de compétences (Opcos).

Mutualisant les capacités de production de plusieurs Carif-Oref, cette première lecture reliant formation – métiers – secteurs d'exercice – branches et donc Opcos est une méthode originale fondée sur des sources habituellement exclusives et rarement mises en relation. Des données régionales, nationales, de la Dares, de l'Insee et de Pôle emploi ont été mobilisées pour constituer une capacité à lire l'offre de formation en fonction de la diffusion des certifications dans l'emploi, puis de la répartition des emplois dans les secteurs.

Très technique et très complexe à réaliser, le produit final est destiné à faciliter les échanges entre d'une part, acteurs et acheteurs de formation professionnelle et d'autre part, branches professionnelles et opérateurs de compétences. Ce livrable a également proposé en version ouverte, sur un site dédié permettant des requêtes par territoires, par secteurs, par spécialités de formation, etc.

Dans le cadre du plan de relance, cet outil est mobilisé pour définir l'action des acheteurs publics de formation (Région, Pôle emploi, Opcos) relativement aux secteurs prioritaires définis par le gouvernement ou par les collectivités régionales.

Par ailleurs, certains CARIF-OREF portent également le secrétariat permanent des CREFOP. C'est le cas de six d'entre eux. Tous sont cependant associés, comme membres invités, aux travaux 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.

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. 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.

2.2. La politique de certification professionnelle

2.2.1. Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique (RS)

Un cadre des qualifications clair et simple aide les employeurs à comprendre la valeur et le niveau d'une qualification. L'existence de qualifications professionnelles dont les employeurs ne perçoivent pas le sens, faute de transparence, peut constituer un facteur important de sous-utilisation des compétences des actifs et du mauvais rapprochement de l'offre et de la demande en compétences.

Le système français de certification professionnelle est structuré par le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a opéré une refonte en profondeur de ce système, effective depuis le 1er janvier 2019, dans un triple objectif :

- clarifier le cadre juridique de la certification professionnelle, qui apparaissait difficilement identifiable et insuffisamment précis ;
- renforcer les leviers d'action juridique pour l'examen des demandes d'enregistrement dans le RNCP et le répertoire spécifique afin de renforcer la régulation et la montée en gamme du système en lien avec les besoins de compétences du marché de l'emploi : cette régulation est confiée à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, installée depuis mars 2019 et dont la composition repose sur le principe du quadripartisme (organisations syndicales, organisations professionnelles, État et régions) ;
- mieux articuler la gouvernance avec les problématiques plus globales de pilotage des politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles en vue d'appuyer la stratégie nationale de développement des compétences.

La loi n'a en revanche pas remis en cause les deux types d'enregistrement au RNCP. Les certifications professionnelles enregistrées dans le RNCP peuvent l'être de droit ou sur demande :

- un enregistrement de droit pour les diplômes et titres à finalité professionnelle créés par les ministères après avis de commissions professionnelles consultatives (CPC) ainsi que les diplômes de l'enseignement supérieur régis par les articles L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 du code de l'éducation. Le décret n° 2018-1230 du 24 décembre 2018 a permis la constitution de onze CPC interministérielles créées par le décret n° 2019-958 du 13 septembre 2019 dans un souci de mutualisation des expertises publiques et des analyses des besoins en compétences et d'une meilleure articulation des programmes de certification. La composition des onze nouvelles CPC est resserrée, dans une logique de pilotage stratégique renforcé associant plus étroitement les partenaires sociaux représentatifs au niveau interprofessionnel. Leur pouvoir est renforcé, l'avis de ces instances étant désormais un avis conforme qui confère un véritable droit de veto aux partenaires sociaux. Enfin, les branches sont plus étroitement associées à la construction des certifications ministérielles, en disposant d'un véritable pouvoir d'initiative : les commissions paritaires nationales de l'emploi de branches professionnelles peuvent transmettre des propositions de création de tout ou partie d'un projet de diplôme ou titre à finalité professionnelle.
- un enregistrement sur demande pour tous les autres diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification professionnelle afin de garantir l'ouverture du système à des organismes de toute nature dès lors qu'ils satisfont aux critères renforcés prévus par le décret du 18 décembre 2018. Ces certifications professionnelles sont enregistrées dans le RNCP sur décision du directeur de France compétences après avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle.

Les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS) peuvent également l'être de droit ou sur demande :

- de droit pour les certifications et habilitations établies par l'État requises pour l'exercice d'une profession ou d'une activité sur le territoire national en application d'une norme internationale ou d'une disposition législative ou réglementaire ;
- sur demande, après avis de la commission de la certification professionnelle, pour les autres certifications et habilitations.

Installée en mars 2019, la commission de la certification professionnelle présente les caractéristiques d'une gouvernance établie avec une forte assiduité de ses membres durant les 15 séances tenues jusqu'à présent. Le travail de la commission s'appuie :

- sur un travail d'instruction des dossiers de demande d'enregistrement dans les répertoires nationaux particulièrement qualitatif et solide de la part de la direction de la certification professionnelle de France compétences ;
- sur une doctrine qui prend la forme de cinq notes partagées et validées avec les membres de la commission ;
- de l'engagement de travaux du comité scientifique en vue de l'établissement de la première liste des métiers considérés comme particulièrement en évolution ou en émergence qui s'est concrétisée par la sélection de 23 métiers en la matière ;
- et enfin de la mise en œuvre d'un système d'information opérationnel.

L'exigence de qualité voulue par la loi du 5 septembre 2018 et l'effort de rationalisation du nombre de fiches, en particulier dans le domaine de l'enseignement supérieur, se sont traduits par une baisse significative du nombre de certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles : 4 884 certifications professionnelles 20 septembre 2020 contre 9 011 au 1^{er} janvier 2019.

**Nombre de certifications professionnelles actives enregistrées dans le RNCP
(au 20 septembre 2020)**

Certifications enregistrées de droit	2853
<i>dont enseignement supérieur</i>	1057
<i>dont éducation nationale</i>	650
<i>dont travail</i>	242
<i>dont agriculture</i>	142
<i>dont jeunesse et sport</i>	25
<i>dont santé</i>	18
<i>dont travail social et intervention sociale</i>	15
<i>dont culture</i>	17
<i>dont transports</i>	62
<i>dont titres d'ingénieurs</i>	624
Certifications enregistrées sur demande	2031
<i>dont certificats de qualification professionnelle</i>	375
TOTAL	4884

Au 20 septembre 2020, 2 360 certifications et habilitations étaient enregistrées dans le répertoire spécifique (contre 2 178 au 1^{er} janvier 2019).

2.2.2. La politique de certification professionnelle du ministère chargé de l'emploi

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

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

Les titres professionnels attestent de compétences professionnelles qui permettent une opérationnalité directe dans l'emploi.

Par ailleurs, la construction des titres en blocs de compétences, appelés certificats de compétences professionnelles (CCP), autorise un accès au titre par capitalisation et permet d'attester des compétences acquises en cas d'échec partiel à l'examen.

Il existe aujourd'hui 242 titres du ministère du travail qui couvrent les champs professionnels du bâtiment et des travaux publics (BTP), de l'industrie et du secteur tertiaire (transports, hôtellerie-restauration, services aux personnes).

Les partenaires sociaux de chacun de ces champs sont associés à l'élaboration des titres professionnels à travers onze commissions professionnelles consultatives (CPC) interministérielles spécialisées par champ professionnel.

Les titres professionnels s'inscrivent en complémentarité des certifications de branches du fait du statut majoritaire de demandeur d'emploi des candidats (54%) et en alternative à celles-ci dans une logique de filière mais aussi parce qu'un actif peut souhaiter obtenir une certification professionnelle ne se limitant pas à l'acquisition d'une opérationnalité mais permettant un parcours professionnel y compris en dehors de la branche.

Une nouvelle dimension a été donnée à la politique du titre en 2016, leur acquisition étant maintenant encouragée de manière généralisée par l'apprentissage.

Les sessions d'examen qui sanctionnent les titres professionnels sont organisées dans des centres agréés par les préfets de région. Le contrôle de conformité des sessions ainsi que la délivrance des titres obtenus sont assurés par les unités départementales des Direccte.

En 2019, le nombre de candidats au titre professionnel était de 160 980. En 10 ans, ce chiffre a presque doublé, témoignant du dynamisme de cette politique. Avec un taux de réussite aux examens de 74,9%, 120 593 candidats ont pu acquérir un titre professionnel en 2019.

En outre, six mois après les épreuves, 71,1% des titulaires de titres ont accédé à un emploi contre 43,7% pour ceux qui ont échoué aux épreuves. Ce taux d'accès est de 58,6 % en cas de validation partielle, ce qui illustre l'employabilité qui découle des blocs de compétences composant les titres⁴⁷.

Une enquête est par ailleurs menée auprès des entreprises ayant recruté un titulaire de titre professionnel. Il en ressort notamment que :

- 59,9% des entreprises ayant recruté un certifié au titre professionnel déclarent rencontrer habituellement des difficultés à recruter sur ce type de poste dont plus de la moitié pour des raisons de pénurie de profils, d'inadéquation des compétences, de manque d'expérience des candidats et/ou de manque de motivation ;
- les titres professionnels permettent aux entreprises de recruter des professionnels maîtrisant leur métier : pour 83,3% des entreprises, les certifiés recrutés maîtrisent les techniques de base et pour 68 %, les techniques avancées de leur métier ;
- les titres professionnels assurent aux entreprises de recruter des salariés opérationnels : pour 87,8% des entreprises, les certifiés recrutés ont su s'adapter rapidement aux exigences du poste occupé⁴⁸.

2.3. La validation des acquis de l'expérience

Instituée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue, à côté de la formation initiale et de la formation continue, une troisième voie d'accès à la certification professionnelle. Depuis cette date, toute personne peut obtenir la totalité d'une certification grâce à la reconnaissance de son expérience, que cette dernière ait été acquise à travers des activités salariées, non salariées ou bénévoles. Depuis la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels de 2016, les périodes de formation en milieu professionnel sont également prises en compte dans l'expérience, et la durée minimale d'expérience requise est passée de 3 à 1 an.

La procédure de VAE compte deux grandes étapes : la recevabilité et, après plusieurs mois de travail pour constituer un dossier, le passage devant un jury de validation. Toutes les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) peuvent être obtenues par la voie de la VAE (diplômes, titres, CQP, CQPI). Dans les résultats présentés par la suite, seuls sont considérés les diplômes ou titres à finalité professionnelle inscrits de droit au RNCP et délivrés par l'État ou au nom de l'État, par le biais des ministères compétents.

Bien qu'elle ne constitue pas une formation à proprement parler, la VAE relève du champ de la formation professionnelle continue au même titre que les bilans de compétences et, depuis le 1^{er} janvier 2019, les contrats d'apprentissage.

• Un nombre de candidats à la VAE toujours orienté à la baisse en 2019

En 2019, environ 55 500 candidats ont déposé un dossier de recevabilité en vue d'obtenir par la validation des acquis de l'expérience (VAE) un diplôme ou un titre délivré par l'État (- 11 % sur un an). La même année, près de 36 100 candidats se sont présentés devant un jury de VAE⁴⁹, soit une baisse de 7 % par rapport à 2018. Parmi eux, un peu moins de 22 000 candidats ont obtenu la certification visée (validation complète), soit un taux de réussite de 61 %. Par ailleurs, 26 % des candidats obtiennent une partie seulement de la certification visée (validation partielle). Ils pourront éventuellement compléter leur certification ultérieurement en suivant une formation complémentaire ou en acquérant d'avantage d'expérience. Le nombre de candidats reçus baisse ainsi de 9 % par rapport à 2018. L'année 2019 apparaît alors comme l'année où le nombre de candidats ayant obtenu une certification par VAE est le plus faible depuis 2004.

⁴⁷ Chiffres enquête devenir 2017

⁴⁸ Chiffres enquête entreprises 2018.

⁴⁹ Les candidats qui se présentent une année ont pu déposer leur dossier de recevabilité plus tôt cette même année, ou bien l'année précédente.

• Évolution par ministère certificateur

Cette baisse est principalement portée par le ministère du Travail et de l'Emploi, quatrième certificateur par VAE. Le nombre de candidats ayant obtenu une certification complète de ce ministère par VAE subit un décrochage en 2019, avec moins de mille candidats, soit une baisse de 63 % par rapport à l'année précédente⁵⁰. Cette baisse résulte d'une baisse du nombre de candidats présentés en jury, alors que le taux de réussite progresse en 2019 (74 % contre 71 % en 2018). Cette baisse du nombre de candidats présentés en 2019 peut elle-même en partie résulter de la baisse du nombre de candidats recevables en 2018 (-43 % par rapport à 2017).

Au final, le nombre de candidats reçus à des titres du ministère du Travail a nettement diminué ces dernières années, et notamment depuis l'expérimentation « Démarche intégrée pour 10 000 VAE pour la qualification et l'emploi » menée en 2016-2017⁵¹. Cette expérimentation avait tiré à la hausse le nombre total de candidats certifiés par la VAE en augmentant l'accès aux titres du ministère du Travail par cette voie en 2017. Il est possible qu'elle ait par la même occasion réduit le vivier des candidats à ces certifications pour les années suivantes.

En revanche, les trois autres principaux ministères délivrant des certifications par VAE n'ont pas expérimenté de baisse aussi importante du nombre de candidats reçus. Selon des données encore provisoires, le ministère de l'Éducation nationale retrouverait en 2019 un nombre de candidats reçus comparable à celui de 2017, soit environ 12 500 candidats. L'Éducation nationale reste le principal certificateur par VAE, et concentre plus de la moitié des candidats reçus en 2019.

Le ministère des Solidarités et de la Santé est le deuxième certificateur par VAE avec 4 500 candidats reçus en 2019, un chiffre en hausse de 19 % par rapport à 2018. Cette hausse fait logiquement suite à l'augmentation du nombre de dossiers recevables observée en 2018. Elle devrait se poursuivre l'an prochain car le nombre de dossiers recevables a augmenté de nouveau en 2019 (+18 % en 2019, contre +36 % en 2018). Pour mémoire, entre 2016 et 2017 le nombre de candidats reçus au ministère des Solidarités et de la Santé avait accusé une baisse de 24 %, sans doute partiellement en raison d'un effet de substitution entre les diplômés de ce ministère et les titres du ministère du Travail fortement promus dans le cadre de l'expérimentation « Démarche intégrée pour 10 000 VAE pour la qualification et l'emploi ».

Le ministère de l'Enseignement supérieur est le troisième certificateur avec près de 2 700 candidats reçus en 2019, un chiffre stable par rapport à 2018.

Le ministère de l'Écologie enregistre une baisse importante du nombre de candidats recevables et de candidats présentés en 2019. En 2018, outre les traditionnelles commissions prévues en métropole, une campagne de VAE avait également été organisée en Outre-Mer. Cela n'a pas été le cas en 2019.

Candidats à la VAE dans les différents ministères certificateurs

Candidats à la VAE dans les différents ministères certificateurs	Nombre de candidats recevables			Nombres de candidats présentés en jury			Nombres de candidats reçus avec la certification complète		
	2018	2019	Evolution 2018/2019	2018	2019	Evolution 2018/2019	2018	2019	Evolution 2018/2019
Ministère de l'éducation nationale (CAP au BTS) (1)	29 790	27 126	-9%	19 430	17 913	-8%	13 650	12 462	-9%
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	5 557	4 600	-17%	3 791	3 794	0%	2 677	2 680	0%
Ministère de l'agriculture	841	786	-7%	487	473	-3%	348	343	-1%
Ministère chargé de la santé et des affaires sociales	17 405	15 705	-10%	9 148	10 760	18%	3 808	4 522	19%
Ministère en charge du travail et de l'emploi (2)	5 378	4 205	-22%	3 663	1 313	-64%	2 611	977	-63%
Ministère de la jeunesse et des sports	2 465	1 986	-19%	1 272	1 192	-6%	546	560	3%
Ministère de la défense	209	324	55%	116	129	11%	90	95	6%
Ministère de la culture	280	640	129%	356	403	13%	208	206	-1%
Ministère de l'écologie	694	81	-88%	414	117	-72%	33	43	30%
Ensemble des ministères certificateurs	62 619	55 453	-11%	38 677	36 094	-7%	23 971	21 888	-9%

Source : ministères certificateurs – traitement Dares

(1) Les données du ministère de l'éducation nationale sont provisoires pour 2019.

(2) Le système d'information utilisé par le ministère en charge du travail et de l'emploi pour gérer l'accès à la certification a changé en 2019. L'évolution entre 2018 et 2019 doit donc être interprétée avec prudence.

