

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)

TABLE DES MATIÈRES

PREMIERE PARTIE : Les orientations, crédits et lois de finances

1. Les orientations de la politique de formation professionnelle

- 1.1 L'accès des entreprises à la formation de qualité, un enjeu majeur pendant et après la crise.
- 1.2. Le compte personnel de formation (CPF), un droit d'initiative individuelle pleinement approprié
- 1.3 Un développement spectaculaire de l'apprentissage de 2019 à 2022, qui demeure une priorité
- 1.4. L'investissement dans les compétences dans le cadre du Grand plan d'investissement 2017-2022
- 1.5 Les acteurs au niveau national
- 1.6 La territorialisation des mesures du plan de relance : le rôle des acteurs au plan régional

2. Le financement par l'État (mission Travail et Emploi) de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2023

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

1. En 2021, 28,3 Mds€ sont consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage
2. La dépense nationale de formation professionnelle continue et d'apprentissage augmente pour la plupart des publics
3. La dépense des opérateurs de compétences augmente en 2021, essentiellement sous l'effet de l'apprentissage
4. La dépense des Régions augmente en 2021
5. Les dépenses de l'État augmentent très fortement, sous l'effet de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage
6. Porté par le Compte personnel de formation (CPF), l'effort de formation des organismes exerçant une mission de service public s'intensifie en 2021
7. Les dépenses de la fonction publique hospitalière et territoriale pour la formation de ses propres agents augmentent en 2021

TROISIÈME PARTIE : Les financeurs de la formation professionnelle

1. Le financement des régions

- 1.1. Les dépenses globales des régions pour la formation professionnelle et l'apprentissage
- 1.2 Les dépenses des régions pour la formation professionnelle continue
- 1.3 Les dépenses des régions pour l'apprentissage
- 1.4 Les dépenses des régions pour les formations sanitaires et sociales

2. Les entreprises et les partenaires sociaux

- 2.1. La dépense des employeurs au titre de la formation professionnelle
 - 2.1.1 En 2020, les entreprises dépensent 18 Mds€ au titre de la formation professionnelle
 - 2.1.3. Le niveau de participation financière est très lié à la taille et au secteur d'activité des entreprises
- 2.2. L'activité de France compétences et des organismes de régulation
 - 2.2.1. L'intervention de France compétences
 - 2.2.2. L'activité des opérateurs de compétences (OPCO)
 - 2.2.3. L'activité des commissions paritaires interprofessionnelles régionales au titre du financement des projets de transition professionnelle
 - 2.2.4. Les Fonds d'assurance formation des non-salariés
 - 2.2.5. La caisse des dépôts et consignation gère le financement du Compte personnel de formation (CPF).
- 2.3. L'Unédic

3. Les employeurs publics pour leurs agents

- 3.1. Les agents de l'État
- 3.2. Les agents territoriaux
- 3.3. Les agents hospitaliers

4. Les financements européens

- 4.1. Le Fonds social européen (FSE) et ses objectifs structurels
- 4.2. Les programmes européens
- 4.3. Niveau d'exécution des programmes au 31 décembre 2021
- 4.4 Les évolutions prévues pour le Programme national 2021-2027
- 4.5. Le programme communautaire d'action en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie

QUATRIÈME PARTIE : Les interventions en matière de formation professionnelle

1. Les dispositifs

1.1. Les jeunes

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

- 1. L'apprentissage

- 2. Le contrat de professionnalisation

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

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

1.1.3.1 Le public accueilli par les missions locales

1.1.3.2 Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et sa phase intensive, la Garantie jeunes

1.1.3.3 Le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ)

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)

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

1.1.4.3 « Déclat pour l'action »

1.2. Les salariés

1.2.1. Le plan de développement des compétences

1.2.2. L'intervention des OPCO au titre des contributions conventionnelles et volontaires

1.2.3 La reconversion ou promotion par l'alternance (PROA)

1.2.4. Le compte personnel de formation (CPF)

1.2.5. Le projet de transition professionnelle (PTP)

1.2.6. Les actions de formation du Fonds national pour l'Emploi (le CSP)

1.3. Les agents publics

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

1.3.2. Les agents territoriaux

1.3.3. La formation dans la fonction publique hospitalière

1.4. Les professions non salariées

1.5. Les personnes en recherche d'emploi

1.5.1. La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi : panorama 2017

1.5.2 Les actions de formation

- Les actions des conseils régionaux

- Les actions de Pôle emploi

La rémunération pendant la formation

- La rémunération des demandeurs d'emploi indemnisés

- La rémunération des demandeurs d'emploi non indemnisés

1.6. Les interventions en faveur des personnes handicapées :

2. La sécurisation des parcours

2.1. L'orientation

2.1.1. Les évolutions législatives

2.1.2. Les services délivrés dans le cadre du service public régional de l'orientation

2.1.3. Les structures référentes en matière d'information et d'orientation (Centre INFFO, CARIF, ONISEP)

2.2. La politique de certification

2.2.1. Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

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

2.3. La validation des acquis de l'expérience

CINQUIÈME PARTIE : Les organismes de formation

1. Les prestataires de formation continue en 2020 et 2021

1.1. Présentation générale

1.2. Des organismes de formation principalement privés

1.3. Le nombre de stagiaires formés continue d'augmenter

1.4. Le nombre d'entrées en formation en 2021 dépasse le niveau observé avant le Covid

1.5. Un quart de formations certifiantes en 2021

2. Les principaux prestataires

2.1. L'agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

2.2. Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)

2.3. Les groupements du second degré public (GRETA)

SIXIÈME PARTIE : Le contrôle de la formation professionnelle

ANNEXES

1. OPCO collecte 2020
2. Principaux textes publiés depuis septembre 2020 (décrets, arrêtés, avis)
3. Principales instances de la formation professionnelle
4. Sources et méthodes statistiques
5. Glossaire des principaux sigles

PREMIÈRE PARTIE

Les orientations, crédits et lois de finances

1. Les orientations de la politique de formation professionnelle

Un système de formation professionnelle continue répondant aux impératifs de la crise sanitaire puis économique.

Si l'année 2020 actait la transformation de nombreux points clés du système de formation durant la pandémie de la COVID-19, l'année 2021 a été une année de confirmation et de mise en service de ce nouvel appareil de formation, dans un environnement sanitaire et économique toujours très fortement perturbé pour tous les acteurs de la formation professionnelle.

L'année 2021 a permis d'amplifier les effets de la réforme du 5 septembre 2018. De fortes progressions sur deux dispositifs profondément réformés sont observées : l'alternance en passant de 369 000 nouveaux apprentis en 2019 à 733 000 apprentis en 2021 et le compte personnel de formation avec un doublement du nombre d'actions validées de 2020 à 2021 (de 1 à 2 millions).

Par ailleurs, 2021 a été également marquée par la poursuite du déploiement du Plan de relance se traduisant par une mobilisation financière d'une ampleur sans précédent de la part du Gouvernement. Le programme ambitieux et structurel de soutien à la relance économique, France Relance, doté de 100 milliards d'euros, a été lancé en septembre 2020. Il a pu se déployer sur le champ de la formation professionnelle, notamment en 2021, par un accompagnement plus structuré et ciblé vers des publics plus vulnérables et des entreprises confrontées à des difficultés économiques et financières. Le plan « Un jeune, une solution » lancé en 2020 et poursuivi encore aujourd'hui a largement contribué à la réussite de l'alternance.

L'ensemble des acteurs de la formation professionnelle se sont pleinement investis pour anticiper les problématiques de sortie de crise, répondre aux tensions actuelles et à venir sur le marché du travail.

Ainsi, avec l'amélioration de la situation sanitaire au cours de l'année 2021 qui a permis la reprise progressive de la vie économique, le plan de relance a lancé un accompagnement plus structuré et ciblé vers les publics les plus vulnérables afin de transformer l'économie nationale. Le Gouvernement a ainsi lancé le 27 septembre 2021, un plan de réduction des tensions de recrutements doté de 1,4 milliard d'euros.

1.1 L'accès des entreprises à la formation de qualité, 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'Etat 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.

Mobilisé en temps de crise, le FNE-Formation permet aux entreprises de préserver et de développer des compétences pour résister aux chocs ou répondre aux besoins en formation créés par les mutations économiques.

En 2021, il a financé des parcours de formation mieux structurés et plus longs pour les salariés placés en activité partielle (AP) ou en activité partielle de longue durée (APLD), les salariés des entreprises en difficulté, mais aussi les salariés des entreprises en mutations et/ou en reprise d'activité, via la prise en charge des coûts pédagogiques, et de tout ou partie de la rémunération des salariés concernés.

Les actions de formation prennent la forme d'un parcours structuré pour le salarié, afin de permettre une reconversion au sein de l'entreprise, d'acquérir des compétences spécifiques en lien avec le contexte Covid-19,

une certification ou un diplôme, ou des compétences permettant d'accompagner ou anticiper les mutations économiques ainsi que les transitions énergétiques et écologiques.

En 2021, le FNE-Formation s'est adapté à l'évolution de la crise sanitaire et a permis d'accompagner le rebond, notamment par l'élargissement du public éligible aux entreprises en mutation ou en reprise d'activité, en assouplissant l'accès aux parcours de formation, avec des taux de prise en charge qui ont été revus afin de renforcer l'accompagnement des petites et moyennes entreprises.

Par ailleurs, les conventions avec les opérateurs de compétences (OPCO) ont été établies au niveau national. L'objectif initial début 2021 de 80 500 parcours de formation de salariés est largement dépassé au 30 juin 2022. En effet, 694 368 parcours-salariés ont été lancés, grâce aux 958 M€ consacrés par le Gouvernement au FNE-Formation pour 2021 au titre du plan de relance (388 M€) et du plan de réduction des tensions (420 M€) puis en complément en 2022 au titre du plan de réduction des tensions (150 M€).

Cet effort s'inscrit dans le plan de relance exceptionnel de 100 Md€ décidé par le Gouvernement autour de 3 volets principaux : l'écologie, la compétitivité et la cohésion.

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

Par ailleurs, l'année 2021 a été marquée par les travaux préparatoires à l'entrée en vigueur de l'obligation de certification qualité au 1^{er} janvier 2022 avec la marque « Qualiopi », qui avait été repoussée en raison des conséquences de la crise sanitaire. En effet, la situation en 2020 ne permettait plus notamment de réaliser des audits sur place et les modalités de formation à distance se sont fortement développées, bouleversant les programmes habituels des organismes de formation.

Pour rappel, cette obligation de certification concerne les prestataires d'actions concourant au développement des compétences financées par les opérateurs de compétences, les associations Transitions Pro, l'État, les régions, la Caisse des dépôts et consignations, Pôle emploi et l'Agefiph.

Dans ce cadre, a été mise en place la plateforme de dépôt des listes des organismes certifiés par les 34 organismes certificateurs, les 7 instances de labellisation et le ministère chargé de l'enseignement supérieur pour les établissements d'enseignement supérieur réputés de qualité.

De même, ont été identifiés les organismes certifiés ou réputés satisfaire à l'obligation de certification qualité sur la liste publique des organismes de formation, à destination des financeurs et du grand public.

Un décret du 28 décembre 2021 a par ailleurs adapté le dispositif réglementaire existant avec trois mesures de précision sur la date de référence pour l'exigence de certification qualité afin de sécuriser les financements engagés, la prise en compte de la situation des nouveaux CFA pour permettre le financement des premiers contrats d'apprentissage et l'instauration d'une période transitoire pour les organismes en cours de certification.

Au 1^{er} août 2022, on comptait 40 214 organismes de formation certifiés.

1.2. Le compte personnel de formation (CPF), un droit d'initiative individuelle pleinement approprié

Le compte personnel de formation a amélioré et facilité l'accès à la formation pour tous les actifs.

Les titulaires du CPF peuvent désormais, à travers une application numérique nommé « MonCompteFormation », choisir leur formation sans intermédiaire. La Caisse des dépôts et consignations (CDC) est le seul organisme gestionnaire du CPF.

Plus de deux ans après le lancement de la plateforme Mon Compte Formation (MCF), 18,8 millions d'utilisateurs ont validé les conditions générales d'utilisation. On dénombre plus 53,7 millions de visiteurs (non uniques) sur la plateforme service moncompteformation en 2022 dont 20 % sur l'application mobile et plus de 4,6 millions de téléchargements de l'application. Un total de 5,27 millions de demandes de formations ont été acceptées depuis la mise en place de la plateforme en 2019 dont 1,73 M en 2022, permettant à des actifs de monter en compétences, d'évoluer dans leurs carrières, de gagner en mobilité professionnelle ou de se reconverter.

Selon des chiffres donnés par la CDC, au 2 octobre 2022, 16 891 organismes de formation sont inscrits sur la plateforme, pour une offre d'un peu plus de 200 000 formations.

Pour rappel, le CPF des actifs du secteur privé est désormais comptabilisé non plus en heures mais en euros. Il est crédité de 500 € par an pour les salariés à temps plein dans la limite de 5 000 € et une mobilisation particulière du CPF 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 III (CAP), à 800 € dans la limite de 8 000 €, qui permettront de concrétiser l'objectif d'acquisition d'un niveau supplémentaire de qualification au cours de la vie professionnelle.

Grâce à une dotation de 25 millions d'euros dans le cadre plan de relance, l'année 2021 a été marquée par l'ouverture, début avril, d'un abondement automatisé de 1 000 € accordé à tout salarié, travailleur indépendant ou demandeur d'emploi souhaitant accéder à une formation certifiante dans les domaines relevant des priorités stratégiques du plan de relance, notamment le secteur du numérique. L'objectif des 25 000 bénéficiaires a été dépassé dès le mois de novembre ;

Par ailleurs, a été organisée la mise en visibilité et en transparence, en mars et avril, de toutes les actions de formations présentes sur la plateforme des évaluations des prestations des organismes de formations par les titulaires sous forme de note (de 1 à 5) ;

Enfin, une campagne de communication s'est étendue tout au long du 1^{er} semestre sur la fin de la possibilité de conversion les droits acquis au titre du Droit Individuel à la formation (DIF) jusqu'au 30 juin 2021.

Toutefois, ce succès doit être mieux accompagné afin que l'utilisation des droits au CPF soit effectuée dans les meilleures conditions possibles. Ainsi, une nouvelle interface sur la page d'accueil de MCF mettant l'accent sur le parcours du titulaire permet d'encourager l'accès gratuit au conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les bénéficiaires du CPF. Le renforcement des conditions générales d'utilisation de MCF sur les mesures de prévention et de lutte contre la fraude sécurise davantage l'accès aux actions de formation des titulaires de compte. Des travaux pour un plan d'action contre le démarchage abusif et la lutte contre la fraude sur le CPF sont mis en place au cours de l'année 2022.

Face à l'augmentation des cas de fraude, la stratégie développée par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et la Caisse des Dépôts et des consignations (CDC) consiste d'une part à se doter d'outils et de moyens pour anticiper ce risque et le réduire mais surtout sécuriser et améliorer le dispositif Mon Compte Formation et d'autre part, à introduire plus de sélectivité et de contrôle des organismes de formation et de leur catalogue en amont de leur publication sur la plateforme Mon Compte Formation.

Par ailleurs, des plaintes sont systématiquement déposées contre les démarches abusives et des signalements PHAROS sont effectués chaque fois que nécessaire.

En parallèle, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a réalisé au cours de l'année 2022 une campagne de communication grand public afin de mettre en garde les titulaires de compte CPF contre des appels téléphoniques, l'envoi de courriels et de SMS frauduleux.

Plusieurs développements du CPF sont prévus pour en améliorer les usages comme les travaux en cours portant sur le processus des abondements automatisés des entreprises ou encore la mise en œuvre du passeport de compétences avec une première version disponible pour le printemps 2023.

Par ailleurs, une modalité particulière d'utilisation du CPF – le projet de transition professionnelle ou « CPF de transition professionnelle » – est également bien identifiée comme un outil favorisant les reconversions professionnelles et l'accompagnement au développement économique des territoires. En effet, ce dispositif permet aux salariés qui le souhaitent de mobiliser leur CPF pour financer une formation certifiante visant un métier pour lequel des perspectives crédibles d'emploi sont identifiées par les associations Transitions Pro, qui instruisent les demandes de prise en charge et assurent la gestion administrative et financière du dispositif.

Lorsque l'association Transitions Pro régionale accepte la prise en charge d'un projet de transition professionnelle, elle assure le financement de l'ensemble des frais pédagogiques liés à l'action de formation, de

la rémunération du salarié, des cotisations de sécurité sociale et les charges légales et conventionnelles afférentes à cette rémunération et des frais annexes.

Le dispositif des Transitions collectives permet par ailleurs d'accompagner les transitions professionnelles en anticipant les mutations économiques à l'échelle des territoires. Il offre aux salariés dont l'emploi est fragilisé la possibilité de préparer leur reconversion en anticipant une éventuelle perte d'emploi.

Pour le mettre en œuvre, l'employeur identifie les emplois fragilisés au sein de leur entreprise dans le cadre d'un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels -GEPP (ou d'une décision unilatérale). Les salariés concernés peuvent bénéficier du financement des frais pédagogiques et de leur rémunération pendant un parcours de formation visant un métier porteur localement. Mis en œuvre à l'initiative de l'employeur, ce dispositif implique l'accord du salarié qui en bénéficie. Ces parcours sont co-financés par l'Etat et par l'employeur, avec un niveau de financement public dépendant de la taille de l'entreprise.

Ce dispositif est constitué de deux volets :

Un volet, reposant sur le cadre juridique du Projet de transitions professionnelles (PTP), permet aux salariés qui en bénéficient de suivre une formation de reconversion pouvant aller jusqu'à 24 mois dans des conditions de mise en œuvre et de rémunération similaires à celles du PTP. Le salarié bénéficie de la possibilité de réintégrer son entreprise à l'issue de sa formation.

Un volet, reposant sur le cadre juridique du congé de mobilité, permet, dans des conditions presque similaires à celles du premier volet, de financer les formations de reconversion des salariés dont l'emploi est fragilisé au sein de leur entreprise. Le cadre du congé de mobilité implique la rupture du contrat de travail à l'issue du parcours de reconversion ou du congé de mobilité engagé dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise.

Pour permettre aux entreprises de se saisir des dispositifs comme Transitions collectives, l'État a notamment nommé des délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP) au sein des DREETS et des DDETS, chargés de faciliter l'accès des entreprises aux dispositifs de reconversion professionnelle et de coordonner tous les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du dispositif. Ils ont notamment pour mission de mettre en relation les entreprises qui recrutent avec celles qui doivent se séparer de certains salariés.

1.3 Un développement spectaculaire de l'apprentissage de 2019 à 2022, qui demeure une priorité

L'année 2021 a été la troisième année de mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui fait l'objet d'un soutien fort du Gouvernement et des partenaires sociaux. En effet, les dispositifs de formation par alternance, en particulier l'apprentissage, se sont révélés des outils particulièrement adaptés à l'insertion ou au maintien dans l'emploi.

L'augmentation de 369 000 nouveaux apprentis en 2019 à 733 200 en 2021 s'inscrit dans une profonde réforme du système de dépôt et de financement du contrat d'apprentissage.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, 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 sa 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'Etat par arrêté.

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'Etat et aux partenaires sociaux de partager leur vision de la formation tout au long de la vie. La carte des formations hors apprentissage (voie scolaire professionnelle) est maintenue avec une co-décision entre le Recteur d'académie et le Président de Région.

Les Centres de Formation d'Apprentis (CFA), dont la création est facilitée, sont donc désormais financés pour chaque contrat, en fonction de leur activité, et non plus par subvention. Conjugué à la dynamique en faveur de

l'apprentissage, cet assouplissement de l'ouverture des CFA s'est traduit par une extension de l'offre de formation de 954 CFA en activité avant la loi à 3 102 CFA et plus de 5 000 sites de formation aujourd'hui. Le développement a été particulièrement net dans certains secteurs tels que celui du sport, du médico-social ou encore des services, notamment grâce à la reconnaissance des CFA d'entreprises. Le nombre de CFA a également sensiblement augmenté dans les territoires d'outre-mer où le besoin était patent.

Cette libéralisation a été associée à des mesures de soutien financier des entreprises et des CFA pour contrer les effets négatifs des périodes de confinement. Le ministère en charge de la formation professionnelle 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 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.

Par ailleurs, dans le cadre du plan de Relance « 1 jeune 1 solution », à compter du 1^{er} juillet 2020 les entreprises qui embauchent, un jeune en contrat d'apprentissage et (jusqu'à 29 ans révolus pour les contrats de professionnalisation), peuvent bénéficier d'une aide exceptionnelle pour les employeurs d'apprentis : 5 000 € maximum pour un apprenti mineur et 8 000 € maximum pour un majeur, pour la première année de chaque contrat préparant à un diplôme ou un titre professionnel jusqu'au niveau 7 du RNCP (diplômes de niveau master), signé entre le 1^{er} 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. Cette aide a fait l'objet de plusieurs prolongations pour soutenir les employeurs et est aujourd'hui effective pour tous les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2022.

Ces efforts ont permis de porter l'apprentissage à un niveau sans précédent en 2020 : le nombre d'entrées en apprentissage est de 530 400, une augmentation forte par rapport à l'année précédente (+42 %) qui avait déjà connu une hausse sans précédent. La hausse du nombre de nouveaux contrats touche toutes les tranches de taille d'entreprise, de sorte que près de la moitié des embauches restent réalisées par les structures de moins de 10 salariés. Les secteurs d'activité les plus dynamiques se situent dans le tertiaire.

En 2021, l'aide exceptionnelle a été maintenue et des mesures spécifiques pour contrer les effets de la crise ont été prises au cas par cas. Ainsi, en février 2021, le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion publiait une fiche technique pour la mise en œuvre du dispositif de renforcement pédagogique pour les apprentis placés en activité partielle dans le secteur Hôtellerie, Cafés, Restauration permettant de réaliser des stages dans des entreprises connexes. En 19 mars 2021, le ministère a étendu cette possibilité à l'ensemble des apprentis placés en activité partielle quel que soit leur secteur d'activité.

Par ailleurs, afin de faciliter le passage des examens en 2021, les certificateurs ont indiqué avoir abaissé au minimum les seuils d'heures de période de formation « pratiques » nécessaire à ce passage. Ils ont également informé que comptent, au titre du calcul de ce seuil, les périodes de formation pratiques effectuées sur plateau techniques en CFA ainsi que les périodes de stages en entreprise connexes.

De façon plus transversale et pérenne, les CFA ont été accompagnés dans l'obtention de la certification Qualiopi et ont remonté leur comptabilité analytique à France compétences afin d'entamer une réflexion sur les niveaux de prise en charge.

Pour favoriser l'enseignement à distance, le forfait premier équipement peut également être utilisé par les CFA pour l'achat de matériel informatique (ordinateur portable, tablette, clé 4 G) mis à disposition des jeunes pour leur permettre de suivre leur enseignement à distance et ne disposant pas de ce matériel. La prise en charge des contrats d'apprentissage des apprentis handicapés a été majorée à compter du 1^{er} janvier 2021.

Des documents d'accompagnement à destination des acteurs de l'apprentissage, fruits des travaux du Gouvernement après consultation des partenaires institutionnels de l'apprentissage, ont été également publiés cette année, notamment le Précis de l'apprentissage qui constitue ainsi un document de référence en ce qui concerne les modalités applicables à l'apprentissage. Il permet d'harmoniser les pratiques et donne des repères juridiques et des clefs de compréhension communes. Dans le domaine réglementaire, un décret a été pris pour

permettre la fongibilité entre les enveloppes allouées aux Régions pour soutenir financièrement les centres de formation d'apprentis et abonder l'investissement.

Ces mesures ont permis de maintenir le dynamisme du développement de l'apprentissage avec une augmentation du nombre d'apprentis de 2020 à 2021 de 530 400 à 733 200 soit +38 %.

L'année 2022 s'inscrit pleinement dans cette lancée, avec des aides à l'alternance maintenues qui confortent l'ambition du Gouvernement, qui a annoncé un objectif d'un million d'apprentis pour l'année 2027.

1.4. 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.

Après une année d'amorçage, le plan est entré dans un régime de croisière en 2019 avec le déploiement de la trentaine de programmes définie dans ce cadre. Toutefois, la crise sanitaire persistante a freiné l'ensemble des initiatives. Pour autant, les objectifs ambitieux de formation ont été maintenus pour entretenir l'employabilité des chômeurs au moment du retour de la croissance. Dans ce cadre, la DGEFP a conduit durant l'année 2021, un intense travail de déploiement des mesures exceptionnelles prévues dans les Plans de relance et notamment un effort complémentaire de 100 000 formations qualifiantes à destination des jeunes de 16 à 29 ans, orientées vers les métiers d'avenir, et une priorisation sectorielle plus affirmée et alignée sur les priorités du Plan de relance des formations portées par les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences.

1.5 Les acteurs au niveau national

1.5.1 L'Etat maintient son investissement massif pour faire face aux besoins nés des crises

Dès 2017, l'Etat avait nettement augmenté son effort pour la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre du 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.

Les années 2020, 2021 et 2022 ont vu cet effort pour la formation être porté à des niveaux jamais atteints afin d'atténuer les effets de la crise sanitaire puis économique, en accompagnant travailleurs et entreprises par la mise en œuvre de dispositifs d'urgence financés en totalité par l'Etat.

Le dispositif FNE vise à répondre aux besoins des entreprises en activité partielle, en activité partielle de longue durée, mais aussi à ceux des entreprises en difficulté et des entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité pour former leurs salariés et ainsi préparer la sortie de crise.

En 2019, ce dispositif était doté de 7,2 M€ et finançait des formations pour 7 513 salariés. En 2020, ce dispositif, a permis à plus de 400 000 bénéficiaires de partir en formation, 378 237 en 2021.

Pour ne pas avoir de rupture de gestion FNE dans certains secteurs fin 2021 (industrie par exemple) mais aussi pour poursuivre en 2022 l'effort engagé lors des exercices précédents et pour répondre aux nombreux besoins des branches et entreprises en reprise d'activité ou en mutation technologique, l'Etat a abondé le dispositif de 420 M€ complémentaires à l'automne 2021, dans le cadre du Plan de réduction des tensions de recrutement. Ces crédits font l'objet d'une mise en œuvre spécifique par les opérateurs de compétences et d'un suivi particulier par l'Etat.

1.5.2 France Compétences

Créé par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, et mis en place le 1^{er} janvier 2019, 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.

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.

France compétences est chargé de répartir l'ensemble des fonds mutualisés de la formation professionnelle et de l'alternance entre les différents financeurs des dispositifs.

Pour une régulation efficiente de la formation professionnelle et de l'apprentissage, France compétences a la charge de réguler et d'harmoniser les coûts, les règles de prise en charge et la qualité des actions de formation financées par les opérateurs publics. À ce titre, des avis et recommandations sont émis, notamment, sur la base des informations transmises par les financeurs et prestataires de formation.

France compétences doit également garantir la pertinence des certifications et leur adéquation avec les besoins de l'économie. Elle effectue un travail d'enregistrement, de mise à jour et de lisibilité des certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et au Répertoire spécifique des certifications et des habilitations (RSCH).

France compétences organise et finance le CEP dont tout actif peut bénéficier gratuitement pour s'orienter et construire un projet professionnel pour l'ensemble des actifs occupés (hors agents publics). L'établissement a sélectionné pour cela des opérateurs régionaux via un marché public qui a été lancé le 5 avril 2019. L'essentiel des opérateurs ont été retenus au cours du dernier trimestre 2019, ce qui a leur permis d'être pleinement opérationnel au 1^{er} janvier 2020.

Par ailleurs, France compétences assure, au niveau national et dans les territoires, un travail de coordination entre acteurs, notamment par un suivi des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

Dans le cadre de la Convention d'Objectifs et de Performance (COP) 2020-2022 conclue avec l'Etat, France compétences a assuré la répartition annuelle de l'ensemble de ses ressources budgétaires auprès des différents opérateurs (opérateurs de compétences, caisse des dépôts et consignations, associations de transitions professionnelles, régions, ...), tout en remplissant son rôle de péréquation inter branches.

France compétences a par ailleurs assuré son rôle de régulateur à différents niveaux :

- Lancement des campagnes de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage en lien avec les branches avec pour objectif la convergence de coûts ;
- Constitution d'une base de données des coûts des contrats d'apprentissage à partir de la remontée des données de la comptabilité analytique des centres de formation d'apprentis (CFA) ;

- Rationalisation du Répertoire National des Certifications Professionnelles et renouvellement du Répertoire Spécifique pour avoir des certifications professionnelles plus en phase avec les besoins économiques ;
- Harmonisation des règles de prise en charge pratiques par les associations de transitions professionnelles et instauration d'un SI unique ;
- Sélection des opérateurs privés du conseil en évolution professionnelle (CEP) des actifs occupés, promotion et animation du dispositif et du réseau.

France compétences a assuré la conduite d'études et des travaux de mutualisation permettant aux acteurs de la formation de prendre des décisions éclairées :

- Elaboration d'une grande bibliothèque des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- Production d'un guide méthodologique sur le rapport d'utilisation des fonds ;
- Réalisation d'enquêtes flash, par exemple, de satisfaction de l'offre de service des OPCO auprès des entreprises qui sera prochainement publiée.

Enfin, France compétences a rempli sa mission en participant activement aux travaux de transfert de la collecte des contributions des entreprises aux URSAFF et à la MSA, collecte effective depuis janvier 2022 qui doit être répartie par l'établissement public aux différents opérateurs.

1.5.3 Les OPCO

11 opérateurs de compétences (OPCO) ont été agréés par arrêtés du 29 mars 2019 à la suite des accords de désignation des branches professionnelles et à la fusion de 20 OPCA-OCTA, dans une logique de cohérence et de pertinence économique de leurs champs d'intervention.

2020 a été la première année d'installation pleine et entière des OPCO avec toutes leurs missions, notamment de financement des contrats d'apprentissage, mission qui est venue s'ajouter à celles relatives au financement du plan de développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés, au financement des contrats de professionnalisation et de reconversion et promotion par l'alternance. Les OPCO assurent par ailleurs un service de proximité pour les TPE PME, et ont un rôle en matière d'appui technique pour l'élaboration des politiques d'alternance et des certifications professionnelles.

Durant la crise et la période de confinement, ces organismes paritaires sont parvenus à assurer la continuité de leur service tout en achevant leur transformation interne. Depuis 2020, ils sont également des partenaires clés de la gestion du FNE Formation, par délégation de l'Etat via des partenariats stratégiques. Ces partenariats ont été renouvelés en 2021 (plan de relance) et en 2022 (plan compétences).

En 2021, les OPCO ont financé la formation de plus de 5 millions de stagiaires pour environ 13 Mds€, tous dispositifs et sources de financement confondus.

Les OPCO continueront bien évidemment à jouer un rôle dans le déploiement des actions de sécurisation des parcours professionnels notamment avec la sensibilisation des entreprises sur les enjeux liés au développement durable et leur accompagnement dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique.

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

Si les crédits du plan de relance relèvent du niveau national et européen, leur mise en œuvre est territorialisée, et pensée dans le cadre de 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 centres de formation d'apprentis (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 des contrats par les branches, et à l'investissement par des possibilités de subventions. Les fonds à cet effet leur sont versés par France Compétences (318 M€ en 2021).

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 documentation à portée régionale à destination des élèves et des étudiants.

Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales, également dénommées 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 des salariés. Comme évoqué supra, elles ont en charge l'examen, l'autorisation et la prise en charge des projets de transition professionnelle. 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. Elles assurent aussi l'analyse des besoins en emploi, en compétences et en qualifications sur le territoire et l'élaboration de partenariats régionaux, notamment avec l'Etat, le conseil régional et les acteurs du service public de l'emploi, permettant l'élaboration et la mise en œuvre de parcours professionnels. Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales ont par ailleurs la 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 a autorisé les commissions paritaires à financer, à titre temporaire jusqu'au 31 décembre 2020, les dépenses afférentes à la validation des acquis de l'expérience (VAE) incluant les frais de positionnement du bénéficiaire, l'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité et à la préparation au jury, ainsi que les frais afférents à ces jurys. Cette ordonnance a fait l'objet d'une modification par celle du 2 décembre 2020 n° 2020-150 qui a prolongé la date d'application au 30 juin 2021.

2. Le financement par l'État (mission Travail et Emploi) de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2023

En complément des crédits portés sur les programmes 102 et 103, la formation professionnelle et l'apprentissage feront l'objet en 2023 d'un abondement budgétaire dans le cadre du plan de relance sur le programme 364 « Cohésion ».

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

Accompagnement des entreprises

Le programme 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » se fixe pour objectifs de sécuriser l'emploi par l'anticipation des mutations économiques, de contribuer à la revitalisation des territoires et au reclassement des salariés licenciés pour motif économique, de faciliter l'insertion dans l'emploi par le développement de l'alternance et de la formation professionnelle via le Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Le programme 103 a également la charge du financement de mesures en faveur de la baisse du coût du travail et notamment les exonérations de cotisations sociales des contrats d'apprentissage.