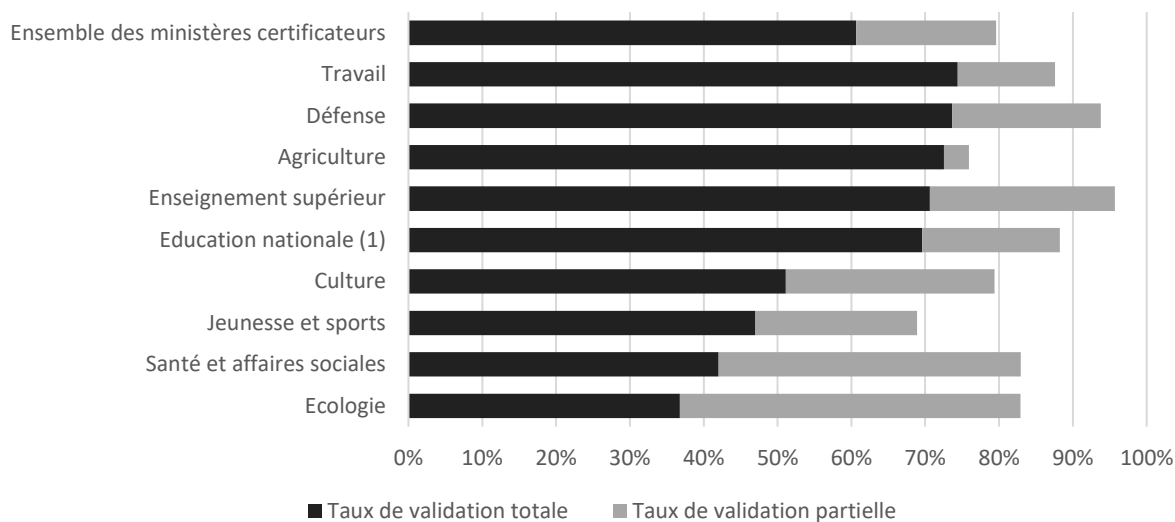
⁵⁰ Ce résultat est toutefois à considérer avec précaution car le système d'information servant de source pour l'édition des chiffres sur la VAE au ministère du Travail a changé début 2019, ce qui a pu créer une rupture de série et perturber les résultats.

⁵¹ Il s'agit d'une expérimentation de VAE collective à destination des demandeurs d'emploi initiée en 2016 dans le cadre du plan « 500 000 formations supplémentaires pour les personnes en recherche d'emploi ».

Formation professionnelle

LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

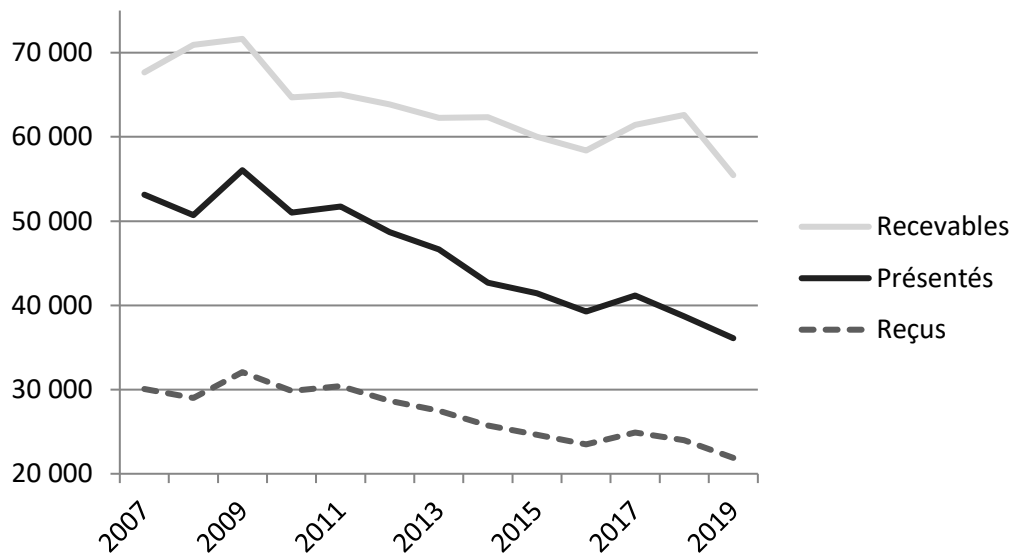
Taux de validation complète et partielle de la certification visée pour les candidats présentés dans les différents ministères certificateurs en 2019



Source : ministères certificateurs – traitement Dares

(1) Les données du ministère de l'éducation nationale sont provisoires pour 2019.

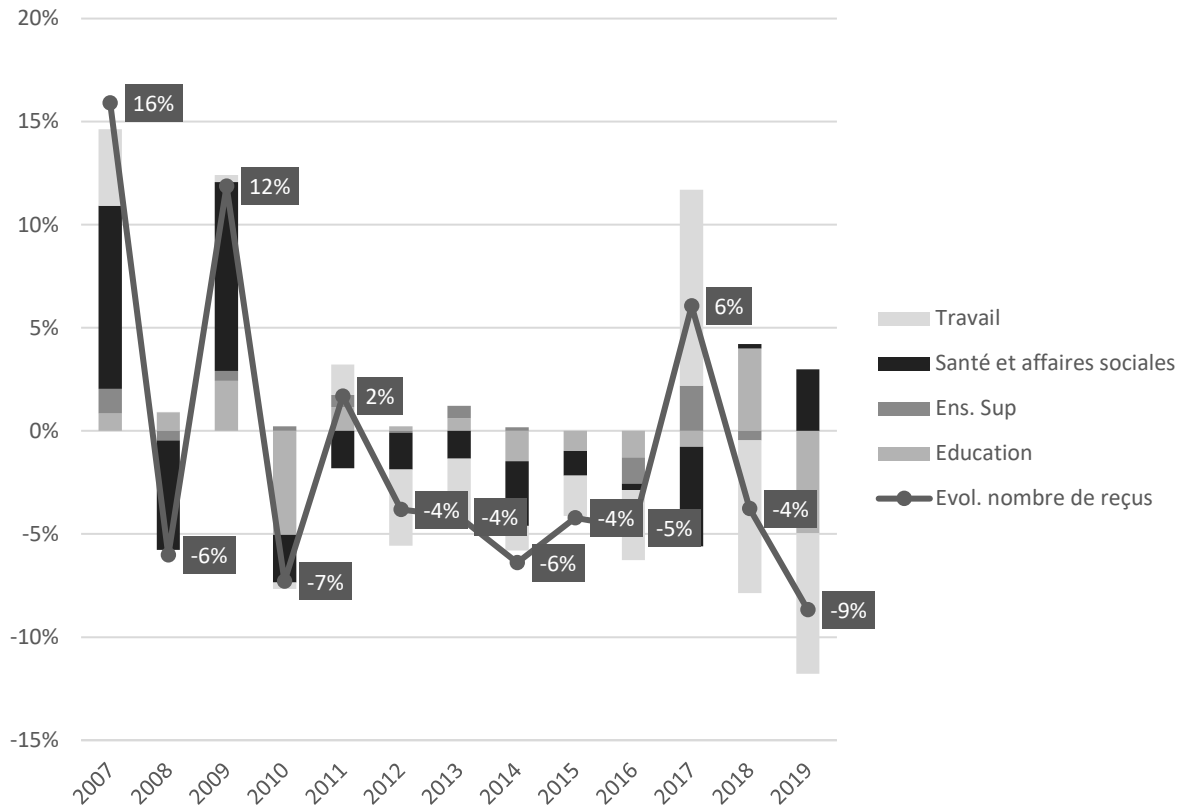
Nombre de candidats recevables, présentés et reçus de 2007 à 2019 dans l'ensemble des ministères certificateurs



Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

Note : Les données du ministère de l'éducation nationale sont provisoires pour 2019. Le système d'information utilisé par le ministère en charge du travail et de l'emploi pour gérer l'accès à la certification a changé en 2019. L'évolution entre 2018 et 2019 doit donc être interprétée avec prudence. Les données du ministère de la culture sont non disponibles pour 2014 et 2015. Les données du ministère de la culture sont non disponibles pour 2014 et 2015. Les données du ministère de l'agriculture de l'année 2006 ne prennent en compte que les candidats aux diplômes de l'enseignement technique.

Évolution du nombre de candidats reçus dans l'ensemble des ministères certificateurs et contribution⁵² des quatre principaux ministères à cette évolution



Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

Note : Les données du ministère de l'éducation nationale sont provisoires pour 2019. Le système d'information utilisé par le ministère en charge du travail et de l'emploi pour gérer l'accès à la certification a changé en 2019. L'évolution entre 2018 et 2019 doit donc être interprétée avec prudence. Les données du ministère de la culture sont non disponibles pour 2014 et 2015. Les données du ministère de l'agriculture de l'année 2006 ne prennent en compte que les candidats aux diplômes de l'enseignement technique.

Lecture : le nombre de candidats reçus diminue de 9 % en 2019. La contribution à cette évolution est de -7 points de % pour le ministère du Travail, +3 points de % pour le ministère de la Santé et des Affaires sociales, -5 points de % pour le ministère de l'Éducation nationale, et 0 point de % pour le ministère de l'enseignement supérieur.

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

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

Au niveau national, les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur ont, pour leur part, bâti un dispositif de collecte annuelle des informations sur la VAE par questionnaire auprès des académies et des établissements de l'enseignement supérieur (enquêtes n° 62 auprès des académies et n° 67 auprès des établissements d'enseignement supérieur et du CNAM). Ce dispositif fournit des données agrégées. La plupart des autres ministères certificateurs ont, quant à eux, mis en place un système d'information permettant le recueil de données individuelles sur les candidats à la certification.

Afin de disposer de données homogènes pour les différents ministères certificateurs, la Dares collecte chaque année auprès des ministères des données agrégées sur les candidats.

⁵² On définit la contribution d'un ministère à l'évolution du nombre total de candidats reçus comme l'évolution qu'aurait connu le nombre total de candidats reçus si seul le nombre de candidats reçus de ce ministère avait varié en 2019.

Les organismes de formation

1. Les prestataires de formation continue en 2017

1.1. Présentation générale

En 2018, 66 889 organismes de formation professionnelle continue⁵³ ont réalisé un chiffre d'affaires agrégé de 15,4 milliards d'euros. Si leur nombre est en léger recul par rapport à 2017, leur chiffre d'affaire global est en hausse de 3,3 % (tableau 1).

Tableau 1 : Les organismes de formation et leur chiffre d'affaires en 2018

	Organismes (en nombre)	Évolution 2017/2018 (en %)	Chiffres d'affaires (1) (en millions d'euros)	Évolution 2017/2018 (en %)
Ensemble	66 889	-1,1	15 410	3,3
Selon le secteur (en %)				
Privé à but lucratif	52,1	-2,6	53,0	3,0
Privé à but non lucratif	17,4	-3,3	21,9	-1,6
Formateurs individuels	28,1	7,1	3,7	13,6
Public et parapublic	2,4	-3,2	20,4	7,6

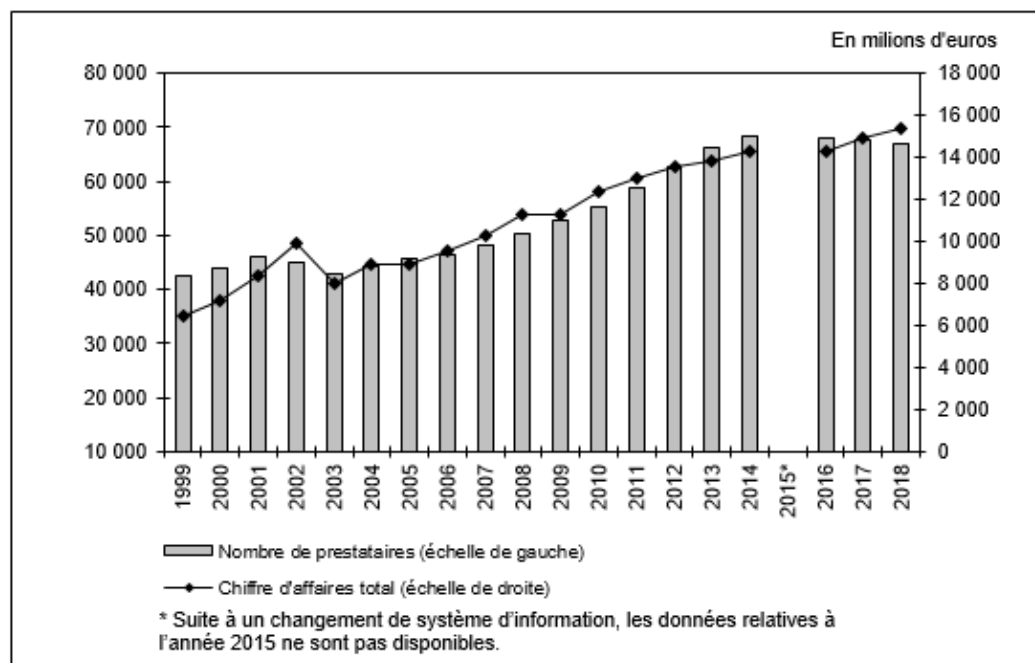
(1) Ressources pour les prestataires publics ou parapublics

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Le dynamisme de l'activité des organismes de formation varie selon le statut juridique des prestataires. Pour la première fois depuis dix ans, le chiffre d'affaire du secteur privé à but non lucratif diminue (-1,6 %). Dans chacun des autres secteurs, le chiffre d'affaires augmente, la hausse est particulièrement forte pour les formateurs individuels (+13,6 %).

Après plusieurs années de hausse portée par les formateurs individuels et les organismes du secteur privé, le nombre d'organismes subit une légère baisse en 2018. Le seul secteur en hausse est celui des formateurs individuels (graphique 1).

Graphique 1 : Prestataires et chiffre d'affaires de 1999 à 2018



⁵³ Sont concernés ici l'ensemble des organismes de formation professionnelle continue, qu'il s'agisse de leur activité principale ou secondaire. À noter que la formation est prise dans une acception très large : les bilans de compétences et les prestations d'orientation et d'accompagnement sont intégrés dans le périmètre considéré.

La concentration du chiffre d'affaires sur un nombre réduit d'acteurs se poursuit : les organismes dont le chiffre d'affaire dépasse trois millions d'euros (i.e. 1,1 % des organismes) réalisent à eux seuls un peu moins de la moitié du chiffre d'affaires du secteur (46,7 % contre 45,7 % en 2017).

1.2. Des organismes de formation principalement privés

En 2018, 97,6 % des organismes de formation relèvent du secteur privé, part quasi-constante depuis 1999. Les organismes à but lucratif représentent 52,1 % du total de ces organismes, viennent ensuite les formateurs individuels (28,1 %) puis les organismes à but non lucratif (17,4 %). Alors qu'ils ne représentent que 2,4 % des organismes de formation, les organismes publics et parapublics réalisent un peu plus de 20 % du chiffre d'affaires global.

1.3. La sous-traitance est principalement le fait des organismes privé à but lucratif

Plus de cinq millions de formations sont sous traitées chaque année. Le recours à la sous-traitance est fréquent : un quart des organismes de formation y ont recours (Tableau 2). Elle est particulièrement importante parmi les organismes publics et parapublic (42,5 % y ont recours) et plus rare parmi les formateurs individuels (10 % d'entre eux y ont recours). Ces derniers jouent cependant le rôle de sous-traitant pour un autre organisme (10 % d'entre eux jouent ce rôle). Au final, plus de 28 % des formations sous-traitées sont réalisées par un formateur individuel.

Tableau 2 : Activités de sous-traitance des organismes de formation en 2018

	Part des organismes sous-traitant une partie de leur activité de formation	Part des organismes ayant une activité de sous-traitance	Répartition des formations sous-traitées
Selon le secteur (en %)			
Privé à but lucratif	28,8	34,3	56,2
Privé à but non lucratif	32,7	28,3	10,2
Formateurs individuels	10,2	55,0	28,4
Public et parapublic	42,5	34,6	5,2
Total	24,6	39,1	100

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

1.4. Le nombre de stagiaires formés continue d'augmenter

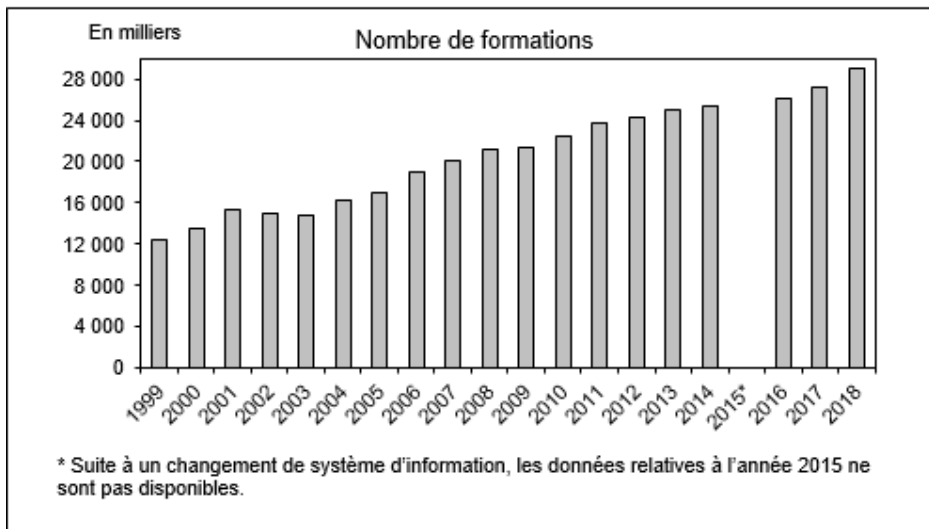
Le nombre de stagiaires formés continue d'augmenter en 2018 (graphique 2). Sur près de 29,0 millions de stagiaires formés (tableau 2), 25,3 millions ont été accueillis dans les centres de formation du secteur privé, soit environ 87 % du total.