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

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 :

Exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé

A la suite du renforcement des allègements généraux de cotisations sociales, les exonérations spécifiques de cotisations sociales patronales dont bénéficiaient les contrats de professionnalisation ainsi que les employeurs privés d'apprentis ont été supprimées au 1^{er} janvier 2019, au profit des allègements généraux devenus globalement plus avantageux. Ces allègements généraux sont compensés à la Sécurité sociale par voie fiscale.

Les employeurs publics d'apprentis n'étant pas éligibles au droit commun des allègements généraux, leur exonération spécifique a quant à elle été maintenue et continue de faire l'objet d'une compensation à la Sécurité sociale par des crédits du budget de l'emploi.

Enfin, l'exonération de cotisations salariales dont bénéficiaient les apprentis a été maintenue et adaptée pour la nouvelle catégorie d'apprentis rémunérés au moins au niveau du SMIC. Elle est également financée par des crédits du budget de l'emploi.

Une dotation de 1 386,4 M€ est prévue en PLF 2023 en autorisations d'engagement et en crédits de paiement au titre de la compensation de l'exonération de cotisations patronales des employeurs publics d'apprentis et de l'exonération de cotisations salariales des apprentis.

Aides financières aux employeurs d'alternants

Qu'ils soient assumés directement par l'Etat (l'aide unique aux employeurs d'apprentis, les aides exceptionnelles aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses de compensation des exonérations de cotisations sociales, les dépenses fiscales) ou par d'autres acteurs (financement des centres de formation des apprentis par France compétences), les dispositifs du champ de l'alternance constituent un levier majeur d'insertion des jeunes, de réinsertion des personnes éloignées de l'emploi et de réponse aux besoins de recrutement des entreprises.

Porté par les évolutions de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et par la mise en place le 1er juillet 2020 des aides exceptionnelles, le nombre d'entrées en apprentissage a connu une hausse substantielle entre 2019 et 2021, passant de 360 000 à 730 000 (dont 712 000 dans le secteur privé), soit +103%. Le maintien d'un volume de contrats de professionnalisation à hauteur de 120 000 contrats par an porte le nombre d'alternants en 2021 à plus de 850 000.

Le PLF 2023 prévoit sur le programme 103, 2 336 M€ en autorisations d'engagements et 3 533 M€ en crédits de paiement pour le soutien développement de l'alternance.

Le Gouvernement va lancer une concertation avec les partenaires sociaux pour déterminer les modalités de soutien à la dynamique de l'alternance en 2023. Il s'agira de déterminer les paramètres des aides à l'alternance pour les 2023 et les années à venir pour continuer à soutenir la dynamique de l'alternance, en cohérence avec l'objectif d'un million d'apprentis par an d'ici 2027.

Il est à noter que 155 M€ en crédits de paiement sont prévus en PLF 2023 sur le programme 364 « Cohésion » de la mission « Plan de relance » afin de financer les restes à payer pour ces dispositifs sur les contrats engagés avant le 1er juillet 2022.

Plan d'investissement dans les compétences

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. Le ministère chargé du travail porte la partie du Grand Plan d'investissement dite « *plan d'investissement dans les compétences* » (PIC) qui vise à favoriser l'insertion dans l'emploi des jeunes et le retour des demandeurs d'emploi sur le marché du travail en rehaussant le niveau de qualification. Doté de 13,8 Mds€ sur la période 2018-2022, le PIC doit permettre de former et d'accompagner deux millions de jeunes et demandeurs d'emploi supplémentaires, tout en accélérant, par l'investissement, la transformation du système de formation professionnelle continue.

•

Le Plan d'investissement dans les compétences traduit la volonté nouvelle du gouvernement dans l'action publique en matière d'investissement dans le capital humain. Partant du constat que les compétences constituent le déterminant essentiel à la fois de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours des actifs, dans un contexte de forte transformation des métiers, il poursuit trois objectifs :

- Démultiplier et intensifier les parcours de formation vers l'emploi ciblés sur les personnes vulnérables rencontrant des difficultés d'accès à un emploi (jeunes ni en emploi, ni en formation, demandeurs d'emploi peu qualifiés) ;
- Répondre aux besoins de compétences de l'économie (évolution, nouvelles compétences dans le numérique et la transition écologique...) ;
- Transformer notre façon de former et d'acquérir des compétences : moderniser et digitaliser la formation, pour la rendre plus accessible, lutter contre la fracture numérique

Le déploiement du PIC répond à de nouvelles logiques d'intervention :

- Une logique de contractualisation sur objectifs ;
- Une logique d'expérimentations par appels à projets ;

Une exigence d'évaluation embarquée de tous les programmes (budget de 18 M€ sanctuarisé sur les 5 ans, mise en place d'un comité scientifique indépendant).

Le PIC est cofinancé par l'État et le fonds de concours de France compétences (abondé par contribution des entreprises) à travers un financement dédié prévu par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Une partie importante de sa mise en œuvre est confiée aux conseils régionaux, compétents en matière de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois. Des programmes nationaux ainsi que des appels à projet visant à soutenir des démarches innovantes complètent ces interventions.

Au regard des enjeux de plein emploi qui imposent à la fois de répondre aux besoins des entreprises qui connaissent des tensions de recrutement, et de s'attaquer au noyau dur du chômage (publics très éloignés de l'emploi) **l'année 2023 verra la poursuite de nombreux programmes installés depuis 2018 dans le cadre du PIC**. Un total de 1 600 M€ de crédits budgétaires en autorisations d'engagement est ainsi alloué aux actions PIC en 2023, dont **1 589,36 M€** à l'action 04 « Plan d'Investissement des compétences » du programme 103. Les 10,64 M€ restants étant affectés au programme 155 pour les actions d'évaluation, d'études et de conseil, de communication et de développement SI. Ces moyens sont complétés par 800 M€ issus du fonds de concours France Compétences, pour un total de 2,4 Md€.

• **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. Cela se traduit notamment par l'appel à projets « engagement, développement et compétences » (EDEC) en partenariat avec les opérateurs de compétences. En 2023, **4 M€** sont alloués à cet axe.

Des outils d'identification de l'offre de formation correspondant aux besoins de compétences sont également développés en lien avec le réseau des CARIF-OREF (RCO) :

- tableau de bord des actions de formation des demandeurs d'emploi par OPCO et métier ;
- octopilot qui met en correspondance pour chaque métier l'offre de formation toutes voies d'accès à la qualification confondues (scolaire, apprentissage, continue) et les besoins de compétences.

• **Axe 2** : Repérer les publics : depuis 2019, le PIC finance la mise en place d'actions de repérage des jeunes décrocheurs qui ne bénéficient pas de l'accompagnement du service public de l'emploi, au travers

de l'appel à projets « Repérer les invisibles ». L'objectif de cette action est d'amplifier et structurer les démarches territoriales de repérage et de mobilisation des jeunes (16-29 ans) « NEET » (ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation). Cet appel à projets national est décliné par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), en concertation avec les autres acteurs du territoire et en premier lieu les Régions, pour prendre en compte les spécificités locales. Les porteurs de projets sont donc des acteurs de terrain tels que des associations, des missions locales, des collectivités. Les actions se terminant en 2023, seuls sont budgétés **21,03 M€ de CP** correspondant aux RAP sur engagements antérieurs.

- **Axe 3** : Financer les parcours de formation, notamment par le biais des pactes régionaux d'investissement dans les compétences, qui seront prorogés pour l'année 2023, à hauteur de **1 620 M€ en AE** dont 800 M€ issus de nouveaux crédits fonds de concours France Compétences. Ces contrats s'appuient sur des diagnostics des besoins territoriaux en compétences et en formation. Ils ont vocation à financer des parcours personnalisés, sans couture, jalonnés de plusieurs formations et d'actions d'accompagnement.

Plusieurs programmes visant à répondre aux besoins des entreprises (pour réduire les tensions de recrutement), portés par Pôle Emploi, continueront à être des piliers importants du PIC et bénéficieront de **plus de 300 M€ supplémentaires** :

Les préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) qui proposent des actions collectives de préparation à l'emploi permettant de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche. Il convient également d'ajouter les préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI) qui permettent de former des demandeurs d'emploi dans une logique de pré-recrutement (avec une promesse d'embauche).

A cela, il faut ajouter le programme « hébergement, orientation, parcours vers l'emploi des réfugiés » (HOPE), qui oriente ces personnes vers les métiers en tension (POEC, contrat de professionnalisation)

- « Valoriser son image professionnelle » (VSI) qui permet à un bénéficiaire de travailler la dimension du savoir-être professionnel dans sa démarche d'accès à l'emploi (notamment pour réussir ses entretiens professionnels), de lui permettre de mieux connaître, de développer et/ou valoriser ses propres savoir-être professionnels et in fine, d'être d'évoluer avec aisance en milieu professionnel.

84 M€ en autorisations d'engagement seront également déployés au titre du plan de réduction des tensions de recrutement sur le volet demandeurs d'emploi de longue durée (DELD). Ces crédits financeront des actions de POEI et d'AFEST (action de formation en situation de travail) ciblées vers le public DELD.

L'Agence pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) sera aussi mobilisée en 2023 via la poursuite du dispositif Prépa Compétences mis en place conjointement avec Pôle emploi, et permettant à ses bénéficiaires de suivre un parcours d'entraînement de 32 jours afin de préparer leur entrée en formation. L'AFPA déploie également la « Promo 16-18 » destinée aux décrocheurs scolaires de 16 à 18 ans dans le cadre de l'obligation de formation. **70 M€** abonderont ces programmes.

Cet axe comprend ensuite le financement de la formation des salariés en situation de handicap des entreprises adaptées (EA) agréées « CDD tremplin ». Il s'agit notamment pour les EA de former ces salariés aux besoins exprimés par des entreprises ordinaires « classiques » pour favoriser à l'issue de la formation leur intégration dans l'entreprise.

L'axe comprend également le financement de la formation des salariés en insertion dans les 4 000 Structures de l'Insertion par l'Activité Economique (SIAE). La formation doit devenir un élément incontournable du parcours de ces personnes éloignées de l'emploi, pour faire effet levier vers un emploi durable en entreprise. Le budget du pic IAE 2023 augmente de 25% pour atteindre 100 M€.

Enfin, le PIC finance les parcours de préparation et de sécurisation de l'entrée en apprentissage via l'appel à projets Prépa Apprentissage.

- **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. Dans ce cadre, plusieurs dispositifs seront déployés, notamment :

- la poursuite de la mise en œuvre des actions retenues dans le cadre de l'appel à projets « 100% inclusion ». Cet AAP a pour objectif d'expérimenter des parcours sans couture, allant du repérage et de la remobilisation à l'emploi ou à l'activité durable, en tirant profit d'une diversité de situations d'apprentissage et de modalités pédagogiques, pour assurer la reconnaissance et montée en compétences des bénéficiaires, par des voies qui leur soient adaptées ;
 - la poursuite de la mise en œuvre des actions de l'appel à projets « Intégration professionnelle des réfugiés ». Cette action vise à soutenir des projets contribuant à l'intégration professionnelle des bénéficiaires d'une protection internationale (BPI), via le déploiement de parcours d'accompagnement vers et dans l'emploi ou la création d'activité, la reconnaissance et le développement des compétences, la coordination et la professionnalisation des acteurs, la multiplication des passerelles avec les acteurs économiques d'un territoire.
 - la poursuite du déploiement du Plan de transformation et de digitalisation de la formation (300M€), inscrit au Plan France Relance pour franchir un cap dans l'intégration des technologies numériques et immersives au service de modalités pédagogiques renouvelées et diversifiées : le suivi et l'animation des projets sélectionnés dans le cadre de l'appel à projet « Dispositifs France Formation Innovante Numérique » (DEFFINUM) visant à soutenir des projets innovants de digitalisation et de modernisation de la formation émanant d'acteurs de terrain ou de filières économiques ;
 - le déploiement des appels à projet DEFFINOV Tiers-lieux en métropole et dans les territoires d'outre-mer en lien avec l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) pour permettre aux stagiaires d'accéder en proximité à des ressources et équipements pédagogiques mutualisés, et aux organismes de formation & CFA de tester de nouvelles méthodes et ressources pédagogiques ;
 - la mise à disposition de « communs numériques » destinés aux organismes de formation & CFA, prenant la forme de modules digitaux et immersifs d'entraînement aux gestes professionnels accessible via une plateforme digitale
 - le lancement des actions de soutien de la professionnalisation et de l'accompagnement des organismes de formation et de CFA à l'hybridation et à la digitalisation de la formation.
- **Axe 5** : Développer et assurer l'interconnexion entre les systèmes d'information de la formation professionnelle par le biais d'outils de patrimoine commun comme :
- la plateforme Agora (entrepôt de données sur la formation et le conseil en évolution professionnelle),
 - OuiForm (outil dématérialisé d'orientation vers la formation développée initialement par Pôle emploi en collaboration avec la Région Grand-Est, aujourd'hui proposé aux missions locales et aux départements, et demain susceptible de concerner d'autres acteurs du champ emploi formation. Ce dispositif sera financé à hauteur de **3,5 M€ en 2023**.

Subventions à des organismes

Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

L'ordonnance n°2016-1519 du 10 novembre 2016 prise en application de l'article 39 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, a prévu la création, au 1er janvier 2017, d'un établissement public industriel et commercial reprenant, dans un cadre rénové, les missions assurées auparavant par l'Association pour la formation professionnelle des adultes. Depuis la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, cet établissement public intitulé l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) a intégré la liste des opérateurs de l'État.

La création de cet établissement public, placé sous la tutelle conjointe des ministres chargés de l'emploi, de la formation professionnelle et du budget, tient à la nécessité pour l'État de pouvoir mieux appuyer ses politiques en faveur de l'emploi grâce à une meilleure coordination entre les acteurs du service public de l'emploi, et doit également permettre d'engager la structure dans un redressement financier durable sur les bases d'un modèle économique pérenne.

La mise en œuvre du plan de transformation de l'opérateur permettant notamment un retour à une stabilité financière doit se poursuivre en 2023.

La subvention pour charges de service public de l'État à l'AFPA s'élève pour 2023 à 110 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Centre info

Le Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Centre INFFO) est une association loi 1901 à but non lucratif créée par le décret n° 76-203 du 1er mars 1976, qui constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle.

Il a pour mission d'élaborer, de rassembler et de diffuser l'information et la documentation d'intérêt national à destination des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des professionnels de l'orientation et de la formation. Il est également chargé de développer et de diffuser des supports d'information, de formation et de documentation à destination du grand public via des portails Internet.

La tutelle de l'État sur Centre INFFO prend la forme d'une contractualisation. Un contrat pluriannuel d'objectifs couvrant la période 2022 à 2025 a été signé en 2022.

La subvention pour charges de service public de l'État à Centre INFFO s'élève pour 2023 à 3,83 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Les organismes territoriaux dans le cadre des contrats de plan État-régions (CPER).

Ce financement va permettre de subventionner différentes associations qui interviennent dans le champ de la formation professionnelle : les centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF), les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF), ainsi que les agences régionales d'amélioration des conditions de travail (ARACT). **Une dotation de 20,13 M€** en autorisations d'engagement et **20,55 M€** en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 pour financer le soutien à ces associations.

Worldskills France – L'organisation d'Olympiades des métiers

En 1990 a été créé le Comité Français des Olympiades des Métiers (COFOM), aujourd'hui renommé WorldSkills France. WorldSkills France a pour objet de participer à l'organisation des concours régionaux, nationaux et internationaux d'olympiades des métiers dans de nombreux secteurs tels que les métiers de l'alimentation, ceux de l'automobile et des engins, les métiers du bâtiment et des travaux publics, ceux de la communication et du numérique, de l'industrie, du service et du végétal. Cette association, régie par la loi de 1901, impulse et coordonne les étapes des sélections régionales, organise les finales nationales pour constituer les équipes de France des Métiers qui ont pour vocation de défendre les couleurs de la France lors de la compétition européenne EuroSkills et aussi lors de la compétition mondiale WorldSkills Competition. Cette compétition est organisée tous les 2 ans dans un des états membres du réseau WorldSkills. L'association WorldSkills France œuvre, par le biais de ces compétitions, à promouvoir la jeunesse et l'excellence française dans les métiers.

Le ministère en charge de la formation professionnelle participe depuis de nombreuses années au développement des actions de WorldSkills France notamment par une contribution à son budget, par le versement d'une subvention, et en participant à sa gouvernance en tant que membre de son conseil d'administration.

Une convention de financement pour l'année 2021 entre la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP) et WorldSkills France (WSFR) a été conclue pour un montant s'élevant à 4 400 000 €. Pour l'année 2022, une subvention d'un montant de 5 418 000 € est prévue. Toutefois, la compétition internationale qui devait se dérouler à Shanghai fin 2022 étant annulée par la Chine en raison de contraintes sanitaires trop importantes, une compétition internationale multisites aura lieu avant la fin de l'année 2022. La France accueillera 5 métiers en compétition et un métier en démonstration à Bordeaux, notamment grâce au concours financier de la DGEFP.

Par ailleurs, la compétition internationale organisée en 2024 aura lieu à Lyon en France. L'association WorldSkills Lyon 2024 a été créée pour l'organisation de cet événement sans précédent. La compétition internationale n'a, jusqu'alors, été organisée qu'une seule fois en France, à Lyon, en 1995. Par ailleurs, aucune

compétition internationale n'aura réuni l'ensemble du réseau WorldSkills depuis la compétition à Kazan en Russie en 2019. Lors de cet événement, l'équipe de France a remporté 27 médailles, la plaçant 9^e nation mondiale et 2^e nation de l'union européenne.

En 2024, près de 1 600 compétiteurs et autant d'experts métiers représentant 85 pays sont attendus pour défendre leur savoir-faire dans plus de 60 métiers en compétition répartis dans plus de 140 000 m² d'exposition. Plus de 200 000 visiteurs du monde entier devraient assister à l'événement. L'Etat s'est engagé à contribuer à l'organisation de cet événement notamment par une participation budgétaire, à hauteur de 25 millions d'euros sur 4 ans.

Les subventions de plusieurs organismes nationaux tels que le GIP agence Erasmus+ France /éducation formation, le GIP agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCl) et de promotions dans l'emploi pour un total de 9,1 M€ en autorisation d'engagement et 8,9 M€ en crédit de paiement en 2022 ;

L'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, située à Lyon, a été transformée en GIP par arrêté du 17 décembre 2019. L'ANLCl, placée sous la tutelle du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion a pour missions de fédérer et optimiser les moyens affectés par les acteurs concernés, promouvoir les actions au niveau national et local et accompagner et professionnaliser les acteurs.

Une convention pluriannuelle a été conclue entre la DGEFP et l'ANLCl pour les années 2021 à 2024. La contribution du ministère est de 5 600 072€ pour 4 ans, soit 668 486€ en 2021, puis 1 643 862€ les 3 années suivantes pour la mise en œuvre du programme d'activité adopté par l'assemblée générale du 17 décembre 2020. Cette contribution a permis de mettre en place 18 correspondants régionaux, d'amplifier la prise en compte de l'illettrisme dans toutes les politiques publiques, d'organiser la lutte contre l'illettrisme dans une logique de parcours d'inclusion, de mesurer plus régulièrement les situations d'illettrisme et de déployer la lutte contre l'illettrisme particulièrement dans les branches et les entreprises.

La convention pluriannuelle prévoit également une contribution de 1 071 660€ sur crédits PIC pour l'intégration de l'outil EVA de détection de l'illettrisme, développé par une startup d'Etat. Les financements sont de 301 700€ en 2021, 523 360€ en 2022 et 246 600€ en 2023.

Une autre convention prévoit le financement de l'outil EV@GILL sur crédits PIC : 27 000€ en 2020, 160 000€ en 2021 et 25 000€ en 2022.

Enfin une convention de participation conclue entre le ministère du travail et l'INSEE finance le module « compétences » de l'enquête formation tout au long de la vie à hauteur de 520 000€, soit 260 000 € en 2021 et 260 000€ en 2023.

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. 0,64 M€ y sont dédiés dans le cadre du PLF 2022.

Les écoles de production

Les écoles de production dispensent, sous statut scolaire, un enseignement général et un enseignement technologique et professionnel, en vue de l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 du code du travail.

La pédagogie proposée par les écoles de production, s'appuyant sur une mise en situation réelle de production sur une durée minimale de deux ans pour l'obtention d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et portée à trois ou quatre ans pour un bac professionnel, offre une troisième voie complémentaire en matière de formation professionnelle initiale.

Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et l'inscription par son article 25 de l'article L. 443-6 du code de l'éducation, ces écoles de production font l'objet d'une reconnaissance par l'Etat.

Conformément aux arrêtés du 23 novembre 2020 et du 3 novembre 2021, 26 nouvelles écoles ont été reconnues par les ministères chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, portant ainsi le total à 33 écoles.

Il est prévu, l'ouverture de 13 nouvelles écoles en 2023 **pour un besoin total estimé à 10,5 M€ en autorisation d'engagement et en crédit de paiement.**

FNE Formation

Le FNE-Formation est un dispositif dédié à la formation des salariés employés par des entreprises en difficulté, en situation d'activité partielle, y compris de longue durée, ainsi que les entreprises faisant face à des mutations économiques, technologiques et/ou à une reprise d'activité. Le taux d'intensité de l'aide dépend de la taille de l'entreprise et du régime applicable. L'objectif est de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations liées aux mutations économiques et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.

Le PLF 2023 prévoit 300 M€ en autorisations d'engagements et 305 M€ en crédits de paiement.

Transitions Collectives

Le dispositif Transitions collectives (Transco) doit permettre aux entreprises d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'accompagner les salariés afin qu'ils puissent se reconvertir sur des métiers porteurs au sein de leur bassin de vie. Le dispositif a donc pour objectif de protéger les salariés dont l'emploi est fragilisé en leur proposant de développer leurs compétences via une formation certifiante préparant à des métiers porteurs dans le cadre d'un cycle de 24 mois maximum. La rémunération du salarié est sécurisée pendant la durée du parcours avec un maintien du contrat de travail. Ce dispositif vise ainsi à favoriser la mobilité professionnelle et les reconversions à l'échelle d'un territoire.

Le PLF 2023 prévoit 50 M€ en autorisations d'engagements et 20 M€ en crédits de paiement.

Subvention à 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 1^{er} janvier 2019.

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

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

Si en 2020 et 2021 la masse salariale du secteur privé a été affectée à la baisse par les effets de la crise sanitaire, une augmentation est prévue en 2023, ce qui devrait se traduire par une hausse des recettes de l'opérateur. En effet, les principales recettes de France compétences, en premier lieu la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) mais également la contribution supplémentaire à l'apprentissage et la contribution dédiée au financement du CPF des titulaires d'un CDD, sont assises sur la masse salariale.

Toutefois, en raison du dynamisme de l'apprentissage, cette hausse en recettes ne couvre pas les dépenses prévisionnelles de France compétences liées à la réalisation de l'ensemble de ses missions.

Une subvention exceptionnelle de 1 680 M€ est donc prévue dans le PLF 2023 afin de soutenir la trésorerie de l'opérateur.

Mission nationale de l'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a transformé en profondeur la formation par apprentissage. Elle a levé les barrières réglementaires, juridiques et financières existantes à son développement, libérant ainsi l'offre de formation pour tous les niveaux de qualification et sur l'ensemble du territoire.

Le nouveau système de financement, fondé sur les niveaux de prise en charge des contrats déterminés par les branches, modifie la relation entre les CFA, les entreprises et les jeunes. Les CFA deviennent des prestataires de formation aux entreprises et aux jeunes, qui conduisent à favoriser la rencontre entre les jeunes et les entreprises afin de permettre la signature du contrat, devenue la source principale de leur financement. La loi du 5 septembre 2018 leur confie d'ailleurs la mission principale « d'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ».

Le gouvernement a souhaité aller encore plus loin pour favoriser la rencontre entre les trois acteurs clés de l'apprentissage que sont les jeunes, les entreprises et les CFA. Il a, à cette fin, constitué une mission nationale interministérielle visant à proposer et à mettre en œuvre des mesures de nature à faciliter les entrées en apprentissage en 2020 et renouvelée par une nouvelle lettre de mission en 2021.

A ce titre, la mission décidée par les ministres a engagé trois chantiers pratiques :

1. organiser la collecte de l'offre de formation dans le nouveau contexte dérégulé, pour mettre ces informations à disposition de tous et surtout des jeunes ;
2. identifier les problèmes posés à l'entrée en apprentissage pour envisager le développement des services pouvant venir lever ces freins ;
3. proposer des améliorations des portails AFFELNET, PARCOURSUP et de l'alternance pour les rendre plus efficaces en matière d'orientation vers l'apprentissage.

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

Depuis le 1er janvier 2022, l'Urssaf et la MSA collectent mensuellement, au titre de la masse salariale, la contribution à la formation professionnelle (CFP), la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée (CPF-CDD) et la part principale de la taxe d'apprentissage (part principale).

À partir de 2023, ces deux organismes collecteront annuellement tout ou partie du solde de la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

Les sommes collectées par l'Urssaf et la MSA sont ensuite reversées :

- à France compétences qui les répartit entre les opérateurs, en fonction de leurs missions, des conditions d'utilisation des ressources allouées, des effectifs et des catégories de public.
- à la Caisse des dépôts pour les versements libératoires du solde de la taxe d'apprentissage, correspondant aux dépenses réellement exposées afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle.

Chaque année, par arrêté du ministère chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, une dotation affectée au financement de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi est versée par France compétences à l'État. Ce n'est qu'après déduction de cette dotation sur les fonds que France compétences répartit le solde existant à chacun des opérateurs ayant en charge les dispositifs de formation et l'apprentissage.

Les fonds alors affectés sont fixés par délibération du conseil d'administration de France compétences avant le 30 novembre de l'année précédant le versement. Ce montant doit être compris dans la fourchette fixée par voie réglementaire pour chacun des dispositifs concernés.

Les dotations sont affectées et versées en tenant compte notamment des besoins de financement et des situations de trésorerie transmis par les attributaires à France compétences.

Poste de dépense par dispositif à chacun des attributaires, hors alternance

- Pour les demandeurs d'emploi
- Pour le CPF
- Pour le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés
- Pour le projet de transition professionnelle
- Pour le conseil en évolution professionnelle
- Pour les fonds d'assurance-formation des non-salariés
- Pour l'aide au permis de conduire des apprentis

Poste d'affectation à chacun des acteurs de l'alternance

- Financement des CFA par les Régions
- Financement de la péréquation interbranches
- Pourcentage consacré à la péréquation
- Péréquation sous condition
- Dotation plafonnée
- Financement de l'aide au permis de conduire
- Actions de financement de l'alternance
- Financement du CNFPT pour la formation des apprentis des collectivités locales
- Niveau final de péréquation 2020

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.

A la suite du renforcement des allègements généraux de cotisations sociales, les exonérations spécifiques de cotisations sociales patronales dont bénéficiaient les contrats de professionnalisation ainsi que les employeurs privés d'apprentis ont été supprimées au 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.

Enfin, l'exonération de cotisations salariales dont bénéficiaient les apprentis a été maintenue et adaptée pour la nouvelle catégorie d'apprentis rémunérés au moins au niveau du SMIC. Elle est également financée par des crédits du budget de l'emploi.

Les autres acteurs du financement de la formation professionnelle

Les sources de financements et les dispositifs de la formation professionnelle sont nombreux et ne dépendent pas seulement de la loi de finances. Les autres acteurs participant au paysage de la formation professionnelle sont notamment :

- Pôle emploi pour la formation des demandeurs d'emploi. La condition est d'être inscrit à Pôle emploi et d'avoir validé son projet de formation avec un conseiller Pôle emploi ;
- Le Conseil Régional pour la formation des personnes qui ne sont pas indemnisées par Pôle emploi ;
- L'Agefiph pour la formation des travailleurs handicapés. Pôle emploi et la Région peuvent également être financeurs ;
- Le Conseil Régional, via les Missions Locales pour la formation des jeunes de moins de 25 ans. Pôle emploi peut également être financeur si la personne est demandeur d'emploi.

Collectivité locale

Le Programme Régional de Formation (PRF) est financé par le Conseil régional. Il s'agit d'actions de formation collectives pour lesquelles des places sont achetées par le Conseil Régional en fonction des besoins en compétences des territoires. Les actions de formation collectives financées par le PRF sont accessibles aux personnes en recherche d'emploi inscrites ou non sur la liste des demandeurs d'emploi si la formation est validée par un Conseiller en Evolution Professionnelle.

Les **Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)** sont mis en œuvre par des collectivités territoriales et des intercommunalités. Ils sont portés par des structures de différents types organisées en plateformes partenariales de proximité. Ils proposent un **accompagnement individualisé et renforcé des publics**. Cet accompagnement s'inscrit dans la durée et dans une prise en compte globale de la personne. Il est assuré par des référents de parcours individualisés et se poursuit durant les six premiers mois d'accès à l'emploi durable.

Pôle emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et l'Action de formation préalable au recrutement (AFPR) sont des aides financières de Pôle emploi à destination des employeurs, proposant une formation préalable à l'embauche. Elles ont pour but d'acquérir les compétences professionnelles requises pour occuper le poste correspondant à l'offre d'emploi déposée par l'entreprise auprès de Pôle emploi.

L'action de formation collective (AFC) est un dispositif ou dans le cadre des marchés publics, Pôle emploi achète des places de formation pour les demandeurs d'emploi. L'objectif de ces formations est de permettre le développement des compétences pour adapter la personne sans emploi au bassin d'emploi de la région. Ces formations sont gratuites et rémunérées par Pôle emploi.

Pôle emploi participe également au financement des demandeurs d'emploi dans le cadre des abondements complémentaires pour financer le reste à charge des formations sur l'espace « Mon Compte Formation »

France compétences

Instance centrale de gouvernance et de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, France compétences a remplacé les instances de gouvernance nationales (Copanef, Cnefop) et absorbé le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et la Commission nationale de certification professionnelle (CNCP).

France compétences assure la répartition et le versement des fonds mutualisés de la formation professionnelle et de l'alternance :

- aux opérateurs de compétences (OPCO) pour le financement des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) et pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux Régions pour le financement des centres de formation des apprentis (CFA) et pour des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique ;
- à la Caisse des dépôts et consignations, pour le financement du compte personnel de formation (CPF) ;
- aux Associations Transitions Pro pour le financement des projets de transition professionnelle ;
- à l'État pour la formation des demandeurs d'emploi.

Elle organise et finance le Conseil en évolution professionnelle (CEP) à destination des actifs occupés, hors agents publics. Enfin, elle assure la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles des niveaux de prise en charge en matière de formation professionnelle.

Les fonds de formation spécifiques de branches des OPCO

En plus des contributions légales, les branches professionnelles peuvent décider, par accord paritaire de branche, de la gestion d'un fonds de formation spécifique de branche appelé **contribution conventionnelle**. Ces fonds, collectés et gérés par l'OPCO dont relève la branche, permettent le financement d'actions de formation répondant aux priorités et besoins spécifiques des entreprises de la branche.

Au-delà des contributions légales et conventionnelles gérées par les OPCO, les entreprises peuvent également compléter individuellement ce financement par le versement à leur OPCO de **contributions volontaires**. Ces fonds viennent compléter les financements légaux, conventionnels, ou les subventions obtenues pour le compte

des entreprises. Par ces versements volontaires, les entreprises peuvent ainsi, si elles le souhaitent, confier l'intégralité de leur budget formation à leur OPCO, assurant ainsi leur suivi exhaustif.

Financement du Fond Social Européen

Le fonds social européen (FSE) intervient dans le cadre de la politique de cohésion économique, sociale et territoriale. Il a pour vocation d'aider les personnes à trouver des emplois de meilleure qualité et d'offrir des perspectives professionnelles plus équitables à tous les citoyens de l'Union européenne. Afin de pallier au mieux les problématiques spécifiques des territoires urbains, une partie de l'enveloppe FSE est également mobilisée pour les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Dans le contexte national de décentralisation, les conseils régionaux sont autorisés de gestion à hauteur de 35% de l'enveloppe nationale FSE au titre de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'orientation. L'Etat est autorité de gestion pour l'emploi et l'inclusion, à hauteur de 65% de l'enveloppe nationale FSE. Dans le cadre du plan de relance européen pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, un montant supplémentaire de 47,5 milliards d'euros courants a été alloué aux programmes de la politique de cohésion 2014-2020 au titre d'une nouvelle initiative « REACT-EU », à l'échelle de l'Union européenne.

A ce titre, la France bénéficie d'une enveloppe de 3,9 Md€ en 2021 et 2022 pour les fonds de la politique de cohésion : FEDER, FSE et FEAD.