Tableau 3 : Nombre de stagiaires en 2018

	Nombre de stagiaires (en milliers)	Évolution 2017/2018 (en %)
Ensemble	28 964	6,4
Selon le secteur (en %)		
Privé à but lucratif	56,4	6,2
Privé à but non lucratif	21,3	8,1
Formateurs individuels	9,6	12,6
Public et parapublic	12,7	3,4

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Graphique 2 : Nombre de formations de 1999 à 2018



Pour le secteur privé comme pour le secteur public, les salariés sont le principal public de la formation professionnelle : ils représentent chaque année environ les deux tiers des entrées en formations. Près des trois quarts des formations dispensées par le secteur privé lucratif sont suivies par ce type de public et seulement 4,4% d'entre elles par des demandeurs d'emploi. Le secteur public ou parapublic quant à lui forme le plus fréquemment des demandeurs d'emploi (9,8 %).

Tableau 4 : Répartition des entrées en formation par type de public

	Formation dispensées par un organisme de formation...				Total
	privé lucratif	privé non lucratif	formateur individuel	public ou parapublic	
Selon le statut (en %)					
Salariés	74,7	67,0	62,5	64,9	67,0
Demandeurs d'emploi	4,4	7,6	6,5	9,8	7,6
Particuliers	6,4	6,9	5,6	9,5	6,9
Autres	14,6	17,4	25,4	15,9	17,4

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

1.5. Les formations certifiantes sont stables en 2018

Les entrées en formation visant à obtenir une certification représentent 16,6 % de l'ensemble des formations (Tableau 5). Plus de la moitié sont des formations visant un diplôme ou titre à but professionnel inscrit au RNCP. Le niveau de ces formations varie selon le secteur de l'organisme de formation : les formateurs individuels dispensent principalement des formations de niveau élevé : près de la moitié des formations de ce type sont de niveau 1 et 2 (licence, maîtrise, DEA, DESS, ou diplôme d'ingénieur). En revanche, les organismes du secteur privé non lucratif se concentrent sur des formations de niveau plus faible : 41,6 % d'entre elles sont de niveau 5 (BEP, CAP, ou CFP 1^{er} degré).

Tableau 5. Les entrées en formations certifiantes

	Nombre de formations	Évolution 2017/2018 (en %)	Formation dispensées par un organisme de formation...			
			privé lucratif	privé non lucratif	public ou para-public	formateur individuel
Formation visant un diplôme ou titre à finalité professionnelle (en milliers)	2 631	-2,5	1 183	541	463	444
<i>dont de niveau I et II (en %)</i>	36,8	1,4	36,4	25,9	41,7	46,5
<i>dont de niveau III</i>	19,8	-8,7	21,0	15,8	15,1	26,7
<i>dont de niveau IV</i>	14,7	-4,4	14,1	16,7	18,6	10,0
<i>dont de niveau V</i>	28,5	-1,9	28,5	41,6	24,5	16,8
Formation visant un CQP (en milliers)	382	0,5	223	73	18	66
Formation visant une certification/habilitation inscrite à l'inventaire de la CNCP (en milliers)	1 447	13,2	875	362	100	110
VAE (en milliers)	320	0,0	188	76	27	29
Total des formations certifiantes (en milliers)	4 780	2,9	2 469	1 052	608	649

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Si le secteur privé lucratif reste le principal acteur dans le champ des formations visant un diplôme reconnu au RNCP, assurant 45 % de ce type de formations, le secteur parapublic et les formateurs individuels y sont particulièrement actifs (respectivement 18% et 17%) (Tableau 6).

Le secteur public et parapublic ainsi que les formateurs individuels sont plus en retrait en ce qui concerne les autres formations certifiantes non inscrites au RNCP, notamment celles visant une certification inscrite au CNCP. Le secteur privé lucratif assure 60 % de ces formations.

Tableau 6. Répartition des formations certifiantes selon le secteur des organismes de formation

	Formation dispensées par un organisme de formation...				Total
	privé lucratif	privé non lucratif	public ou para-public	formateur individuel	
Formation visant un diplôme ou titre à finalité professionnelle	45%	21%	18%	17%	100%
Formation visant un CQP	58%	19%	5%	17%	100%
Formation visant une certification inscrite au CNCP	60%	25%	7%	8%	100%
VAE	59%	24%	8%	9%	100%
Total des formations certifiantes	52%	22%	13%	14%	100%
Total des formations	56,4	21,3	9,6	12,7	100%

Encadré : définitions

Dans les résultats présentés, les organismes considérés comme des organismes de formation continue sont ceux qui renseignent un bilan pédagogique et financier et dont le chiffre d'affaire est strictement supérieur à zéro.

2. Les principaux prestataires

2.1. L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp), devenue établissement public industriel et commercial (Epic) en application de l'ordonnance n° 2016-1519 du 10 novembre 2016 et ratifiée par le Parlement via la loi n° 2017-204 du 21 février 2017, est un membre clef du service public de l'emploi. Elle dispose, pour ses activités concurrentielles, de deux filiales sous le statut de société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU) : « Afpa Accès à l'emploi » pour les demandeurs d'emploi et « Afpa Entreprises » pour le marché des salariés. En 2019, près de 113 000 personnes ont été accompagnées et formées par l'Afpa, avec un taux moyen de réussite de 82% au titre professionnel du ministère du travail et un taux d'accès à l'emploi de 69% dans les six mois suivant la certification. L'Afpa déploie sur tout le territoire plus de 900 modules de formation pouvant mener à 230 titres professionnels délivrés par le ministère du Travail.

Au titre de ses missions de service public, l'Afpa participe :

- à la formation et à la qualification des personnes les plus éloignées de l'emploi et contribue à leur insertion sociale et professionnelle ;
- à la politique de certification menée par le ministère du Travail ;
- à l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers ;
- à l'égal accès, sur l'ensemble du territoire, aux services publics de l'emploi et de la formation.

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 tout au long de la vie.

Bilan 2019

- **Entrées en formation et heures de formation dispensées :**

113 103 actifs sont entrés en formation en 2019 (-8,8% par rapport à 2018), dont 71 745 demandeurs d'emploi (-4,3%) et 40 713 salariés (-16%).

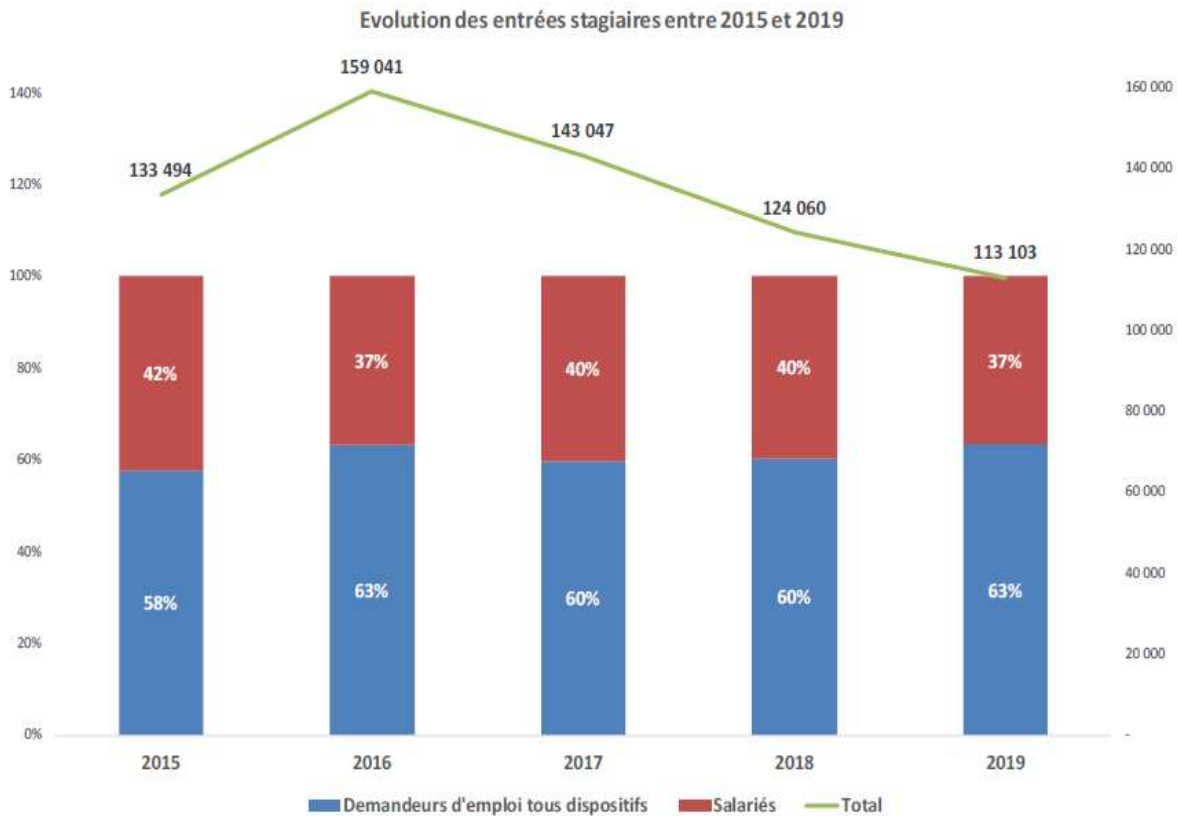
Entrées stagiaires par mesure	2017	2018	2019	Var. 2018/2017	Var. 2019/2018
Demandeurs d'emploi	79 735	70 466	69 795	-11,6%	-1,0%
D.E. Ultramarins	1 220	1 041	912	-14,7%	-12,4%
Contrat Sécurisation Professionnelle	1 632	1 049	633	-35,7%	-39,7%
Emplois d'avenir	363	143	18	-60,6%	-87,4%
CIF CDD & Travailleurs temporaires	2 271	2 232	387	-1,7%	-82,7%
Demandeurs d'emploi tous dispositifs	85 221	74 931	71 745	-12,1%	-4,3%
Entreprises (1)	46 748	38 578	33 976	-17,5%	-11,9%
Alternance	4 816	4 163	4 315	-13,6%	3,7%
Militaires	1 240	1 160	995	-6,5%	-14,2%
CIF CDI	4 389	4 570	1 427	4,1%	-68,8%
Salariés	57 193	48 471	40 713	-15,3%	-16,0%
Mesure à déterminer (2)	633	658	645	3,9%	-2,0%
Total	143 047	124 060	113 103	-13,3%	-8,8%

(1) PFE, GPEC, Période de Pro, Agents Publics, DIF

(2) Stagiaires non affectés à une mesure

Les heures travaillées stagiaires (HTS), mesure quantitative de l'activité de formation de l'Afpa, sont en baisse par rapport à 2018 : de 44 402K HTS à 41 304K HTS (-7%).

Sur une période plus longue, on peut observer la baisse continue du poids des salariés dans le total des entrées, ces derniers passant de 42% en 2015 à 37% en 2019.



- Durée moyenne des formations**

La durée moyenne de l'ensemble des formations a légèrement baissé de 0,2% en 2019, par rapport à 2018, et se situe à 381 heures de formation. Dans le détail, la durée moyenne des formations pour les demandeurs d'emplois a baissé de 2% tandis que la durée moyenne pour les salariés a baissé de 2,3%.

Durée moyenne en HTS	2017	2018	2019	Var. 2018/2017	Var. 2019/2018
Demandeurs d'emploi	511	488	482	-4%	-1,2%
D.E. Ultramarins	865	859	885	-1%	3,0%
Contrat Sécurisation Professionnelle	824	834	847	1%	1,6%
Emplois d'avenir	407	343	419	-16%	22,4%
CIF CDD & Travailleurs temporaires	976	959	992	-1,8%	3,4%
Demandeurs d'emploi tous dispositifs	532	515	504	-3,1%	-2%
Entreprises	72	75	72	3%	-4,1%
Alternance	266	278	279	5%	0,2%
Militaires	922	943	939	2,2%	-0,4%
CIF CDI	952	968	982	1,7%	1,5%
Salariés	171	196	191	15%	-2,3%
Total	390	382	381	-2,0%	-0,2%

2.2. Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)

Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) a été créé par la Convention en 1794 sur proposition de l'Abbé Henri Grégoire, pour « perfectionner l'industrie nationale ». L'établissement a pour vocation historique de concourir à la diffusion de l'innovation technologique et des savoirs scientifiques, ainsi qu'à la promotion de l'esprit de création. Il a célébré en 2019 le bicentenaire de l'ordonnance royale créant en son sein les premiers « enseignements publics et gratuits pour l'application des sciences aux arts industriels ». Aujourd'hui, le Conservatoire est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, régi par le décret n° 88-413 du 22 avril 1988 modifié. Doté du statut de grand établissement, il est placé sous la tutelle du ministère en charge de l'Enseignement supérieur. Il est membre fondateur de la communauté d'universités et d'établissements (ComUE) Hesam.

Les trois missions du Cnam sont :

- la formation professionnelle supérieure tout au long de la vie,
- la recherche technologique et l'innovation,
- et la diffusion de la culture scientifique et technique.

Lieu de rencontre entre les mondes académique et professionnel, le Conservatoire national des arts et métiers est le seul établissement public d'enseignement supérieur spécifiquement dédié à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Situé à Paris, l'établissement public anime un réseau de 20 centres régionaux associés et de plus de 150 centres d'enseignement. Ce maillage en France métropolitaine et ultramarine lui assure un ancrage territorial unique dans l'enseignement supérieur qui est appelé à se renforcer pour répondre aux besoins en compétences des individus, des entreprises et des collectivités locales. Labélisé « Action cœur de ville » par le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, le projet « au cœur des territoires » vise ainsi à créer 100 nouveaux points d'accès à la formation d'ici 2021, principalement dans les villes moyennes. Le Cnam est parallèlement signataire de plus de 140 accords de coopération dans une cinquantaine de pays, et est notamment implanté, en propre ou par des centres de représentation, en Chine, en Côte d'Ivoire, au Liban, à Madagascar et au Maroc.

Il propose 680 parcours de formation dans les domaines des sciences exactes, techniques et tertiaires. Ces parcours professionnalisants débouchent sur une certification, un titre ou un diplôme et répondent aux besoins des adultes (salariés, demandeurs d'emploi, travailleurs indépendants, décrocheurs infra et post bac...) qui souhaitent évoluer professionnellement, trouver ou retrouver un emploi, actualiser leurs connaissances et développer leurs compétences. Le Cnam dispose de 226 diplômes ou titres à finalité professionnelle actuellement enregistrés au RNCP : 20 au niveau 5, 93 au niveau 6 et 117 au niveau 7 (incluant les diplômes d'ingénieur). Le Cnam s'est fortement engagé dans la modularisation de ses certifications professionnelles, accessibles en blocs de compétences.

Afin de s'adapter aux contraintes de chacun et favoriser la réussite de tous, le Cnam propose des modalités variées : cours en journée, le soir ou le samedi, en présentiel ou à distance, en alternance, unités d'enseignement à la carte capitalisables. Il assure parallèlement une ingénierie de parcours qui allie conseil en orientation et en insertion professionnelle, validation des acquis de l'expérience... Chaque année, le Conservatoire accueille ainsi 54600 auditeurs et délivre plus de 14 000 diplômes qui, pour deux diplômés sur trois, leur a permis d'évoluer professionnellement.

Fort de son expérience en matière d'ingénierie de formation, le Conservatoire s'adresse également aux collectivités territoriales, organisations, entreprises et professionnels d'un secteur auxquels il apporte des réponses adaptées sous forme de stages intra ou inter-entreprises ou de prestations de conseil-ingénierie et d'expertise.