Tableau de synthèse du PLF 2023 pour les programmes

	Exécution 2021		LFI 2022 loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022		LFR 2022 loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022		PLF 2023	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Programme 364								
Subvention exceptionnelle France compétences	750 M€	750 M€	0 M€	0 M€	0 M€	0 M€	0 M€	0 M€
Sauvegarde de l'emploi								
Abondement CPF sur les métiers stratégiques	25 M€	25 M€	0 M€	0 M€	0 M€	0 M€	0 M€	0 M€
Jeunes								
Aide exceptionnelle à l'apprentissage	5 953 M€	4 012 M€	270 M€	1 726 M€			0 M€	127 M€
Dotation complémentaire allouée aux associations « Transitions pro » (ATpro)	100 M€	100 M€	0 M€	0 M€	0 M€	0 M€	0 M€	0 M€
Aide exceptionnelle contrats de professionnalisation	695 M€	346 M€	0 M€	268 M€			0 M€	28 M€
Pro A	280 M€	101 M€	0 M€	108 M€	4 M€	129 M€	0 M€	0 M€

	Exécution 2021		LFI 2022 loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022		LFR 2022 loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022		PLF 2023	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Programme 103								
Dotation France compétences	2 000 M€	2 000 M€	0 M€	0 M€	2 000 M€	2 000 M€	1 680 M€	1 680 M€
Revalorisation rémunération stagiaires form pro adultes adultes	176 M€	82 M€	0 M€	0 M€	-	-	0 M€	30 M€
FNE formation	808 M€	397 M€	0 M€	210 M€	-	-	300 M€	305 M€
Transco	200 M€	100 M€	150 M€	174 M€	-	-	50 M€	20 M€
Subvention à des organismes et opérateurs	245 M€	240 M€	145 M€	146 M€	0 M€	0 M€	145 M€	147 M€
Ecole de production (EDP)	4 M€	4 M€	8 M€	8 M€	-	-	11 M€	11 M€
Agence Nationale pour la Formation des Adultes (AFPA)	214 M€	214 M€	110 M€	110 M€	-	-	110 M€	110 M€
Centre INFFO	4 M€	4 M€	4 M€	4 M€	-	-	4 M€	4 M€
Echanges franco-allemand	0 M€	0 M€	1 M€	1 M€	-	-	1 M€	1 M€
CPER - Organismes de formation qualifiante	17 M€	16 M€	22 M€	22 M€	-	-	20 M€	21 M€
Agence Nationale de Lutte Contre l'Illétrisme (ANLCI)	6 M€	1 M€	1 M€	3 M€	-	-	0 M€	2 M€
Alternance	1 560 M€	1 178 M€	2 086 M€	1 450 M€	5 134 M€	743 M€	3 726 M€	4 924 M€
Aides aux alternants	586 M€	214 M€	1 141 M€	505 M€	5 134 M€	743 M€	2 336 M€	3 533 M€
Exonération liées aux contrats d'apprentissage	969 M€	960 M€	939 M€	939 M€			1 386 M€	1 386 M€
Exonérations de cotisations sociales des contrats de professionnalisation	1 M€	1 M€	2 M€	2 M€			0 M€	0 M€
Aide à l'embauche senior-Contrat de professionnalisation	4 M€	3 M€	4 M€	4 M€			4 M€	4 M€
Plan d'investissement Compétences (PIC)	3 773 M€	2 174 M€	3 167 M€	3 736 M€	0 M€	0 M€	2 389 M€	1 678 M€
Plan d'investissement Compétences (PIC) hors PACTES (code activité 621, 623, 624, 625, 628, 629, 630, 631, 632)	1 564 M€	683 M€	957 M€	736 M€			779 M€	856 M€
PIC-Pactes régionaux : Parcours de formation	2 208 M€	1 491 M€	2 210 M€	3 001 M€			1 610 M€	821 M€

Evolutions prévues par la loi de finances pour 2023

L'ambition du projet de loi de finances pour 2023 pour la formation professionnelle s'inscrit autour du développement de l'apprentissage et de l'accompagnement de l'opérateur France compétences dans sa mission de financeur de la formation professionnelle.

L'apprentissage bénéficie de plusieurs financements publics, qu'ils soient assumés directement par l'Etat (l'aide unique aux employeurs d'apprentis et l'aide exceptionnelle, les dépenses de compensation des exonérations de cotisations sociales, les dépenses fiscales) ou par d'autres acteurs (financement des CFA par France compétences). Porté par les évolutions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et par la mise en place le 1er juillet 2020 de l'aide exceptionnelle dans le cadre du plan de relance, le nombre d'entrées en apprentissage a connu une hausse substantielle entre 2019 et 2021, passant de 360 à 733 000, soit +97%. Le président de la République a annoncé en 2022 porter l'objectif d'entrées à un million d'apprentis.

S'agissant de l'opérateur France compétences, la masse salariale a été impactée à la baisse par les effets de la crise sanitaire en 2020 et 2021. Une augmentation de 8,5 % de la masse salariale est toutefois projetée en 2022 par rapport à 2021 et suivie d'une hausse de 3,7% en 2023. Ces hypothèses de croissance de la masse salariale du secteur privé entraîneront une hausse des recettes de l'opérateur par augmentation de la collecte des contributions employeurs, notamment la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA).

La hausse prévue des recettes de l'opérateur ne sera cependant pas suffisante pour couvrir les besoins de France compétences dans la réalisation de ses missions. C'est pourquoi, il est prévu le versement d'une subvention exceptionnelle à l'opérateur en PLF 2023, à hauteur de 1,68 Md€. Cette mesure vise à soutenir la trésorerie de l'opérateur et à financer la dynamique des contrats d'apprentissage et du recours au CPF en garantissant les versements de France compétences aux OPCO.

Enfin, le Président de la République, dans son discours de rentrée aux recteurs, a réitéré sa volonté d'engager une nouvelle réforme de la voie professionnelle sous statut scolaire en souhaitant une convergence de celle-ci vers le modèle de l'apprentissage.

DEUXIÈME PARTIE

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

La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage correspond à l'ensemble des sommes consacrées aux dispositifs du champ pour une année donnée en France, tous financeurs confondus (État, collectivités territoriales, administrations publiques, entreprises, ménages). Les dépenses directes des entreprises pour leur personnel¹, indisponibles pour 2021, et les dépenses des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents², partielles, ne sont pas intégrées dans la dépense totale.

Les dépenses sont ventilées selon le financeur final, c'est-à-dire le financeur qui procède directement à la dépense, en l'occurrence ici l'achat de formation, le versement d'une aide ou d'une compensation à la personne formée ou à son employeur. Le financeur final peut mobiliser ses propres fonds ou ceux reçus d'un autre financeur (encadré 2). Lorsque l'information est disponible, les dépenses sont comptabilisées en droit constaté, c'est-à-dire lorsqu'intervient l'activité qui les génère.

L'estimation de la dépense 2021 est encore provisoire et pourra faire l'objet d'une révision. La dépense 2020 a été révisée par rapport à l'édition précédente³. Contrairement aux éditions précédentes, les dépenses d'investissement (encadré 1) sont ventilées selon les publics qui en bénéficient.

1. En 2021, 28,3 Mds€ sont consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage

En 2021, 28,3 milliards d'euros (Mds€) sont consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, hors dépenses directes des entreprises et dépenses des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents. Cet effort global intègre les coûts pédagogiques des formations proprement dits (y compris frais annexes), mais aussi les dépenses de rémunération des stagiaires et les frais d'investissement (encadré 1). La dépense nationale de formation augmente de 34,7 % par rapport à 2020, après une contraction liée au contexte sanitaire entre 2019 et 2020.

En 2021, les opérateurs de compétences (Opco) constituent le principal financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage avec 9,3 Mds€, soit 32,9 % de la dépense nationale (tableau 1). Les Opco réalisent des dépenses pour le compte des entreprises, en utilisant des contributions qu'ils perçoivent des entreprises. Les dépenses des Opco sont donc aussi désignées par le terme « dépenses intermédiées des entreprises ». Ces dépenses augmentent de 20,6 % entre 2020 et 2021.

L'État, dont les dépenses augmentent de 68,6 % en 2021 pour atteindre 7,4 Mds€⁴, est désormais le deuxième financeur final (26,3 % de l'ensemble).

Les dépenses de formation des organismes exerçant une mission de service public (Pôle emploi, Caisse des dépôts et consignations (CDC), Agefiph...) augmentent de 55,3 % en 2021, pour atteindre 6,1 Mds€, soit 21,7 % de la dépense totale.

Les Régions financent les dépenses de formation professionnelle continue et d'apprentissage à hauteur de 3,5 Mds€, soit 12,3 % du total⁵. Entre 2020 et 2021, leurs dépenses augmentent de 7,6 %.

1 Ces dépenses correspondent aux dépenses effectuées par les entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences lorsqu'elles achètent ou réalisent elles-mêmes des formations pour leurs salariés sans faire intervenir leur opérateur de compétences (Opco). Elles ne sont plus couvertes par la dépense nationale depuis 2015 par manque de données. Depuis l'exercice 2020, l'enquête formation employeur – européenne (EFE-e) conduite par la Dares, le Céreq et France compétences permet à nouveau de les obtenir ; elles sont en cours de collecte pour l'exercice 2021.

2 Ces dépenses ne sont pas incluses dans l'agrégat de la dépense nationale depuis 2020, en raison de l'absence de données pour la fonction publique d'État depuis cette date. Les informations connues sur les dépenses des fonctions publiques territoriales et hospitalières sont détaillées dans la section 1.7 de cette partie.

3 La révision de 2020 tient compte de données actualisées, mais également de changements de source ou de méthode introduits pour l'estimation de la dépense 2021 et rétro-polés sur 2020 pour disposer de données comparables. Les dépenses 2019 et 2020 publiées dans la précédente édition ne sont donc pas comparables avec les dépenses de cette édition.

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

5 Par ailleurs, les Régions délèguent une partie de leurs dépenses de formation à Pôle emploi (597 M€ en 2021), qui en est le financeur final.

Formation professionnelleLA DEPENSE NATIONALE POUR LA FORMATION
PROFESSIONNELLE CONTINUE ET L'APPRENTISSAGE

La dépense des ménages, essentiellement constituée d'achats de formation à titre individuel, augmente également en 2021 (+14,7 %), après un léger repli en 2020. Elle contribue à la dépense nationale à hauteur de 1,8 Md€, soit 6,4 %.

Enfin, les financements alloués à la formation (hors formation des agents publics) par les collectivités territoriales autres que les Régions (départements, communes...) pèsent peu dans l'ensemble de la dépense : environ 90 M€, soit moins de 1 % de l'effort de formation total.

Tableau 1. Dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage par financeur final en 2020 et 2021 (p) *

	Dépenses			Structure de la dépense en 2021 (en %)
	2020 (en M€)	2021 (en M€)	Évolution 2020 / 2021 (en %)	
Opérateurs de compétences (Opco)	7 714	9 300	+20,6	32,9
État	4 413	7 440	+68,6	26,3
Régions**	3 236	3 482	+7,6	12,3
Autres collectivités territoriales	80	89	+10,5	0,3
Autres organismes exerçant une mission de service public	3 950	6 135	+55,3	21,7
<i>Pôle emploi**</i>	3 168	3 909	+23,4	13,8
<i>Autres (CDC, Agefiph...)</i>	782	2 225	+184,5	7,9
Ménages	1 574	1 804	+14,7	6,4
Ensemble	20 968	28 251	+34,7	100,0

* Ne sont pas couvertes les dépenses directes des entreprises et les dépenses de formation des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents.

** À compter de cette édition, les dépenses effectuées dans le cadre des délégations des Régions vers Pôle emploi sont affectées à Pôle emploi, qui en est le financeur final. Les données 2020 sont révisées en conséquence.

Lecture : en 2021, les Opérateurs de compétences (Opco) dépensent 9 300 millions d'euros pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Champ : France.

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

2. La dépense nationale de formation professionnelle continue et d'apprentissage augmente pour la plupart des publics

En 2021, sur les 28,3 Mds€ de dépense nationale de formation (hors dépenses directes des entreprises et dépenses des trois versants de la fonction publique pour la formation de leurs propres agents), 11,2 Mds€ sont dépensés en faveur de dispositifs ciblés sur les jeunes (39,7 %), 9,2 Mds€ pour les personnes en recherche d'emploi (32,6 %), 6,6 Mds€ pour les actifs occupés du secteur privé (23,3 %) et 1,2 Md€ pour les formations initiales et continues du secteur sanitaire et social⁶ (4,4 %) (tableau 2).

En 2021, ce sont les dépenses en faveur des dispositifs ciblés sur les jeunes qui enregistrent la plus forte progression, avec +53,6 % par rapport à 2020. La dépense croît également pour les actifs occupés (+33,6 %) et les personnes en recherche d'emploi (+22,8 %). Elle reste quasi-stable pour les formations sanitaires et sociales (+0,2 %).

Tableau 2. Dépense nationale par public bénéficiaire en 2020 et 2021 (p) *

	Dépenses			Structure de la dépense en 2021 (en %)
	2020 (en M€)	2021 (en M€)	Évolution 2020 / 2021 (en %)	
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes **	7 311	11 228	+53,6	39,7
Apprentissage***	7 189	11 098	+54,4	98,8
Autres formations	122	130	+6,7	1,2

⁶ Ces dépenses ne ciblent pas un public spécifique ; elles peuvent cibler des actifs occupés ou des personnes en recherche d'emploi, de la formation initiale ou continue. Les sources disponibles ne permettent pas de les ventiler. Par ailleurs, certaines Régions reportent les dépenses au titre des formations sanitaires ou sociales dans les publics bénéficiaires (actifs occupés ou personnes en recherche d'emploi) ou dans le poste dédié.

Formation professionnelle

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

Pour les personnes en recherche d'emploi****	7 494	9 203	+22,8	32,6
Pour les actifs occupés du secteur privé	4 917	6 570	+33,6	23,3
Pour les formations sanitaires et sociales *****	1 246	1 249	+0,2	4,4
Ensemble	20 968	28 251	+34,7	100,0

* Ne sont pas couvertes les dépenses directes des entreprises et les dépenses des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents.

** Les dépenses non ciblées bénéficiant aux jeunes sont classées avec celles des actifs occupés (plan de formation, ...) ou des personnes en recherche d'emploi (jeunes bénéficiant de l'aide au retour à l'emploi – formation (Aref), ...).

*** Les dépenses d'apprentissage 2020 ont été révisées à la suite d'un changement de source et de méthode.

**** Les dépenses intermédiées des entreprises pour les contrats de professionnalisation figurent désormais en intégralité dans la rubrique personnes en recherche d'emploi. Les dépenses 2020 sont ainsi révisées.

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

Lecture : en 2021, 11 098 millions d'euros sont consacrés à l'apprentissage par l'ensemble des financeurs.

Champ : France.

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

Tableau 3. Dépense nationale par public bénéficiaire et financeur final en 2021 (p) * (en Mds€)

	Apprentissage	Jeunes (hors apprentissage)	Personnes en recherche d'emploi	Actifs occupés du privé	Formations sanitaires et sociales **	Ensemble
Opérateurs de compétences ***	5,38	0,00	1,15	2,77	-	9,30
État	5,01	0,12	1,07	1,24	-	7,44
Régions	0,30	-	1,90	0,03	1,25	3,48
Autres collectivités territoriales	0,06	0,01	-	0,02	-	0,09
Autres organismes exerçant une mission de service public	0,06	-	4,64	1,43	-	6,13
Pôle emploi	0,04	-	3,91	-	-	3,95
Autres (CDC, Agefiph...)	0,02	-	0,74	1,43	-	2,19
Ménages	0,30	-	0,43	1,08	-	1,80
Ensemble	11,10	0,13	9,20	6,57	1,25	28,25

* Ne sont pas couvertes les dépenses directes des entreprises et les dépenses des trois versants de la fonction publique pour ses propres agents.

** Les formations sanitaires et sociales incluent de la formation initiale. Suivant la méthodologie retenue par chaque Région, les dépenses de formation continue du secteur sanitaire et social peuvent apparaître dans la section formation continue des personnes en recherche d'emploi ou des actifs occupés, ou dans la section sanitaire et social.

*** Dépenses intermédiées des entreprises.

Lecture : en 2021, l'État dépense 5,01 milliards d'euros pour les apprentis.

Champ : France.

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

Tous financeurs confondus, les dépenses de formation en faveur des jeunes concernent quasi-exclusivement l'apprentissage. En 2021, les sommes consacrées à l'apprentissage sont en hausse de 54,4 %, sous l'effet des aides exceptionnelles mises en place dans le cadre du plan France Relance et de l'importante augmentation des effectifs (+38 % entre 2020 et 2021). Les Opco, qui prennent en charge la grande majorité des frais pédagogiques liés à la formation des apprentis, en sont le principal financeur (5,4 Mds€), suivis de l'État (5,0 Mds€), qui finance notamment les aides aux employeurs d'apprentis (tableau 3).

Les dépenses destinées aux personnes en recherche d'emploi sont principalement assurées par les organismes exerçant une mission de service public (dont Pôle emploi et la CDC), avec 4,6 Mds€ en 2021 ; les Régions en sont le deuxième contributeur avec 1,9 Md€.

La dépense en faveur des actifs occupés du secteur privé atteint 6,6 Mds€ en 2021, dont 2,8 Mds€ de dépense intermédiée des entreprises.

3. La dépense des opérateurs de compétences augmente en 2021, essentiellement sous l'effet de l'apprentissage

En 2021, la dépense des opérateurs de compétences, soit la dépense intermédiée des entreprises, s'élève à 9,3 Md€ (tableau 4). Elle cible prioritairement les jeunes, par le biais de l'apprentissage (57,8 % de l'ensemble). Les actifs occupés du secteur privé sont également bénéficiaires d'une part importante du total (29,7 %), tandis que les personnes en recherche d'emploi en représentent 12,4 %.

En 2021, la dépense des Opco augmente de 20,6 % ; la hausse est plus forte pour les dispositifs ciblés sur les jeunes (+35,9 %) que pour les dépenses en faveur des actifs occupés (+5,4 %) et des personnes en recherche d'emploi (+2,1 %).

La réforme de septembre 2018 transfère en 2020 aux Opco le financement des coûts pédagogiques du dispositif : ainsi, ces derniers constituent la quasi-totalité de leurs dépenses en faveur des jeunes (5,4 Mds€) en 2021. En lien avec une forte augmentation des effectifs (+38 % par rapport à 2020), les dépenses d'apprentissage des Opco s'accroissent de 35,9 % en 2021.

Les dépenses des Opco en faveur des actifs occupés du secteur privé (2,8 Mds€) progressent de 5,4 % par rapport à 2020. Cette hausse est principalement portée par le plan de développement des compétences (+13,9 %), après une contraction entre 2019 et 2020 en raison de la crise sanitaire. Dans la catégorie « Autres », ce sont les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance (pro-A) qui bénéficient d'une forte dynamique en 2021. À l'inverse, les dépenses intermédiées des entreprises pour le CPF des actifs occupés disparaissent progressivement. En effet, depuis novembre 2019, les dépenses réalisées *via* le CPF se font dans le cadre du parcours d'achat direct, c'est-à-dire sans passer par la médiation des services RH des entreprises et des Opco. Les dépenses correspondantes sont désormais rattachées à la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Les dépenses des Opco en faveur des personnes en recherche d'emploi (1,2 Md€) augmentent légèrement par rapport à 2020 (+2,1 %). Cette tendance est portée par le CPF de transition (416 M€ en 2021, soit +19,0 % sur un an), qui remplace le CIF-CDD, en cours d'extinction. Les dépenses en faveur des actions de professionnalisation, premier poste de dépenses des opérateurs de compétences pour les personnes en recherche d'emploi, baissent quant à elles de 6,4 %, en lien avec le recul des effectifs en contrats de professionnalisation.

Formation professionnelle

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

Tableau 4. Dépenses des opérateurs de compétences (dépenses intermédiées des entreprises) par public bénéficiaire en 2020 et 2021 (p)

	Dépenses			Structure de la dépense en 2021 (en %)
	2020 * (en M€)	2021 (en M€)	Évolution 2020 / 2021 (en %)	
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes**	3 959	5 380	+35,9	57,8
Apprentissage	3 955	5 376	+35,9	57,8
Ecoles de la 2 ^e chance (E2C)	4	4	-3,5	0,0
Pour les personnes en recherche d'emploi**	1 131	1 155	+2,1	12,4
Plan de développement des compétences	57	85	+49,6	0,9
Actions de professionnalisation	692	647	-6,4	7,0
CPF de transition	349	416	+19,0	4,5
CIF-CDD	34	8	-77,9	0,0
Pour les actifs occupés du secteur privé	2 624	2 766	+5,4	29,7
Plan de développement des compétences	2 143	2 440	+13,9	26,2
<i>dont : dépenses pour les non-salariés</i>	402	218	-45,7	2,3
Compte personnel de formation (CPF)	328	138	-57,8	1,5
Autres	153	188	+22,4	2,0
Ensemble opérateurs de compétences	7 714	9 300	+20,6	100,0

* Afin de se rapprocher du droit constaté, les dépenses des Opco ont été basculées en décaissements (et non en engagements jusqu'à présent). Cela occasionne des révisions sur 2020. Par ailleurs, les dépenses d'apprentissage 2020 ont été fortement révisées en raison d'un changement de source.

** Jusqu'à présent, les dépenses intermédiées des entreprises pour les contrats de professionnalisation étaient réparties entre les jeunes et les personnes en recherche d'emploi selon l'âge du bénéficiaire. Dans la mesure où ce dispositif ne cible pas spécifiquement les jeunes, elles figurent désormais en intégralité dans la rubrique personnes en recherche d'emploi.

Lecture : en 2021, les Opco dépensent 5 376 millions d'euros pour l'apprentissage, soit 57,8 % de leurs dépenses totales pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Champ : France.

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

4. La dépense des Régions augmente en 2021

En 2021, les Régions contribuent à hauteur de 3,5 Mds€ aux dépenses de formation professionnelle continue et d'apprentissage (hors dépenses pour la formation de leurs propres agents, tableau 5). Cette dépense augmente par rapport à 2020 (+7,6 %).

La dépense de formation des Régions porte prioritairement sur les personnes en recherche d'emploi (54,7 %) ; elle cible également les formations sanitaires et sociales (35,9 %), et dans une moindre mesure les jeunes (8,5 %)⁷. Les dépenses allouées aux actifs occupés du secteur privé pèsent peu dans l'ensemble de leur dépense (1,0 %).

La hausse de la dépense des Régions est portée par la formation continue des personnes en recherche d'emploi (+14,7 %). Les coûts pédagogiques, qui en constituent la majeure partie, augmentent de 20,6 % par rapport à 2020, tandis que les dépenses de rémunération des stagiaires croissent de 7,5 %.

Les dépenses au bénéfice du secteur sanitaire et social (formation initiale et formation professionnelle continue confondues) sont quasi-stables par rapport à 2020 (+0,2 %).

Les dépenses ciblées sur les jeunes, exclusivement constituées de subventions aux centres de formation d'apprentis (CFA) depuis la réforme de l'apprentissage⁸, sont quasi-stables (+0,6 %) et représentent 295 M€ en

⁷ Les Régions ne suivent pas la norme comptable M71 de manière homogène. Elles procèdent notamment différemment concernant les dépenses relatives aux formations sanitaires et sociales : suivant la méthodologie retenue par chaque Région, les dépenses de formation continue du secteur sanitaire et social peuvent apparaître dans la section formation continue des personnes en recherche d'emploi ou des actifs occupés, ou dans la section sanitaire et social.

⁸ Impulsée par la loi de 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, la réforme du financement de l'apprentissage transfère la majorité des prérogatives relative à l'apprentissage aux branches et aux opérateurs de compétences (Opco) à partir de 2020.

Formation professionnelle

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

2021.

Tableau 5. Dépenses des Régions par public bénéficiaire en 2020 et 2021 (p) *

	Dépenses			Structure de la dépense en 2021 (en %)
	2020 (en M€)	2021 (en M€)	Évolution 2020 / 2021 (en %)	
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	294	295	+0,6	8,5
Apprentissage	294	295	+0,6	8,5
Pour les personnes en recherche d'emploi	1 660	1 904	+14,7	54,7
dont : coûts pédagogiques	912	1 101	+20,6	31,6
rémunération des stagiaires	748	804	+7,5	23,1
Pour les actifs occupés du secteur privé	37	34	-8,5	1,0
Pour les formations sanitaires et sociales **	1 246	1 249	+0,2	35,9
Ensemble Régions	3 236	3 482	+7,6	100,0

* Hors dépenses de formation pour ses propres agents. À compter de cette édition, les dépenses effectuées dans le cadre des délégations des Régions vers Pôle emploi sont affectées à Pôle emploi, qui en est le financeur final. Les données 2020 sont révisées en conséquence. Dans la partie 3.1 du Jaune, qui vise à retracer l'ensemble des dépenses des Régions, ces transferts sont compris dans les dépenses des Régions ; les dépenses totales des Régions diffèrent donc entre ces deux parties.

** Les formations sanitaires et sociales incluent de la formation initiale. Suivant la méthodologie retenue par chaque Région, les dépenses de formation continue du secteur sanitaire et social peuvent apparaître dans la section formation continue des personnes en recherche d'emploi ou des actifs occupés, ou dans la section sanitaire et social.

Lecture : en 2021, les Régions dépensent 295 millions d'euros pour l'apprentissage, soit 8,5 % de leur dépense totale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Champ : France.

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

5. Les dépenses de l'État augmentent très fortement, sous l'effet de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage

En 2021, l'État dépense 7,4 Mds€⁹ pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage (hors dépense pour la formation de ses propres agents), une hausse de 68,6 % par rapport à 2020 (tableau 6). Si elle concerne tous les publics, cette augmentation est massivement due à l'effort effectué en faveur de l'apprentissage dans le cadre du plan France Relance et à l'essor de l'apprentissage.

En 2021, les sommes consacrées aux jeunes (5,1 Mds€), principal poste de dépenses de l'État (68,9 %), sont en hausse de 90,4 %. Les dépenses en faveur de ce public se portent presque exclusivement sur l'apprentissage, dont les financements progressent de 93,9 %. Cette augmentation est largement due aux aides aux employeurs d'apprentis (en particulier l'aide exceptionnelle mise en place en 2020 dans le but de soutenir l'apprentissage pendant la crise), dans un contexte de dynamisme de l'apprentissage.

La forte hausse de la dépense de l'État en faveur des actifs occupés du secteur privé en 2021 (+51,3 %, soit 1,2 Md€) s'explique par la mobilisation d'environ 400 M€ dans le cadre du FNE-formation, qui vise notamment la formation des salariés en activité partielle, dans le contexte de la crise sanitaire.

Enfin, la dépense en faveur des dispositifs ciblés sur les personnes en recherche d'emploi (1,1 Md€ en 2021) augmente de 19,1 % par rapport à 2020. Cette hausse s'explique en grande partie par l'aide exceptionnelle aux employeurs de contrats de professionnalisation (63 M€ en 2020, contre 234 M€ en 2021). Les transferts du Fonds de solidarité vieillesse (FSV) au titre de l'Allocation de Retour à l'Emploi – Formation (Aref) sont également en hausse suite à l'augmentation du nombre de ses bénéficiaires.

Tableau 6. Dépenses de l'État par public bénéficiaire en 2020 et 2021 (p) *

	Dépenses			Structure de la dépense
	2020	2021	Évolution	

⁹ En plus de ces dépenses, en 2021, l'État transfère 1,6 Md€ dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), principalement à destination de Pôle emploi et des Régions (encadré 3, tableau B de l'encadré 2). L'État n'étant pas financeur final de ces dépenses, ces dernières ne sont pas prises en compte dans la dépense commentée de ce paragraphe.

Formation professionnelle

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

	(en M€)	(en M€)	2020 / 2021 (en %)	en 2021
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	2 695	5 130	+90,4	68,9
Apprentissage **	2 586	5 012	+93,9	67,4
Ecoles de la 2 ^e chance, Epide	109	117	+7,6	1,6
Pour les personnes en recherche d'emploi	901	1 073	+19,1	14,4
Subventions aux organismes de formation professionnelle des adultes	406	319	-21,4	4,3
Autres dépenses pédagogiques (VAE, professionnalisation)	85	254	+197,9	3,4
Contribution à la rémunération des stagiaires indemnisés par l'assurance chômage (Aref, RFPE, R2F, ASS-formation) ***	343	425	+24,1	5,7
Rémunération des stagiaires non indemnisés par l'assurance chômage	67	74	+11,0	1,0
Pour les actifs occupés du secteur privé	818	1 238	+51,3	16,6
Subventions aux organismes de formation professionnelle des adultes et formation continue dans l'enseignement supérieur	747	758	+1,4	10,2
Politique contractuelle (Edec, GPEC), FNE-formation et crédits d'impôt pour la formation du chef d'entreprise	68	478	+598,1	6,4
Autres dépenses pédagogiques (VAE, certification)	2	2	-11,2	0,0
Ensemble État	4 414	7 440	+68,6	100,0

* Hors dépenses de formation pour ses propres agents.

** Les dépenses d'apprentissage 2020 ont été fortement révisées suite à l'obtention de données en droit constaté pour les aides exceptionnelles à l'apprentissage auprès de l'ASP.

*** Essentiellement transferts du FSV au titre de l'Aref, de la R2F, de la RFPE et de l'ASS-F. Dans l'édition précédente, les transferts au titre de l'Aref ne figuraient pas dans la dépense.

Lecture : en 2021, l'État dépense 5 012 millions d'euros pour l'apprentissage, soit 67,4 % de ses dépenses totales pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Champ : France.

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

6. Porté par le Compte personnel de formation (CPF), l'effort de formation des organismes exerçant une mission de service public s'intensifie en 2021

En 2021, les dépenses de formation des organismes exerçant une mission de service public, qui regroupent notamment Pôle emploi, l'Agefiph ainsi que la Caisse des dépôts et consignations (CDC), s'élèvent à 6,1 Mds€, soit 55,3 % de plus qu'en 2020 (tableau 7). Cette hausse est due à la forte augmentation des dépenses liées au Compte personnel de formation (CPF), assurées depuis novembre 2019 par la CDC, qui passent de 0,7 Md€ en 2020 à 2,1 Mds€ en 2021. La dépense de formation de ces organismes est en priorité orientée vers les personnes en recherche d'emploi (75,7 %) et, dans une moindre mesure, vers les actifs occupés (23,4 %).

Les montants consacrés aux personnes en recherche d'emploi augmentent de 35,5 % en 2021 pour atteindre 4,6 Mds€. Les dépenses liées au CPF passent de 243 M€ en 2020 à 715 M€ en 2021, en lien avec la forte hausse des effectifs formés (+79 % de dossiers CPF de demandeurs d'emploi entre 2020 et 2021) ainsi qu'un nombre d'heures de formation par stagiaire plus élevé¹⁰. Les rémunérations versées aux demandeurs d'emploi en formation font également l'objet d'une progression importante (24,7 %) : les dépenses consacrées à l'allocation de retour à l'emploi – formation (Aref), et dans une moindre mesure à la Rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE), croissent en raison d'une augmentation du nombre de leurs bénéficiaires. Par ailleurs, portés par le PIC, les frais pédagogiques des autres formations destinées aux personnes en recherche d'emploi croissent également en 2021 (+20,5 %).

Les dépenses consacrées aux actifs occupés bondissent aussi en 2021 (+207,4 %), à nouveau en raison des dépenses au titre du CPF qui en constituent la très grande majorité. Le nombre de dossiers CPF d'actifs occupés augmente de 128 % entre 2020 et 2021.

Les dépenses de formation ciblées sur les jeunes, qui ne représentent que 0,9 % des dépenses de ces financeurs, sont quasi-stables en 2021 (-0,5 %). Il s'agit exclusivement de dépenses d'apprentissage.

¹⁰ Jaumont L. (2022) « La formation professionnelle financée par le CPF en 2021 : comment la consommation évolue-t-elle ? », *QPS Brèves n°15*, Caisse des dépôts et consignations, février 2022.

Formation professionnelle

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

Tableau 7. Dépenses des organismes exerçant une mission de service public* par public bénéficiaire en 2020 et 2021 (p)

	Dépenses			Structure de la dépense en 2021 (en %)
	2020 (en M€)	2021 (en M€)	Évolution 2020 / 2021 (en %)	
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	56	55	-0,5	0,9
Apprentissage	56	55	-0,5	0,9
Pour les personnes en recherche d'emploi	3 428	4 644	+35,5	75,7
Dépenses liées au Compte personnel de formation (CPF)	243	715	+194,6	11,7
Autres dépenses pédagogiques	977	1 177	+20,5	19,2
Rémunération (Aref, RFPE, R2F, CSP)	2 208	2 752	+24,7	44,9
Pour les actifs occupés du secteur privé	467	1 435	+207,4	23,4
Dépenses liées au Compte personnel de formation (CPF)	424	1 389	+227,3	22,6
Ensemble organismes exerçant une mission de service public	3 950	6 135	+55,3	100,0

* Pôle emploi, CDC, Agefiph...

Lecture : en 2021, les organismes exerçant une mission de service public (Pôle emploi, CDC, Agefiph...) dépensent 4 644 millions d'euros pour la formation professionnelle continue des personnes en recherche d'emploi, soit 75,7 % de leur dépense totale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Champ : France.

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

7. Les dépenses de la fonction publique hospitalière et territoriale pour la formation de ses propres agents augmentent en 2021

Les dépenses de la fonction publique envers ses propres agents se déclinent selon les trois versants de la fonction publique : fonction publique d'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière. L'indisponibilité des données relatives à la fonction publique d'État ne permet pas de connaître le total des dépenses de la fonction publique en 2020 et 2021. Par conséquent, les dépenses de la fonction publique ne sont pas incluses dans la dépense nationale.

Les dépenses pédagogiques en faveur de la formation des agents territoriaux s'élèvent à 886 M€ en 2021, soit une hausse de 19,7 % par rapport à 2020 (tableau 8) ; elles augmentent pour tous les types de fonctions publiques territoriales, notamment pour les départements (+24,8 %) et pour les Régions (+21,1 %).

Les dépenses pédagogiques en faveur des agents hospitaliers s'élèvent à 484 M€, soit une hausse de 56,9 % sur un an, après une année 2020 marquée par une forte mobilisation des agents hospitaliers pour faire face à la crise sanitaire, qui a réduit leur disponibilité pour des activités de formation. Une fois ajoutées les dépenses de rémunération, la dépense de formation de la fonction publique hospitalière atteint 963 M€ et progresse de 38,4 % par rapport à 2020.

Tableau 8. Dépenses de la fonction publique* pour ses propres agents en 2020 et 2021 (p)

	2020 (en M€)	2021 (en M€)	Évolution 2020 / 2021 (en %)
Fonction publique d'État (FPE) *	nd	nd	nd
<i>dont frais pédagogiques</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>
Fonction publique territoriale (FPT)	nd	nd	nd
<i>dont frais pédagogiques</i>	<i>740</i>	<i>886</i>	<i>+19,7</i>
Fonction publique hospitalière (FPH)	696	963	+38,4
<i>dont frais pédagogiques</i>	<i>308</i>	<i>484</i>	<i>+56,9</i>

* Les dépenses de formation de la fonction publique d'État pour ses propres agents en 2020 et 2021 ne sont pas disponibles.

Lecture : en 2021, les dépenses pédagogiques de formation professionnelle continue en faveur des agents de la fonction publique territoriale s'élèvent à 886 millions d'euros, en hausse de 19,7 % par rapport à 2020.

Champ : France.

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

Pour en savoir plus

[1] Fauchon A. (2022), « L'apprentissage en 2021 : des entrées en forte hausse pour la deuxième année consécutive », *Dares Résultats* n° 042, septembre 2022.

[2] Premier rapport du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences, octobre 2020.

[3] Jaumont L. (2022) « La formation professionnelle financée par le CPF en 2021 : comment la consommation évolue-t-elle ? », *QPS Brèves n°15*, Caisse des dépôts et consignations, février 2022.

Encadré 1**Les dépenses pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage
et les publics bénéficiaires****Trois types de dépenses****- Les coûts pédagogiques**

Les coûts pédagogiques correspondent aux achats et frais d'organisation de formations, y compris les dépenses de rémunération des formateurs et autres frais qui accompagnent ces formations : frais d'administration générale, frais d'information, de conseil ou d'ingénierie en formation, ainsi que les frais annexes (transport, hébergement, restauration des stagiaires). Tous financeurs confondus, les coûts pédagogiques constituent 76,7 % de la dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2021 (hors dépenses directes des entreprises et dépenses de la fonction publique pour ses propres agents).

- La rémunération des stagiaires

Il s'agit des rémunérations perçues par les salariés durant leur temps de formation, des allocations versées aux stagiaires en recherche d'emploi (allocations chômage et versements de l'État ou des Régions). Les exonérations de cotisations sociales compensées par l'État figurent également dans ce poste de dépense. En 2021, la rémunération des stagiaires représente 21,6 % de la dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage (hors dépenses directes des entreprises et dépenses des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents).

- Les frais d'investissement

En 2021, les achats d'équipement et de biens durables directement liés aux actions de formation pèsent pour 1,7 % de la dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage (hors dépenses directes des entreprises et dépenses des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents). Depuis cette édition, les frais d'investissement ne sont pas isolés dans les tableaux, mais répartis par public.

Trois grandes catégories de bénéficiaires**- Les jeunes**

Cette catégorie comprend les dépenses en faveur de dispositifs ciblés sur les jeunes : apprentissage, écoles de la deuxième chance, Epide. Les dispositifs de formation qui ne sont pas ciblés spécifiquement sur les jeunes ne sont pas comptabilisés dans cette catégorie.

- Les personnes en recherche d'emploi

Il s'agit de personnes qui suivent un stage de formation professionnelle continue alors qu'elles sont en recherche d'emploi : formations Pôle emploi ou Régions, CPF mobilisé par des personnes en recherche d'emploi... Sont également inclus les salariés menacés de licenciement économique et bénéficiant d'une convention de conversion et les personnes en contrat de professionnalisation.

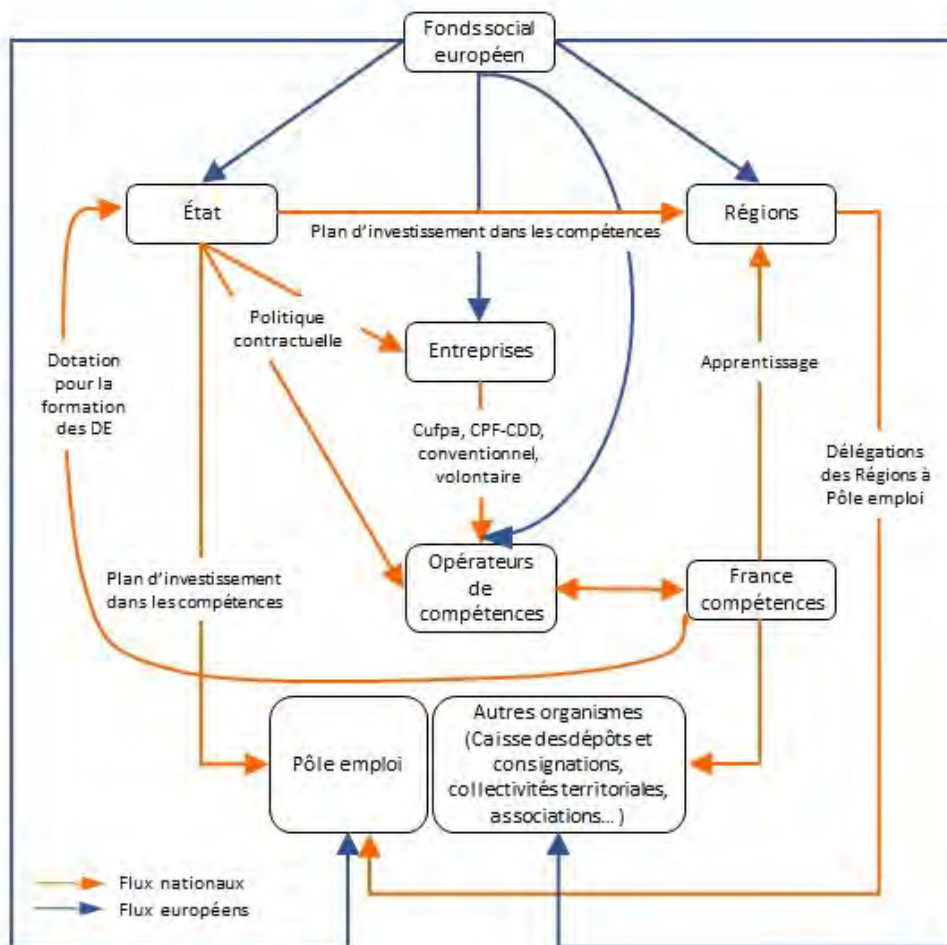
- Les actifs occupés

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

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

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

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

schéma des PRINCIPAUX flux de transferts entre financeurs**Les transferts de l'État vers les entreprises**

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

Ces dépenses sont formellement des transferts, mais sont comptées dans la dépense nationale comme des dépenses finales de l'État car les dépenses directes des entreprises, qui sont le véritable financeur final, ne sont pas connues.

Les transferts de l'État aux Régions

Formation professionnelleLA DEPENSE NATIONALE POUR LA FORMATION
PROFESSIONNELLE CONTINUE ET L'APPRENTISSAGE

			compétences / France compétences			territoriales, associations, ...)
État		433		25	829	740
Régions		0				597
Entreprises					10 097 *	
FSE	16	2	36		n.d. **	39

* Comprend l'ensemble de la collecte de la Cufpa, de la contribution CPF-CDD, des contributions conventionnelles et des versements volontaires des entreprises auprès des Opco. Le montant de la Cufpa et de la contribution CPF-CDD est ensuite redistribué auprès des autres organismes (CDC, Régions...) par France compétences. Une petite part de la Cufpa sert à financer le Conseil en évolution professionnelle (CEP), qui n'est pas inclus dans le champ de cette publication.

** Le FSE transfère par ailleurs des fonds directement aux Régions. Ces données ne sont pas disponibles.

Lecture : en 2021, l'État transfère 829 millions d'euros aux Régions au titre de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Sources : budget exécuté et rapport annuel de performance (RAP) de la mission « Travail et emploi », comptes des Régions, états statistiques et financiers des opérateurs de compétences, annexe au projet de loi de finances « Formation professionnelle », DGEFP, Direction générale des collectivités locales.

Champ : France.

Encadré 3 - Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC)

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

Le PIC a été lancé en 2018 par le biais de conventions d'amorçage avec 16 des 18 Régions françaises. Au titre de la formation professionnelle et de l'apprentissage¹¹, l'État a ainsi accordé pour 2018 413 M€ en crédits de paiement aux Régions et il a versé 170 M€ à Pôle emploi au titre du PIC, soit 583 M€ de transferts au total.

En 2019, le PIC opère à plein régime, avec près d'1,2 Md€ de versements de la part de l'État vers les différents acteurs de la formation professionnelle. Les principaux bénéficiaires sont les Régions (826 M€) et Pôle emploi (309 M€). Les Opco et les entreprises, ainsi que, dans une moindre mesure, l'Agefiph ont également reçu une partie de ces fonds.

En 2020, malgré la crise sanitaire, les dépenses de l'État dans le cadre du PIC atteignent 1,3 Md€, dont 969 M€ pour les Régions et 303 M€ pour Pôle emploi.

En 2021, les transferts effectués par l'État au titre du PIC représentent 1,6 Md€, soit un effort supplémentaire de 19,6 % par rapport à l'année précédente. Ce sont à nouveau les Régions (820 M€) et Pôle emploi (740 M€) qui sont récipiendaires de la majeure partie de cette somme.

La part la plus importante de ces ressources est consacrée aux parcours de formation pour les personnes en recherche d'emploi dans le cadre des Pactes régionaux passés avec les Régions ou Pôle emploi (1,2 Md€ en 2021, après 1,0 Md€ en 2020) ; ils représentent la totalité des dépenses transférées aux Régions. Les transferts à Pôle emploi en faveur des Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) dans le cadre de la réponse aux métiers en tension correspondent également à une part non négligeable du total (211 M€ en 2021).

¹¹ Cet encadré ne retrace que les dépenses du PIC au titre de la formation professionnelle et de l'apprentissage ; le PIC couvre également des dépenses au titre de l'accompagnement et de l'insertion professionnelle.

Encadré 4 - Les sources

L'exercice d'estimation de la dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage s'appuie sur différentes sources :

- La comptabilité publique de la mission « Travail et emploi » et les rapports annuels de performance (RAP) des missions « Travail et emploi » et « Enseignement scolaire » pour les dépenses budgétaires et les mesures fiscales de l'État à l'exception de certaines données fournies par Pôle emploi (Allocation de solidarité spécifique – formation, aide forfaitaire à l'employeur pour les contrats de professionnalisation).
- Le compte de l'Éducation (ministère de l'Éducation nationale) pour les dépenses d'apprentissage.
- Les données de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère de l'Éducation et de la sous-direction des Systèmes d'Information et des Etudes Statistiques (Sies) du ministère de l'Enseignement Supérieur pour la formation post-scolaire (reprise d'études).
- Le compte des groupement d'établissements publics locaux d'enseignement (Greta) et les chiffres clés du Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), pour les subventions qu'ils perçoivent de l'État au titre de la formation professionnelle continue.
- Les données de la Direction de la sécurité sociale (DSS) sur le Fonds de solidarité vieillesse (FSV).
- Les données du Secrétariat général du Comité interministériel des villes (SG-CIV) et du Réseau des écoles de la deuxième chance pour les dépenses en faveur des écoles de la deuxième chance.
- Les comptes de l'Unédic et de Pôle emploi pour les différentes aides et allocations versées aux demandeurs d'emploi.
- Les comptes administratifs des Régions retraités et transmis par la Direction générale des collectivités locales (DGCL).
- Les états statistiques et financiers des Opco pour les dépenses intermédiées des entreprises.
- Les données de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) pour les dépenses dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF).
- Les données de Pôle emploi pour les dispositifs des plans de relance financés par l'État et gérés par Pôle emploi.
- La comptabilité publique des collectivités territoriales (Direction générale des finances publiques).
- Les données de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) pour la formation du personnel hospitalier.
- Les bilans pédagogiques et financiers (BPF) des prestataires de formation pour la dépense directe des ménages auprès des organismes de formation.
- Les données de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) pour la formation des personnes handicapées.
- Les données du Fonds Social Européen (FSE) transmises par la DGEFP pour les transferts effectués par le FSE au titre du Programme opérationnel national (PON) FSE Emploi et inclusion en métropole et du Programme opérationnel Initiative pour l'emploi des jeunes (PO IEJ).
- Les données de la DGEFP relatives au Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).
- Les données de l'Agence de services et de paiements (ASP) sur les aides aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation.

Les chiffres de l'année 2021 sont susceptibles d'être révisés lors de la prochaine publication.

Révision des estimations par rapport aux années précédentes

À la suite de l'actualisation d'un certain nombre de données (certaines dépenses ont été réévaluées à l'aide de données définitives ou recalculées), la dépense nationale a été révisée par rapport à l'édition 2022 de cet ouvrage. Au total, la dépense de l'année 2020 (hors fonctions publiques pour leurs propres agents) est révisée à la hausse de 1,11 Md€.

TROISIÈME PARTIE

Les financeurs de la formation professionnelle

1. Le financement des régions

Avertissement

En 2019, les normes comptables applicables aux Régions (M71) et aux collectivités territoriales uniques (M57) ont été révisées pour permettre une déclinaison plus fine de la dépense de formation professionnelle et d'apprentissage. En pratique, les Régions ne suivent cependant pas la norme de manière homogène. Elles procèdent notamment différemment concernant les dépenses relatives aux formations sanitaires et sociales : certaines Régions, comme Provence-Alpes-Côte d'Azur ou Auvergne-Rhône-Alpes, classent les dépenses de formations sanitaires et sociales suivies par des personnes en recherche d'emploi dans la catégorie « formations sanitaires et sociales », tandis que la plupart des Régions les comptabilisent avec la formation professionnelle continue des personnes en recherche d'emploi. Cette différence de traitement invite à être prudent dans la comparaison de la ventilation des dépenses de formation professionnelle continue et d'apprentissage entre les Régions.

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

Les données 2021 sont provisoires et susceptibles d'être révisées.

Le montant des dépenses des Régions pour la formation professionnelle continue des personnes en recherche d'emploi présenté dans cette partie est supérieur à celui figurant dans la partie 2 de cette publication portant sur la dépense nationale. En effet, les fonds transférés par les Régions à Pôle emploi dans le cadre des délégations de formation sont ici inclus dans la dépense des Régions afin de rendre compte de la totalité de leur effort en faveur de la formation, alors que dans la partie 2, qui suit la logique du « financeur final », ils sont attribués à Pôle emploi, ce dernier étant l'acteur qui procède *in fine* à l'achat de formation.

Les Régions sont principalement en charge du financement de la formation professionnelle continue des personnes en recherche d'emploi et des formations sanitaires et sociales. Elles conservent également un rôle dans le financement des centres de formation d'apprentis de leur territoire via le versement de subventions, même si la loi relative à la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a transféré la majeure partie de ce financement aux OPCO à partir de 2020.

1.1. Les dépenses des Régions pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage

En 2021, la dépense de formation professionnelle et d'apprentissage des conseils régionaux atteint 4,3 Md€, en hausse de 216 M€ par rapport à 2020 (+5,3 %, tableau 1), du fait essentiellement d'une augmentation des dépenses de fonctionnement liées à la formation professionnelle continue des personnes en recherche d'emploi.

Tous publics confondus, la formation professionnelle continue constitue le poste le plus important de dépense de formation professionnelle et d'apprentissage des Régions, avec 2,7 Mds€ en 2021, soit 63,1 % du total de leurs dépenses de formation professionnelle et d'apprentissage. Ce montant est en hausse de + 13,7 % par rapport à 2020, sous l'effet d'une reprise de l'activité de formation à la suite de la levée des freins liés à la crise sanitaire. En outre, depuis 2019, les dépenses des Régions au titre de la formation professionnelle continue sont en hausse avec le déploiement du volet régional du plan d'investissement dans les compétences. Les dépenses consacrées aux formations sanitaires et sociales, qui couvrent à la fois des formations initiales et continues, représentent 1,2 Md€ en 2021, soit un montant équivalent à celui de 2020, et représentent 29,1 % des dépenses de formation professionnelle et d'apprentissage des Régions en 2021. Enfin, les dépenses d'apprentissage des Régions s'élèvent en 2021 à 0,3 Md€, soit 6,9 % des dépenses des Régions pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Tableau 1. Dépenses des Régions pour la formation professionnelle et l'apprentissage en 2020 et 2021

	2020		2021		Évolution entre 2020 et 2021 (en%)
	Montant (en M€)	Structure (en %)	Montant (en M€)	Structure (en %)	
Formation professionnelle continue	2 380,6	58,5%	2 707,3	63,1%	13,7%
<i>Dont Dépenses de fonctionnement en faveur des PRE</i>	1 432,6	-	1 680,8	-	17,3%
Apprentissage	373,3	9,2%	294,3	6,9%	-21,2%
Formations sanitaires et sociales	1 245,6	30,6%	1 248,9	29,1%	0,3%
Dépenses non ventilables	73,1	1,8%	38,4	0,9%	-47,5%
Ensemble	4 072,6	100,0%	4 288,8	100,0%	5,3%

Note : les données 2021 sont provisoires. Les règles de répartition des dépenses entre les différentes catégories peuvent différer selon les Régions.

Source : Comptes administratifs des Régions ; traitement Dares.

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 (tableaux 2 et 3). La part des dépenses relevant de la formation professionnelle continue est particulièrement élevée (plus de 70 %) en Normandie, en Occitanie, en Bourgogne-Franche-Comté ou en Corse.

Tableau 2. Dépenses des Régions pour la formation professionnelle et l'apprentissage en 2021 (en M€)

Région	Formation professionnelle continue	Dont Dépenses de fonctionnement en faveur des PRE	Apprentissage	Formations sanitaires et sociales	Dépenses non ventilables	Ensemble	Structure (en %)
Auvergne-Rhône-Alpes	127,7	81,8	20,7	135,3	0,2	283,9	6,6
Bourgogne-Franche-Comté	162,0	106,6	14,8	49,1	1,0	226,8	5,3
Bretagne	111,7	101,6	10,0	58,4	31,1	211,3	4,9
Centre-Val de Loire	125,7	60,4	16,1	52,0	0,4	194,2	4,5
Corse	20,2	20,0	2,4	5,9	0,0	28,5	0,7
Grand Est	255,5	185,6	15,8	116,7	1,4	389,2	9,1
Hauts-de-France	394,2	228,5	40,7	146,4	2,4	583,7	13,6
Île-de-France	361,8	202,7	43,2	210,9	0,0	616,0	14,4
Normandie	203,6	117,7	5,5	63,9	0,0	273,1	6,4
Nouvelle-Aquitaine	246,3	158,1	34,3	97,8	0,5	378,9	8,8
Occitanie	340,8	209,7	28,1	102,0	0,0	470,9	11,0
Pays de la Loire	140,6	94,4	24,2	52,2	0,6	217,6	5,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	102,8	41,7	11,4	114,8	0,4	229,4	5,3
Guadeloupe	43,4	22,3	10,1	11,0	0,0	64,5	1,5
Guyane	2,0	0,5	0,9	6,2	0,0	9,0	0,2
La Réunion	43,6	26,5	13,1	24,4	0,3	81,5	1,9
Martinique	25,3	22,6	3,2	1,8	0,0	30,3	0,7
Ensemble	2 707,3	1 680,8	294,3	1 248,9	38,4	4 288,8	100,0

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

Source : Comptes administratifs des Régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

Tableau 3. Structure des dépenses de formation professionnelle et d'apprentissage en 2021 (en %)

Région	Formation professionnelle continue	Dont Dépenses de fonctionnement en faveur des PRE	Apprentissage	Formations sanitaires et sociales	Dépenses non ventilables	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	45,0	28,8	7,3	47,6	0,1	100,0
Bourgogne-Franche-Comté	71,4	47,0	6,5	21,6	0,4	100,0
Bretagne	52,9	48,1	4,7	27,7	14,7	100,0
Centre-Val de Loire	64,7	31,1	8,3	26,8	0,2	100,0
Corse	70,9	70,1	8,4	20,7	0,0	100,0
Grand Est	65,6	47,7	4,0	30,0	0,3	100,0

Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Hauts-de-France	67,5	39,1	7,0	25,1	0,4	100,0
Île-de-France	58,7	32,9	7,0	34,2	0,0	100,0
Normandie	74,6	43,1	2,0	23,4	0,0	100,0
Nouvelle-Aquitaine	65,0	41,7	9,1	25,8	0,1	100,0
Occitanie	72,4	44,5	6,0	21,7	0,0	100,0
Pays de la Loire	64,6	43,4	11,1	24,0	0,3	100,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	44,8	18,2	5,0	50,0	0,2	100,0
Guadeloupe	67,3	34,6	15,6	17,1	0,0	100,0
Guyane	21,7	5,4	9,7	68,5	0,0	100,0
La Réunion	53,5	32,4	16,1	30,0	0,4	100,0
Martinique	83,5	74,7	10,5	6,1	0,0	100,0
Ensemble	63,1	39,2	6,9	29,1	0,9	100,0

Note : les données 2021 sont provisoires. Les règles de répartition des dépenses entre les différentes catégories peuvent différer selon les Régions.

Source Comptes administratifs des Régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

1.2. Les dépenses des Régions pour la formation professionnelle continue

En 2021, les dépenses des conseils régionaux pour la formation professionnelle continue s'élèvent à 2,7 Mds€. Ce montant se décompose en dépenses de fonctionnement¹² (1,9 Md€, soit 69,7 % du total, tableau 4), dépenses de rémunération des stagiaires (804 M€, soit 29,7 % du total) et dépenses d'investissement¹³ (17 M€, soit 0,6 %).

Tableau 4. Dépenses des Régions en faveur de la formation professionnelle continue en 2021 (en M€)

Région	Dépenses de fonctionnement				Dépenses de rémunération	Dépenses d'investissement	Ensemble
	Ensemble	En faveur des personnes en recherche d'emploi	En faveur des actifs occupés	Autres dépenses			
Auvergne-Rhône-Alpes	83,5	81,8	0,0	1,7	41,2	3,0	127,7
Bourgogne-Franche-Comté	117,9	106,6	3,0	8,4	43,8	0,3	162,0
Bretagne	103,0	101,6	0,0	1,4	8,7	0,0	111,7
Centre-Val de Loire	84,9	60,4	0,7	23,8	39,9	0,9	125,7
Corse	20,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,2	20,2
Grand Est	205,5	185,6	1,3	18,6	48,3	1,7	255,5
Hauts-de-France	246,6	228,5	0,1	18,0	144,7	2,8	394,2
Île-de-France	228,8	202,7	3,3	22,8	133,0	0,0	361,8
Normandie	133,6	117,7	0,1	15,9	69,4	0,6	203,6
Nouvelle-Aquitaine	165,9	158,1	5,3	2,5	80,3	0,0	246,3
Occitanie	238,5	209,7	1,2	27,7	100,8	1,5	340,8
Pays de la Loire	97,9	94,4	0,7	2,9	42,7	0,0	140,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	68,8	41,7	4,5	22,5	33,4	0,6	102,8
Guadeloupe	35,7	22,3	0,1	13,3	6,5	1,3	43,4
Guyane	1,9	0,5	0,0	1,4	0,0	0,1	2,0
La Réunion	30,9	26,5	0,0	4,4	10,6	2,2	43,6
Martinique	23,1	22,6	0,1	0,3	0,3	1,9	25,3
Ensemble	1 886,5	1 680,8	20,2	185,5	803,7	17,1	2 707,3
Structure (en %)	69,7	62,1	0,7	6,9	29,7	0,6	100,0

* La catégorie "autres dépenses" comprend les dépenses d'orientation et d'accompagnement des jeunes non diplômés ainsi que les dépenses de formation professionnelle non ventilées par type de public.

Note : les données 2021 sont provisoires. Les règles de répartition des dépenses entre les différentes catégories peuvent différer selon les régions.

Source : Comptes administratifs des Régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

Les dépenses de fonctionnement peuvent se décliner par public cible. Celles qui bénéficient aux personnes en recherche d'emploi en constituent la majeure partie : elles représentent 1,7 Md€, soit 89,1 % des dépenses de fonctionnement (et 62,1 % du total des dépenses de formation professionnelle continue des Régions). Elles représentent la quasi-totalité des dépenses de fonctionnement en Corse, en Bretagne ou encore en Auvergne-Rhône-Alpes.

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

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

Les dépenses de fonctionnement pour la formation professionnelle continue en faveur des actifs occupés représentent quant à elles une faible part du total des dépenses de fonctionnement (1,1 %).

Enfin, les autres dépenses de fonctionnement, qui couvrent les dépenses d'orientation et d'accompagnement des jeunes non diplômés ainsi que les dépenses non ventilées par type de public, pèsent pour 9,8 % du total des dépenses de fonctionnement, mais cette part est très variable selon les régions : elle est de 27,7 % en Occitanie, contre 0,3 % en Martinique par exemple.

Tableau 5. **Dépenses de fonctionnement pour la formation professionnelle continue des personnes en recherche d'emploi en 2021**

Région	Montant (en M€)	Répartition par type de formation (en %)			
		Formations d'insertion sociale et professionnelle	Formations professionnalisantes	Formations certifiantes	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	81,8	43,2	7,2	49,6	100,0
Bourgogne-Franche-Comté	106,6	34,0	1,1	64,9	100,0
Bretagne	101,6	16,2	0,0	83,8	100,0
Centre-Val de Loire	60,4	26,2	1,4	72,4	100,0
Corse	20,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Grand Est	185,6	47,5	10,5	42,0	100,0
Hauts-de-France	228,5	23,2	13,5	63,3	100,0
Île-de-France	202,7	28,4	2,5	69,1	100,0
Normandie	117,7	39,1	1,2	59,7	100,0
Nouvelle-Aquitaine	158,1	18,3	6,2	75,5	100,0
Occitanie	209,7	23,8	9,5	66,7	100,0
Pays de la Loire	94,4	21,8	9,1	69,1	100,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	41,7	6,1	19,9	74,1	100,0
Guadeloupe	22,3	1,2	36,4	62,4	100,0
Guyane	0,5	0,0	10,6	89,4	100,0
La Réunion	26,5	14,8	6,1	79,1	100,0
Martinique	22,6	16,0	46,1	38,0	100,0
Ensemble	1 680,8	28,5	7,8	63,7	100,0

Note : les données 2021 sont provisoires et susceptibles d'être légèrement révisées dans la prochaine édition de cette publication. Par ailleurs, les règles de répartition des dépenses entre les différentes catégories peuvent différer selon les régions.

Source : Comptes administratifs des Régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

Au sein des formations destinées aux personnes en recherche d'emploi, on distingue les formations certifiantes¹⁴, les formations professionnalisantes¹⁵ et les formations d'insertion sociale et professionnelle¹⁶.

En 2021, les dépenses de fonctionnement des Régions en faveur des personnes en recherche d'emploi concernent majoritairement des formations certifiantes (63,7 %) (tableau 5) ; viennent ensuite les formations d'insertion sociale et professionnelle (28,5 %) puis les formations professionnalisantes (7,8 %). Le poids des formations certifiantes est particulièrement élevé en Bretagne, en Guyane, à la Réunion. En revanche, les Régions Grand-Est, Auvergne-Rhône-Alpes et Normandie se distinguent par une forte proportion des dépenses consacrées aux formations d'insertion sociale et professionnelle. Les Régions Martinique, Guadeloupe et, dans une moindre mesure, Provence-Alpes-Côte d'Azur dédient quant à elles une part relativement importante de leurs dépenses de fonctionnement pour la formation des personnes en recherche d'emploi aux formations professionnalisantes.

1.3. Les dépenses des Régions pour l'apprentissage

En 2021, les dépenses des conseils régionaux en faveur de l'apprentissage¹⁷ atteignent 0,3 Md€, soit -21,2 % par rapport à 2020. Elles se composent à 38,2 % de dépenses de fonctionnement (112 M€, dont 10 M€ d'aides versées aux employeurs d'apprentis) et à 61,8 % de dépenses d'investissement

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

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

16 Formations constituant la première étape d'un parcours de formation : formations de remobilisation et d'aide à la définition d'un projet professionnel, formations de remise à niveau et de maîtrise des savoirs de base.

17 Y compris prépa apprentissage et dispositifs assimilés.

(182 M€), une répartition très variable selon les Régions (l'investissement représente 81,6 % des dépenses d'apprentissage dans le Grand Est, contre 1,1 % en Guyane) (tableau 6).

Tableau 6. Dépenses des Régions en faveur de l'apprentissage en 2021 (en M€)

Région	Dépenses de Fonctionnement	Dont primes à l'employeur	Dépenses d'Investissement	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	5,1	1,4	15,6	20,7
Bourgogne-Franche-Comté	3,9	0,2	10,9	14,8
Bretagne	2,3	0,2	7,7	10,0
Centre-Val de Loire	4,0	0,3	12,1	16,1
Corse	2,0	0,0	0,4	2,4
Grand Est	2,9	1,0	12,9	15,8
Hauts-de-France	18,9	0,8	21,9	40,7
Île-de-France	25,2	0,3	18,0	43,2
Normandie	1,6	0,3	3,9	5,5
Nouvelle-Aquitaine	12,5	1,2	21,8	34,3
Occitanie	13,2	0,3	14,9	28,1
Pays de la Loire	7,0	-	17,1	24,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3,0	0,6	8,4	11,4
Guadeloupe	3,7	1,4	6,4	10,1
Guyane	0,9	0,2	0,0	0,9
La Réunion	5,2	1,7	7,9	13,1
Martinique	1,0	0,4	2,2	3,2
Ensemble	112,3	10,2	182,0	294,3
Structure (en %)	38,2	3,5	61,8	100,0

Note : les données 2021 sont provisoires.

Source : Comptes administratifs des Régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

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

En 2021, les dépenses des Régions en faveur des formations sanitaires et sociales (qui comprennent de la formation initiale et de la formation continue) s'élèvent à 1,2 Md€ (tableau 7). Elles sont majoritairement constituées de dépenses de fonctionnement (1,0 Md€, soit 81,6 % pour l'ensemble des Régions), et ce pour toutes les Régions. Les dépenses de rémunération, qui comprennent notamment les bourses, représentent 202 M€, soit 16,2 % du total ; cette part est variable selon les Régions (9,6 % dans les Pays de la Loire, contre 48,7 % en Martinique). Enfin, l'investissement représente, pour l'ensemble des régions, une part modeste des dépenses consacrées aux formations sanitaires et sociales (29 M€, soit 2,3 %).