Le Conservatoire est aussi à l'écoute des grands enjeux sociétaux et économiques. À travers dix-neuf laboratoires, il contribue à la compétitivité des entreprises, à la création d'emplois et au développement de l'innovation scientifique et technologique dans des domaines variés couvrant les sciences de l'ingénieur, les sciences économiques, de gestion et sociales.

Le Cnam contribue enfin à la diffusion de la culture scientifique et technique à travers le Musée des arts et métiers ou le service commun de documentation mais aussi grâce à l'organisation d'expositions, de manifestations et de conférences destinées à tous les publics. Cette mission est aussi assurée par le Cnam mag et le Cnam blog qui se donnent pour objectif d'éclairer le débat public, de donner à penser le monde et de décrypter l'actualité grâce à l'expertise des enseignants-chercheurs et des personnels du Conservatoire.

2.3. Les groupements du second degré public (GRETA)

En 2018, 117 groupements d'établissements et 29 GIP FCIP académiques, qui constituent le réseau national des Greta, se sont mobilisés pour accueillir 400 500 stagiaires (- 13 %). Ceux-ci ont bénéficié d'un total de 40,6 millions d'heures de formation (- 7 %) pour une durée moyenne de stage un peu raccourcie (101 heures contre 109 en 2017).

Avec 452 millions, les produits financiers de la formation continue ont baissé de 11 %, en raison principalement d'un recul de la commande publique (- 17 %).

61 % des produits tirés de la vente de prestations ont été versés par les pouvoirs publics, essentiellement pour financer la formation de publics spécifiques et en particulier celle des demandeurs d'emploi, qui constituent un public cible des Greta (2 % ont été versés pour la formation de leurs agents). Les régions sont les premiers contributeurs publics (68 %), suivies par Pôle emploi (19 %). Les fonds privés sont versés principalement par les organismes paritaires collecteurs

agréés dans le cadre du financement de la formation continue (54%) et par les entreprises pour la formation de leurs salariés (37 %) L'autofinancement des bénéficiaires y participe pour 7%.

L'Île de France, Auvergne Rhône-Alpes, le Grand Est et l'Occitanie contribuent pour 48 % du total des produits pédagogiques et financiers générés par le réseau national des Greta pour leurs activités de formation continue. La part des financements publics dans la vente de prestations varie de moins de 50 % dans les régions Pays de la Loire, Île de France et Mayotte à plus de 70 % dans celles de Bourgogne France Comté, Martinique, Centre Val de Loire, Guadeloupe et Guyane.

Académies et régions académiques	Produits financiers (en milliers d'euros)	Part des financements publics sur les prestations réalisées (hors formation agents) (en %)
Clermont-Ferrand	13 231	53,4
Grenoble	23 726	51,2
Lyon	16 284	46,6
Auvergne-Rhône-Alpes	53 241	50,3
Besançon	9 997	72,3
Dijon	17 001	69,6
Bourgogne-Franche-Comté	26 998	70,6
Bretagne (Rennes)	20 694	64,1
Centre-Val de Loire (Orléans-Tours)	20 184	72,1
Corse	1 535	57,7
Nancy-Metz	19 837	71,5
Reims	13 100	62,1
Strasbourg	12 664	59,7
Grand Est	45 602	65,6
Amiens	11 143	59,2
Lille	20 260	56,3
Hauts-de-France	31 402	57,3
Créteil	29 707	54,3
Paris	19 149	18,7
Versailles	21 594	60,9
Île-de-France	70 451	46,9
Caen	13 528	66,2
Rouen	18 337	58,4
Normandie	31 865	61,8
Bordeaux	22 745	43,2
Limoges	9 107	69,6
Poitiers	9 467	71,9
Nouvelle-Aquitaine	41 319	55,9
Montpellier	22 988	70,6
Toulouse	25 519	59,1
Occitanie	48 507	64,7
Pays de la Loire (Nantes)	15 639	44,3
Aix-Marseille	22 996	65,8
Nice	12 225	65,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	35 221	65,6

Formation professionnelle

LES ORGANISMES DE FORMATION

Académies et régions académiques	Produits financiers (en milliers d'euros)	Part des financements publics sur les prestations réalisées (hors formation agents) (en %)
France métropolitaine	442 658	58,8
Guadeloupe	2 218	73,5
Guyane	2 276	77,9
Martinique	2 519	71,7
Mayotte	2 180	48,4
La Réunion	244	51,9
DOM	9 437	67,7
France métropolitaine + DOM	452 095	59,0
dont GIP FCIP	27 554	

Sources : MENJS-MESRI-DEPP, Enquête n° 63 « Bilan des actions de formation continue dans les Greta et GIP FCIP (Cafoc) ».

Champ : France métropolitaine + DOM

Sources : MENJS-MESRI-DEPP/ Enquête n° 63 "Bilan des actions de formation continue du réseau des Greta".

Définitions

Le réseau des GRETA - C'est le réseau de la « formation continue » des établissements du second degré du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS). Le réseau des Greta s'est mis en place progressivement à la suite des lois de 1971 qui font obligation aux employeurs de financer la formation continue de leurs salariés. Ce réseau permet de mettre un potentiel éducatif au service de la formation continue des adultes qui comprend aussi aujourd'hui l'orientation, les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience (champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue du code du travail, art. L. 6313-1). Depuis 2002, chaque académie s'est progressivement dotée d'un groupement d'intérêt public formation continue et insertion professionnelle (GIP FCIP). Les GIP FCIP ont notamment intégré les missions de conseil, d'ingénierie et de formation des acteurs des centres académiques de formation continue (Cafoc) et les dispositifs académiques de validation des acquis de l'expérience (DAVA) et sont souvent porteurs de conventions pour le compte des GRETA. Avec la réforme de 2013, la carte des Greta s'est profondément transformée et resserrée, le nombre de Greta étant ramené à 117 en 2018.

Précisions

À partir de 2017, la comptabilisation des produits générés par les Greta et les GIP FCIP académiques reprend le questionnement du Bilan Pédagogique et Financier (BPF) du ministère chargé de l'emploi par auquel doivent répondre tous les organismes de formation. Le champ de l'enquête 63 se limite toutefois aux produits des prestations réalisées en propre, que ce soit pour compte propre ou pour le compte d'un autre organisme de formation.

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)

Le contrôle de la formation professionnelle

L'État exerce un contrôle administratif et financier auprès des acteurs de la formation professionnelle (employeurs, organismes de formation et organismes collecteurs et/ou gestionnaires des fonds de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage).

En 2019, la DGEFP et les DI(R)ECCTE ont engagé 1.281 contrôles portant sur 691,4 millions d'euros.

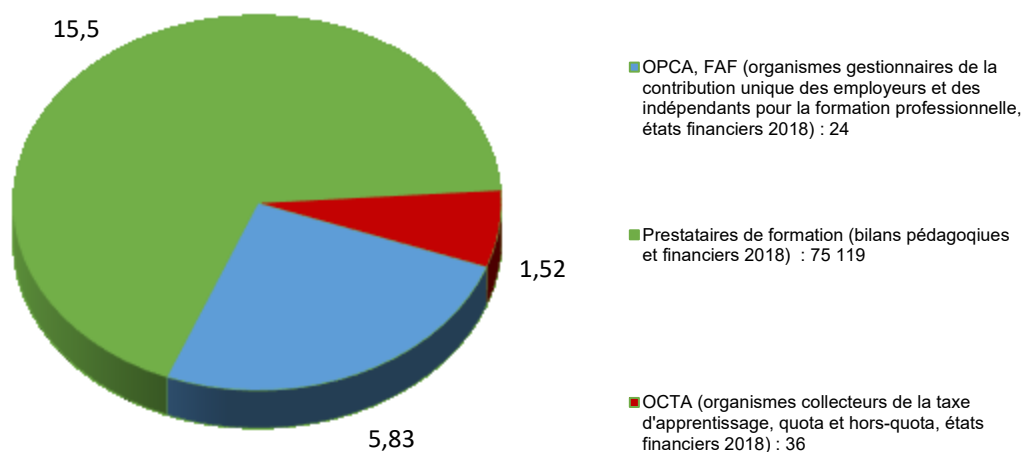
1. Présentation du champ d'intervention des services de contrôle des DIRECCTE / DIECCTE et de la DGEFP

1.1. Champ du contrôle de la formation professionnelle

En 2019, l'État exerce un contrôle administratif et financier sur les contributions versées par les employeurs aux organismes gestionnaires des fonds de la formation au titre de leur participation obligatoire au développement de la formation professionnelle ainsi que sur l'exécution des actions de formation financées par ces contributions. Le contrôle porte également sur les activités conduites en matière de formation professionnelle par les opérateurs de compétences (OPCO), les commissions paritaires interprofessionnelles régionales agréées pour prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle, 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).

Le champ du contrôle de la formation professionnelle porte sur l'utilisation des contributions légales des employeurs pour la formation des salariés et celles des indépendants pour leurs propres formations (5,83 milliards d'euros), sur l'usage des fonds reçus par les prestataires de formation quelle que soit l'origine des financements (15,5 milliards d'euros) ainsi que sur l'usage des fonds versés au titre de l'apprentissage hors fraction régionale (1,52 milliards d'euros).

22,85 Milliards d'euros *



* Les 22,85 milliards d'euros représentent l'ensemble des flux financiers contrôlables au sein des différentes structures. Ainsi un euro versé par un employeur à un OPCA qui l'utilise pour acheter une formation à un organisme de formation est comptabilisé 2 fois. La première comme contribution reçue par l'OPCA et la seconde comme produit perçu par l'organisme de formation.

Ce périmètre prend en compte la réforme de la formation professionnelle instituée par la loi du 5 mars 2014 qui tend à responsabiliser les principaux acteurs dans l'usage des fonds de la formation. La loi a modifié notamment les obligations des employeurs qui doivent dorénavant verser une contribution unique à un organisme collecteur agréé et peuvent par ailleurs financer directement des actions de formation. Le contrôle de la contribution et de son utilisation relève des services de l'État. De plus, les services peuvent contrôler la réalisation des actions de formation financées par la contribution qui ont été dispensées par les employeurs ou par des organismes de formation.

Par ailleurs, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, applicable au 1^{er} janvier 2019, ne modifie pas le périmètre du champ de contrôle au titre des contrôles engagés en 2019. En revanche, les services régionaux de contrôle ont été fortement mobilisés en 2019 pour informer le public, qu'il s'agisse d'acteurs de la formation ou d'usagers (stagiaires, salariés, demandeurs d'emploi...), mais aussi en interne (information des services de la Direccte). Les questionnements ont porté notamment sur l'apprentissage (ouverture du marché), la qualité, les financements de la formation, les nouveaux opérateurs...

Cette compétence de contrôle induit d'autres activités :

- Les services déconcentrés (services régionaux de contrôle – voir §1.2 ci-dessous) assurent le traitement et le suivi des déclarations des organismes de formation : 16.297 demandes de nouveaux organismes ont été traitées en 2019 dont 14.282 ont été enregistrées et 2.015 demandes ont été refusées, 75.119 bilans pédagogiques et financiers ont été transmis et réceptionnés par les services dont 5.870 néants ; enfin 679 cessations d'activité ont été enregistrées et 10.833 caducités de déclarations ont été prononcées.
En 2019, la télé-déclaration des bilans pédagogiques et financiers a été mise en place en vue de simplifier les démarches des usagers.
- Ils fournissent, dans le cadre de leur champ d'intervention, toutes les informations nécessaires aux prestataires de formation lors des différentes phases déclaratives inhérentes à la vie d'un organisme de formation (enregistrement, modification des éléments de la déclaration d'activité, bilan pédagogique et financier, obligations juridiques et comptables, droits des stagiaires et documents à leur remettre) et assurent l'information du public sur les questions d'accès à la formation.

1.2. Les services de l'État en charge du contrôle

Répartis sur l'ensemble du territoire au sein des Directions (régionales) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE et DIECCTE), les 18 services régionaux de contrôle (SRC) s'assurent du respect de la réglementation et de la bonne utilisation des fonds de la formation professionnelle. À cet effet, ils sont coordonnés par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) via la Mission organisation des contrôles (MOC) de la Sous-direction des politiques de formation et du contrôle (Sd-PFC).

Ils réalisent, par ailleurs, le contrôle d'opérations cofinancées par les Fonds européens sur les programmes gérés par la DGEFP (FSE, IEF et FEM) sous l'autorité fonctionnelle de la Commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC).

Pour mener à bien ces missions, les SRC et la MOC regroupent, au 30 juin 2020, 170 agents (ETP) dont 150 sont susceptibles de réaliser des contrôles sur pièces et sur place. Les agents de contrôles sont inspecteurs du travail, contrôleurs du travail ou agents de la fonction publique de l'État de catégorie A assermentés et commissionnés à cette fin.

1.3. Les procédures de contrôle

Les contrôles s'exercent dans le cadre d'une procédure contradictoire prévue par le code du travail :

- le contrôle peut se dérouler sur pièces ou sur place. Lors des vérifications sur place, le contrôle est en général précédé d'un avis de contrôle (facultatif). En cas de contrôle sur place, un avis de fin de période d'instruction est adressé à l'organisme ou à l'employeur ;
- le rapport de contrôle identifie les écarts entre les situations examinées et les règles de droit, il peut formuler des recommandations et proposer aux autorités des sanctions administratives ou financières ;
- l'intéressé dispose d'au moins 30 jours pour présenter ses observations écrites et peut demander à être entendu ;
- sur la base du rapport de contrôle et des observations éventuellement formulées par l'intéressé, le préfet de région ou le ministre peut prononcer des sanctions administratives ou financières ;
- en cas de désaccord avec la décision, une réclamation doit être formulée par l'intéressé auprès de son signataire. Une seconde décision sera prise suite à la réclamation ;
- si le désaccord persiste, l'intéressé peut exercer un recours contentieux auprès du tribunal administratif.

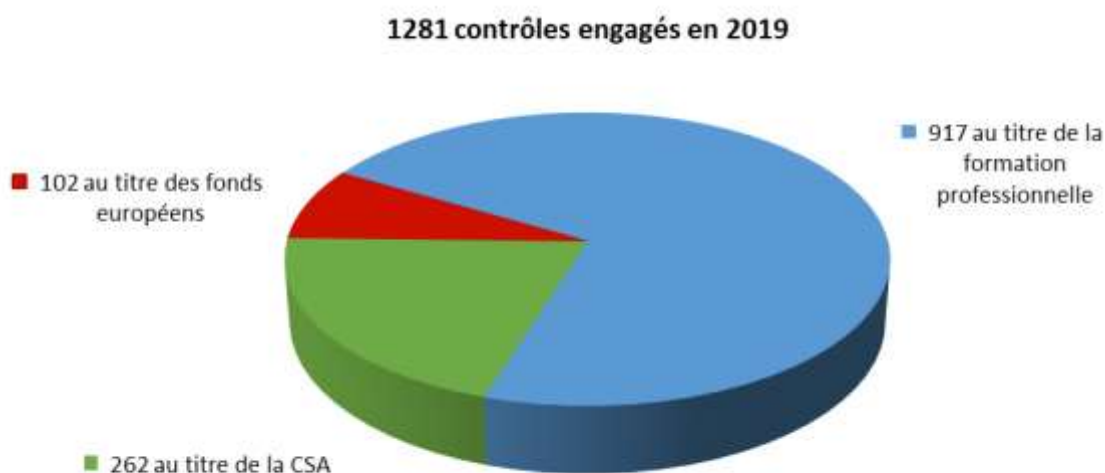
Le contrôle des opérations cofinancées par le Fonds social européen fait l'objet d'une procédure contradictoire spécifique (cf. point 2.3).

2. Programmes de contrôles et bilans

Trois programmes ont été menés en 2019, en conformité avec l'instruction du 31 janvier 2018 qui définit des axes prioritaires de contrôle pour 2018 et 2019.

- 1) **Le programme annuel** de contrôle des actions de formation financées par les OPCA, les OPACIF et les FAF de non-salariés et par des fonds publics. Dans ce cadre, les services devaient vérifier la bonne exécution des formations conduites par les employeurs ou par les organismes de formation lorsqu'ils bénéficient de fonds publics ou mutualisés.
- 2) **Un programme de contrôle spécifique** de contrôle de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) visant à s'assurer du respect par les entreprises des obligations mises à leur charge en matière de recrutement de jeunes par la voie de l'alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation...).
- 3) **Le contrôle des opérations cofinancées par les Fonds européens** (FSE, FEM et IEJ) commandité par la CICC.

Au total, 1.281 contrôles ont été engagés par les services (MOC et SRC) en 2019 sur l'ensemble de ces programmes.



Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Enfin, l'activité de contrôle génère une activité de traitement du contentieux qui constitue une part significative de l'activité des services (cf. point 2.4).