Tableau 7. Dépenses des Régions en faveur des formations sanitaires et sociales en 2021 (en M€)

Région	Dépenses de Fonctionnement	Dépenses de rémunération (dont bourses)	Dépenses d'Investissement	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	112,8	18,4	4,0	135,3
Bourgogne-Franche-Comté	38,5	5,7	4,9	49,1
Bretagne	50,4	8,0	0,0	58,4
Centre-Val de Loire	40,4	10,2	1,4	52,0
Corse	4,4	1,5	0,1	5,9
Grand Est	94,0	16,3	6,3	116,7
Hauts-de-France	109,7	35,5	1,2	146,4
Île-de-France	171,6	37,5	1,9	210,9
Normandie	54,5	8,7	0,7	63,9
Nouvelle-Aquitaine	84,6	11,4	1,8	97,8
Occitanie	84,6	14,5	2,9	102,0
Pays de la Loire	46,1	5,0	1,0	52,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	89,8	23,6	1,5	114,8
Guadeloupe	9,0	1,7	0,3	11,0
Guyane	5,8	0,1	0,2	6,2
La Réunion	21,3	2,9	0,3	24,4
Martinique	0,9	0,9	0,0	1,8
Ensemble	1 018,5	201,8	28,6	1 248,9
Structure (en %)	81,6	16,2	2,3	100,0

Note : les données 2021 sont provisoires.

Source : Comptes administratifs des Régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

2. Les entreprises et les partenaires sociaux

2.1. La dépense des employeurs au titre de la formation professionnelle

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 impose aux employeurs de contribuer au développement de la formation professionnelle en participant à son financement. Ce dernier est assuré à la fois par des dépenses directes et par des dépenses intermédiées (Encadré 1).

Les dépenses directes des entreprises correspondent à l'ensemble des coûts induits par les formations dispensées en interne ou via l'achat de formations directement auprès d'organismes de formation : les coûts pédagogiques, mais aussi les frais annexes engendrés par la formation (transport, hébergement, restauration), ainsi que la rémunération des salariés en formation.

Les dépenses intermédiées correspondent aux versements que les entreprises font à l'opérateur de compétences (Opco) dont elles dépendent, au titre de leurs contributions obligatoires (légal via France compétences et conventionnelles) ou de versements volontaires. Chaque Opco mutualise les fonds perçus au titre des contributions légales et conventionnelles des entreprises qui lui sont rattachées : les versements sont mis en commun et redistribués entre les entreprises relevant de l'Opco. Les entreprises ne bénéficient donc pas forcément, pour leurs propres salariés, des contributions obligatoires qu'elles versent. Les fonds légaux permettent en particulier la prise en charge de frais de formation des salariés des entreprises de moins de 50 salariés au titre du plan de développement des compétences. Les fonds issus de la contribution conventionnelle, définie par les accords de branche, sont alloués aux entreprises selon les priorités identifiées par la branche. Les versements volontaires des entreprises ne sont quant à eux pas mutualisés ; ils permettent aux entreprises concernées de financer des actions de formation et de bénéficier de services proposés par l'Opco.

Les entreprises peuvent récupérer une partie des fonds collectés par les Opco via le remboursement de prestations de formation payées directement par l'entreprise. Elles peuvent de plus bénéficier de subventions et d'aides publiques en faveur de la formation professionnelle.

2.1.1 En 2020, les entreprises dépensent 18 Mds€ au titre de la formation professionnelle

D'après l'enquête européenne sur la formation continue (Enquête Formation Employeur – européenne (EFE-e) ou, en anglais, *Continuing Vocational Training Survey*) (Encadré 2), en 2020, les dépenses brutes au titre de la formation des entreprises s'élèvent à 18,4 milliards d'euros (Mds€) : 11,9 Mds€ au titre des dépenses directes (Tableau 1), soit 65 % de l'ensemble des dépenses déclarées par les entreprises, et 6,5 Mds€ au titre des dépenses intermédiées, soit 35 % du total.

Par ailleurs, les entreprises ont reçu en 2020 0,9 Md€ de remboursements et autres aides¹⁸, ce qui réduit leur dépense nette à 17,5 Mds€. Rapporté aux dépenses brutes, le poids de ces fonds est plus important pour les entreprises de moins de 50 salariés, principales destinataires du système de mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Tableau 1. Dépenses au titre de la formation professionnelle des entreprises selon la taille de l'entreprise en 2020

En milliards d'euros	Moins de 50 salariés	De 50 à 249 salariés	De 250 à 999 salariés	1 000 salariés ou plus	Ensemble
Dépenses directes* (1)	2,7	1,8	2,1	5,2	11,9

¹⁸ Ce montant ne tient pas compte de la subrogation et du tiers payant.

Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dépenses intermédiées** (2)	2,0	1,3	1,2	2,0	6,5
Dépenses brutes (3)=(1)+(2)	4,7	3,1	3,3	7,2	18,4
Remboursements et autres aides*** (4)	0,4	0,2	0,1	0,3	0,9
<i>Taux de remboursement et d'aide (5) = (4)/(3)</i>	<i>8%</i>	<i>5%</i>	<i>4%</i>	<i>4%</i>	<i>5%</i>
Dépenses nettes (6)=(3)-(4)	4,3	3,0	3,2	7,0	17,5

* Les dépenses directes incluent les coûts pédagogiques, les frais annexes engendrés par la formation (transport, hébergement, restauration), ainsi que la rémunération des salariés en formation, au titre des formations organisées en interne ou achetées en externe directement par l'entreprise.

** Les dépenses intermédiées incluent les contributions obligatoires (légalles et conventionnelles) et les versements volontaires des entreprises aux Opcv.

*** Sont inclus les remboursements de la part des Opcv consécutifs à des prestations de formation payées par les entreprises, des aides publiques pour la formation professionnelle et des fonds pour la formation professionnelle provenant de l'Union européenne.

Lecture : en 2020, les entreprises de moins de 50 salariés consacrent 4,7 Mds€ bruts à la formation professionnelle (2,7 Mds€ sous forme de dépenses directes et 2,0 Mds€ en dépenses intermédiées) ; compte tenu des remboursements et autres aides dont elles bénéficient (0,4 Md€, soit 8 % de leurs dépenses brutes), leurs dépenses nettes s'élèvent à 4,3 Mds€.

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – européenne (EFE-e) 2020 ; traitements Dares. Données provisoires.

Champ : entreprises du secteur privé, France métropolitaine.

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

Le taux de participation financière des entreprises à la formation professionnelle, qui rapporte les dépenses nettes au titre de la formation à la masse salariale brute, s'élève à 3,0 % de la masse salariale brute des entreprises en 2020 (Tableau 2). Il est croissant avec la taille de l'entreprise, allant de 2,2 % pour les entreprises de moins de 50 salariés à 4,0 % pour celles de 1 000 salariés ou plus.

Plus précisément, ce sont les dépenses directes qui sont croissantes avec la taille de l'entreprise, en lien avec le taux d'accès à la formation : les entreprises de 1 000 salariés ou plus se caractérisent par des taux de formation très élevés, de 61 % en moyenne, contre 20 % pour celles de moins de 50 salariés.

Tableau 2. Taux de participation financière selon la taille de l'entreprise en 2020

	Taux de participation financière (en % de la masse salariale brute)*			
	Dépenses directes (1)	Dépenses intermédiées (2)	Remboursements et autres aides (3)	Taux de participation financière (1)+(2)-(3)
Moins de 50 salariés	1,4	1,0	0,2	2,2
De 50 à 249 salariés	1,6	1,2	0,1	2,6
De 250 à 999 salariés	2,2	1,2	0,1	3,2
1 000 salariés ou plus	3,0	1,2	0,1	4,0
Ensemble	2,0	1,1	0,2	3,0

* Rapporté la dépense nette à la masse salariale brute.

Lecture : en 2020, le taux de participation financière à la formation professionnelle atteint 2,2 % dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – européenne (EFE-e) 2020 ; traitements Dares. Données provisoires.

Champ : entreprises du secteur privé, France métropolitaine.

Le taux de participation financière varie également selon le secteur d'activité, traduisant des différences dans le profil des entreprises et des salariés entre secteurs. Le degré de concentration du secteur peut pour partie expliquer ces différences sectorielles. Le secteur des transports et de l'entreposage, caractérisé par la prépondérance de grandes structures, présente un taux de participation financière supérieur à la moyenne nationale (3,7 %). À l'inverse, le secteur de l'agriculture, très atomisé, enregistre le taux de participation financière le plus faible (1,5 %) (Tableau 3). Les activités financières et d'assurance, caractérisées par une forte proportion d'emplois qualifiés, enregistrent également un taux de participation financière conséquent (4,0 %).

Tableau 3. Taux de participation financière selon le secteur d'activité en 2020

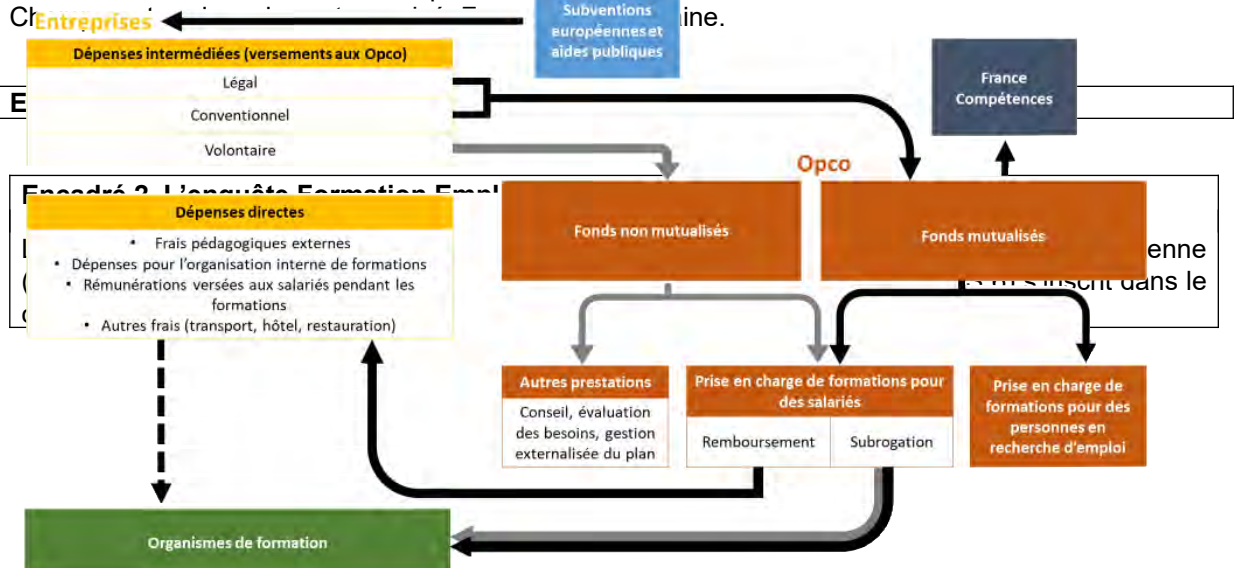
	Taux de participation financière (en % de la masse salariale brute)*			
	Dépenses directes (1)	Dépenses intermédiées (2)	Remboursements et autres aides (3)	Taux de participation financière (1)+(2)-(3)
Agriculture	0,8	0,8	0,0	1,5
Industrie	2,1	1,1	0,1	3,1
Construction	2,0	0,9	0,1	2,8
Tertiaire	2,0	1,1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

* Rapporté la dépense nette à la masse salariale.

Lecture : en 2020, le taux de participation financière à la formation professionnelle atteint 1,5 % dans l'agriculture.

Source : Dépenses mutualisées (Opco) ; Dépenses intermédiées, mais non mutualisées (France Compétences) ; Dépenses directes (i.e. non-intermédiées) (Entreprises).

2020 ; traitements Dares. Données provisoires.



Conduite auprès des entreprises, cette enquête vise à rassembler des informations statistiques comparables sur la formation professionnelle en entreprise. Ces informations portent sur les domaines suivants :

- formation professionnelle, offre et demande de compétences et besoins de formation ;
- mesure des types, des contenus et du volume de la formation professionnelle ;
- ressources propres des entreprises en formation et recours à des formateurs extérieurs ;
- coûts de la formation continue ;
- alternance.

Le champ de l'enquête est l'ensemble des entreprises du secteur privé, y compris les associations, de France métropolitaine.

La formation professionnelle est mesurée par le concept européen de « cours ou stages », légèrement différent du concept français d'action de formation. Il n'inclut pas l'action de formation en situation de travail (Afest), la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les bilans de compétences.

Encadré : La collecte des contributions au financement de la formation professionnelle et de l'alternance

La collecte par les opérateurs de compétences pour les salariés

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 supplémentaire à l'apprentissage aux URSSAF et Caisses de la MSA commencée en 2022, les OPCO ont poursuivi l'activité de collecte des contributions que les OPCA et OCTA exerçaient antérieurement et ont collecté en 2020 et 2021 la Contribution unique de formation professionnelle et de l'alternance, la contribution au CPF des titulaires de CDD, la contribution supplémentaire à l'apprentissage et des contributions supplémentaires.

1 les contributions légales (8,6 Md€ en 2021) :

La contribution unique de formation professionnelle et de l'alternance -CUFPA- (8,2 Md€) :

La CUFPA est composée de la contribution de formation professionnelle et de la part principale de la taxe d'apprentissage.

La contribution de formation professionnelle (5,2 Md€) :

La CFP est assise sur la masse salariale des entreprises, et est fixée au taux de 0,55% pour les entreprises de moins de 11 salariés et au taux de 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus.

Catégories d'entreprises	Nombres d'entreprises versantes	Collecte 2021 (en M€)
<11	1 156 075	662
11 à 19	69 269	273
20 à 49	69 047	695
50 à 199	30 029	857
200 à 249	2 352	170
250 à 499	4 175	468
500 à 1999	2 777	864
2000 et plus	776	1 179
Non réparties	1 429	14
TOTAL	1 335 929	5 182

La collecte de la contribution de formation professionnelle s'est élevée à 5,2 Md€ en progression de 4,3 % par rapport à 2020.

La taxe d'apprentissage (3,0 Md€) :

Les employeurs contribuent spécifiquement au financement de l'apprentissage par l'intermédiaire de deux contributions :

- La part principale de la taxe d'apprentissage
- La contribution supplémentaire à l'apprentissage

La taxe d'apprentissage fait 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 TA est constituée de deux fractions avec :

- la part principale de la taxe soit 87% de la taxe d'apprentissage destinés au financement des formations par apprentissage par l'intermédiaire de France compétences et des opérateurs de compétences.

L'employeur peut déduire de cette fraction de 87% des montants plafonnés en cas de dépenses réalisées par l'entreprise pour un centre de formation d'apprentis interne ou pour le développement d'offres nouvelles de formation, dès lors que cela concerne des apprentis de l'entreprise.

- le solde de la taxe d'apprentissage soit 13% est dédié au financement par l'entreprise du développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et de l'insertion professionnelle. Il est également support de déduction de subventions en nature aux centres de formation d'apprentis.

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

Jusqu'en 2021, les OPCO ne collectaient que la part principale de la TA, le solde de la TA était affecté directement par l'entreprise aux établissements éligibles.

Les OPCO ont comptabilisé, au titre de la masse salariale 2021 un montant global au titre de la CUFPA de 8,2 Md€.

La collecte de la taxe d'apprentissage :

Les données présentées ci-après relatives à la campagne de collecte 2021 se rapportent aux versements opérés par les entreprises assujetties au titre des salaires payés en 2021. Elles sont issues des déclarations des opérateurs de compétences.

Le montant de la part principale de la taxe d'apprentissage ainsi collecté s'élève à de 3,0 Md€ ce qui représente une augmentation de 8,8 % par rapport à l'exercice précédent.

Environ 1 226 mille entreprises se sont libérées de la taxe d'apprentissage auprès d'un opérateur de compétences pour 2021.

Catégories d'entreprises	Nombres d'entreprises versantes	Collecte 2021 (en M€)
<11	1 043 828	505
11 à 19	75 258	162
20 à 49	68 897	365
50 à 199	27 727	479
200 à 249	2 315	94
250 à 499	4 714	257
500 à 1999	2 520	459
2000 et plus	1 085	682
Non réparties	271	2
TOTAL	1 226 615	3 005

La contribution supplémentaire à l'apprentissage CSA (0,2 Md€) :

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

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

La collecte de la contribution supplémentaire à l'apprentissage :

En 2021, la CSA a été versée par 3 836 entreprises pour un montant global de 194 M€, en progression de 5 % par rapport à l'exercice précédent. Ainsi, si le nombre d'entreprises redevables diminue de plus de 4,5 %, indiquant un recours plus important des entreprises de plus de 250 salariés à l'alternance, le montant de CSA augmente dans le cadre d'une reprise économique.

Catégories d'entreprises	Nombre d'entreprises redevables	Collecte 2021
250 à 499	1 976	48,7
500 à 1999	1 493	79,5
2000 et plus	357	65,7
Non réparties	10	0,2
TOTAL	3 836	194,1

La contribution au financement du CPF des CDD (0,2 Md€) :

Cette contribution est fixée par la loi au taux de 1 % sur la masse salariale des CDD.

Elle est également collectée par les OPCO.

Près de 550 000 entreprises ont versées cette contribution au titre de la masse salariale 2021 pour un montant total de 212,2 M€.

La contribution spécifique au titre des intermittents du spectacle (0,05 Md€) :

L'OPCO AFDAS collecte également la contribution sur les rémunérations des intermittents au taux de 2,1%. Le taux minimum de la contribution est fixé par la loi et s'élève à 2 %, un accord paritaire fixe le taux d'assujettissement à 2,1 %. Cette contribution constitue une participation unique au développement de la formation professionnelle, quel que soit le nombre de salariés occupés. Elle est due à compter du premier salarié intermittent. Elle remplace la CFP et la contribution au financement du CPF des CDD. En 2021, son montant s'est élevé à 54 M€.

La part « légale » de 2% de cette contribution est recouvrée depuis le 1^{er} janvier 2022 par les URSSAF.

2 Les contributions supplémentaires (1,5 Md€)

Les contributions conventionnelles (0,7 Md€) :

Outre les « contributions légales », les OPCO collectent également les « contributions conventionnelles », c'est-à-dire résultant d'un accord de branche professionnelle. Ces accords lorsqu'ils sont « étendus » s'imposent à toutes les entreprises de la branche. Le montant de ces contributions s'est élevé à 675 M€ au titre de 2021, soit une progression de 16 % par rapport à 2020. Ces contributions concernent 611 000 entreprises en 2021.

A noter qu'à partir de 2024, les branches professionnelles pourront décider de confier le recouvrement de ces contributions conventionnelles soit à l'OPCO de rattachement, soit aux organismes de recouvrement, URSSAF et caisses de la MSA, qui recouvrent depuis 2022 les contributions légales.

Les contributions volontaires (0,8 Md€) :

Les OPCO collectent également les « contributions volontaires » versées par les entreprises, dans le cadre du financement d'offres de services de l'OPCO. Le montant collecté en 2021 progresse par rapport à 2020 et s'est élevé à 829 M€, soit +12 %. Ces versements volontaires ont été réalisés par 150 552 entreprises en 2021.

La collecte des contributions de formation professionnelle des non-salariés :

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 autoentrepreneurs 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 reversées à France compétences qui les répartit entre le financement du CPF, du conseil en évolution professionnelle et des dotations aux différents Fonds d'assurance formation (FAF) de non-salariés ; elles peuvent être également mutualisées auprès d'une section professionnelle d'un opérateur de compétences (OPCO).

Les montants recouverts par les organismes de sécurité sociale seront désormais centralisés par France compétences qui répartit les fonds entre la CDC pour le financement du CPF, les opérateurs du conseil en évolution professionnelle et les FAF de non-salariés. La part des contributions affectée aux différents attributaires est fixée par arrêté ministériel.

Répartition des contributions des travailleurs non-salariés en 2021

<i>en millions d'euros</i>	Contribution des travailleurs indépendants	Frais de collecte	Allocation au titre du CEP et CPF	Allocation aux FAF	
Artistes auteurs	8,9	0,2	1,0	AFDAS	7,6
Pêcheurs et exploitants	1,1	0,0	0,1	OCAPIAT	0,9
Commerçants	82,1	2,1	9,6	AGEFICE	70,4
Professions médicales	14,1	0,4	1,6	FAFPM	12,1
Artisans et chefs d'entreprises	56,0	1,4	6,5	CMA	19,7
				FAFCEA	28,3
Professions libérales	69,1	1,7	8,1	FIFPL	59,3
Exploitants agricoles	60,5	0,7	3,3	VIVEA	56,6
TOTAL	291,7	6,5	30,3	TOTAL	254,9

Sources : comptes des FAF et France compétences

Au titre des contributions des travailleurs non-salariés de 2021, les URSSAF et caisses de la MSA ont recouvré 291,7 M€ et ont reversé 285,2 M€ à France compétences pour la répartition des fonds pour le financement des conseils en évolution professionnelle -CEP, le compte personnel de formation des travailleurs indépendants par la caisse des dépôts et consignations et aux différents fonds d'assurance formation -FAF- des non-salariés.

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

2.2.1. L'intervention de France compétences

Fiche d'identité de France compétences :

France compétences a été créé par l'article 36 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Statut : Il s'agit d'un établissement public administratif placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle. France compétences est également un opérateur de l'Etat.

Champ d'intervention : National

Gouvernance : Elle est quadripartite. Le conseil d'administration de France compétences est en effet composé de quinze administrateurs répartis en cinq « collèges » représentant l'Etat, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, les conseils régionaux et des personnalités qualifiées.

ETP : 86 en 2022

Principaux textes applicables : articles L. 6123-5 à L. 6123-14 et R. 6123-5 à R. 6123-33 du code du travail.

Un contrôleur général économique et financier assiste également au conseil d'administration.

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), du Conseil national pour l'emploi et la formation professionnelle (CNEFOP) France compétences accueille en son sein la Commission nationale de la certification professionnelle. 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'Etat.

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

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

* 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'Etat, pour la formation des demandeurs d'emploi ;
- Les OPCO, 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 des travailleurs indépendants.

* 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.

* 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'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) et Pôle emploi. A 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

* 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.

* Etablir 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'Etat

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 (148 842 actifs occupés ont bénéficié du CEP en 2021, soit 18 823 de plus que l'objectif initial, soit une progression annuelle de 47,7%) ; **2.** Taux de satisfaction des usagers du CEP (91% pour la prestation de niveau 1 en 2021) ; **3.** Ediction en 2021 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 et suivi de ces recommandations.
- 2) L'amélioration de l'identification des besoins en compétences des entreprises, notamment en animant les travaux des observatoires des branches ;

Indicateurs / Jalons : **4.** Un événement avec les observatoires de branches au travers de 3 webinaires en janvier 2021 regroupant plus de 200 participants ; **5.** Réaliser une « enquête flash » auprès d'entreprises s'agissant de leurs attentes à l'égard de l'offre de services des OPCO et leur niveau de satisfaction, la collecte des données de

l'enquête Formation Employeurs conjointe DARES-CEREQ-France compétences, portant sur l'année 2020, a été finalisée fin 2021. Elle permettra d'exploiter les réponses sur la satisfaction de 15 000 entreprises sur l'offre de services à l'égard de leurs OPCO avec une présentation des premiers résultats au cours du premier trimestre 2022.

- 3) La participation à l'émergence des « bons prix » de marché, notamment par la régulation des niveaux de prise en charge ;

Indicateurs / Jalons : **6.** Après les travaux préparatoires de 2020, réalisation en 2021 de la première campagne de remontée des comptes analytiques des CFA (réponse de 95% des CFA) permettant une meilleure connaissance et analyse des coûts des contrats d'apprentissage ; **7.** A l'occasion des exercices partiels intermédiaires, resserrement des fourchettes de recommandations des NPEC autour de la valeur pivot.

- 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 (en baisse = 14 jours en 2021) ; **9.** Délai d'instruction des demandes d'enregistrement au RNCP stable = 168 jours en 2021).

- 5) Assurer une veille sur la soutenabilité financière du système ;

Indicateur / Jalon : **10.** Réalisation d'une cartographie des risques

- 6) Garantir une allocation optimale des ressources confiées à France compétences ;

Indicateur / Jalon : **11.** Conduite en 2021 des travaux méthodologiques pour la publication en février 2022 du Guide méthodologique du Rapport sur l'Utilisation des Fonds (RUF). ;

- 7) Eclairer 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 conformes au programme de travail de la Commission Evaluation ; **13.** Nombre de visites sur le site internet de France compétences en progression, tout comme celui du CEP www.mon-cep.org ;

- 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 en 2021 et accrochage à AGORA ; **15.** Conduite des travaux permettant de déterminer la bonne architecture technique et de préciser les attentes des utilisateurs du moteur de recherche de la grande bibliothèque des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. ;

- 9) Enfin, un objectif transversal concerne la gestion et le pilotage exemplaire de l'établissement ;

Indicateurs / Jalons : **16.** Compte-rendu annuel de l'application des règles déontologiques au sein de l'établissement ; **17.** Décision de fusion avec Centre Inffo devenue sans objet à la suite des arbitrages gouvernementaux de fin 2020. Travaux sur le projet de déménagement de France compétences prévu courant 2022.

Le 7 mars 2021, s'est tenu le comité de suivi de la convention d'objectifs et de performance (COP) 2020-2022 entre France compétences et des représentants de l'Etat (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, direction du budget et le contrôleur général économique et financier placé près de l'opérateur).

Au cours de ce comité de pilotage, l'opérateur a notamment présenté le rapport annuel de mise en œuvre de la COP sur 2020, matérialisant l'atteinte de 14 indicateurs sur 16, deux indicateurs étant partiellement atteints et le dernier, sans objet.

Indicateurs partiellement atteints : l'indicateur n° 11 sur la production du rapport sur l'utilisation des fonds (RUF) et l'indicateur n° 12 sur le nombre de publications et d'événements.
L'année 2021 a été consacrée à des travaux méthodologiques sur le RUF permettant d'aboutir à la publication début février 2022 du guide méthodologique du Rapport sur l'Utilisation des Fonds (<https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2022/02/Rendre-compte-de-lusage-des-fonds-publics.pdf>)
Le premier RUF sera publié à la fin de l'année 2022.

A l'occasion de ce comité de pilotage ont également été déterminées les cibles des indicateurs de la COP de France compétences sur 2022.

Enfin, un compte-rendu annuel de l'application des règles déontologiques a été présenté aux membres du comité de pilotage.

3. L'activité de France compétences en 2021

L'année 2021 a été marquée par la poursuite de la crise sanitaire et économique liée à la COVID-19. France compétences, comme l'ensemble des acteurs du champ de la formation professionnelle, a dû poursuivre l'adaptation de son activité pour partie au distanciel mais également à la dématérialisation. A cet égard, il est notamment cité la poursuite de la mise en œuvre de « webinaires » consacrés aux observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPQM) en janvier 2021.

Par ailleurs, France compétences a mis en place un mécanisme de remontée des comptabilités analytiques des CFA. La première campagne a conduit 1 700 organismes (95% des CFA) regroupant environ 660 000 apprentis à transmettre les données relatives aux charges et produits de 2020, certification par certification. Cet exercice a vocation à être renouvelé chaque année et constituera un élément essentiel de la régulation et de l'autorégulation du système de formation professionnelle et d'apprentissage.

L'opérateur a également contribué à son niveau à la prospective et aux réflexions en mettant en œuvre en 2021 un nouvel appel à contributions sur les métiers émergents ou en particulière évolution, à destination des branches professionnelles qui a permis l'identification partagée de 5 nouveaux métiers émergents ou en particulière évolution.

France compétences a procédé à la refonte de son site en charge d'informer et de valoriser le CEP : www.mon-cep.org.

Enfin, l'opérateur s'est mis en mesure au cours de l'année 2021 de percevoir la collecte des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage provenant des URSSAF et de la MSA dès le début de l'année 2022.

3.1. L'activité budgétaire de France compétences sur 2021 : une année profondément bouleversée par la transition financière au titre de l'apprentissage et la crise sanitaire liée à la crise

Après avoir assuré la transition du financement de l'apprentissage sur 2020 avec la reprise de l'ensemble des contrats d'apprentissage et leur financement auparavant gérés par les Régions et en assurant la couverture des besoins de trésorerie des opérateurs de compétences, France compétences a, en 2021, accompagné la forte montée en charge de l'apprentissage et du CPF, deux dispositifs réformés dans le cadre de la loi de septembre 2018.

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

Les ressources :

De 2019 à 2021, par dérogation au III de l'art. L. 6131-1 du code du travail qui prévoit le recouvrement par les URSSAF et Caisses de la MSA de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (contribution à la formation professionnelle et part principale de la taxe d'apprentissage), de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, et de la contribution au CPF des contrats à durée déterminés, la collecte des contributions a été réalisée par les OPCO.

Les modalités de collecte par les OPCO et de reversement des fonds par les OPCO à France compétences ont été fixées par le décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018 relatif à France compétences pour les exercices 2019 et 2020 et par l'article 3 du décret n° 2020-1739 du 29 décembre 2020 relatif au recouvrement et à la répartition des contributions dédiées au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle pour l'exercice 2021.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les organismes de sécurité sociale chargés du recouvrement reversent la totalité des produits à France compétences.

En outre les organismes de sécurité sociale chargés du recouvrement reversent désormais les fonds collectés au titre des contributions dues par les non-salariés (travailleurs indépendants, professions libérales, artisans, chefs d'entreprises, exploitants agricoles) à France compétences.

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

La répartition des ressources :

Sur l'exercice, France compétences a réparti 10,8 Mds€ entre l'ensemble des acteurs mentionnés à l'article L. 6123-5, auxquels il convient d'ajouter 88 M€ au titre des engagements du FPSPP (contre 854 M€ au titre de 2019) et 128 M€ de répartition des contributions au titre de la formation des indépendants :

Dispositif	Acteur	Montant en M€
Formation des demandeurs d'emploi	Etat	1 632
Projets de transitions professionnelles	Associations de transitions professionnelles	462
Plan de relance AT Pro	Associations de transitions professionnelles	100
Conseil en évolution professionnelle aux actifs occupés (hors agents publics)	Opérateurs CEP	82
Alternance dotation Régions destinée au financement des formations des apprentis	Régions / Centres de formation des apprentis	138
Alternance dotation Régions dédié au financement des dépenses d'investissement	Régions / Centres de formation des apprentis	180
Alternance Aide au financement du permis de conduire	Agence de services et de paiements	23
Alternance CNFPT	CNFPT	10
Soutien au financement de l'alternance à travers la péréquation interbranches	Opérateurs de compétences (OPCO)	5 424
Compte personnel de formation (CPF)	Caisse des dépôts et consignations	2 700
	TOTAL	10 751

3.1.1 Focus sur la péréquation interbranches au titre de l'alternance de 2021

La péréquation interbranches est calculée sur les engagements de l'année antérieure, 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 des décisions du conseil d'administration de France compétences.

Le niveau constaté de péréquation varie fortement par millésime.

Pour 2019, le niveau final de péréquation était estimé à juin 2020 à 308 M€. Cette péréquation concernait essentiellement des engagements au titre des contrats de professionnalisation.

Au titre de 2020, compte tenu de l'intégration dans les comptes des Opco des dépenses au titre des contrats d'apprentissage, la ligne budgétaire est en très forte augmentation, à 5 767 M€ liée notamment à la reprise comptable des engagements pris par les conseils régionaux au titre de l'apprentissage et transféré aux OPCO à compter du 1^{er} janvier 2020 pour un montant évalué au conseil d'administration de France compétences du 17 décembre 2020 à environ 3,9 Mds € d'une part et d'autre part à une progression des contrats d'apprentissage.

En 2021, cette ligne budgétaire est en très légère baisse (5 424 M€) et ceci malgré l'absence, pour cette année, de la reprise comptable des contrats d'apprentissage financés par les régions. Cette situation est liée à la forte croissance des contrats d'apprentissage observées en 2021 qui est le résultat notamment d'une part de la réforme de l'apprentissage initiée par la loi du 5 septembre 2018 et d'autre part, de la campagne conduite par le gouvernement « 1 jeune 1 solution », permettant ainsi à chaque employeur recrutant un apprenti de bénéficier d'une prime pouvant aller de 5.000 € à 8.000 € par apprenti.

3.1.2 Emprunts contractés sur la période

France compétences a contracté un emprunt à court terme à compter de septembre 2021 pour répondre aux besoins de trésorerie de l'opérateur. Le montant est plafonné à 1,72 milliard d'euros. Il a été remboursé en août 2022.

3.1.3. Compte de résultat de l'établissement sur 2021

En produits, France compétences a perçu 8 007 M€ sur l'exercice 2021 (contre 5 198 M€ sur 2020), dont 4 737 M€ au titre des contributions collectées par les Opco et 3 270 M€ au titre de ses autres produits. Cette dernière catégorie est composée de 2 875 M€ de dotation de l'Etat (100 M€ au titre du plan de relance pour les projets de transitions professionnels, 2 750 M€ au titre du plan de relance pour le soutien financier), de 260 M€ au titre des contributions des Fonds d'assurance formation (FAF) des non-salariés, et de 135 M€ d'autres produits issus notamment de la clôture d'opérations comptables d'anciens dispositifs.

En charges, France compétences a décaissé 10 916 M€ (contre 9 818 M€ sur 2020)

Charges (en M€)		Produits (en M€)	
Plan d'investissement dans les compétences	1 632	Contribution OPCO (dont CPF)	4 737
Projet transition professionnelle (dont relance)	555	Contribution des FAF	260
Conseil en évolution professionnelle	62	Dotation Etat (dont relance)	2 850
Alternance Régions	318	Autres produits	160
Alternance permis de conduire	27		
Alternance CNFPT	6		
Alternance péréquation interbranches	5 241		
Compte personnel de formation	2 635		
Plan de développement entreprises – 50 salariés	129		
Reversements FAF non-salariés	227		

Fonctionnement France compétences	22		
Autres charges	62		
TOTAL	10 916	TOTAL	8 007
RESULTAT D'ACTIVITE (en M€)			-2 909

Le résultat de l'exercice 2021 (résultat d'activité, résultat de fonctionnement, résultat financier, résultat exceptionnel) est de -2 906 M€, contre un résultat de - 4 621 M€ en 2020, + 240 M€ sur 2019 et 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'établit sur la période à 18,2 M€ (contre 17,7 M€ en 2020 et 15 M€ en 2019).

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

Après un premier exercice de détermination des niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage en 2019, France compétences a pu lancer des exercices complémentaires en 2020 puis 2021 pour couvrir les certifications nouvelles ou celles qui n'avaient pas encore fait l'objet d'un niveau de prise en charge.

Ainsi, en 2021, France compétences a mené une procédure complémentaire sur 635 diplômes ou titres, donnant lieu à plus de 11 000 positionnements de branches professionnelles sur les niveaux de prise en charge.

France compétences a poursuivi le travail de convergence des coûts-contrats par rapport à 2019. Ainsi, entre les exercices 2019 et 2021, les écarts entre les recommandations minimum et maximum diminuent sensiblement pour chaque niveau de qualification, ce qui permet de souligner que les fourchettes recommandées sont plus resserrées qu'auparavant.

En outre, l'exercice 2021 a permis d'amorcer une légère baisse des NPEC par rapport à 2019 (-1,3%) et même par rapport à 2020 (-0,3%), concourant ainsi à l'objectif de soutenabilité financière du système (objectif qui a été ajouté par la loi à celui de convergence).

France compétences a également contribué en 2021, par son expertise technique, à une régulation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage relevant du secteur public. Ainsi, une convention a pu être élaborée avec le CNFPT, permettant l'élaboration d'une grille tarifaire pour les contrats d'apprentissage dans les collectivités locales, calée sur le référentiel des NPEC de France compétences. Ce travail a également été mené à titre indicatif avec la Direction générale de l'Administration et de la Fonction Publique pour les contrats relevant des administrations d'Etat. Un premier échange a pu être entamé fin 2021 avec l'ANFH pour les contrats d'apprentissage relevant de la fonction publique hospitalière.

3.3. La mise en place d'un mécanisme d'observation des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

Cet objectif a donné lieu en 2021 au premier exercice de remontée des comptabilités analytiques des CFA auprès de France compétences.

Chaque centre de formation d'apprentis à l'obligation de mettre en place une comptabilité analytique et de transmettre ses données à France compétences afin qu'elle puisse assurer sa mission de veille, d'observation et de transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière d'apprentissage.

Après une large concertation avec les réseaux de CFA, la première campagne de remontée des données des comptabilités analytiques s'est déroulée avec succès d'avril à juillet 2021.

1 700 organismes ont remonté leurs éléments de charges et de produits 2020 (soit 95% des CFA), certification par certification, pour environ 660 000 apprentis déclarés. L'ensemble de ces éléments constitue une base solide d'environ 2,5 millions de données, permettant d'observer des charges moyennes par certification, par niveau et par domaine de spécialité, pour l'année 2020.

L'observation des coûts, qui se poursuivra en 2022 de la même manière, apporte à France compétences des outils puissants d'objectivation de ses recommandations et lui permet ainsi de mieux réguler la formation professionnelle et l'apprentissage. Cette observation doit également permettre aux branches professionnelles de mieux se positionner en termes de niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage (NPEC) lors de la campagne 2022.

3.4. La tenue du répertoire national de certification professionnelle (RNCP) et du répertoire spécifique (RS)

L'activité des demandes d'enregistrement des certifications au RNCP s'est fortement accrue, avec une augmentation significative de 25%. Ainsi, France compétences et sa Commission de la certification professionnelle ont traité près de 2 900 dossiers.

Les exigences qualité associées à la réforme ont entraîné un taux d'acceptation moyen au RNCP de 41% (contre 62% en 2020) et de 18% au Répertoire spécifique (au même niveau qu'en 2020).

L'actualité de la Commission Certification professionnelle a été plus particulièrement impactée lors du dernier trimestre 2021 par le renouvellement des certifications du Répertoire spécifique enregistrées avant l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018, ce qui a expliqué une part importante de l'augmentation du nombre de dossiers reçus. Ainsi 500 dossiers de renouvellement au répertoire spécifique ont été traités dans un délai moyen de 3 mois pour un taux d'acceptation de 30%.

Parallèlement, les habilitations ministérielles enregistrées au Répertoire spécifique sont elles aussi arrivées à échéance au 31 décembre 2021. 115 d'entre elles ont répondu au nouveau cadre légal porté par le répertoire spécifique à la suite de demandes initiées par les ministères concernés.

Cette meilleure lisibilité des répertoires (et de la reconnaissance de l'Etat associée) a été renforcée par l'amélioration continue du système d'information de la certification : l'utilisation des données des répertoires par la Caisse des dépôts et consignations a ainsi permis de préparer le blocage en janvier 2022, sur le système d'information du CPF, des offres de formations ne pouvant justifier d'une habilitation déclarée par le certificateur auprès de France compétences avec plus de 90 000 habilitations recensées. Cette mesure contribuera à la régulation qualité du CPF et à la prévention des fraudes.

3.5. Les prestations CEP

Après une année 2020 qui a vu l'ouverture du service du CEP pour les actifs occupés, avec l'installation des 18 opérateurs régionaux, 2021 a été l'année d'une réelle montée en charge.

En effet, le recours au CEP par les actifs occupés a augmenté de plus de 47% par rapport à l'année précédente. 100 937 actifs occupés avaient eu recours au CEP en 2020. En 2021, 148 842 actifs occupés ont eu recours au CEP.

Ce développement repose notamment sur le dynamisme des opérateurs régionaux, incités par les dispositions du marché à promouvoir le service et à développer les partenariats avec les opérateurs et acteurs économiques en région pour que ces derniers informent mieux les actifs sur le CEP.

La plus forte mobilisation du CEP en 2021 résulte également de la plus forte mise en visibilité du CEP par les pouvoirs publics (parole publique sur le CEP, son utilité pour les actifs et son articulation avec les dispositifs emploi-formation ; mise en visibilité sur « mon compte formation »).

France compétences a par ailleurs rénové le site www.mon-cep.org.

Le pilotage des opérateurs régionaux par France compétences s'est renforcé en 2021, avec notamment un premier exercice d'audit, la continuité et le renforcement du contrôle de service fait, l'élaboration d'un référentiel de la qualité de la délivrance du service, un travail sur les délais et l'accessibilité des sites et un suivi resserré en continu de chacun des opérateurs par les référents régionaux de France compétences.

Enfin, les taux de satisfaction restent très bons (91% pour le 1^{er} niveau de service, 87% pour le 2nd).

3.6 L'harmonisation des pratiques entre les associations de transition professionnelle

Les effets des trois recommandations adoptées par le Conseil d'administration de France compétences en décembre 2020, relatives aux règles, aux priorités et aux modalités de prise en charge des projets de transition professionnelle (PTP), ont fait l'objet d'une évaluation en 2021 visant à mesurer leurs premiers impacts sur les projets pris en charge. Les premiers résultats sont satisfaisants.

La recommandation relative à la dotation complémentaire de France relance pour le PTP a par ailleurs fait l'objet d'un suivi resserré dans le cadre du groupe de travail Transitions, attaché au Conseil d'administration

Enfin, l'année 2021 s'est traduite par la finalisation du déploiement du SI commun à toutes les associations de transitions professionnelles.

4. Perspectives sur 2022

L'année 2021 a été exceptionnelle car elle a marqué un double record historique avec près de 733 200 contrats en apprentissage et plus de 2 millions de dossiers d'achat de formation sur le CPF financés sur l'exercice.

En même temps, de telles évolutions posent la question de la soutenabilité financière du système, dans un contexte marqué par une baisse des ressources issues des contributions obligatoires en raison de la crise sanitaire et économique.

Pour faire face à cette baisse de ressources, l'Etat a tenu pleinement ses responsabilités en apportant à deux reprises des dotations d'un montant total de 2,75 Mds€.

L'année 2022 vise donc à poursuivre le rôle de régulation et de financeur de France compétences:

- En assurant dans le cadre du transfert de la collecte des contributions de la formation professionnelle et de l'apprentissage à l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) et à la Mutualité sociale agricole (MSA) des travaux dès janvier 2022, son rôle de récepteur et répartiteur de l'ensemble des ressources à compter du 1^{er} janvier 2022 ;
- Par la mise en place d'une nouvelle campagne de renouvellement et de détermination de tous les niveaux de prise en charge au titre de l'apprentissage des contrats d'apprentissage, avec un examen par le conseil d'administration de l'opérateur le 30 juin 2022 ;
- Le renouvellement de l'enquête sur les comptes des CFA prévue à partir du dépôt de leur comptabilité analytique auprès de France compétences à compter du 4 avril jusqu'à la fin de septembre 2022 ;
- La publication de la première enquête sur la qualité de l'offre de service des OPCO ;
- La production de la première grande bibliothèque des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

Enfin, 2022 sera marqué par le renouvellement de toutes les instances de France compétences, à commencer par son Conseil d'administration.

1.1 Une répartition financière sur 2022

Le budget initial de France compétences est assis sur un total de prévision de dépenses de 13 336 M€, arrêtée par le CA du 25 novembre 2021 :

Dispositif	Acteur	Montant en M€
Formation des demandeurs d'emploi	Etat	1 684
Projets de transitions professionnelles	Associations de transitions professionnelles	500
Conseil en évolution professionnelle des actifs occupés hors agents publics	Opérateurs sélectionnés par marché public de France compétences sur 2020-2024	100
Alternance reversée pour la gestion des OPCO	Opérateurs de compétences	3 600
Soutien au financement de l'alternance à travers la péréquation interbranches	Opérateurs de compétences	3 932
Fonds régionaux relatifs aux investissements et au fonctionnement des CFA	Régions	318
Aide au financement du permis de conduire des apprentis	Agence de services et de paiements	20
Financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale	CNFPT	15
Enveloppe reversée pour la gestion du Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés	Opérateurs de compétences	540
Compte personnel de formation	Caisse des dépôts et consignations	2 600
TOTAL (avec budget de fonctionnement et d'investissement de 22 M€ et emplois financiers de 5 M€)		13 336

Source : Conseil d'administration de France compétences du 25 novembre 2021

Un déséquilibre initial de 3 754 M€ était prévu sur l'exercice. Toutefois, au regard de ces dernières données, le déficit prévisionnel sur l'exercice a été réévalué à 4 379M€.

4. 2 Un troisième emprunt sur le second semestre 2022

Au regard de la situation de trésorerie, 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 jusqu'à cinq milliards d'euros à compter du troisième trimestre 2022.

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

2.2.2 L'activité des opérateurs de compétences (OPCO)

Fiche d'identité des OPCO :

11 OPCO ont été agréés par l'Etat au 1^{er} avril 2019 en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

Statuts : Ce sont des associations constituées par accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives d'une ou plusieurs branches qui composent le champ d'application de l'accord.

Champ d'intervention : national

Gouvernance : Elle est paritaire. 278 branches professionnelles composent les 11 OPCO. Environ 500 administrateurs et administratrices composent les 11 conseils d'administration des OPCO

ETP : 5 930 en 2021

Principaux textes applicables : articles L. 6332-1 à L. 6332-6 et R. 6332-1 à D. 6332-39 du code du travail.

Un contrôleur général des finances publiques et un commissaire du Gouvernement nommé par le ministère du travail assistent au conseil d'administration de chaque OPCO.

Dans le cadre de la réforme de 2018, les branches professionnelles qui géraient antérieurement 20 organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ont constitué, en remplacement, 11 opérateurs de compétences (OPCO). L'Etat a agréé ces 11 OPCO au 1^{er} avril 2019. Le « périmètre » des entreprises adhérentes de chaque OPCO respecte un champ d'activités économiques cohérent et distinct de celui des autres OPCO.

Opérateurs de compétences	Secteurs économiques principaux	Nombre de branches adhérentes	Nombre d'entreprises adhérentes	Nombre de salarié(e)s associé(e)s	Fonds gérés en 2021 * (en millions d'€)
AFDAS	Culture, industries créatives, médias, télécommunications, sport, tourisme, loisirs	23	68 466	584 302	540,1
AKTO	Entreprises à forte intensité de main d'œuvre	27	180 922	8 302 201	1 202,60
ATLAS	Services financiers et du conseil	15	116 767	1 788 602	1 151,90
CONSTRUCTYS	Bâtiment et travaux publics	9	213 017	1 509 970	958,8
L'OPCOMMERCE	Commerces	20	97 847	1 452 454	922,1
OCAPIAT	Secteur agricole et industrie agroalimentaire, pêche	50	185 341	1 284 230	884
OPCO 2i	Secteur industriel	32	63 528	2 849 790	1 488,50
OPCO Entreprises de Proximité	Entreprises de proximité	54	283 866	3 034 734	1 946,70
OPCO MOBILITES	Transports, Automobile, logistique	21	83 278	1 420 718	951,8
OPCO SANTE	Secteur privé de la santé	8	10 936	973 544	490,3
UNIFORMATION	Cohésion sociale	20	31 961	1 165 218	309,2

* Les fonds gérés regroupent les produits comptabilisés suivants : les contributions des entreprises au titre des sections financières développement des compétences, alternance, contribution conventionnelles et versements volontaires et les dotations de France compétences au titre du plan de développement des compétences et de la péréquation pour le financement de l'alternance. [NB : hors reliquats de financement du CPF en 2020]

De manière transitoire, les OPCO ont assuré la collecte des contributions légales de la formation professionnelle et de l'apprentissage de 2019 à 2021. Celles-ci sont recouvrées depuis 2022 par les Urssaf et les caisses de la mutualité sociale agricole (voir encadré).

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

La section « Financement de l'alternance » (72 % des charges de formation en 2021)

La section « Développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » (7 % des charges de formation en 2021).

Les OPCO peuvent en outre prendre en charge les dépenses de formation à partir de financements complémentaires (contributions conventionnelles des entreprises fixées par accord de branche, versements volontaires des entreprises), soit 19 % des charges de formation en 2021.

La politique des branches professionnelles en 2021

L'année 2021 a été particulièrement riche en conclusion d'accords de branche, portant sur la formation professionnelle, qu'il s'agisse des sujets récurrents ou des sujets relatifs à des dispositifs particuliers.

Ainsi, 240 accords de branche ont fait l'objet de demandes d'extension auprès des services de la Direction générale du travail. Parmi les sujets récurrents relatifs à la formation professionnelle, peuvent être cités, notamment, l'alternance, dont, l'apprentissage (37) et le contrat de professionnalisation (35), ainsi que le tutorat; le financement de la formation professionnelle notamment les contributions supplémentaires (31) ; la certification ; les différents éléments relatifs au développement des compétences des salariés, dont, le CPF (30), l'entretien professionnel (28), le bilan de compétences (19), le plan de développement des compétences (28), la VAE (27), et les modalités de formation comme l'AFEST (10) etc.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont également signé des accords spécifiques relatifs à l'activité partielle de longue durée (APLD, 38 accords), la promotion ou la reconversion par l'alternance (Pro-A, 39), etc.

L'année 2021 a été également marquée par la signature d'un Accord Cadre national interprofessionnel (ACNI). Cet accord analyse l'impact de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et propose d'éventuels ajustements au système de la formation professionnelle.

2.2.2.1 Les dépenses des OPCO au titre de l'alternance

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel pose le principe d'un financement des contrats d'apprentissage par les opérateurs de compétences selon des niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles.

Le niveau de prise en charge annuel est établi par diplôme ou titre professionnel ouvert à l'apprentissage, quels que soient le volume horaire de formation, la région ou le type d'établissement dans lequel la formation est délivrée. Le niveau de prise en charge est établi pour une période

minimale de deux ans, sous réserve des modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France compétences.

Le processus de détermination des niveaux de prise en charge

La détermination des niveaux de prise en charge est confiée aux branches professionnelles par l'intermédiaire des commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) ou les commissions paritaires de branches (CPB). La CPNE détermine le niveau de prise en charge annuel du contrat d'apprentissage en fonction du périmètre des dépenses incluses dans son assiette (article D. 6332-78 du code du travail) mais également en fonction des orientations décidées par la branche professionnelle en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de réponse aux besoins exprimés par les entreprises, notamment en termes de recrutements, de ciblage des métiers en tension et de niveaux de qualification à l'embauche tout comme d'attractivité des formations par apprentissage auprès des jeunes.

Les opérateurs de compétences ont pour mission d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge par l'intermédiaire, notamment, de réunions ou encore de calculs de l'impact des niveaux de prise en charge sur les certifications.

Une fois les valeurs établies pour chaque certification par la CPNE, elles sont transmises à France compétences, dans un délai maximal de deux mois. Dans certains cas, pour une certification donnée, aucun niveau de prise en charge n'est remonté, soit par une ou plusieurs branches, soit par toutes les branches. Alors, la loi confie à France compétences une mission de recommandation sur le niveau et les règles de prise en charge du financement de l'alternance afin de favoriser leur convergence et d'assurer l'équilibre financier du système permettant ainsi à l'Etat de fixer un niveau de prise en charge dit « de carence ». France compétences dispose donc d'un délai maximal de deux mois pour établir ses recommandations sur les niveaux de prise en charge déterminés par les branches et les leur transmettre aux branches. Les branches peuvent ensuite décider d'adopter ou non ces recommandations.

A défaut de fixation du niveau de prise en charge ou de prise en compte des recommandations de France compétences par les branches, un arrêté dit de « carence » du ministère en charge de la formation professionnelle vient établir des niveaux de prise en charge, pour chaque branche en carence ou non convergente, et pour chaque certification concernée par ces situations.

Un nouvel exercice des branches professionnelles sur l'ensemble des certifications éligibles à l'apprentissage a été initié par France compétences le 15 décembre 2021. Il faisait suite au premier exercice général de positionnement de 2019. Lors de cet exercice, 203 branches différentes se sont positionnées pour un total de 40 848 niveaux de prise en charge. Cela fait donc une moyenne de 201 niveaux de prise en charge par branche professionnelle. A titre de comparaison, 183 branches s'étaient positionnées lors de l'exercice de 2019.

Dans le cadre de sa mission de recommandation et afin d'assurer la soutenabilité financière du financement de l'alternance, France compétences s'est appuyée sur une méthode statistique visant à déterminer, par certification, une valeur maximum afin d'assurer l'objectif d'une baisse moyenne globale de 5% des niveaux de prise en charge. Cette valeur maximum a été déterminée en tenant compte de l'observation des charges liées aux formations en apprentissage qui lui est transmise par les centres de formation d'apprentis. Ainsi, 70% des valeurs transmises ont ainsi été considérées convergentes et les 30% restants ont donc fait l'objet d'une recommandation particulière à destination des branches professionnelles concernées.

Les nouveaux niveaux de prise en charge déterminés à la suite de cet exercice sont entrés en vigueur au 1^{er} septembre 2022 et pour les contrats conclus à partir de cette date.

La prise en charge financière réalisée par les opérateurs de compétences

En sus du niveau de prise en charge, les opérateurs de compétences financent aussi un certain nombre de frais annexes aux contrats d'apprentissage en fonction de leur spécificité. Ces frais annexes peuvent inclure des frais de restauration, d'hébergement, de premier équipement pour les apprentis ou encore de mobilité européenne ou internationale.

De plus, il convient de noter que le niveau de prise en charge peut être majoré par l'opérateur de compétences dans deux cas distincts :

- Lorsque l'apprenti s'est vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé ;
- Pour tenir compte des spécificités liées à l'accompagnement social des apprentis les plus en difficulté dans les territoires d'Outre-mer.

Concrètement, la prise en charge financière du contrat d'apprentissage par l'opérateur de compétences s'effectue après contrôle de son éligibilité au financement. La prise en charge est faite de manière différenciée en fonction de la durée du contrat d'apprentissage et sur un modèle d'avances qui sont versées aux centres de formation d'apprentis au regard de la facturation adressée à l'opérateur de compétences.

Les dépenses des OPCO au titre de l'alternance en 2021

Les contrats d'apprentissage ont connu une hausse historique en 2021 avec une augmentation des contrats débutés de +39 % par rapport à 2020 qui constituait déjà une année de forte augmentation (+ 42% par rapport à 2019). En 2021, 733 000 contrats d'apprentissage ont été démarrés.

Les opérateurs de compétences ont pris en charge financièrement les contrats d'apprentissage à hauteur de **6,9 Md€** en 2021. Les dépenses diminuent globalement en 2021 par rapport à 2020, du fait que l'année 2020 a été marquée par la reprise du stock des contrats d'apprentissage sous convention régionale.

Catégorie de contrats d'apprentissages	Dépenses 2021 (en M€)
Contrat d'apprentissage conclus en 2021	5 796,0
Contrat d'apprentissage conclus en 2020	778,7
Contrats d'apprentissage en conclus en 2019*	350,3
Total	6 925,0

Source : Comptes 2021 des OPCO (DGEFP).

En 2021, les opérateurs de compétences ont aussi pris en charge financièrement les contrats de professionnalisation à hauteur de **641,2 M€**.

2.2.2.2 Les dépenses des OPCO au titre du développement des compétences

Le financement des plans de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés

Au titre des contributions légales, les OPCO ont financé les actions de formation du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, à hauteur de 719 M€ en 2021.

Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés

<i>en millions d'euros</i>	2020	2021	Evolution 2021/2020
Fonds perçus	704	776	10,2%
Coûts des actions financées	711	719	1,1%
<i>dont Coûts pédagogiques</i>	635	636	0,0%
<i>dont Salaires et charges</i>	50	80	59,9%

L'activité des OPCO agréés au titre des contributions conventionnelles

Depuis 2015, les contributions supplémentaires obligatoires de branche sont fixées par accords de branche et appelées contributions conventionnelles. Elles font l'objet d'une section financière particulière et sont mutualisées dès réception pour le financement des plans de développement des compétences des entreprises de la branche.

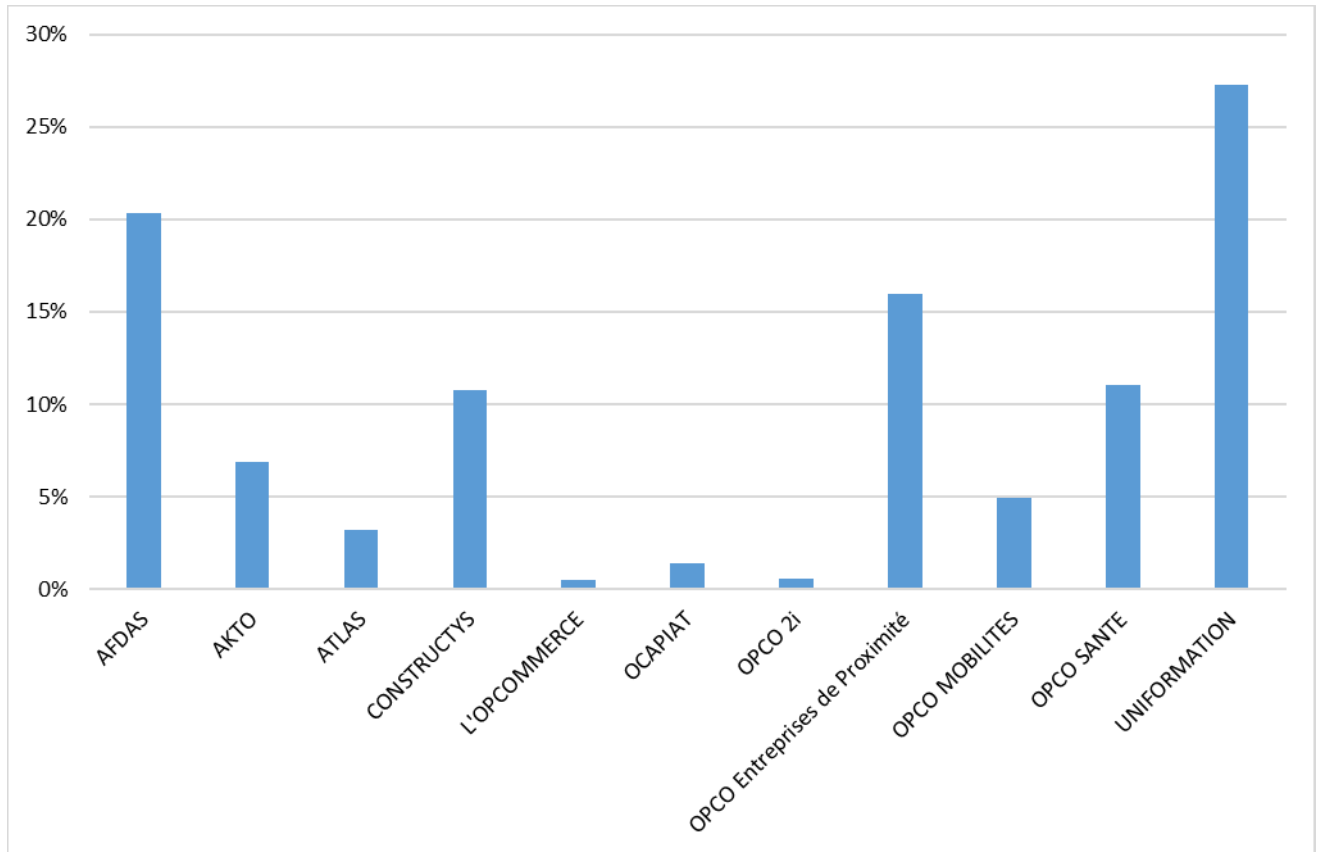
Contributions conventionnelles

<i>en millions d'euros</i>	2020	2021	Evolution 2021/2020
Fonds collectés	604	739	22,33%
Coûts des Actions financées	439	581	32,27%
<i>dont Coûts pédagogiques</i>	270	415	53,81%
<i>dont Salaires et charges</i>	77	111	43,78%

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

Ces financements supplémentaires aux contributions légales ne sont pas répartis de façon égale entre OPCO :

Part des contributions conventionnelles sur la totalité de la collecte des OPCO :



Au titre de l'année 2021 (déclaration des OPCO)

Globalement, le montant des contributions conventionnelles représente 7 % du total de la collecte des OPCO au titre de la formation professionnelle et de l'alternance.

Cette disparité est liée aux décisions des branches d'instituer ou non des contributions supplémentaires et peut également être liée aux besoins de financer des formations obligatoires propres à certains secteurs d'activité, mais qui ne peuvent être financées dans le cadre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

L'activité des OPCO au titre des contributions volontaires

Sont comptabilisés dans la section de financement « versements volontaires » des OPCO :

- 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 2021, les OPCO ont comptabilisé à ce titre un montant de 812 M€, soit une augmentation de 17 % par rapport à 2020. Ce montant important des versements volontaires traduit l'intérêt des entreprises pour l'action des OPCO dans le cadre du développement des compétences. La crise a toutefois eu un impact important sur ces contributions non obligatoires.

- Des aides diverses : aide de l'Etat à hauteur de 658 M€ en 2021, et aides des Régions et collectivités territoriales de 54 M€.

Financement de la section « Versements volontaires »

<i>en millions d'euros</i>	2020	2021	Evolution 2021/2020
Fonds collectés	1 096	1 572	43,4%
Coûts des actions financées	1 094	1 639	49,9%
<i>dont Coûts pédagogiques</i>	745	1 101	47,8%
<i>dont Salaires et charges</i>	180	194	7,8%

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

Les dépenses sont affectées au plan de développement des compétences, de la VAE, au titre des actions de formation des demandeurs d'emploi ou au titre des actions de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Mise en œuvre du FNE formation dans le cadre de la crise et de la relance

En 2021

Le FNE Formation s'est imposé comme un dispositif réactif apportant une réponse souple et adaptée aux besoins des entreprises pour former leurs salariés pendant la crise sanitaire grâce aux simplifications apportées au dispositif dès 2020.

Repensé pour faire face aux conséquences économiques liées à la crise sanitaire de la Covid-19, le dispositif FNE-Formation évolue dans ses paramètres en 2021.

Il vise à répondre aux besoins des entreprises en activité partielle, en activité partielle de longue durée, mais aussi à ceux des entreprises en difficulté et des entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité pour former leurs salariés et ainsi préparer la sortie de crise.

Le taux d'intensité de l'aide dépend de la taille de l'entreprise et du régime applicable.

Les actions de formation doivent prendre la forme d'un **parcours structuré pour le salarié**, afin d'acquérir des compétences spécifiques en lien avec le contexte Covid-19, une certification ou un diplôme, ou des compétences permettant d'accompagner ou anticiper les mutations économiques.

Dans le cadre des conventions signées entre l'État et chacun des 11 Opcos, l'abondement significatif apporté par l'État via le FNE-Formation permet d'accompagner le développement des compétences des salariés ou leur reconversion interne. Ces conventions cadres concernent l'ensemble des secteurs et ont notamment permis de soutenir des activités particulièrement impactées par la crise sanitaire pour favoriser leur rebond (hôtel-café- restaurant, transport aérien, commerce, services aux entreprises, etc.).

L'objectif est de renforcer leurs compétences, et donc la compétitivité de l'entreprise, pour s'adapter aux transformations consécutives aux mutations économiques ou technologiques.

Financé par le Plan France relance, l'Etat consacre, dès début 2021, 388 M€ à la formation des salariés des entreprises impactées par la crise.

Pour ne pas avoir de rupture de gestion FNE dans certains secteurs fin 2021 (industrie par exemple) mais aussi pour poursuivre en 2022 l'effort engagé les exercices précédents, pour répondre aux nombreux besoins des branches et entreprises en reprise d'activité ou en mutation technologique, l'Etat a abondé le dispositif de 420 M€ complémentaires à l'automne 2021, dans le cadre du Plan de réduction des tensions de recrutement.

Pour l'année 2021, le nombre de parcours / salariés s'établit à **378 237**, à la demande de **39 848** entreprises pour près de **12,8** millions d'heures de formation engagées.

Le budget engagé par les OPCO au 31/12 a fortement progressé en fin d'année 2021 à **451,2 M€** :
 - Dont **365,1 / 388 M€**, soit **94%** du montant conventionné sur FNE 2021 au titre du Plan de Relance
 - Dont **86,1 / 420 M€**, soit **20%** du montant conventionné en décembre 2021 avec les OPCO au titre du Plan de Réduction des Tensions (Compétences) et permettant une poursuite du FNE sans rupture de gestion.

Le coût horaire est stable à **36,5 €** contre 36,7 € fin novembre. A noter qu'il était de **38,1 €** en 2020.
 Le coût moyen par salarié formé s'établit à **1 237 €** fin décembre.

Il est à noter que la durée moyenne de formation par parcours / salarié s'est allongée à **33,8h** en 2021, contre **18,1h** en 2020, du fait de parcours de formation plus longs.

La catégorie d'entreprises en mutation économique et / ou reprise d'activité est devenue majoritaire et concerne 56% des entreprises, 50% des parcours/salariés, 46% des montants engagés.

A noter que **71%** des entreprises ayant recours au FNE ont un effectif de moins de 300 salariés.

Situation	AP	APLD	Difficulté	Mutation / Reprise	TOTAL
Nb Parcours / Salariés	56 666	62 128	69 604	189 886	378 284
Nb Entreprises	7 319	1 824	8 414	22 300	39 857
Budget engagé (M€)	94,5	63,2	86,9	206,6	451,2
Nb d'Heures cumulées (h)	2 696 765	1 837 820	2 371 794	5 890 439	12 796 818
Durée moyenne de formation par parcours / salarié (h)	47,6	29,6	34,1	31	33,8

Type de parcours	Répartition
Parcours reconversion	1%
Parcours certifiant	7%
Parcours compétences spécifiques Covid	47%
Parcours anticipation des mutations	41%
NR	5%
Total général	100%

Catégorie d'entreprises	Répartition
- de 50	39%
Entre 50 et 299	32%
+ de 300	29%
Total	100%

Les 15 principaux secteurs d'activité ayant fait appel au FNE Formation sont les suivants en 2021 :

Secteur (A38)	Nombre de salariés engagés	Répartition
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	50870	11,60%
Métallurgie & fab. de produits métalliques sauf machines & équipements	43364	9,90%
Act. juri., compta., de gest., archi., ingé., ctrlé & anal. tech.	38336	8,80%
Activités de services administratifs et de soutien	35578	8,10%
Hébergement et restauration	31311	7,20%
Fabrication de matériels de transport	25295	5,80%
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	17967	4,10%
Fab. produits en caoutc. & plastiq. & autres produits minéraux non métal.	17136	3,90%
Autres ind. manif. ; répar. & install. de machines et d'équipmnts	16455	3,80%
Fabric. denrées alimentaires, boissons et produits à base de tabac	14907	3,40%
Transports et entreposage	11678	2,70%
Arts, spectacles et activités récréatives	10851	2,50%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	10401	2,40%
Enseignement	9893	2,30%
Fabrication d'équipements électriques	9492	2,20%

En 2022

En 2022, les conditions d'éligibilité et les paramètres du FNE Formation n'ont pas évolué par rapport à 2021 ; le dispositif est désormais bien connu par l'ensemble de l'écosystème (entreprises, organismes de formation, opérateurs de compétences, Etat).