2.1. Contrôle des acteurs de la formation professionnelle

2.1.1. Les contrôles administratifs et financiers de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Les contrôles administratifs et financiers ont pour objet de s'assurer que les fonds reçus par les différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage ont bien été utilisés à cette fin.

Les priorités de contrôle portaient en 2019 sur la vérification sur pièces ou sur place de la bonne exécution des formations conduites par les employeurs ou par les organismes de formation lorsqu'ils bénéficient de fonds mutualisés en provenance des organismes gestionnaires des fonds de la formation (OPCA, OPACIF et FAF). Ces vérifications portaient également sur les actions financées par les pouvoirs publics.

Les critères de programmation régionale étaient les suivants :

- La mise en œuvre d'action de formation dans le cadre des dispositifs d'alternance et de professionnalisation (contrats et périodes de professionnalisation, POE, formations réalisées en externe ou en interne, formations peu ou pas qualifiantes) ;
- Les formations directement réglées aux organismes de formation par les organismes gestionnaires de fonds mutualisés ;
- Les organismes présentant une évolution importante du chiffre d'affaires ;
- Les organismes de formation qui font fortement appel à la sous-traitance ;
- Les actions financées par les fonds de la formation susceptibles de poursuivre d'autres buts que ceux assignés à la formation professionnelle continue.

Les signalements effectués par les organismes gestionnaires des fonds de la formation et les plaintes devaient faire l'objet d'un traitement prioritaire.

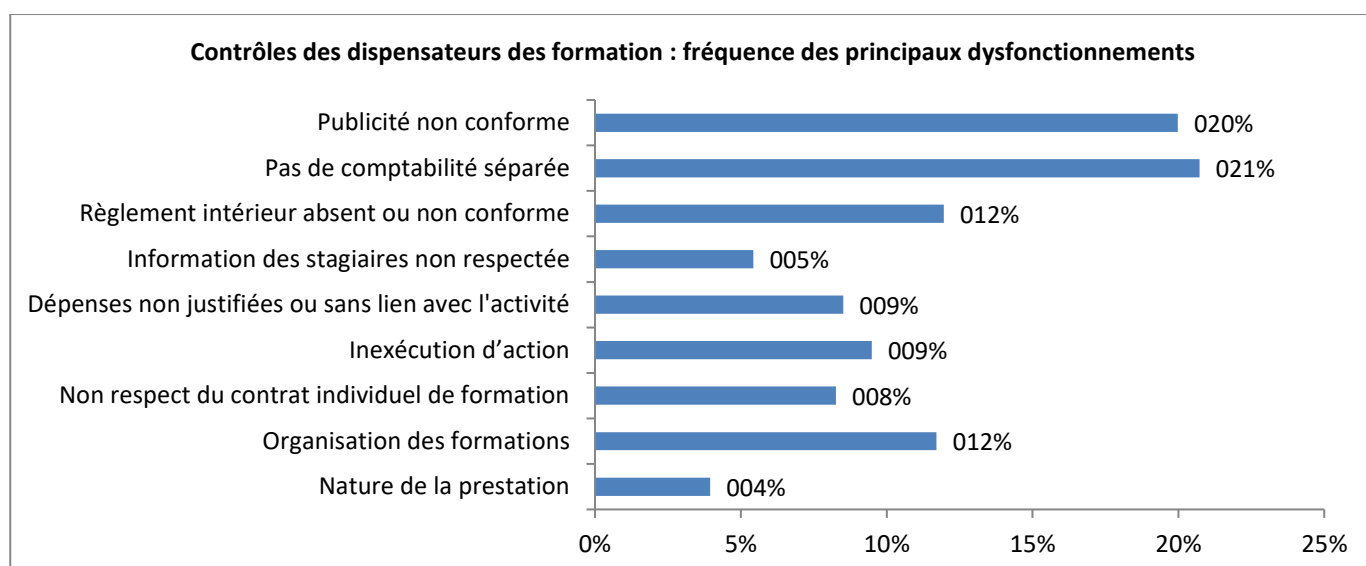
Enfin, une attention particulière était demandée sur les publicités mises en œuvre par les organismes de formation dans le cadre du compte personnel de formation.

Dans ce cadre, 917 contrôles ont été engagés en 2019. Ils se répartissent comme suit :

Contrôle de la formation professionnelle		
Organismes contrôlés	Nombre de contrôles	Périmètre financier (en Millions €)
Employeurs (hors CSA)	90	1,72
Prestataires de formation	825	215 314 978
Autres	2	229 882 532
Total FPC	917	446 918 051

Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Les principaux dysfonctionnements constatés sur les contrôles terminés en 2019 sont les suivants :



Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Ces dysfonctionnements ont été relevés dans 543 contrôles.

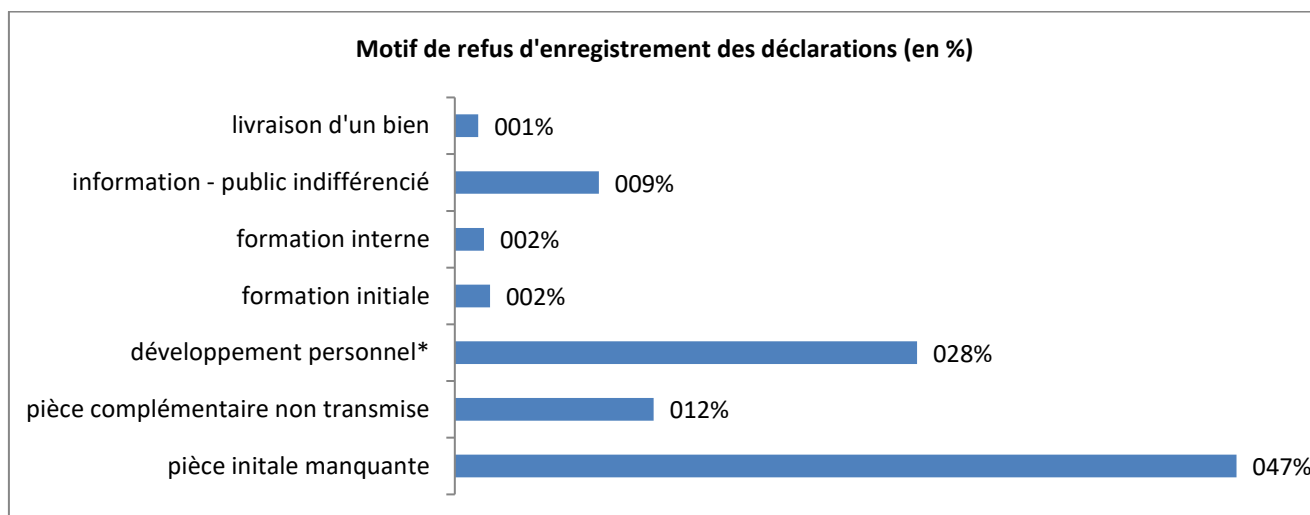
En 2019, le nombre de contrôles achevés ayant donné lieu à des décisions préfectorales ou ministérielles est de 91. Les sanctions financières prononcées s'élèvent à 81,36 millions d'euros.

2.1.2. Le contrôle des demandes d'enregistrement des nouveaux organismes de formation

Outre l'activité de contrôle administratif et financier *a posteriori* des acteurs de la formation professionnelle, les SRC examinent l'ensemble des demandes d'enregistrement des nouveaux organismes de formation.

En 2019, 16 297 dossiers ont été déposés dans les services. 14 282 ont été enregistrés et 2 015 dossiers ont été refusés.

Les grandes catégories de refus sont les suivantes :



*développement personnel – conseil - coaching - bien-être - soin thérapeutique – loisir.

Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Par ailleurs, les services ont constaté que 10 833 organismes de formation n'avaient pas déclaré d'activité et la déclaration de ces organismes a été rendue caduque à la fin de l'année 2019.

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 %	0,312 %
	de 1 % à 2 %	0,20 %	0,104 %
	de 2 % à 3 %	0,10 %	0,052 %
	de 3 % à 5 %	0,05 %	0,026 %

*L'entreprise dont l'effectif annuel moyen des salariés sous contrat de professionnalisation 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 (qui disparaissent avec la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018).

Le contrôle de la CSA prévu par les dispositions de l'article L. 6252-4-1 du code du travail et au II de l'article 42 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a pour but de répondre à deux objectifs principaux : l'un dissuasif (avec effet incitatif à l'embauche d'alternants) et l'autre budgétaire (source

supplémentaire de financement des CFA). Accessoirement, il peut être répressif, en cas de manquements avérés, par le versement au Trésor de l'insuffisance constatée majorée d'un montant égal à cette dernière.

En 2019, la CSA a été versée par 4.147 entreprises pour un montant de 241 millions d'euros.

Collecte de la CSA	
Années	Collecte en millions d'€
2017	269
2018	257
2019	241

L'activité de contrôle de la CSA sur 3 ans est la suivante :

Contrôles engagés	Nombre de dossiers	Assiette contrôlée en €
2017	296	18 340 634
2018	328	19 646 229
2019	262	22 190 518

Source : Système d'information des services régionaux de contrôle

Les contrôles terminés en 2019 ont donné lieu à 35 décisions préfectorales de versement au compte public pour un montant total de 1 449 143 euros.

2.3. Contrôle d'opérations cofinancées par le Fonds social européen

Pour la période 2014-2020, la France bénéficie d'un montant total de fonds structurels de 16 milliards d'euros. Sur ce total, les financements du Fonds social européen (FSE) alloués à la France s'élèvent à 6,5 milliards d'euros répartis entre 32 programmes opérationnels dont 1,927 milliards d'euros relèvent des PO FEDER-FSE pour lesquels les conseils régionaux sont autorités de gestion (au sens de l'article 125 du règlement (UE) n° 1303/2013).

L'État gère un montant de 4,4 milliards d'euros dont 3,4 milliards d'euros sont mis en œuvre au travers de deux programmes nationaux dont la DGEFP est autorité de gestion :

- le programme national « Emploi et Inclusion en métropole » adopté le 10 octobre 2014, doté de 2,8 Milliards d'euros ;
- le programme national « Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) » en métropole et en Outre-mer doté de 660 Millions d'euros adopté le 3 juin 2014.

Conformément aux règlements communautaires, des audits d'opérations doivent être réalisés par des unités fonctionnellement indépendantes désignées par les autorités de gestion. Ces audits sont menés sous l'autorité fonctionnelle de la Commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC). Pour les PO « Emploi et Inclusion en métropole » et « Initiative pour l'emploi des jeunes », ils sont confiés aux SRC, à la mission organisation des contrôles (MOC) de la DGEFP et sous la supervision de cette mission à des cabinets prestataires retenus par voie de marché public. Ces audits interviennent après d'autres phases de vérifications (contrôles de service fait, contrôles de qualité gestion) pour permettre à la CICC de s'assurer du bon fonctionnement du système de gestion et de contrôle.

Les audits sont sélectionnés par la CICC selon une méthode statistique. L'audit d'opération s'effectue auprès du service gestionnaire, dans le but d'analyser la conformité des modalités de traitement du dossier et, le cas échéant, auprès du bénéficiaire, en vue d'une vérification des documents, pièces justificatives et données afférentes à l'opération concernée. Les conclusions de l'audit font l'objet d'un rapport comprenant une analyse relative à la qualité de la gestion du dossier et aux résultats des investigations.

Le rapport provisoire est adressé aux parties concernées. Le rapport définitif n'est produit qu'à l'issue d'une phase contradictoire permettant à chacun de produire des pièces manquantes et/ou de faire valoir tout argument de nature à modifier les conclusions proposées. Le rapport définitif est ensuite établi et transmis à l'autorité de gestion ou son délégataire pour décision à prendre.

Ces audits peuvent conclure à des constats d'irrégularités des dépenses déclarées et révéler d'éventuelles erreurs systémiques. Ces constats doivent donner lieu à des mesures correctrices : récupération des indus et éventuellement reprise des opérations de contrôle de service fait en cas d'erreurs systémiques.

Au total, 102 audits opérations cofinancées par les Fonds européens ont été menés en 2019. Ils portaient sur 222 330 801,20 euros et ont conduit à des corrections financières d'un montant de 6 725 835,24 euros.

Ils se répartissent ainsi :

- 43 audits d'opérations cofinancées par le FSE dans le cadre du programme national FSE Emploi et Inclusion. Les dépenses auditées s'élèvent 53 822 008,33 euros. Les dépenses irrégulières ont été comptabilisées à hauteur de 1 198 135,84 euros, soit 2,23 % des sommes vérifiées. Elles concernent 26 opérations sur les 43 audits.
- 37 opérations dans le cadre de l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) ont été auditées en 2019. Les dépenses vérifiées s'élèvent à 136 324 205,65 euros. Les dépenses irrégulières ont été comptabilisées à hauteur de 4 558 388,40 euros, soit 3,34 % des sommes vérifiées. Elles concernent 29 opérations sur les 37 audits.
- 1 opération cofinancée par le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) portait sur 16 490 805 euros. Le montant des dépenses irrégulières retenues s'élève à 440 304,49 euros soit 2,67 % des sommes vérifiées.
- Enfin 21 opérations relevant des programmes opérationnels des départements d'outre-mer portaient sur 15 693 782,22 euros. Le montant des dépenses irrégulières retenues concerne 15 audits et il s'élève à 529 006,51 euros.

La plupart des audits relèvent des dépenses non rattachables à l'opération soit par nature soit par défaut de justificatifs.

2.4. Traitement du contentieux

L'activité de contrôle génère une activité contentieuse à la fois dans les services régionaux de contrôle (traitement du contentieux de première instance pour le compte du préfet de région) et au sein de la mission de l'organisation des contrôles de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

En 2019, la mission de l'organisation des contrôles a relevé 59 décisions rendues par les juridictions administratives dans le domaine du contrôle de la formation professionnelle continue :

- 5 décisions du Conseil d'État de non-admission du pourvoi en cassation présenté par le justiciable (favorables à l'administration) ;
- 17 arrêts de cours administratives d'appel (dont 14 favorables et 1 partiellement favorable) ;
- 37 jugements de tribunaux administratifs (dont 31 favorables, 1 partiellement favorable et 1 non-lieu à statuer).

Au total, 90 % des décisions sont favorables ou partiellement favorables à l'administration.

Par comparaison, 47 jugements et arrêts ont été rendus par les juridictions administratives en 2019, 48 en 2017, 58 en 2016, 52 en 2015 et 36 en 2014.

Les contentieux portent très majoritairement sur des décisions administratives sanctionnant des dépenses non justifiées ou sans lien avec l'activité de formation professionnelle, l'inexécution d'actions de formation ou encore le fait d'établir des documents de nature à obtenir une prise en charge financière indue. Quelques contentieux concernent le refus d'enregistrement par l'administration de la déclaration d'activité d'un organisme.

3. La réforme de la formation professionnelle et la démarche qualité

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel publiée au Journal officiel du 6 septembre 2018 va profondément modifier le marché de la formation professionnelle et l'offre de formation.

En effet, l'article 6 de la loi du 5 septembre 2018 institue une obligation de certification qualité délivrée par un organisme indépendant à compter du 1^{er} janvier 2021 pour tous les organismes dispensant des actions de développement des compétences (action de formation, bilan de compétences, action concourant à la validation des acquis de l'expérience et action de formation par apprentissage) financées par les fonds publics ou les fonds mutualisés. Pour tenir compte de l'impact de la crise sanitaire en matière de formation professionnelle suite à la pandémie de covid-19, l'entrée en vigueur de l'obligation a été reportée au 1^{er} janvier 2022.

Pour ce faire, le principe d'un référentiel national unique de qualité, à même de prendre en compte la diversité de l'offre de formation, a été défini dans la loi du 5 septembre 2018. Il constitue le socle sur la base duquel les organismes de formation se feront certifier.

Sous le pilotage de la DGEFP, le référentiel national de certification qualité s'est construit en collaboration avec des acteurs représentatifs de la formation professionnelle. Ce référentiel national est organisé autour de 7 critères reliés à 22 indicateurs qui s'appliquent à l'ensemble des prestataires (tronc commun), auxquels s'ajoutent 10 indicateurs spécifiques à l'apprentissage ou aux formations certifiantes.

L'année 2019 a été marquée par la parution de 4 textes réglementaires qui sont venus compléter le dispositif législatif. Le dispositif réglementaire est composé de deux décrets, l'un pris après avis du Conseil d'état fixe les 7 critères qui seront pris en compte pour la certification (*décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle*), et l'autre, un décret simple définit le référentiel et les principes généraux d'audit (*décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences*). Il est complété par deux arrêtés qui précisent les modalités d'audit (*arrêté du 6 juin 2019 relatif aux modalités d'audit associées au référentiel national mentionné à l'article D. 6316-1-1 du code du travail*) et les modalités d'accréditation des organismes certificateurs (*arrêté du 6 juin 2019 relatif aux exigences pour l'accréditation des organismes certificateurs prévues à l'article R. 6316-3 du code du travail*). Enfin, un guide de lecture complète le dispositif et apporte des précisions sur les modalités d'audit associées au référentiel national de certification qualité.