Devant l'afflux massif des demandes de subvention FNE fin 2021 et au 1^{er} semestre 2022, et pour faire face aux besoins nés de nouvelles crises (conflit russo-ukrainien, impacts de la grippe aviaire, ...), l'Etat a validé en mai 2022, et mis à disposition du FNE Formation 150 M€ supplémentaires, toujours au titre du Plan de réduction des tensions.

Le FNE reste ainsi en 2022 un outil souple, capable d'apporter des réponses de formation adaptées en cas de de crise.

Par ailleurs, dans le champ industriel, l'accompagnement à la transition écologique est déjà un motif de recours au FNE formation. Pour preuve, les premiers dossiers permettant d'acquérir les compétences en matière de batteries électriques sont en cours d'instruction. Cela s'inscrit notamment dans le cadre de la convention conclue avec InnoEnergy soutenu par la Commission européenne.

Le secteur automobile qui fait face à des mutations technologiques d'ampleur du fait notamment de la transition énergétique et de la généralisation des nouvelles énergies comme le gaz ou l'électricité, mobilise d'ores et déjà le FNE-formation.

Enfin, le FNE formation est déjà un levier utilisé par les entreprises pour concourir au retour de la souveraineté industrielle.

En prévision 2023, le FNE pourrait être davantage ciblé sur la transition écologique, la souveraineté énergétique et alimentaire, avec l'objectif de favoriser l'objectif de plein emploi par le maintien et le développement des compétences des salariés. Le FNE s'inscrit ainsi clairement dans la planification écologique, tout en restant capable d'apporter des réponses de formation adaptées en cas de crise. En complément, il est à noter que le FNE Formation financera les formations des agents de sécurité pour la tenue de la coupe du monde de rugby 2023 et les jeux olympiques 2024 en France.

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

Fiche d'identité des Associations Transition Pro

Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales sont appelées aussi « Association transition pro » (ATPRO)

18 ATPRO ont été agréées par l'Etat.

Statuts : Ce sont des associations paritaires composées de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Champ d'intervention : régional

Gouvernance : Elle est paritaire. Les organisations interprofessionnelles représentatives au niveau national des employeurs et des salariés composent les conseils d'administration des associations. Le conseil d'administration est composé d'au plus 20 membres.

ETP : 440 en 2020

Principaux textes applicables : Articles L. 6323-17-6 et D. 6323-19 à D. 6323-20-3 du code du travail.

Les ATPRO sont soumises au contrôle général économique et financier

Créé par la loi du 5 septembre 2018, le « projet de transitions professionnelle » (PTP) permet à tout salarié de mobiliser son compte personnel de formation (CPF) à son initiative, afin d'effectuer une action de formation certifiante pour changer de métier ou de profession.

Durant le projet de transition professionnelle, le salarié bénéficie d'un congé spécifique pendant lequel son contrat de travail est suspendu si l'action de formation est réalisée en tout ou partie durant le temps de travail. Sa rémunération est maintenue dans certaines conditions. Ce dispositif a remplacé le congé individuel de formation (CIF).

Les Commission paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), également appelées Transitions Pro ou AT-Pro, instruisent les dossiers de demande de prise en charge financière des projets de transitions professionnelles. Elles évaluent dans le cadre les perspectives d'emploi à l'issue du parcours, ainsi que la pertinence et la cohérence du projet de formation par rapport à la certification ciblée.

Les Transitions Pro prennent en charge les coûts pédagogiques, la rémunération et, le cas échéant, certains frais annexes liés à la formation. Si le solde du CPF du bénéficiaire est inférieur à l'ensemble des coûts pédagogiques afférents au projet de formation, les Transitions Pro financent malgré tout l'ensemble du parcours de formation.

Lorsque les demandes de prise en charge qui lui sont présentées ne peuvent être simultanément satisfaites, un ordre de priorité est fixé par délibération de France compétences. Les projets des salariés les moins qualifiés, les projets ciblant un métier à fortes perspectives d'emploi ou un métier émergent et les projets de salariés en emploi dans un secteur d'activité dont le taux d'emploi diminue, sont notamment priorités

A l'issue de son parcours de formation, la suspension du contrat de travail du salarié prend fin. Le salarié réintègre donc son poste de travail dans les conditions de son contrat. Dans ce cadre, le salarié peut continuer à chercher une entreprise recruteuse dans son domaine de reconversion, s'il n'a pas bénéficié d'une embauche pendant son parcours de formation.

Les recettes et dépenses des associations Transitions Pro en 2021

Les associations Transitions Pro disposent d'une gouvernance paritaire dont les membres sont les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Agréées par l'administration dans chaque région métropolitaine ainsi qu'en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte et à La Réunion, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales ont pour principale mission de procéder à l'instruction et à 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 l'accomplissement de leurs missions sont attribuées par décision du conseil d'administration de France compétences.

En 2020, les associations de Transitions Pro avaient perçu 495M€ destinés à l'accomplissement de leurs missions. En 2021, sans compter Mayotte et La Réunion dont les résultats sont en cours de traitement, les Transitions Pro ont reçu 548M€ pour assurer leurs missions.

Tableau de synthèse des frais de gestion des Transitions Pro en 2021

CPIR	Dotation France Compétences
Auvergne-Rhône-Alpes	66 712 560 €
Bourgogne-Franche-Comté	17 689 603 €
Bretagne	22 807 665 €
Centre Val-de-Loire	17 284 566 €
Grand Est	35 432 313 €
Hauts-de-France	38 514 922 €
Île-de-France	182 130 901 €
Normandie	22 370 537 €
Nouvelle Aquitaine	39 658 266 €
Occitanie	38 383 027 €
PACA	33 782 800 €
Pays-de-la-Loire	27 155 932 €
Corse	2 035 141 €
Guadeloupe	2 001 886 €
Guyane	760 653 €
Martinique	1 979 855 €
TOTAL	548 700 627 €

* Source : ESF 2021

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

Fiche d'identité des FAF N-S

7 FAF N-S ont été habilités par l'Etat en application de l'article R. 6332-68 du code du travail. 2 FAF sont créés au sein de deux OPCO.

Statuts : Ce sont des fonds à la personnalité morale constitués par les branches des professions non-salariées, des travailleurs indépendants ou des professions libérales, ou créés au sein d'un opérateur de compétences.

Champ d'intervention : national

ETP : 181

Principaux textes applicables : articles L. 6332-9 à L. 6332-12, R. 6332-63 à R. 6332-77-1 du code du travail et L. 718-2-1 et R. 718-19 à R. 718-22 du code rural et de la pêche maritime.

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 (la Direction générale des entreprises), soit par le ministère chargé de la formation professionnelle (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 Urssaf et caisses de la mutualité sociale agricole collectent les contributions de formation professionnelle des travailleurs non-salariés. Ces contributions sont définies aux articles L6331-48, L. 6331-53 et L. 6331-65 du code du travail et L.718-2-1 du code rural e de la pêche maritime. Une majoration des contributions au titre des conjoints collaborateurs leur permet de pouvoir bénéficier de la prise en charge des formations par les FAF.

Ainsi, ont été alloués aux FAF, hors CMA, près de 236 M€ (sources : comptes 2021 des FAF).

Caractéristiques des FAF :

AFDAS*	Artistes auteurs	nc	8,2
AGEFICE	Commerçants et dirigeants non-salariés du commerce, de l'industrie et des services	1 300 000	54,8
FAFCEA	Artisans et chefs d'entreprise	850 000**	26,9***
FAF PM	Professions médicales	117 117	8,2
FIF PL	Professions libérales	506 331	65,9
OCAPIAT*	Pêche et cultures marines	nc	0,2
VIVEA	Exploitants agricoles Chefs d'exploitation forestière	511 582	48,3

* FAF au sein d'opérateur de compétences

Sources : FAF Etats statistiques et financiers 2021

A noter que la prise en charge des formations par les FAF est soumise à la livraison de l'attestation d'acquiescement des contributions de formation professionnelle.

Les charges de fonctionnement se sont levées globalement pour les 7 fonds à 28 M€ en 2021.

2.2.5 La caisse des dépôts et consignation gère le financement du Compte personnel de formation (CPF).

Textes législatifs et réglementaires :

L'article L. 6323-9 du code du travail prévoit que la Caisse des dépôts et consignations gère le CPF.

Les articles L. 6333-1 à L. 6333-8 et R. 6333-8 à R. 6333-14 du code du travail précisent les modalités de gestion administrative comptable et financière du compte personnel de formation par la CDC.

Le rôle du compte personnel de formation (CPF), qui s'était fortement développé depuis sa création en 2014, a été réaffirmé par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018 qui offre à chaque actif des droits effectifs, individuels et universels lui permettant de se former et d'acquérir des compétences quelle que soit sa situation de départ et de décider de son propre avenir professionnel.

Sa gestion a été confiée à la Caisse des dépôts et consignations.

Il lui incombe ainsi :

- d'assurer la gestion administrative, technique et financière du fonds ;
- d'adapter le système d'information national du CPF (SI CPF) pour permettre la gestion par les titulaires de compte de leurs droits en euro (en toute autonomie), et le paiement direct des organismes de formation ;
- en tant que tiers de confiance, d'assumer un rôle stratégique dans les relations entre acteurs de la formation professionnelle.

Dans ce cadre, la Caisse des Dépôts et Consignations assure le fonctionnement, à la fois, de l'application mobile, des sites internet et portails dédiés. Elle gère les comptes de tous les actifs, le catalogue universel de formation en lien avec tous les organismes de formation proposant des formations éligibles à Mon Compte Formation, et elle offre une assistance aux usagers et aux professionnels.

En 2020, des modalités d'abondement en droits complémentaires ont été intégrées au dispositif :

- Les abondements par Pôle emploi dans Mon Compte Formation à destination des titulaires de compte ayant le statut de demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi (abondements par Pôle emploi depuis juillet 2020)
- Création du portail dénommé Espace des Employeurs et des Financeurs (EDEF) permettant à ces acteurs d'attribuer des dotations sur les comptes des titulaires.
- Mise en œuvre de la fonctionnalité des abondements automatisés par les financeurs tiers (notamment les régions).

L'offre de formations : Lors du lancement de Mon Compte Formation le 21 novembre 2019, le nombre de certifications professionnelles proposées était relativement faible (de l'ordre de 1 500), pour 4 852 organismes de formation référencés. Au 15 septembre 2022, 16 567 organismes de formation sont inscrits sur la plateforme, pour une offre d'un peu plus de 200 000 formations.

La dynamique positive entamée en 2020 se poursuit en 2021 : plus de 2 millions de dossiers MCF ont été validés en 2021, contre 1 million en 2020 dans un contexte de pandémie mondiale. Ce mouvement a largement été facilité par la mise en place du parcours d'achat direct (PAD) qui permet aux bénéficiaires d'accéder aux formations sans intermédiaire.

Le financement par France compétences (en décaissements) :

<i>En millions d'euros</i>	2019	2020	2021	TOTAL
France compétences	28,5	652,5	1 965	2 646,0

En 2021, France compétences a alloué 2,0Md€ au cours de l'année afin de financer les droits CPF mobilisés et donc payer les organismes de formation.

L'abondement par Pôle emploi :

Au total, 1,18 million de dossiers de formation adressés par des demandeurs d'emploi ont été acceptés, pour un coût pédagogique total de 1,39 milliard €, dont 1,18 milliard € financés en autonomie (uniquement avec les montants disponibles sur les CPF), 115,6 millions € par Pôle emploi, et 98,3 millions € par d'autres financeurs.

Au 31 décembre 2021, 72 496 dossiers ont été abondés par Pôle emploi, pour un montant total de 115,6 M€, soit un montant moyen pris en charge par Pôle emploi à hauteur de 1 600 €.

Pour la seule année 2021, plus de 40 000 dossiers ont été abondés par Pôle emploi.

Les abondements automatisés des financeurs :

Chaque financeur de la formation professionnelle signe une convention avec la Caisse des Dépôts afin de définir les critères de sa politique de financement (combinaison de critères tels que statut, sexe, âge, code postal, montant du CPF de l'utilisateur, montant maxi de l'abondement, type de métier, formation...) et le montant des crédits alloués pour cette politique.

La Caisse des Dépôts paramètre les critères de chaque financeur dans le système d'information du CPF (SI-CPF) et reçoit les crédits délégués. Chaque demande de formation d'un usager répondant aux critères de ce financeur déclenche automatiquement une proposition de complément de financement à l'utilisateur, via l'application au moment de son achat.

L'abondement de l'Etat dans le cadre de France Relance :

L'État a décidé de mettre en œuvre une politique d'abondement en droits complémentaires sur le CPF dans le cadre du plan « France Relance ». En effet, l'adaptation des compétences des actifs est l'un des volets du Plan de Relance destiné à renforcer la compétitivité de plusieurs secteurs stratégiques pour l'économie nationale et qui ont été fragilisés par la crise sanitaire.

Ainsi, de fin mars au 31 décembre 2021, 26 750 dossiers de formation (hors annulations) ont été abondés dans le cadre de Plan de Relance de l'État, dont 11 607 formations terminées au 31/12/2021. Ces dossiers représentent 25 millions € d'abondement de l'État. Dans les 6 mois, la totalité de l'enveloppe a été consommée.

Le coût moyen des dossiers est de 1 566 € et le montant moyen de l'abondement État par dossier est de 934 €.

Les abondements des Régions :

Au 31 décembre 2021, quatre régions ont déployé des politiques d'abondements avec la Caisse des Dépôts : Pays de la Loire, Hauts de France, Occitanie et Bourgogne Franche Comté pour un montant de 13 M€.

Les abondements des OPCO :

Trois opérateurs de compétences ont déployé des politiques d'abondement avec la Caisse des Dépôts : Atlas pour la branche des bureaux d'étude techniques, ingénieurs et conseils (Bet), Ocapiat pour le secteur agricole, alimentaire et pêche et Uniformation pour les organismes de sécurité sociale (Ucanss), pour un montant global de 7,8 M€.

Les abondements des entreprises :

Depuis le 3 septembre 2020, le portail employeurs organisé autour d'un espace sécurisé (EDEF), propose une série de fonctionnalités pour compléter les droits des comptes personnels de formation de leurs salariés. Quatre modalités sont possibles :

- la dotation volontaire pour inciter les salariés à se former ou compléter le financement de leur projet de formation en cours
- les droits supplémentaires au titre des accords collectifs : lors de la mise en œuvre d'un accord collectif prévoyant une alimentation plus favorable pour le CPF de personnes ciblées, il revient à l'employeur d'effectuer annuellement, pour chacun des salariés concernés, le calcul des droits venant abonder son compte personnel de formation
- la dotation salariés-licenciés : en application d'un accord de performance collective, en cas de licenciement pour refus de modification du contrat de travail, engendrée par cet accord, l'employeur doit verser aux salariés concernés une dotation d'un montant de 3 000 € minimum ; l'accord peut prévoir un montant supérieur
- les droits correctifs : à la suite du bilan des entretiens professionnels réalisé au bout de six ans, si l'employeur n'a pas rempli ses obligations, il devra verser à son salarié 3 000 € de droits à la formation.

Abondement des entreprises en 2021 :

	Salariés licenciés	Dotation volontaire	Droit correctif	Droit supplémentaire	TOTAL
--	--------------------	---------------------	-----------------	----------------------	-------

Nombre de bénéficiaires	1 963	9 976	6 439	1 299	19 677
Nombre de demandes d'entreprises	867	7 658	534	192	9 251
Montant (M€)	6,4	19,6	19,3	1,3	46,6

La mise en œuvre de la convention d'objectifs et de performance (COP) signée avec l'Etat, prévue par l'article L. 6333-5 du code du travail.

Une convention triennale d'objectifs et de performance conclue entre l'Etat et la CDC a été signée le 30 mars 2020 pour la période 2020-2022.

Elle fixe 14 objectifs stratégiques sur 4 axes :

Axe 1 : usagers : Gérer les droits des usagers et les ressources associées

Axe 2 : partenaires : S'engager à être un partenaire efficace dans la réforme

Axe 3 : système d'information : Améliorer la sécurité, la fiabilité et la performance du système d'information

Axe 4 : pilotage : Piloter le fonds et les financements et se prémunir contre les risques de fraude

49 indicateurs sont associés à ces objectifs.

Gouvernance :

Au niveau de la gouvernance, la COP instaure :

- Un comité de pilotage de Mon Compte Formation et AGORA
- Un comité financier
- Un comité éditorial Mon compte formation

Ces comités sont composés de représentants de l'Etat et de la CDC.

Frais de gestion :

La convention dispose que les frais de la Caisse des Dépôts sont prélevés sur le fonds des contributions obligatoires France compétences et détermine des plafonds de prélèvements par année. Ainsi, en 2021, le taux de prélèvement des frais de gestion sur le fonds s'élève à 2,9 % (41,5 M€ de frais de gestion prélevés sur le fonds d'un montant de 1,4 Md€)

Sources : Rapport annuel de gestion 2021 Mon compte formation de la caisse des dépôts et consignations

Le déploiement opérationnel d'AGORA confié à la Caisse des dépôts et consignations

La nécessité de partager les données relatives au suivi des actions de formation et aux parcours de formation a été affirmée par de nombreux rapports et études. La loi du 8 août 2016 (article 81) a consacré d'une part une obligation d'information des organismes de formation auprès de leur financeur sur les entrées et sorties de formation de leurs stagiaires ainsi que d'autre part, une obligation de partage de données entre les financeurs, les opérateurs du conseil en évolution professionnelle et le compte personnel de formation. Ces obligations, définies à l'article L. 6353-10 du code du travail, portent sur le début, les interruptions et l'achèvement de la formation, sur les données relatives à l'emploi et au parcours de formation professionnelle des stagiaires ; ainsi que sur les coûts de formation.

Ce partage de données, qui s'opère sous forme dématérialisée, repose sur les données collectées par les organismes de formation pour le compte des organismes financeurs de formation et peuvent être complétées par les données déjà détenues par les organismes financeurs et opérateurs du CEP dans leur système d'information.

AGORA représente l'unique référentiel national sur les parcours de la Formation Professionnelle, tous dispositifs confondus, permettant de :

- Simplifier la charge administrative des opérateurs de la Formation Professionnelle, autour du principe du « dites-le nous une fois »
- Décloisonner les silos de données à travers la mise en place d'une unique source d'informations, fiable et exhaustive

- Améliorer le suivi et l'accompagnement dans le parcours des usagers à travers des échanges systématiques d'informations entre les opérateurs en charge de l'accompagnement et ceux en charge de la formation
- Fournir aux pouvoirs politiques les informations incontournables sur les effets des politiques de formation en produisant des données consolidées sur les parcours de formation et leurs déterminants

AGORA est à la fois un carrefour d'échange et un référentiel des données de la formation professionnelle. La plateforme ne se substitue pas aux systèmes d'information des différents acteurs, mais s'interface avec eux pour leur permettre de mettre en œuvre leur obligation de déclaration des données relevant de leur compétence, mais aussi de recueillir les données disponibles déjà déposées par d'autres acteurs ou issues de référentiels : SNGI, DSN ...

Pensé comme un « hub » de données, le déploiement opérationnel du projet Agora, confié à la Caisse des Dépôts, implique d'articuler l'action de plusieurs acteurs :

- Des « contributeurs » qui apportent des données sur la plateforme, en fonction du moment où ils en disposent, en vue de leur partage entre eux ;
- Des « consommateurs » - les financeurs et d'autres acteurs autorisés - qui y accèdent en fonction de leur besoin pour optimiser leur processus de gestion, et / ou pour améliorer leur reporting.

Ce sont, dès lors, des règles d'alimentation en données d'Agora par les différents acteurs qui ont été fixées d'une part, des droits d'accès aux données pour les acteurs concernés d'autre part.

2.3. 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 cours de l'année 2021, le nombre moyen de bénéficiaires de l'AREF était de 135 225, soit 5 % des demandeurs d'emploi indemnisés (contre respectivement 108 208 et 3,8 % en 2020).

Le montant des prestations versées en 2021 au titre de l'AREF s'élève à 1,975 milliard d'euros (contre 1,526 milliard d'euros en 2020).

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 les années 2018 et 2019. 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 résultent d'une estimation en évolution par rapport aux coûts de formation fournis sur l'année 2017 :

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 6,6 % en 2018, puis baissent de 2,3 % en 2019 et de 29,6 % en 2020, en lien avec la crise sanitaire du Covid-19. Ces dépenses s'établissent donc à 3 439 millions d'euros en 2019 et à 2 421 millions d'euros en 2020 (dont 56 % pour la formation professionnelle et 44 % pour la formation statutaire).

Les dépenses de formation ont baissé de 2,3 % en 2019 (-3,5 % pour la formation statutaire et -1,6 % pour la formation professionnelle) puis de 29,6 % en 2020 (-15,6 % pour la formation statutaire, qui est obligatoire, et -37,7 % pour la formation professionnelle).

Dépenses de formation statutaire et professionnelle et évolution depuis 2017

	Formation statutaire	Formation professionnelle	Ensemble
Dépense de formation en 2017 (en millions d'euros)	1 200	2 101	3 301
Évolution 2018/2017 (en %)	8,8	5,4	6,6%
Dépense de formation en 2018 (en millions d'euros)	1 306	2 214	3 520
Évolution 2019/2018 (en %)	-3,5	-1,6	-2,3%
Dépense de formation en 2019 (en millions d'euros)	1 260	2 179	3 439
Évolution 2020/2019 (en %)	-15,6	-37,7	-29,6%
Dépense de formation en 2020 (en millions d'euros)	1 064	1 357	2 421

Source : Enquête Formation 2017, DGAFP - SDessi.

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

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.

Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - SDessi.

3.2. Les agents territoriaux

Synthèse :

Au 31 décembre 2017, la fonction publique territoriale (FPT) comptait 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 droit public et 66 356 des emplois aidés recrutés par les collectivités et leurs groupements. Ils exercent plus de 250 métiers ou fonctions différents répertoriés dans le répertoire des métiers du CNFPT.

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), hors budgets annexes. Depuis 2017, les employeurs territoriaux cotisent également pour leurs emplois aidés, à hauteur de 0,5 %.

Toutefois, ne sont assujettis à cette cotisation que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ayant au moins un emploi à temps complet inscrit au tableau des effectifs. 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	2020	2021
Cotisation perçue	362,4 M€	330,2 M€	348,2 M€	351,0 M€	354,4 M€	297,0 M€	368,5 M€
Cotisation hors régularisation de titres de recettes	362,4 M€	330,2 M€	342,7 M€	345,3 M€	352,4 M€	296,5 M€	368,4 M€
13 ^e mois - salaires 2018					40,1 M€		

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2015/2021
Cotisation perçue	-8,9%	5,4%	0,8%	1,0%	-16,2%	24,1%	1,7%
Cotisation hors régularisation de titres de recettes	-8,9%	3,8%	0,8%	2,0%	-15,9%	24,3%	1,7%

La cotisation versée au CNFPT par les collectivités territoriales et leurs établissements constitue la principale source de financement des actions de l'établissement. En 2021, elle représente 93 % des recettes réelles de fonctionnement, contre 93,3 % en 2020. Le conseil d'administration du CNFPT a voté l'abandon d'une partie de la recette de la cotisation en fin 2020, en soutien aux collectivités.

La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 a attribué la compétence du financement de l'apprentissage territorial au CNFPT sans pour autant prévoir de transfert de ressources correspondantes. Les dépenses du CNFPT ont été ensuite compensées par un versement de France Compétences de 25 millions d'euros, soit la moitié du total engagé. Les collectivités devaient porter au moins les 50 % restants (les Régions n'intervenant plus depuis leur perte de compétence en la matière). Une situation insatisfaisante.

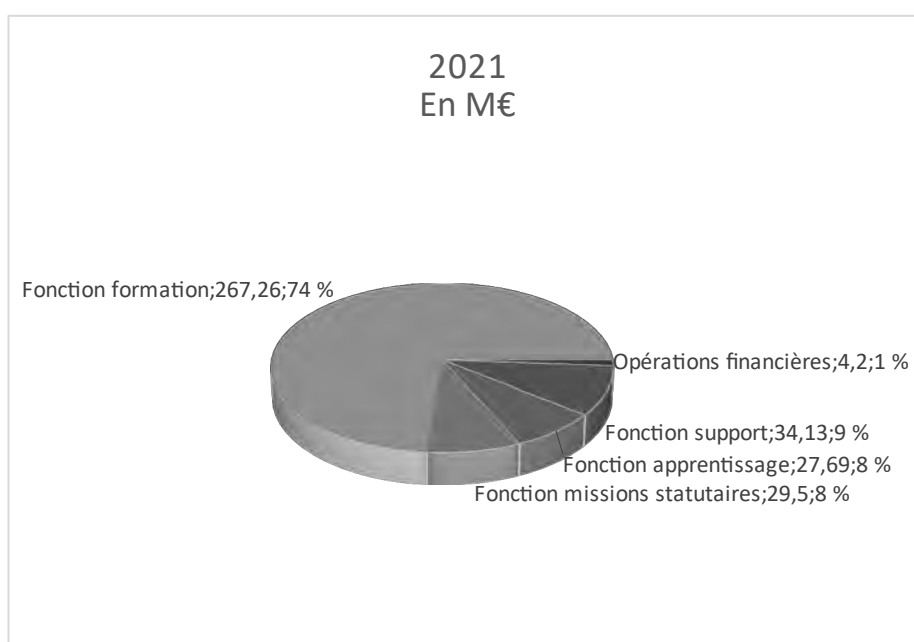
L'établissement a donc engagé, en 2021 et en concertation étroite avec la coordination des employeurs publics territoriaux, des négociations avec l'État pour garantir un financement pérenne de l'apprentissage dans le secteur public local.

Au terme de ces discussions, une nouvelle économie du dispositif a été proposée et actée par la loi de finances pour 2022. Désormais, pour tout contrat d'apprentissage signé à partir du 1^{er} janvier 2022, le CNFPT finance 100 % des frais de formation. En contrepartie, l'État et France Compétences apportent chacun 15 M€ et les collectivités territoriales cotisent à un taux plafond de 0,1 % de leur masse salariale.

Les contrats 2021 restant couverts par l'ancien dispositif, le Conseil d'administration a décidé de fixer le taux à 0,05 %, ceci amenant la moitié de la recette possible. Une convention d'objectifs et de moyens a été également négociée avec l'État, fin 2021, sur la base de 8 000 contrats d'apprentissage pour 2022.

Il convient enfin 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 24,3 M€, gestion de la carrière des agents A+ pour 5,1 M€ et dépenses de fonctionnement du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour 0,1 M€. Le CNFPT a dépensé 27,7 M€ pour l'apprentissage.

Dépenses réelles de fonctionnement par fonction



Source : compte financier du CNFPT, retraitement CNFPT.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Fonction formation	310,6 M€	276,7 M€	275,0 M€	287,9 M€	236,6 M€	267,3 M€
Fonction missions statutaires	27,4 M€	28,2 M€	26,3 M€	26,7 M€	26,5 M€	29,5 M€
Fonction apprentissage	0,00, M€	0,00, M€	0,00, M€	0,00, M€	1,2 M€	27,7 M€
Fonction support	35,5 M€	31,7 M€	32,9 M€	36,5 M€	32,5 M€	34,1 M€
Opérations financières	8,0 M€	2,7 M€	7,3 M€	5,1 M€	3,8 M€	4,2 M€
TOTAL	381,5 M€	339,3 M€	341,5 M€	356,1 M€	300,5 M€	362,8 M€

À périmètre complet (c'est-à-dire, en ajoutant aux dépenses directes de formation la masse salariale des agents affectés à cette activité, ainsi que les dépenses logistiques), les dépenses de formation ont progressé de 13 % entre 2020 et 2021, passant de 236,57 M€ en 2020 à 267,26 M€ en 2021. Toutefois, le contexte sanitaire n'a pas permis de retrouver les 287,87 M€ de dépenses de formation d'avant la crise.

L'activité de l'établissement a été tributaire du contexte sanitaire tout au long de l'année 2021. Le CNFPT a ajusté son offre de formation au contexte sanitaire, avec, lors des pics épidémiques, une offre distancielle renforcée, et dès que la situation sanitaire le permettait, une reprise de l'activité en présentiel.

Le CNFPT assure près de 2/3 des journées de formation des agents confiés à l'externe. Au 31/12/2017¹⁹, les collectivités territoriales assurent elles-mêmes 18,7 % de la formation de leurs agents permanents, en s'appuyant sur les formateurs internes notamment formés par le CNFPT.

¹⁹ Source : synthèse nationale des rapports sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2017 – document élaboré en partenariat par le CNFPT et la direction générale des collectivités locales (DGCL) - Décembre 2020.

Concernant les formations payantes, on note une progression de près de 12,5 % de ces recettes entre 2020 et 2021 à 10,5 M€. Cette évolution est imputable principalement aux recettes générées par l'activité réglementaire de la filière Police municipale avec une progression de 46,5 % (8,2 M€ en 2021 contre 5,6 M€ en 2020).

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, les actions financées sur fonds mutualisés (notamment avec le Fonds de Mutualisation pour le financement des Etudes Promotionnelles - FMEP), et celles relevant du congé de formation professionnelle utilisé à l'initiative de l'agent, notamment pour se reconverter professionnellement.

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

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

Le décret n° 2021-1209 du 20 septembre 2021 relatif au développement de l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière modifie le décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière, ouvrant la possibilité de financer des formations effectuées dans le cadre de l'apprentissage sur les crédits gérés par l'ANFH. Par ailleurs, le décret n°2021-1169 du 9 septembre 2021 portant création d'une aide au recrutement d'apprentis dans la fonction publique hospitalière dans la limite de 1000 contrats au niveau national a permis aux établissements de santé publics de bénéficier de l'aide exceptionnelle accordée par l'Etat dans le cadre du Plan de relance (3 000€ par nouveau contrat).

En 2021, 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 ;
- les formations de type apprentissage.

L'enveloppe du Congé de Formation Professionnelle (CFP), d'un montant de 0,20 % de la masse salariale du personnel non médical (y compris les 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, 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.

Comme en 2020, la crise sanitaire qui a découlé de l'épidémie de COVID-19 a marqué l'activité de l'ANFH en 2021 mais dans une moindre mesure du fait des restrictions sanitaires moins fortes (pas de confinement et règles d'organisation des formations moins strictes). L'ANFH a poursuivi son adaptation pour accompagner les établissements et les agents de la FPH, ainsi les trois mécanismes spécifiques qui avaient été mis en œuvre en 2020 (élargissement des règles de report autorisé des fonds, élargissement des critères d'éligibilité et report exceptionnel au-delà des engagements) ont été prolongés en 2021.

En 2021, 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, 2 266 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 57 695 K€ et pour la seconde à près de 208 608 K€.

En 2021, 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 2 204 établissements adhérents au 2,1 %, soit 97,3 % des établissements de la FPH.

La collecte volontaire du plan de formation de 2,1 % de la masse salariale s'élève à 665 234 K€ et a permis le financement de plus de 838 000 départs, pour un montant de 607 124 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 2021 :

- 97 K€ dans le cadre de la convention de partenariat entre l'ANFH et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPHFP) ;
- 4 460 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 518K€ dans le cadre de partenariats avec les conseils régionaux, les collectivités territoriales et les agences régionales de santé.

Par ailleurs, l'Opcv 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 2021, plus de 388 000 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 2021, l'ANFH compte 584 établissements publics de santé adhérent au DPC médical et a financé 41 071 actions ou départs en formation pris en charge au titre de l'agrément du DPC médical, à la fois des programmes et actions prioritaires (3 602 actions) et d'autres actions (37 469 actions), en augmentation globale de 54,9% par rapport à 2020, pour un montant total de charges de 22 189 K€.