Les modalités d'audit

La certification est obligatoire pour tous les organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences mentionnés à l'article L. 6351-1 qui souhaitent bénéficier des fonds publics ou mutualisés.

Elle est délivrée pour une durée de trois ans après un audit initial dont la durée et les modalités d'audit varient en fonction du chiffre d'affaires de l'organisme dans le champ de la formation professionnelle, des catégories d'actions pour lesquelles il veut être certifié (*action de formation continue, bilan de compétence, V.A.E., action de formation par apprentissage*) et du nombre de sites concernés par la certification. Ce dispositif permet de rationaliser le coût de la certification en fonction des moyens financiers de l'organisme candidat. Pour faire face aux difficultés engendrées par la crise sanitaire, les certifications délivrées avant le 1^{er} janvier 2021 sont délivrées pour une durée de quatre ans.

Le cycle de la certification comprend un audit de surveillance (réalisé entre le 14^e et le 28^e mois suivant la date d'obtention de la certification) et un audit de renouvellement (réalisé sur place avant la date d'échéance du certificat dans les mêmes conditions de durée que l'audit initial).

Les organismes possédant déjà une certification ou un label inscrit sur la liste du CNEFOP prévue par le décret du 30 juin 2015, voient leur durée d'audit initial minorée, ce qui se justifie par une démarche qualité déjà bien engagée.

L'accréditation des organismes certificateurs

L'accréditation des organismes certificateurs par le Comité Français d'Accréditation (COFRAC) garantit le respect de la norme ISO/CEI 17065 correspondant à l'exercice de l'activité de certification des produits, des procédés et des services, ainsi que le respect des exigences permettant de s'assurer de la compétence des auditeurs tant en matière d'audit que de formation professionnelle. L'organisme certificateur peut commencer à délivrer les premières certifications dès qu'il a reçu du COFRAC la notification de la recevabilité de son dossier. Il a alors un an pour obtenir son accréditation.

La liste des organismes certificateurs est publiée sur le site internet du ministère chargé de la formation professionnelle qui est mis à jour au fil de l'eau.

Certaines instances de labellisation peuvent également demander à délivrer la certification. Elles doivent d'abord être reconnues par France compétences qui vérifie que le processus de certification mis en œuvre par ces instances implique une autorité administrative et qu'il présente des garanties d'indépendance à l'égard des prestataires certifiés. Les instances reconnues sont inscrites sur une liste révisée tous les trois ans.

La certification des organismes d'actions concourant au développement des compétences

Les prestataires d'actions concourant au développement des compétences choisissent librement leur organisme certificateur. Si le prestataire est implanté sur plusieurs sites, la certification porte sur l'ensemble des sites. L'audit initial sur place permet à l'organisme certificateur de valider les indicateurs par revue documentaire, entretien ou observation.

Les premières notifications de recevabilité ont été délivrées par le COFRAC dès l'été 2019 et les premiers audits de certification d'organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences ont pu être réalisés à l'automne 2019. Les instances de labellisation ont été reconnues le 19 décembre 2019 par France compétences.

La liste des organismes certificateurs est publiée sur le site internet du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/liste-organismes-certificateurs> et celle des instances de labellisation sur celui de France compétences : <https://www.francecompetences.fr/fiche/qualite-de-la-formation-7-instances-de-labellisation-reconnues-par-france-competences/>

À compter de 2022, tous les prestataires d'actions de développement des compétences désirant accéder à la commande publique ou aux fonds mutualisés devront être certifiés par un certificateur professionnel et indépendant, accrédité par le Comité français d'accréditation (COFRAC) ou par une instance de labellisation reconnue par France Compétences sur la base du référentiel national.

Enfin, la marque de garantie Qualiopi, propriété de l'État, a été lancée le 7 novembre 2019 par la Ministre du Travail, pour mieux identifier les organismes certifiés, avec un logo dynamique et simple.

Une charte d'usage aux fins de bonne utilisation de la marque Qualiopi et de son identité visuelle (charte graphique) est disponible et lisible du grand public sur le site du ministère.

La marque Qualiopi peut désormais être utilisée par les organismes de formation dûment certifiés par les organismes certificateurs et les instances de labellisation. L'usage de la marque est lié à l'obtention de la certification qualité.

Tous les documents de référence sont publiés à la rubrique Qualiopi sur le site du ministère (<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/qualiopi/>).

À compter du 1^{er} janvier 2022, la liste publique des organismes de formation comportera toutes les informations utiles permettant d'identifier les prestataires certifiés qualité.

Cette réforme est d'autant plus importante que l'accès à la formation professionnelle au travers du Compte personnel de formation (CPF) est simplifié. Ainsi les droits à la formation ouverts dans le cadre du CPF et du projet de transition professionnelle (ex congé individuel de formation) sont fusionnés dans un CPF rénové, consolidé comme droit personnel, en euros, pour une plus grande lisibilité et une meilleure appropriation par les individus.

La qualité de l'offre de formation financée sur fonds publics ou sur fonds mutualisés devrait être fortement améliorée.

ANNEXES

1. OPCO collecte 2020

Total de la collecte des OPCO en 2020 sur la masse salariale 2019

en million d'euros

	Contribution à la formation professionnelle (légale)	Contribution au CPF-CDD	Versements volontaires	Contributions conventionnelles	TOTAL Collecte contributions à la formation professionnelle continue	Part de chaque OPCO	Contribution supplémentaire à l'apprentissage -CSA-	TOTAL
AFDAS	251,3	12,3	29,3	40,9	333,7	5%	7,4	341,2
ATLAS	725,9	11,0	5,0	38,6	780,6	11%	37,2	817,8
AKTO	817,3	39,7	338,2	23,6	1 218,7	17%	28,8	1 247,4
COHESION SOCIALE / UNIFORMATION	201,1	17,9	23,1	92,7	334,9	5%	3,7	338,6
CONSTRUCTYS	291,2	13,3	14,3	65,1	383,9	5%	4,6	388,5
OCAPIAT	300,6	28,5	222,2	8,5	559,7	8%	12,5	572,2
OPCO 2i	976,9	20,5	265,0	11,6	1 274,0	18%	48,4	1 322,4
OPCO Entreprises de Proximité	412,7	23,7	143,1	99,7	679,3	10%	11,7	691,0
L'OPCOMMERCE	345,2	20,7	4,2	2,9	372,9	5%	24,5	397,4
OPCO MOBILITES	400,8	10,3	118,1	34,3	563,6	8%	20,0	583,6
OPCO SANTE	275,7	28,0	165,7	61,0	530,4	8%	8,1	538,5
TOTAL	4 998,6	225,9	1 328,3	478,8	7 031,5	100%	206,9	7 238,5

NB :

- ⇒ Ces montants diffèrent de ceux enregistrés dans les comptes des OPCO qui prennent en compte également les régularisations au titre des années antérieures
- ⇒ Ces montants correspondent au recouvrement des contributions appelées en mars 2020, arrêté fin avril 2020.

2. Principaux textes publiés depuis septembre 2018

Ministère du Travail

Décret n° 2020-1084 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

Décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

Décret n° 2020-1086 du 24 août 2020 relatif à la prise en charge financière de la période de formation en centre de formation d'apprentis des personnes en recherche de contrat d'apprentissage prévue à l'article 75 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

Arrêté du 24 août 2020 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Décret n° 2020-1076 du 20 août 2020 modifiant le décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Arrêté du 30 juillet 2020 relatif à la répartition de la contribution à la formation professionnelle des travailleurs indépendants

Arrêté du 30 juillet 2020 relatif à la détermination de l'ordre de priorité dans l'utilisation des ressources destinées au financement des droits complémentaires au titre du compte personnel de formation

Arrêté du 28 juillet 2020 relatif au titre professionnel de technicien des matériaux composites

Arrêté du 28 juillet 2020 relatif au titre professionnel de technicien de production en plasturgie

Décret n° 2020-894 du 22 juillet 2020 portant diverses mesures en matière de formation professionnelle

Arrêté du 22 juillet 2020 relatif au titre professionnel de stratifieur multiprocédés en matériaux composites

Arrêté du 10 juillet 2020 portant création du titre professionnel d'agent de service médico-social

Arrêté du 10 juillet 2020 relatif au titre professionnel d'assistant commercial

Arrêté du 10 juillet 2020 relatif au titre professionnel d'assistant ressources humaines

Arrêté du 10 juillet 2020 portant prorogation du titre professionnel d'assistant import-export

Arrêté du 10 juillet 2020 portant agrément de l'accord de branche relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur sanitaire et social associatif

Arrêté du 9 juillet 2020 relatif au titre professionnel d'opérateur composites hautes performances

Arrêté du 9 juillet 2020 relatif au titre professionnel de technicien des matériaux composites

Arrêté du 9 juillet 2020 relatif au titre professionnel de technicien de production en plasturgie

Arrêté du 9 juillet 2020 relatif au titre professionnel de préparateur de commandes en entrepôt

Arrêté du 9 juillet 2020 relatif au titre professionnel de cariste d'entrepôt

Arrêté du 9 juillet 2020 portant prorogation du titre professionnel de vendeur-conseil en magasin

Arrêté du 9 juillet 2020 portant prorogation du titre professionnel d'employé commercial en magasin

Arrêté du 9 juillet 2020 relatif au titre professionnel de stratifieur multiprocédés en matériaux composites

Arrêté du 20 mai 2020 relatif au titre professionnel de technicien en systèmes de sûreté

Arrêté du 20 mai 2020 relatif au titre professionnel de conducteur de travaux du bâtiment et du génie civil

Arrêté du 20 mai 2020 portant création du titre professionnel de dessinateur projeteur de réseaux de télécommunications

Arrêté du 20 mai 2020 portant création du titre professionnel de chargé d'études de réseaux de télécommunications

Arrêté du 20 mai 2020 relatif au titre professionnel de couvreur-zingueur

Arrêté du 3 avril 2020 portant création d'un traitement de données à caractère personnel relatif à la réalisation d'un état des lieux des difficultés et des besoins des organismes de formation face aux conséquences de l'épidémie de covid-19 dénommé « COURRIERS ORGANISMES DE FORMATION »

Ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle

Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage

Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 relatif à la rémunération des apprentis et portant diverses adaptations de la partie réglementaire du code du travail relatives à l'apprentissage

Arrêté du 12 mars 2020 portant prorogation du titre professionnel de technicien réparateur de moteurs thermiques et d'organes

Arrêté du 12 mars 2020 relatif au titre professionnel de sellier harnacheur

Arrêté du 12 mars 2020 relatif au titre professionnel d'opérateur régleur en usinage assisté par ordinateur

Arrêté du 12 mars 2020 relatif au titre professionnel de technicien en chaudronnerie

Arrêté du 11 mars 2020 relatif à l'application du dispositif de dégressivité de l'allocation d'aide au retour à l'emploi en cas d'accomplissement d'une action de formation par l'allocataire

Décret n° 2020-198 du 5 mars 2020 relatif à la déduction de la cotisation à la formation professionnelle pour les employeurs du bâtiment et des travaux publics

Arrêté du 2 mars 2020 portant prorogation du titre professionnel de tailleur de pierre

Arrêté du 2 mars 2020 portant prorogation du titre professionnel de responsable de chantier de dépollution pyrotechnique

Arrêté du 2 mars 2020 portant prorogation du titre professionnel d'opérateur en dépollution pyrotechnique

Arrêté du 2 mars 2020 portant prorogation du titre professionnel de technicien de bureau d'études en électricité

Arrêté du 2 mars 2020 portant prorogation du titre professionnel de technicien en électricité et automatismes du bâtiment

Arrêté du 2 mars 2020 portant prorogation du titre professionnel d'agent de dépollution des sols

Arrêté du 2 mars 2020 portant prorogation du titre professionnel de canalisateur

Arrêté du 2 mars 2020 portant prorogation du titre professionnel de chef de chantier travaux publics routes et canalisations

Arrêté du 2 mars 2020 portant prorogation du titre professionnel de maçon du bâti ancien

Arrêté du 2 mars 2020 portant prorogation du titre professionnel de métallier - serrurier option pose d'ouvrage, option métallerie-feronnerie, option menuiserie acier

Arrêté du 2 mars 2020 portant prorogation du titre professionnel de ferronnier

Arrêté du 26 février 2020 relatif au taux et aux conditions de versement des avances à défaut d'accord entre la commission paritaire interprofessionnelle régionale et l'employeur en application des articles R. 6323-18-2-1 et D. 6323-18-1 du code du travail

Arrêté du 24 février 2020 relatif au titre professionnel de sellier garnisseur

Arrêté du 21 février 2020 relatif au titre professionnel d'ajusteur monteur aéronautique

Arrêté du 21 février 2020 portant prorogation du titre professionnel de fabricant(e) de vêtements sur mesure

Arrêté du 21 février 2020 relatif au titre professionnel de soudeur TIG électrode enrobée

Arrêté du 21 février 2020 relatif au titre professionnel de tuyauteur industriel

Arrêté du 21 février 2020 portant prorogation du titre professionnel de technicien de maintenance d'engins et de matériels « machinisme agricole »

Arrêté du 21 février 2020 portant prorogation du titre professionnel de mécanicien réparateur de matériels agricoles et d'espaces verts, option machinisme agricole

Arrêté du 21 février 2020 portant prorogation du titre professionnel de mécanicien réparateur de matériels agricoles et d'espaces verts, option parcs et jardins

Arrêté du 21 février 2020 relatif au titre professionnel de technicien de traitement des eaux

Arrêté du 21 février 2020 relatif au titre professionnel de technicien d'études en mécanique

Arrêté du 21 février 2020 portant création du titre professionnel de soudeur assembleur industriel

Décret n° 2020-138 du 18 février 2020 relatif à la formation professionnelle outre-mer

Arrêté du 13 février 2020 portant prorogation du titre professionnel d'enseignant de la conduite et de la sécurité routière

Arrêté du 13 février 2020 modifiant l'arrêté du 30 décembre 2019 fixant la liste nationale des organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage

Arrêté du 4 février 2020 portant prorogation du titre professionnel d'enseignant de la conduite et de la sécurité routière

Arrêté du 30 janvier 2020 portant prorogation du titre professionnel d'installateur en thermique et sanitaire

Arrêté du 30 janvier 2020 portant prorogation du titre professionnel de technicien installateur en chauffage, climatisation, sanitaire et énergies renouvelables

Arrêté du 29 janvier 2020 portant prorogation du titre professionnel d'agent technique de déchèterie

Arrêté du 27 janvier 2020 relatif à la répartition de la contribution à la formation professionnelle des travailleurs indépendants ne relevant pas du régime agricole, des particuliers employeurs et des artistes-auteurs

Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R. 6222-66 et R. 6325-33 du code du travail

Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R. 6222-67 et R. 6325-34 du code du travail

Décret n° 2020-19 du 9 janvier 2020 modifiant le décret n° 2019-1303 du 6 décembre 2019 relatif à la diffusion des coordonnées des centres de conseils sur la validation des acquis de l'expérience sur le portail national dédié à la validation des acquis de l'expérience

Arrêté du 3 janvier 2020 fixant le montant forfaitaire de la créance définie à l'article L. 6241-4 du code du travail imputable sur le solde de la taxe d'apprentissage

Arrêté du 30 décembre 2019 fixant la liste nationale des organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage

Décret n° 2019-1489 du 27 décembre 2019 relatif au dépôt du contrat d'apprentissage

Décret n° 2019-1490 du 27 décembre 2019 relatif à la transmission au système d'information du compte personnel de formation des informations relatives aux titulaires des certifications enregistrées aux répertoires nationaux

Décret n° 2019-1491 du 27 décembre 2019 relatif au solde de la taxe d'apprentissage

Décret n° 2019-1492 du 27 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre par France compétences du système d'information national commun aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales

Décret n° 2019-1438 du 23 décembre 2019 relatif aux modalités de déductions de la taxe d'apprentissage et au niveau d'activité des organismes agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage

Arrêté du 23 décembre 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (OCAPIAT)

Arrêté du 23 décembre 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (entreprises et salariés des services à forte intensité de main d'œuvre)

Arrêté du 23 décembre 2019 portant reconduction globale et unilatérale de toutes les annexes financières 2019 dans la limite des quatre premiers mois de l'année 2020

Arrêté du 20 décembre 2019 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un opérateur de compétences (PEPPS) en application de l'article R. 6332-13 du code du travail

Arrêté du 20 décembre 2019 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un opérateur de compétences (ANFA) en application de l'article R. 6332-13 du code du travail

Arrêté du 20 décembre 2019 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un opérateur de compétences (OPCA DEFI) en application de l'article R. 6332-13 du code du travail

Arrêté du 20 décembre 2019 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un opérateur de compétences (OPCA 3+) en application de l'article R. 6332-13 du code du travail

Arrêté du 20 décembre 2019 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un opérateur de compétences (OPCAIM) en application de l'article R. 6332-13 du code du travail

Arrêté du 20 décembre 2019 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un opérateur de compétences (FAF TT) en application de l'article R. 6332-13 du code du travail

Arrêté du 20 décembre 2019 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un opérateur de compétences (FAFIH) en application de l'article R. 6332-13 du code du travail

Arrêté du 20 décembre 2019 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un opérateur de compétences (INTERGROS) en application de l'article R. 6332-13 du code du travail

Arrêté du 20 décembre 2019 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un opérateur de compétences (OPCA TS) en application de l'article R. 6332-13 du code du travail

Arrêté du 20 décembre 2019 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un opérateur de compétences (OPCALIA) en application de l'article R. 6332-13 du code du travail

Arrêté du 20 décembre 2019 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un opérateur de compétences (FAFIEC) en application de l'article R. 6332-13 du code du travail

Arrêté du 20 décembre 2019 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un opérateur de compétences (OPCABAIA) en application de l'article R. 6332-13 du code du travail

Arrêté du 20 décembre 2019 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un opérateur de compétences (AGEFOS-PME) en application de l'article R. 6332-13 du code du travail

Arrêté du 20 décembre 2019 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un opérateur de compétences (FAFSEA) en application de l'article R. 6332-13 du code du travail

Arrêté du 20 décembre 2019 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un opérateur de compétences (OPCALIM) en application de l'article R. 6332-13 du code du travail

Arrêté du 20 décembre 2019 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un opérateur de compétences (UNIFAF) en application de l'article R. 6332-13 du code du travail

Décret n° 2019-1386 du 17 décembre 2019 relatif à l'information des organismes financeurs de la formation professionnelle par les organismes de formation sur les entrées et les sorties de formation

Arrêté du 11 décembre 2019 portant prorogation du titre professionnel de mécanicien réparateur de matériels agricoles et d'espaces verts, option machinisme agricole

Arrêté du 11 décembre 2019 portant prorogation du titre professionnel de mécanicien réparateur de matériels agricoles et d'espaces verts, option parcs et jardins

Arrêté du 11 décembre 2019 portant prorogation du titre professionnel de technicien d'études en mécanique

Arrêté du 11 décembre 2019 portant prorogation du titre professionnel de fabricant de vêtements sur mesure

Arrêté du 11 décembre 2019 portant prorogation du titre professionnel de technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention

Arrêté du 11 décembre 2019 portant prorogation du titre professionnel de tuyauteur industriel

Arrêté du 11 décembre 2019 portant prorogation du titre professionnel de sellier harnacheur

Décret n° 2019-1326 du 10 décembre 2019 relatif à France compétences et aux opérateurs de compétences

Décret n° 2019-1303 du 6 décembre 2019 relatif à la diffusion des coordonnées des centres de conseils sur la validation des acquis de l'expérience sur le portail national dédié à la validation des acquis de l'expérience

Arrêté du 6 décembre 2019 relatif au versement des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage prévu à l'article 2 du décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018 relatif à l'agrément et au fonctionnement des opérateurs de compétences, des fonds d'assurance formation des non-salariés et au contrôle de la formation professionnelle

Arrêté du 5 décembre 2019 modifiant l'arrêté du 18 mai 2012 portant autorisation de traitements automatisés de données à caractère personnel relatives au service dématérialisé de l'alternance mis à disposition des usagers

Arrêté du 28 novembre 2019 portant agrément d'un fonds d'assurance-formation de non-salariés en application de l'article R. 6331-50 du code du travail

Arrêté du 26 novembre 2019 modifiant l'arrêté du 28 janvier 2019 portant prorogation du titre professionnel de conducteur de pelle hydraulique et de chargeuse pelleteuse

Arrêté du 26 novembre 2019 modifiant l'arrêté du 22 octobre 2019 portant prorogation du titre professionnel de dessinateur projeteur en béton armé

Arrêté du 21 novembre 2019 fixant le cahier des charges de l'expérimentation visant des actions de validation des acquis de l'expérience ayant pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences

Décision du 21 novembre 2019 portant enregistrement dans le répertoire national des certifications professionnelles et dans le répertoire spécifique

Arrêté du 19 novembre 2019 portant nomination des suppléants des commissaires du Gouvernement aux conseils d'administration des opérateurs de compétences

Arrêté du 12 novembre 2019 portant prorogation de la durée et approbation des modifications de la convention constitutive du groupement d'intérêt public dénommé « Grande Ecole du numérique »

Décret n° 2019-1143 du 7 novembre 2019 relatif aux dispositions spécifiques applicables aux centres de formation d'apprentis et aux obligations des organismes prestataires d'actions de développement des compétences

Décret n° 2019-1119 du 31 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre de la validation des acquis et de l'expérience et comportant d'autres dispositions relatives aux commissions professionnelles consultatives en matière de certification professionnelle et aux organismes financeurs du projet de transition professionnelle

Décret n° 2019-1086 du 24 octobre 2019 portant diverses dispositions relatives à la mobilité à l'étranger des apprentis et des bénéficiaires de contrats de professionnalisation

Arrêté du 22 octobre 2019 modifiant l'arrêté du 12 juillet 2019 relatif au titre professionnel de métreur assistant du bâtiment

Arrêté du 22 octobre 2019 portant prorogation du titre professionnel de chargé de travaux en réseaux électriques aériens et souterrains

Arrêté du 22 octobre 2019 portant prorogation du titre professionnel de dessinateur d'ouvrages de métallerie

Arrêté du 22 octobre 2019 portant prorogation du titre professionnel de dessinateur projeteur en béton armé

Arrêté du 22 octobre 2019 portant prorogation du titre professionnel de menuisier agenceur

Arrêté du 22 octobre 2019 portant prorogation du titre professionnel de scaphandrier travaux publics

Arrêté du 22 octobre 2019 portant prorogation du titre professionnel de technicien d'études du bâtiment en dessin de projet

Arrêté du 22 octobre 2019 portant prorogation du titre professionnel de technicien supérieur d'études en construction métallique

Arrêté du 22 octobre 2019 portant prorogation du titre professionnel de technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique

Arrêté du 21 octobre 2019 portant prorogation du titre professionnel de monteur de réseaux électriques aéro-souterrains

Arrêté du 21 octobre 2019 fixant le montant du fonds de soutien aux régions et à la collectivité de Corse

Décret n° 2019-1049 du 11 octobre 2019 portant modification du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation »

Arrêté du 11 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation »

Décret n° 2019-958 du 13 septembre 2019 instituant les commissions professionnelles consultatives chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État

Décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Arrêté du 6 septembre 2019 modifiant l'arrêté du 18 juillet 2019 portant création du titre professionnel d'assistant immobilier

Décret n° 2020-1084 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

Décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

Décret n° 2020-1086 du 24 août 2020 relatif à la prise en charge financière de la période de formation en centre de formation d'apprentis des personnes en recherche de contrat d'apprentissage prévue à l'article 75 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

Arrêté du 24 août 2020 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Décret n° 2020-1076 du 20 août 2020 modifiant le décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Ministère de l'agriculture

Décret n° 2020-1069 du 17 août 2020 relatif aux durées de formation en centre de formation d'apprentis et à la formation professionnelle continue pour la préparation aux diplômes du certificat d'aptitude professionnelle agricole, du brevet professionnel, du brevet professionnel agricole et du certificat de spécialisation agricole

Arrêté du 2 mars 2020 relatif aux conditions d'attribution des aides à la mobilité pour des stages à l'international aux étudiants et apprentis des établissements d'enseignement supérieur agricole

Arrêté du 17 janvier 2020 portant publication de la liste des organismes de formation habilités à mettre en œuvre l'action de formation professionnelle continue pour les personnes exerçant des activités liées aux animaux de compagnie d'espèces domestiques

Arrêté du 14 octobre 2019 relatif à la certification mentionnée à l'article L. 6316-1 du code du travail des organismes de formation de l'enseignement agricole public

Ministère de l'action et des comptes publics

Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Ministère de l'Éducation nationale

Décret n° 2020-978 du 5 août 2020 relatif à l'obligation de formation des jeunes de seize à dix-huit ans

Arrêté du 29 juillet 2020 relatif au conseil consultatif régional académique de la formation continue des adultes

Décret n° 2020-726 du 12 juin 2020 modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives à la reconnaissance de l'acquisition de blocs de compétences de cinq diplômes professionnels

Arrêté du 3 février 2020 fixant la liste des organismes de formation bénéficiant de l'habilitation régionale afin d'organiser les sessions de formation conduisant à la délivrance des brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur en accueils collectifs de mineurs pour la période du 1er janvier 2020 au 31 janvier 2023

Décret n° 2019-1423 du 20 décembre 2019 intégrant l'apprentissage dans les missions des personnels contractuels du niveau de la catégorie A des groupes d'établissements exerçant en formation continue des adultes

Arrêté du 20 décembre 2019 fixant les activités assurées par les personnels contractuels enseignants du niveau de catégorie A recrutés dans les groupements d'établissements constitués en application de l'article L. 423-1 du code de l'éducation intervenant pour la formation continue et l'apprentissage

Arrêté du 6 décembre 2019 portant réforme de la licence professionnelle

Arrêté du 23 octobre 2019 fixant le cahier des charges des contenus de la formation continue spécifique des accompagnants d'élèves en situation de handicap concernant l'accompagnement des enfants et adolescents en situation de handicap prévu à l'article L. 917-1 du code de l'éducation

Arrêté du 26 septembre 2019 relatif au cahier des charges national pour l'obtention ou le renouvellement du label « campus des métiers et des qualifications »

Décret n° 2019-967 du 18 septembre 2019 relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme

Décret n° 2019-962 du 16 septembre 2019 portant modification des dispositions du code de l'éducation relatives au label campus des métiers et des qualifications

Décret n° 2019-907 du 30 août 2019 modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives à la formation et à la préparation des diplômes professionnels

Décret n° 2019-919 du 30 août 2019 relatif au développement des compétences numériques dans l'enseignement scolaire, dans l'enseignement supérieur et par la formation continue, et au cadre de référence des compétences numériques

Arrêté du 30 août 2019 relatif à la certification Pix des compétences numériques définies par le cadre de référence des compétences numériques mentionné à l'article D. 121-1 du code de l'éducation

3. Principales instances de la formation professionnelle

Au niveau national

Créé par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, France compétences incarne la nouvelle gouvernance nationale, unifiée et quadripartite.

Le législateur a en effet souhaité profondément simplifier la gouvernance de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage en créant une institution publique unique, France compétences, destinée à remplacer le Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles (CNEFOP), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) et la Commission nationale de certification professionnelle (CNCP).

Cet établissement, placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, occupe une position centrale au sein du système de formation professionnelle et de l'alternance, en permettant un dialogue stratégique autour d'une vision consolidée de la formation professionnelle : de la certification au financement, en passant par l'évaluation. Sa création est intervenue au 1^{er} janvier 2019.

Les agents de l'institution sont régis par le code du travail au regard de l'article L. 6123-9 du code du travail et les règles applicables aux entreprises industrielles et commerciales s'appliquent en matière de gestion financière et comptable conformément aux dispositions de l'article L. 6123-11 du même code, ceci afin de conserver une gestion souple avec les principaux opérateurs de la formation professionnelle que sont les opérateurs de compétences.

Les missions de France compétences sont listées à l'article L. 6123-5 du même code :

- Répartir les contributions dédiées au financement de la formation professionnelle ;
- Assurer le financement par appels d'offres du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour l'ensemble des actifs occupés (hors agents publics) ;
- Verser une dotation aux Régions pour le financement complémentaire des centres de formation d'apprentis et la mise en place d'un système de péréquation interbranche pour l'alternance ;
- Établir le répertoire national des certifications professionnelles et le répertoire spécifique ;
- Déterminer par recommandation les niveaux de prise en charge de l'alternance et les modalités et règles de prise en charge des projets de transition professionnelle.

Enfin, en application de l'article L. 6123-11 précité, une convention triennale d'objectifs et de performance est conclue entre l'État et France compétences. Cette convention est : « rendue publique à sa signature et à son renouvellement » et elle définit les modalités de financements, la mise en œuvre des missions et les modalités de suivi de l'activité.

Un rapport d'activité a également été remis au Parlement et au ministre chargé de la formation professionnelle pour indiquer la mise en œuvre des missions dévolues à France compétences. Ce rapport d'activité devrait être complété par un rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle, dont la publication est attendue d'ici à la fin de l'année 2020.

Enfin, pour remplacer le CNEFOP dans son rôle consultatif (avis sur les projets de loi et les décrets), les responsabilités de la commission nationale de la négociation collective sont étendues aux questions d'emploi et de formation professionnelle. Une sous-commission a été créée à cette fin début 2020.

Au niveau territorial

Le périmètre d'intervention du **Conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP)**, créé par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie couvre les champs de l'emploi et de l'orientation et de la formation professionnelles. Il a pour mission d'organiser la coordination entre les acteurs de ces politiques et la cohérence des programmes de formation dans la région, avec des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation. Enfin, il émet des avis, notamment sur le projet de carte régionale des formations professionnelles initiales hors apprentissage.

Sa composition réunit les principaux acteurs en Région, notamment, l'État, le conseil régional, les partenaires sociaux, et les autres principaux acteurs des politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Il intégrera un représentant de la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Une commission paritaire interprofessionnelle régionale est agréée par région, dotée de la personnalité morale. Elle autorise et prend en charge financièrement les projets de transition professionnelle, atteste du caractère réel et sérieux des projets professionnels pouvant donner lieu à des demandes d'indemnisation des démissionnaires, exerce une mission de suivi de la mise en œuvre du CEP sur le territoire régional, procède à une analyse des besoins en compétences, en connaissance et en qualification sur le territoire et la conclusion de partenariats régionaux et organise des actions d'information et des sessions de validation de la certification CléA dans la région. À titre transitoire, les Fongecif ont assuré, en 2019, les missions des commissions paritaires interprofessionnelles régionales. Les 18 CPIR ont été agréées par l'État à compter du 1^{er} janvier 2020.

4. Sources et méthodes statistiques

Cette annexe présente successivement les sources statistiques concernant les principaux programmes publics de formation professionnelle, la méthodologie de l'estimation de la dépense globale de la formation professionnelle, les fiches de synthèse d'exploitation des principales sources d'information traitées et la définition des indicateurs utilisés.

- **Principales sources**

Actions relevant des Régions

L'enquête Dares auprès des Conseils régionaux sur la formation professionnelle et l'apprentissage a été mise en place en 1994 (arrêté du 27 décembre 1994 en application du décret du 11 juillet 1994 relatif aux remontées de statistiques en matière de formation professionnelle par les régions). Jusqu'en 2018, la Dares collectait annuellement, auprès des Conseils régionaux, des données financières (recettes et dépenses) et physiques (actions et bénéficiaires) sur la formation professionnelle. Les dépenses couvraient 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 avaient 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. Les données 2018 présentées dans cet ouvrage ont été obtenues par ce biais.

Toutefois, à partir de 2019, la norme comptable M71 applicable aux régions (respectivement M57 pour les collectivités territoriales uniques) a été révisée pour inclure plus de détail. C'est cette nouvelle source qui sera désormais exploitée dans le cadre de cette publication. Elle a déjà servi à construire la partie 3.1 sur le financement des régions en 2019.

Le dispositif général d'accompagnement en faveur des jeunes

Les statistiques sur les jeunes accueillis en mission locale ainsi que sur le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) sont élaborées à partir de l'application i-milo. Cette application de suivi des jeunes permet de gérer les dossiers des jeunes accueillis, notamment ceux qui bénéficient du PACEA. Elle est utilisée quotidiennement pour la saisie des dossiers des jeunes par l'ensemble des conseillers des missions locales. Elle permet de décrire précisément les caractéristiques individuelles des jeunes, les situations qu'ils occupent sur le marché du travail et les services dont ils bénéficient.

Les contrats de travail en alternance

L'apprentissage

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 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). L'effectif d'apprentis en fin d'année est estimé à partir des entrées ainsi que des durées effectives des contrats. Les éléments financiers proviennent de l'enquête Dares auprès des conseils régionaux, des données élaborées par la DGEFP et du compte de l'Éducation.

Les contrats de professionnalisation

Les informations sur le nombre de contrats proviennent du recensement effectué par les Opca. Les statistiques sur 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, de la modification et de la fin des contrats. Les éléments financiers sont obtenus à partir des États Statistiques et Financiers des Opca. Les exonérations de cotisations 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 sur le champ des stagiaires de la formation professionnelle transmises par les interlocuteurs suivants :

- Pôle emploi, qui gère la rémunération des stagiaires indemnisés par l'assurance chômage, des stagiaires non indemnisés percevant la rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE) et de ceux qui bénéficient du régime de solidarité ;
- l'Agence de services et de paiement (ASP), qui gère la rémunération ou la protection sociale des stagiaires non indemnisés par l'assurance chômage suivant une formation commandée par l'État ou par la région (hors cas cités ci-dessous), ou par un autre commanditaire (par exemple, les formations financées par l'Agefiph) ;
- l'Afpa, qui rémunère, pour le compte de la Corse, ses stagiaires non indemnisés par l'assurance chômage ;
- les régions Bretagne, Normandie et Nouvelle Aquitaine (en partie) ont internalisé la rémunération de leurs stagiaires ;
- les régions Centre-Val-de-Loire, Provence-Alpes-Côte-D'azur, Pays de la Loire (hors protection sociale) ainsi qu'une partie de la région Nouvelle Aquitaine délèguent la gestion et la rémunération à Docapost ;
- la région Pays-de-la-Loire pour les stagiaires qui bénéficient de la protection sociale (celle-ci est gérée par l'Urssaf) ;
- la Guadeloupe qui délègue la gestion de la rémunération à l'EPA Guadeloupe Formation ;
- la Guyane qui verse une indemnité de formation au lieu de la rémunération ;
- Pôle emploi Martinique qui verse la rémunération aux stagiaires pour le compte de la région.

L'unité de comptage de la base est le stage de formation et non l'individu. Une personne en recherche d'emploi peut suivre plusieurs formations dans l'année, le nombre de formations décrites est donc supérieur au nombre de personnes en recherche d'emploi formées.

Le nombre de stagiaires comptabilisés dans la base Brest peut être différent de celui qu'enregistrent directement les financeurs pédagogiques. La base Brest permet d'identifier le commanditaire de la formation. Le financeur peut être différent en cas de subvention, il peut aussi être multiple lors de cofinancements (qui ont augmenté en 2018). De plus, la base Brest permet de répartir les stagiaires selon leur région de résidence. Or, le financement provient, dans la plupart des cas, de la région où est situé l'organisme de formation.

Les actions en faveur des actifs occupés

Les informations proviennent principalement des états statistiques et financiers des organismes paritaires collecteurs agréés.

Les coûts induits

La rémunération

Les informations sont établies par la Mission du financement, du budget et du dialogue de gestion (DGEFP) à partir de l'exploitation conjointe des données de l'ASP et de l'Unédic.

Les exonérations de cotisations sociales

La principale source est constituée du rapport annuel de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

- **Le bilan économique de la formation professionnelle**

Les sources du bilan économique :

La comptabilité publique de la mission « Travail et emploi » et les rapports annuels de performance (RAP) des missions « Travail et emploi » et « Enseignement scolaire » pour les dépenses budgétaires et les mesures fiscales de l'État à l'exception de certaines données fournies par Pôle emploi (Prime pour l'embauche d'un apprenti supplémentaire, dispositif « zéro charge » pour le recrutement d'un apprenti dans les entreprises de plus de 10 salariés, bonus alternants, prime pour l'embauche d'un jeune en contrat de professionnalisation, contrat d'accompagnement formation).

Le compte de l'Éducation (ministère de l'Éducation nationale) pour les dépenses d'apprentissage.

Les données de la sous-direction des Systèmes d'Information et des Études Statistiques (SIES) du ministère de l'Enseignement Supérieur pour la formation post-scolaire (reprise d'études).

Les données transmises par la Drees sur les formations sanitaires et sociales.

Le compte des Greta et les chiffres clés du Cnam, pour les subventions qu'ils perçoivent de l'État au titre de la formation professionnelle continue.

Les états statistiques que l'ASP transmet à la DGEFP pour les agréments nationaux ou déconcentrés.

Les données transmises par la DSS sur le Fonds de solidarité vieillesse (FSV).

Le Secrétariat général du Comité interministériel des villes (SG-CIV) et le Réseau des écoles de la deuxième chance pour les dépenses en faveur des écoles de la deuxième chance.

Les comptes de l'Unédic et de Pôle emploi pour les différentes aides et allocations versées aux demandeurs d'emploi indemnisés ou non.

L'enquête Dares auprès des conseils régionaux pour leur intervention dans la formation continue et l'apprentissage.

Les comptes administratifs des régions.

Les états statistiques et financiers des Opca pour les dépenses intermédiées des entreprises.

Les données du FPSPP pour le cofinancement de l'AFDEF avec l'État, ainsi que pour les sommes versées à Pôle emploi et aux conseils régionaux dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Les données Pôle emploi pour les dispositifs des plans de relance financés par l'État et gérés par Pôle emploi.

Les données sur la formation des agents de l'État de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) pour la formation des agents civils de l'État.

Les comptes des écoles sous tutelle du ministère de la Défense pour la formation des militaires.

La comptabilité publique des collectivités territoriales (Direction générale des finances publiques).

Les données de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) pour la formation du personnel hospitalier.

Les bilans pédagogiques et financiers (BPF) des prestataires de formation pour la dépense directe des ménages auprès des organismes de formation.

Les données spécifiques transmises par l'Agefiph pour la formation des personnes handicapées.

Les données du Fonds Social Européen (FSE) transmises par la DGEFP pour les transferts effectués par le FSE au titre du PON FSE Emploi et inclusion en métropole et du PO IEJ (Initiative pour l'emploi des jeunes).

Les autres analyses comprenant des dépenses de formation professionnelle

Les dépenses pour les politiques du marché du travail

Élaborées annuellement par la Dares, elles recensent les dépenses ciblées en faveur du marché du travail ; son champ, défini par Eurostat, couvre « les interventions publiques sur le marché du travail visant à permettre un fonctionnement efficace de celui-ci et à corriger des déséquilibres, et qui peuvent être distinguées d'autres interventions plus générales de la politique de l'emploi dans la mesure où elles agissent de façon sélective en favorisant des groupes particuliers sur le marché du travail ». Une partie des dépenses de formation professionnelle constitue une composante de la politique active de l'emploi, principalement les actions en faveur des demandeurs d'emploi et des jeunes en première insertion. Les exonérations de cotisations sociales associées aux contrats de travail en alternance ne sont incluses qu'à hauteur des trois quarts environ (les aides à l'embauche d'apprentis ne sont prises en compte que pour les jeunes des plus bas niveaux de qualification).

Le Compte de l'éducation

Élaboré par la Direction des Études, de la Prospective et de la Performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale, ce compte mesure l'effort consenti par la collectivité nationale pour le fonctionnement et le développement du système éducatif en France (y compris l'apprentissage). Il ne retient pas les exonérations de charges sociales ni la rémunération perçue par les stagiaires durant leur formation.

- **Principaux traitements ou fichiers concernant la formation professionnelle**

L'observation des organismes de formation : la déclaration d'activité et le bilan pédagogique et financier

Aucune condition juridique particulière n'est imposée pour exercer une activité de formation professionnelle continue. Néanmoins, outre le respect d'une comptabilité et d'une réglementation spécifiques, les organismes de formation sont soumis à certaines obligations administratives dont la déclaration d'activité et le bilan pédagogique et financier (articles L.6351-1 et L.6352-11 du code du travail).

Depuis 2003, chaque organisme réalisant effectivement des actions de formation professionnelle, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience visées à l'article L.6313-1 du code du travail doit souscrire une déclaration d'activité. Il effectue cette déclaration dès la conclusion de la première convention ou du premier contrat de formation professionnelle avec des tiers. La déclaration devient caduque si aucune activité de formation n'a été déclarée. S'il souhaite de nouveau réaliser des actions de formation, il doit procéder à une nouvelle déclaration d'activité et apparaître en tant que nouvel organisme de formation. La déclaration d'activité remplace la déclaration d'existence.

Qu'il exerce son activité de formation continue à titre principal, à titre accessoire ou en situation de sous-traitance, tout prestataire doit établir chaque année un bilan pédagogique et financier. Les bilans pédagogiques et financiers comportent trois parties. La première sert à identifier l'organisme. La deuxième aborde son activité annuelle sous l'aspect financier ; elle renseigne d'une part sur les ressources qui résultent de conventions de formation avec des commanditaires privés ou publics ou de contrats avec des particuliers, d'autre part sur les charges de l'organisme. La troisième partie concerne les stagiaires accueillis et les heures de formation.

Dans les bilans pédagogiques et financiers, le vocable « formation » recouvre un champ plus large que son acception courante. Il intègre notamment des prestations d'évaluation ou d'accompagnement, comme l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou les bilans de compétence. Dans leur forme actuelle, les bilans pédagogiques et financiers ne permettent pas d'isoler la formation proprement dite des prestations d'évaluation et d'accompagnement.

Les bilans sont collectés par les services régionaux de contrôle des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (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 (notamment le Programme d'action subventionné de l'Afpa). 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

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

De 1971 à 2014, ces entreprises avaient l'obligation de verser une contribution fixée par la loi et dépendante de la taille de l'entreprise. À partir de 2015, les entreprises de 300 salariés ou plus ne sont plus contraintes d'effectuer un versement aux Opcas au titre du plan de formation. Pour les autres dispositifs de formation, une contribution obligatoire est toujours en vigueur.

En 2018, cette obligation s'élève à 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés, et à 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus. Par ailleurs, la contribution CIF-CDD représente, pour toutes les entreprises, 1 % de la masse salariale des CDD.

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 dans le contexte d'actions relevant du plan de formation, du compte personnel de formation, du congé individuel de formation ou de la professionnalisation. Suite à la loi du 24 novembre 2009, une partie de la contribution est versée via les Opcas à un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) afin de financer des actions pour des publics prioritaires.

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.

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 (par taille, à titre volontaire, à titre conventionnel), congé individuel de formation CDI et CDD, CPF), des fonds collectés auprès des entreprises. Le contenu de l'ESF est élaboré par les services de l'État en fonction de la législation en vigueur.

Le portail disponible sur mesdemarches.emploi.gouv.fr, qui remplace PACTOLE 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'entrées en formation au cours des douze mois de référence.

Effectifs rémunérés

Ensemble des formations pendant lesquelles les stagiaires de la formation professionnelle ont été rémunérés ou pris en charge au titre de la protection sociale au cours de l'année considérée, année civile ou campagne.

Heures-stagiaires

Le nombre total d'heures-stagiaires se calcule comme le produit de l'effectif en formation et de la durée moyenne de chaque action (en centre de formation ou en entreprise) au cours des douze derniers mois considérés (année civile ou campagne).

Coût de fonctionnement

Somme des montants versés aux organismes de formation pour la réalisation d'actions de formation au cours des douze derniers mois considérés (année civile ou campagne), hors rémunération des stagiaires.

5. Glossaire des principaux sigles

A

AAH : Allocation aux adultes handicapés
AFC : Action de formation conventionnée
AFEST : Action de formation en situation de travail
AFPA : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AFPR : Action de formation préalable au recrutement
AGECIF : Association pour la gestion des congés individuels de formation
AGEFIPH : Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
ANFH : Association nationale pour la formation hospitalière
ANI : Accord national interprofessionnel
ANLCI : Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
APEC : Association pour l'emploi des cadres
APP : Atelier de pédagogie personnalisé
ARACT : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARE : Allocation d'aide au retour à l'emploi
AREF : ARE-Formation
ASP : Agence de services et de paiement
ASR : Allocation spécifique de reclassement
ASS : Allocation de solidarité spécifique
ASS-F : Allocation de solidarité spécifique formation
ATP : Allocation de transition professionnelle
AUEA : Aide unique aux employeurs d'apprentis

C

CARIF : Centre d'animation, de recherche et d'information sur la formation
CASP : Cellule d'appui à la sécurisation professionnelle
CBC : Congé de bilan de compétences
CDC : Caisse des dépôts et consignation
CEC : Compte d'engagement citoyen
CEDEFOP : Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CEP : Conseil en évolution professionnelle
CERAQ : Centre de ressources pour une agriculture de qualité et de montagne
CFA : Centre de formation d'apprentis
CFP : Congé formation professionnelle
CGET : Commissariat général à l'égalité des territoires
CIBC : Centre interinstitutionnel de bilan de compétences
CICC : Commission interministérielle de coordination de contrôle sur les Fonds structurels
CIEC : Comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté
CIF : Congé individuel de formation
CIF-CDD : Congé individuel de formation de contrat à durée déterminée
CIO : Centre d'information et d'orientation
CIVIS : Contrat d'insertion dans la vie sociale
CJCE : Cour de justice des communautés européennes
CNAM : Conservatoire national des arts et métiers
CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle
CNEFOP : Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale
COFRAC : Comité français d'accréditation
COM : Contrat d'objectifs et de moyens
COPANEF : Comité paritaire national pour l'emploi et la formation

COPAREF : Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPC : Commissions paritaires consultatives
CPA : Compte personnel d'activité
CPC : Commission professionnelle consultative
CPF : Compte personnel formation
CPIR : commission paritaire interprofessionnelle régionale
CPNE : Commission paritaire nationale pour l'emploi
CPNEFP : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CPO : Convention pluriannuelle d'objectif
CPRDFOP : Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
CQP : Certificat de qualification professionnelle
CQPI : Certificat de qualification professionnelle inter-branches
CREFOP : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
CSA : Contribution supplémentaire à l'apprentissage
CSP : Congé de sécurisation professionnelle
CVAE : Congé pour validation des acquis de l'expérience

D

DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DE : Demandeur d'emploi
DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGESCO : Direction générale de l'enseignement scolaire
DIF : 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
DPC : Développement professionnel continu

E

EA : Entreprise adaptée
ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training) unités d'acquis d'apprentissages.
EDEC : Engagement de développement de l'emploi et des compétences
E2C : École de la deuxième chance
ENA : École nationale d'administration
EPALE : Electronic Platform for Adult Learning in Europe
EPIDE : Établissement public d'insertion de la Défense
ESAT : Établissement et service d'aide par le travail

F

FAF : Fonds d'assurance formation
FEDER : Fonds européen de développement régional
FEM : Fonds européen d'ajustement à la mondialisation
FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FLE : Français langue étrangère
FMEP : Fonds mutualisé de financement des études relatives à la promotion professionnelle
FNDMA : Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage
FNE : Fonds national de l'emploi
FONGECIF : Fonds pour la gestion du congé individuel de formation
FPC : Formation professionnelle continue
FPH : Fonction publique hospitalière
FPSP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE : Fonds social européen
FSV : Fonds de solidarité vieillesse

G

GEIQ : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification

GIP : Groupement d'intérêt public

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

GRETA : Groupement d'établissements

I

IAE : Insertion par l'activité économique

IDE : Inscription comme demandeur d'emploi

IEJ : Initiative pour l'emploi des jeunes

IGPDE : Institut de la gestion publique et du développement économique

IPAG : Institut de préparation à l'administration générale

IRA : Institut régional d'administration

N

NEET : « Not in Education, Employment or Training » (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire)

O

OBCAQT : Opérateur de bilans de compétences et d'accompagnement qualité totale

OCTA : Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage

ONISEP : Office national d'information sur les enseignements et les professions

OPACIF : Organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation

OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé

OPCO : Opérateur de compétences

OREF : Observatoire régional de l'emploi et de la formation

P

PACEA : parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie

PAIO : Permanence d'accueil, d'information et d'orientation

PIC : Plan d'investissement dans les compétences

PLIE : Plan local pour l'insertion et l'emploi

PO : Programme opérationnel

POEC : Préparation opérationnelle à l'emploi collective

POEI : Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

PPAE : Projet personnalisé d'accès à l'emploi

PRIC : Pactes régionaux d'investissement dans les compétences

PRITH : Plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés

Q

QPV : Quartier prioritaire de la politique de la ville

R

RAC : Régime d'assurance chômage

RED : Reconnaissance de l'équivalence des diplômes

R2F : (ou RFF) Rémunération de fin de formation

RFPE : Rémunération formation de Pôle emploi

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

RPS : Rémunération publique des stagiaires

RSA : Revenu de solidarité active

S

SCUIO : Service Commun Universitaire d'Information et d'Orientation

SIASP : Système d'information sur les agents des services publics

SIO : Session d'information et d'orientation

SPE : Service public de l'emploi

SPO : Service public de l'orientation

SPRO : Service public régional d'orientation

SRC : Service régional du contrôle de la formation continue

T

TA : Taxe d'apprentissage

TICPE : taxe intérieure sur la consommation des produits énergétiques

TPE-PME :

U

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocation familiale

UTDIRECCTE : Unité territoriale de la Direccte (ex-DDTEFP)

V

VAE : Validation des acquis de l'expérience