4. Les financements européens

1) Eléments principaux de contexte : Le Fonds social européen, principal levier financier de l'Union européenne pour la promotion de l'emploi, soutient la mise en œuvre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi. La programmation FSE 2014-2020 est gérée pour 2/3 par l'Etat et pour 1/3 des crédits par les conseils régionaux selon leur champ de compétences légales respectif. L'Etat délègue la moitié des crédits à sa main aux conseils départementaux au titre de leur rôle de chefs de file sur l'inclusion. Le pilotage est basé sur les résultats et la performance. La gestion des crédits européens s'opère par voie dématérialisée. Cette architecture de gestion est pour l'essentiel reconduite pour la mise en œuvre des programmes 2021-27.

2) Chiffres clés : En 2014-2020, 5,9 Mds d'€ sont alloués à la France auxquels s'ajoutent 674 M€ de crédits au titre de l'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ). Ces crédits bénéficient aux programmes opérationnels nationaux FSE (3 Mds €) et IEJ (674 M€) de l'Etat, aux programmes opérationnels des conseils régionaux (2 Mds €) et aux programmes opérationnels gérés par les Préfets dans les DOM (environ 900 M€ pour l'ensemble des DOM).

3) Evolution notable : Dans le cadre du plan de relance européen pour la politique de cohésion 2014-2020, le règlement REACT-EU a permis d'allouer au programme national FSE 2014-2020 une enveloppe supplémentaire de 800 M € sur les années 2021 à 2023 pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire de la Covid 19 sur le marché du travail et sur l'insertion professionnelle des personnes les plus fragiles.

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

Les crédits européens reçus au titre du FSE en France pour la programmation 2014-2020 s'élèvent en 2021 à près de 676 M € sur les programmes nationaux (Emploi et Inclusion en métropole et Initiative pour l'emploi des jeunes) et ceux de l'Outre-mer gérés par les Préfets.

98,88 % de ces fonds sont transférés sur le compte de tiers 464.1 « Fonds européens » ouvert dans la comptabilité de l'État au niveau central et au niveau régional auprès de chaque comptable assignataire des dépenses de fonds structurels.

Ces fonds sont déconcentrés au niveau régional à 72,79 %. Les crédits versés sur le compte de tiers concernent les fonds alloués sous forme de subventions et dont l'État assure la gestion et le paiement.

Les 1,12 % 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. Leur répartition budgétaire est la suivante : 74,40 % sur le P155 (HT2), 25,60 % sur le P155 (T2).

Les crédits ouverts en 2021 sur le budget de l'État, au titre du P155 ont été mis à disposition des services déconcentrés à hauteur de 48,28 %.

Les versements au titre du FSE 2014-2020 représentent 27,7 % des versements reçus par la France en 2021 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 (hors REACT-EU) répartis entre 32 programmes opérationnels.

Sur ce montant, 1,92 Md€ 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).

Programmes	FSE	IEJ	Total FSE+IEJ
PON FSE	2 820 495 562		2 820 495 562
<i>Volet central</i>	820 835 433		
<i>Volet déconcentré</i>	1 999 660 129		
PO ETAT DOM	919 596 352		919 596 352
<i>Réunion</i>	501 107 323		501 107 323
<i>Guadeloupe et 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	338 149 225	336 149 226	674 298 451
<i>Volet central</i>	143 198 328	143 198 329	286 396 657
<i>Volet déconcentré</i>	194 950 897	192 950 897	387 901 794
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	5 998 295 076	478 204 732	6 476 499 808

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

- du programme national « Emploi et Inclusion en métropole » adopté le 10 octobre 2014, doté de 2,8 Mds€ ;
- du programme national « Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) » en métropole et en Outre-mer doté de 674 M € adopté le 3 juin 2014 ;
- des PO outre-mer (919 M €).

A ces montants viennent s'ajouter 800 M € au titre de REACT-EU partagés entre :

- Environ 610 M € pour le volet central pour les actions portées par Pôle Emploi, et dans une moindre mesure par l'APEC ;
- Environ 190 M € pour le volet déconcentré principalement pour soutenir l'accompagnement global et les parcours d'insertion des personnes rencontrant des difficultés d'insertion sur le marché du travail mis en œuvre par les conseils départementaux et les PLIE.

Le programme national « Emploi et Inclusion en métropole » comprend 6 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).

En 2021, un nouvel **axe 5** a permis d'intégrer les crédits REACT-EU. Cet axe permet de répondre aux enjeux socio-économiques de la crise sanitaire en ciblant les dispositifs de Pôle Emploi, et en particulier l'accompagnement intensif des jeunes et l'accompagnement global, ainsi que l'accompagnement des demandeurs d'emploi par les collectivités locales. Il est accompagné de l'axe 6 concernant l'assistance technique REACT-EU dont les montants sont plafonnés.

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

Les principaux O.I sont d'une part les 79 conseils départementaux disposant d'une dotation en gestion déléguée de 519 M € et d'autre part les Plans Intercommunaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) qui disposent d'une enveloppe de l'ordre de 200M€. Pôle emploi est le troisième organisme intermédiaire avec une dotation à hauteur de 300 M€. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), devenu France Compétences, a programmé plus de 200M € dédiés au financement du contrat de sécurisation professionnelle, mission qui a été reprise par Pôle Emploi à partir de 2019 et jusqu'à la fin de la période de programmation.

Le montant des interventions du FSE dans le champ de la formation professionnelle s'élève à 829 M € en cumul au 31/12/2021 au titre du PON FSE et de l'IEJ. Les crédits FSE et IEJ dans ce périmètre sont mobilisés en particulier en soutien du contrat de sécurisation professionnelle et de la formation de salariés qui en bénéficient le moins via les opérateurs de compétences (OPCO) et de l'accueil et de l'orientation des jeunes par les missions locales. La formation professionnelle des demandeurs d'emploi relève des conseils régionaux.

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

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

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, dont la programmation a cessé au 31 décembre 2020, s'élevait à près de 286 M€, et a été intégralement consommée. Quatre principaux dispositifs nationaux d'accompagnement renforcé des jeunes NEET étaient financés par ce programme :

- La Garantie Jeunes qui était mise en œuvre par les missions locales (189 M€ UE programmés en cumulé);
- L'accompagnement Intensif des jeunes par Pôle emploi (132,5 M€ UE programmés en cumulé) ;
- La formation des Emplois d'Avenir mise en œuvre par les OPCA (29 M€ UE programmés en cumulé);
- L'accompagnement des jeunes diplômés par l'APEC (2,6 M€ UE programmés en cumulé).

Avec une enveloppe de 388 M € répartie sur 17 territoires éligibles, le volet déconcentré du PO national IEJ permettait de financer des actions d'accompagnement renforcé et le repérage de jeunes NEET. Les trois principaux dispositifs financés concernaient :

- 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.

4.3. Niveau d'exécution des programmes 2014-2020 au 31 décembre 2021

Sur le programme Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), près de 113 % des crédits étaient programmés au 31 décembre 2021 (759 M€ pour 760 opérations), 557 M€ ont été déclarés à la Commission européenne.

Les programmes FSE de l'Etat en Outre-mer sont eux programmés à 110% à fin 2021 (1 010 M€ pour 1 010 opérations). 440 M € ont été déclarés à la Commission européenne.

Sur le programme Emploi et Inclusion en métropole (FSE), 112 % des crédits ont été programmés au 31 décembre 2021, soit 3 164 M€ pour plus de 21 000 opérations. 1 731 M€ ont été déclarés. Sur ce total, près de 580 M€ ont été programmés, et un peu plus de 274 M € déclarés.

4.4. Les évolutions prévues pour le Programme national 2021-2027

Les principales évolutions de la programmation 2021-2027, sont les suivantes :

- Le programme national FSE+ regroupe la métropole et les Outre-mer, tandis que sur la période précédente les préfetures d'Outre-mer étaient autorités de gestion du FSE-Etat sur leur territoire ;
- En complément des priorités traditionnelles du FSE que sont l'emploi, la formation et l'inclusion, le FSE+ élargit son champ d'action au financement de mesures de cohésion sociale sans perspective d'emploi, y compris à destination de l'enfance ;
- Si le champ d'action du FSE+ s'élargit, les crédits correspondants diminuent. Ainsi, l'enveloppe du FSE+ subit une baisse d'environ 10 % par rapport à la programmation 2014-2020.
- En complément du FSE+, un nouveau fonds de transition juste est institué avec pour objectif de permettre aux régions et aux personnes de faire face aux conséquences sociales, économiques, environnementales et en matière d'emploi de la transition écologique. C'est une nouvelle source de financement pour la formation et la reconversion professionnelle aux métiers d'avenir sur des territoires ciblés comme les plus impactés par les conséquences de la transition.

La validation des programmes par la Commission européenne est prévue pour le dernier trimestre 2022.

4.5. 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 de l'Union européenne, qui finance des actions de mobilité et de partenariat, dans le respect du principe de subsidiarité. Le volet éducation formation, qui concentre 94% des financements (hors actions centralisées), 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. Un nouveau programme a été adopté pour les années 2021-2027 avec un quasi-doublement du budget au niveau européen.

Le GIP agence Erasmus + France / Éducation Formation, situé à Bordeaux, compte en 2021, 30 ETPT sous plafond et 94,5 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. Sa contribution en 2021 est de 373 951€ après mise en réserve de précaution, contre 311 626€ en 2020, suite au renouvellement du GIP en 2020 pour une durée indéterminée.

1) Éléments principaux de contexte

Le nouveau programme 2021-2027 met l'accent sur l'inclusion sociale, les transitions écologiques et numériques et la promotion de la participation des jeunes à la vie démocratique. Le 35ème anniversaire d'Erasmus a été célébré le 20 janvier 2022 à la Maison de la radio et de la Musique.

Le développement de la mobilité européenne et internationale des alternants, notamment la mobilité longue, demeure une priorité pour le ministère du travail. Dans le cadre de la présidence française de l'union européenne,

une conférence ministérielle sur la mobilité des apprentis a été organisée le 19 janvier à la Sorbonne. Des travaux se poursuivent avec toutes les parties prenantes (OPCO, CFA).

2) Chiffres clés de l'agence Erasmus + France / Education formation

Pour la 2ème année du programme 2021-2027, les crédits d'intervention confiés à l'agence Erasmus+ sont de 284 M€.

Le programme se divise en 3 actions clé : mobilités, coopération (partenariats entre organismes de formation, collectivités, entreprises de plusieurs États membres pour l'innovation ou échanges de bonnes pratiques) et soutien aux réformes. Il couvre 5 secteurs : enseignement supérieur (dont apprentis du supérieur), enseignement et formation professionnels (apprentis, élèves et stagiaires de la formation professionnelle), enseignement scolaire et éducation des adultes.

En 2020 la tension pour les mobilités du secteur de l'enseignement et la formation professionnelle est toujours forte 32 903 mobilités accordées pour 49 884 demandées. 2 199 mobilités de longue durée (plus de 3 mois) ont été accordées pour 4 236 demandées (contre 1 986 / 3 154 en 2019).

L'Agence poursuit son objectif de favoriser l'employabilité des publics ayant le moins d'opportunité de mobilités. En 2020 44% de nouveaux organismes de l'économie sociale et solidaire ont obtenu des financements pour la mobilité des adultes. La note n°18 de l'Observatoire est consacrée à la mobilité des apprenants en situation de handicap.

3) Les autres actions Erasmus

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, du plein emploi et de l'insertion, et un nouveau membre RCO (réseau des Carif Oref) pour alimenter Europass en offres de formation et informer les conseillers en orientation du secteur emploi,
- l'agence est centre national Europass, plateforme permettant de valoriser ses compétences et ses expériences dans un objectif de recherche d'emploi, de stage ou de formation,
- l'agence est coordinatrice nationale de l'agenda pour l'éducation et la formation des adultes, avec deux groupes de travail : AFEST et inclusion numérique,
- EPALE communauté en ligne multilingue des acteurs de la formation professionnelle avec 100 000 inscrits dont 4 500 pour la France,
- le réseau d'experts Erasmus+ pour l'enseignement et la formation professionnels pour des actions de conseil et d'accompagnement des structures candidates et porteuses de projets.

Extraits du rapport d'activités 2021 de l'agence

L'année 2021 a encore été marquée par la crise sanitaire et les restrictions de déplacement. Sur 2020 et 2021, on estime à 50 000 le nombre de mobilités impactées par la crise. Au total 89 183 mobilités ont été accordées en 2021 pour 141 190 demandées. 100% des mobilités demandées par des structures accréditées ont été accordées ; l'agence ayant adapté le taux moyen attribué par mobilité au budget disponible pour satisfaire toutes les demandes.

Enseignement et formation professionnels	et mobilités	budget
Lycéens, apprentis et stagiaires de la formation professionnelle	27 371 demandées (49 884 en 2020) 27 194 accordées (32 903 en 2020) Pour notamment : 18 510 apprenants dont 1 938 mobilités longues 4 112 enseignants formateurs 4 320 accompagnateurs	51.7M€ demandés 45.6 M€ accordés
Enseignement et	partenariats	budget

formation professionnels		
	Partenariats de coopération 25.6M€ demandés 17.56M€ accordés	Total 18.88M€ financés taux de satisfaction de 72%
	Partenariats simplifiés 1.68M€ demandés 1.32M€ accordés	
Formation des adultes	mobilités	budget
Personnels et formateurs des organismes de la formation et de l'éducation pour adultes	332 mobilités demandées 226 financées	0.3M€ accordés
Formation des adultes -	partenariats	budget
	Partenariats de coopération 30.45M€ demandés 16.1M€ accordés Partenariats simplifiés 2.82M€ demandés 1.59M€ accordés	17.69M€ financés taux de satisfaction de 50%

QUATRIÈME PARTIE

Les interventions en matière de formation professionnelle

1. Les dispositifs

1.1. Les jeunes

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

En France, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont deux dispositifs permettant de suivre une formation en alternance.

En 2021, 853 800 nouveaux contrats en alternance ont été comptabilisés : 733 200 nouveaux contrats d'apprentissage et 120 600 contrats de professionnalisation.

L'accès à l'alternance a ainsi augmenté (+32,7 % entre 2020 et 2021), du fait de la hausse des entrées en contrats d'apprentissage (+38,2 %), et, dans une moindre mesure, des entrées en contrat de professionnalisation (+6,9 %).

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 deux contrats présentent toutefois des modalités de mise en œuvre spécifiques (publics et employeurs éligibles, niveau des aides...).

Le contrat d'apprentissage s'adresse à des jeunes de 16 à 29 ans souhaitant poursuivre leur formation initiale. Le contrat de professionnalisation n'est quant à lui pas ciblé sur les jeunes ; il est accessible non seulement aux jeunes de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale, mais aussi à des publics éloignés du marché du travail âgés de 26 ans ou plus. Le contrat de professionnalisation permet de préparer un éventail plus large de formations, notamment des certifications non enregistrées au RNCP ou des qualifications non reconnues par une certification. L'apprentissage est ouvert aux secteurs public et privé quand le contrat de professionnalisation relève du seul secteur privé. Enfin, les deux contrats diffèrent par les aides dont ils peuvent bénéficier.

En 2021, 853 800 nouvelles entrées en contrats en alternance ont été comptabilisés : 733 200 nouveaux contrats d'apprentissage (dont 21 500 du secteur public) et 120 600 nouveaux contrats de professionnalisation (dont 66 900 concernant des jeunes de moins de 26 ans). Les entrées en alternance ont augmenté de 32,7 % entre 2020 et 2021 (+38,2 % pour l'apprentissage et +6,9 % pour les contrats de professionnalisation), une hausse nettement supérieure à celle enregistrée entre 2019 et 2020 (+9,4 % ; +43,8 % pour l'apprentissage et - 48,4 % pour les contrats de professionnalisation).

1..... L'apprentissage

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en organisme de formation et enseignement du métier chez un employeur, avec lequel l'apprenti a conclu un contrat. La loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur le dispositif, en relevant le plafond d'âge (de 25 à 29 ans) et en modifiant les aides destinées aux employeurs (création de l'aide unique) et le financement des CFA. Les certifications qui peuvent être préparées en apprentissage sont : les diplômes professionnels de l'enseignement secondaire (certificat d'aptitude professionnelle -CAP-, baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire) ou supérieur (brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licence professionnelle, diplôme d'ingénieur, d'école de commerce, etc.) et les titres professionnels enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) . L'apprentissage est ouvert, sauf exceptions, aux jeunes de 16 à 29 ans. Peuvent embaucher des apprentis les employeurs privés et publics, notamment les trois fonctions publiques. L'apprentissage prend généralement la forme d'un contrat à durée déterminée, mais peut aussi s'inscrire dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Les apprentis perçoivent une rémunération correspondant à une fraction du Smic, qui dépend de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat d'apprentissage.

Les employeurs d'apprentis du secteur privé bénéficient de plusieurs aides. Tout d'abord, depuis le 1er janvier 2019, ils bénéficient de la réduction générale de cotisations sociales patronales. Ensuite, pour les contrats conclus à partir du 1er 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'embauche d'un apprenti préparant une formation de niveau inférieur ou égal au baccalauréat (4 125 euros la première année du contrat, 2 000 euros la 2e année et 1 200 euros la 3e année). En réponse à la crise sanitaire, dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », une aide exceptionnelle est versée aux employeurs pour les contrats signés entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2022, pour les diplômés jusqu'au niveau bac + 5 et pour l'ensemble des entreprises (sous conditions pour les entreprises de 250 salariés ou plus). Elle est versée la 1ère année du contrat et s'élève à 5 000 euros pour un apprenti mineur et 8 000 euros pour un apprenti majeur. Elle se substitue à l'aide unique pendant la 1ère année. Dans le contexte de la crise sanitaire, l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 a prolongé de 3 à 6 mois la durée pendant laquelle les candidats à l'apprentissage peuvent être inscrits en centre de formation d'apprentis (CFA) sans avoir conclu leur contrat d'apprentissage.

Dans le secteur public, des aides exceptionnelles en réponse à la crise sanitaire ont aussi été mises en place pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales, certains établissements publics et la fonction publique hospitalière.

En 2021, 711 700 nouveaux contrats d'apprentissage ont débuté dans le secteur privé, en hausse de +38,2 % par rapport à 2020. La hausse est tout particulièrement forte pour les contrats privés préparant à une formation de niveau bac + 2 ou plus (+47,0 %). Pour la deuxième année, la majorité des entrées en contrat d'apprentissage préparent des certifications de niveau bac + 2 ou plus (59,7 % du total des entrées dans le privé en 2021).

Les nouveaux contrats sont par ailleurs de plus en plus courts : le nombre de nouveaux contrats privés de moins de 18 mois augmente de +52,0 %, contre seulement +28,6 % pour les contrats plus longs.

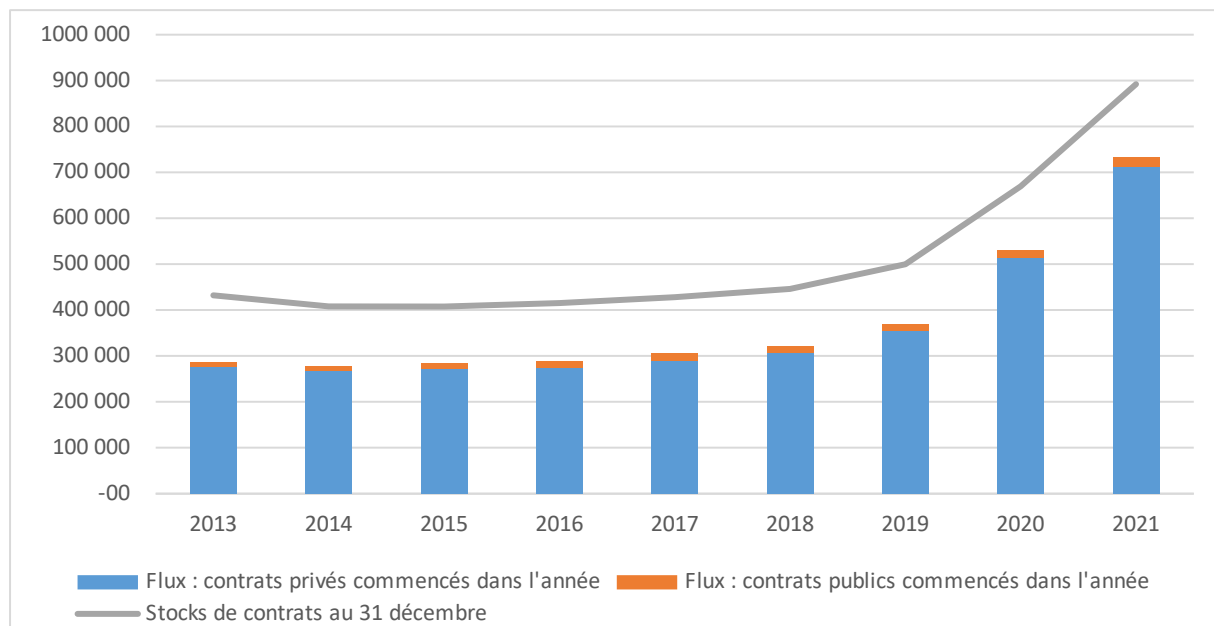
Les embauches dans le privé sont en hausse pour l'ensemble des secteurs d'activité, avec un dynamisme particulièrement marqué dans le secteur tertiaire (+44,7 %, contre +22,2 % dans l'agriculture, +26,1 % dans l'industrie, +22,6 % dans la construction). Au sein du tertiaire, la hausse est plus forte encore pour l'information et la communication (+61,2 %), l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (+65,3%). Les nouveaux contrats d'apprentissage du privé progressent à nouveau en 2021 dans le secteur de l'hébergement et la restauration (+21,7 %) après avoir marqué le pas en 2020 du fait du contexte sanitaire (+3,6 %). Au final, en 2021, le tertiaire regroupe 71,4 % des entrées en apprentissage du privé.

En 2021, dans le privé, la croissance du nombre d'entrées en contrat d'apprentissage est d'autant plus forte que la taille de l'entreprise est élevée. Elle est de +32,2 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, contre +50,2 % pour celles de 250 salariés ou plus.

Dans le secteur public, les entrées en contrat d'apprentissage augmentent de 38,7 % entre 2020 et 2021 (contre 6,2 % entre 2019 et 2020).

Fin 2021, le nombre d'apprentis dans les secteurs public et privé, s'élève à 892 100, soit 33,3 % de plus que fin 2020.

Graphique 1 : Contrats d'apprentissage commencés dans l'année et au 31 décembre



Lecture : 711 673 contrats d'apprentissage privés ont commencé en 2021. Au 31 décembre 2021, le nombre d'apprentis dans le privé et le public s'élève à 892 086.

Champ : France, secteurs privé et public.

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares

Tableau 1 : Évolution du nombre de contrats commencés dans l'année par caractéristiques et caractéristiques des contrats d'apprentissage commencés en 2021

				En %
	Evolution 2018-2019	Evolution 2019-2020	Evolution 2020-2021	Structure en 2021
Caractéristiques des bénéficiaires				
Sexe				
Hommes	12,5	33,6	31,4	56,4
Femmes	22,6	66,5	48,2	43,6
Age				
15-17 ans	1,4	-1,9	21,7	19,3
18-19 ans	16,2	40,8	30,6	23,3
20-25 ans	28,0	82,2	46,2	50,8
26-29 ans	61,7	102,5	67,3	5,8
30 ans ou plus	-2,8	133,3	82,0	0,8
Niveau de formation à l'entrée				
Niveaux 6 à 8 (équivalent Bac+3 ou plus)	51,7	104,9	61,2	20,5
Niveau 5 (équivalent Bac+2)	34,3	86,1	36,0	17,6
Niveau 4 (équivalent Bac)	17,6	58,2	43,4	32,3
Niveau 3 (équivalent CAP)	4,0	10,0	14,5	11,4
Diplôme national du brevet, certificat de formation générale, ou aucun diplôme ni titre professionnel	3,4	6,3	27,9	18,2
Situation avant le contrat				
En études	13,3	30,1	31,2	48,6
Alternance	14,5	34,8	42,7	26,8
<i>Dont : Contrat d'apprentissage</i>	8,6	24,1	60,6	25,1
Emploi	26,1	59,6	44,5	6,9
<i>Dont : Contrat aidé</i>	16,5	25,5	78,8	0,1
Recherche d'emploi	11,7	110,3	47,8	8,6
<i>Dont : Stagiaire de la formation professionnelle</i>	9,8	174,0	-8,6	1,0
Inactivité	25,1	45,5	6,2	1,3
Autre (1)	364,0	495,3	65,0	7,8
Bénéficiaire de la reconnaissance de travailleur handicapé	8,0	74,5	38,5	1,3
Résident d'un quartier prioritaire de la politique de la ville (2)	nd	53,6	46,7	7,4
Caractéristiques des contrats				
Niveau de la formation préparée				
Niveaux 5 à 8 (équivalent Bac+2 ou plus)	33,4	85,2	47,0	59,7
<i>Niveaux 6 à 8 (équivalent Bac+3 ou plus)</i>	45,9	97,8	52,0	38,1
<i>Niveau 5 (équivalent Bac+2)</i>	19,5	68,0	38,9	21,7
Niveau 4 (équivalent Bac)	10,4	22,8	29,2	15,4
Niveau 3 (équivalent CAP)	1,9	9,3	26,7	23,5
Mentions complémentaires	7,5	5,8	11,3	1,4
Nature de la formation préparée				
Diplôme	9,1	24,9	27,1	70,0
Titre	120,0	202,4	73,8	30,0
Durée prévue du contrat ou de la période d'apprentissage (3)				
Moins de 9 mois	25,6	75,7	102,5	3,4
9 à 17 mois	30,1	77,7	48,1	43,6
18 à 29 mois	9,9	29,9	27,9	48,6
30 mois ou plus	4,6	6,9	35,9	4,3
Caractéristiques des employeurs				
Secteur d'activité (4)				
Agriculture, sylviculture, pêche	3,3	28,8	22,2	2,5
Industrie	9,2	19,4	26,1	14,9
<i>Dont : Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	21,6	43,0	17,1	5,9
Construction	11,0	19,0	22,6	11,2
Tertiaire	20,3	61,1	44,7	71,4
<i>Commerce, réparation automobile et de motocycles</i>	16,2	58,7	41,0	22,9
<i>Transports et entreposage</i>	14,4	43,3	35,6	3,1
<i>Hébergement et restauration</i>	6,8	3,6	21,7	5,8
<i>Information et communication</i>	38,7	97,2	61,2	5,0
<i>Activités financières et d'assurance</i>	35,5	78,6	37,2	4,3
<i>Activités immobilières</i>	53,1	167,8	50,6	2,4
<i>Soutien aux entreprises</i>	33,0	77,6	49,6	14,5

Formation professionnelle**LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

<i>Admin. publique, enseignement, santé humaine et action sociale</i>	34,2	165,9	65,3	5,5
<i>Coiffure, soins de beauté</i>	7,4	11,0	31,2	3,4
<i>Autres activités de services</i>	32,4	112,2	71,5	4,5
Taille de l'entreprise				
0 à 9 salariés	10,7	45	32,2	47,2
10 à 49 salariés	19,6	47,3	39,1	20,8
50 à 249 salariés	23,4	43,5	42,1	10,4
250 salariés ou plus	22	44,9	50,2	21,6
Ensemble	15,8	45,3	38,2	100,0

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

(2) Hors Mayotte.

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

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

Lecture : le nombre de contrats d'apprentissage commencés dans l'année par des hommes augmente de 31,4% entre 2020 et 2021. 56,4% des contrats d'apprentissage commencés en 2021 concernent des hommes.

Champ : France ; entrées en apprentissage du secteur privé.

Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage.

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. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'aux personnes de 26 ans ou plus demandeurs 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).

Les employeurs qui embauchent en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier de différentes aides en fonction du profil du bénéficiaire.

Depuis le 1er janvier 2019, les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation sont éligibles à la réduction générale de cotisation sociale. De plus, Pôle emploi verse une aide forfaitaire aux employeurs (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. Par ailleurs, les employeurs peuvent bénéficier d'une aide de l'État d'un montant maximal de 2 000 euros pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus. L'aide est accordée à condition de ne pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste au cours des 6 mois qui précèdent l'embauche. Elle est cumulable avec l'aide forfaitaire de Pôle emploi. De plus, une aide au recrutement de demandeurs d'emploi de longue durée et de personnes ayant réalisées une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou une action de formation préalable au recrutement en contrat de professionnalisation a été mise en place. Cette aide est plafonnée à 8 000 euros. Enfin, dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », une aide exceptionnelle de 5 000 ou 8 000 euros par contrat signés entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2022 est versée par l'Agence de service et de paiement pour l'embauche des personnes de moins de 30 ans préparant des formations jusqu'au niveau master. L'aide est versée pour la première année de contrat.

En 2021, 120 600 nouveaux contrats de professionnalisation ont été comptabilisés, soit une hausse de 6,9 % par rapport à 2020. Les entrées en contrat de professionnalisation repartent ainsi à la hausse après avoir chuté en 2020 (-48,4 % par rapport à 2019) et en 2019 (-7,1 % par rapport à 2018). Avec 136 500 personnes en contrat de professionnalisation fin 2021, le nombre de bénéficiaires recule de 18,0 % sur un an. Cette baisse traduit avec retard la forte baisse des entrées enregistrée en 2020 dans la mesure où une part significative des contrats, environ un quart, sont d'une durée supérieure à un an.

La dynamique des entrées en contrat de professionnalisation diffère selon l'âge : les entrées des moins de 26 ans reculent de 5,0 % entre 2020 et 2021 alors que celles de leurs aînés ont augmenté de 26,8 %. En 2021, 33,7 % des entrants en contrat de professionnalisation sont âgés de 30 ans ou plus.

Les entrées des personnes précédemment en recherche d'emploi a particulièrement progressé : +14,8 % entre 2020 et 2021. En 2021, 46,8 % des bénéficiaires étaient avant leur embauche en recherche d'emploi, 21,7 % en études, 12,3 % en alternance, 16,2 % en emploi et 2,9 % inactifs.

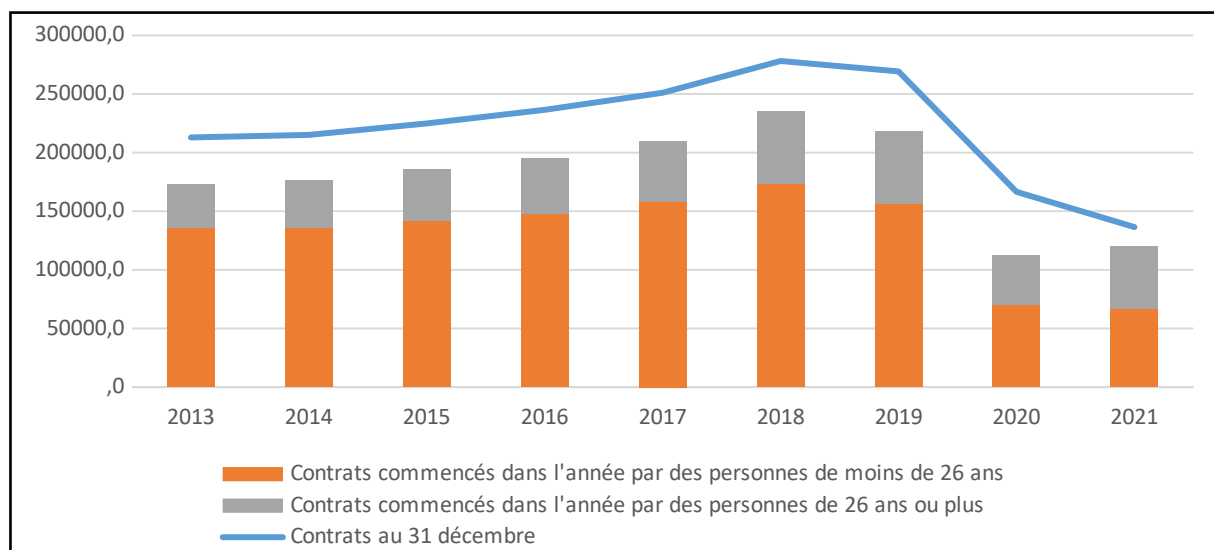
Les embauches des personnes ayant un niveau de diplôme inférieur au bac augmentent aussi fortement en 2021 : + 22,3 % des recrutements pour les personnes ayant un niveau d'études inférieur au CAP et + 15,8 % pour celles avec un niveau CAP. La part des nouveaux contrats détenant un diplôme inférieur au bac n'a cessé de croître sur les dernières années, pour s'établir à 31,3 % en 2021.

En 2021, les entrées en contrat de professionnalisation préparant à un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le RNCP reculent (-3,0 %), plus encore quand il s'agit d'un diplôme ou titre du supérieur, alors qu'il augmente pour les CQP (+21,5 %), est quasi stable pour les qualifications de branche (-1,5 %) et triple presque pour les autres, en lien avec le contrat de professionnalisation expérimental. En 2021, même si cette part recule, la majorité des entrants en contrat de professionnalisation (52,6 %) préparent un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le RNCP.

La hausse des embauches en contrat de professionnalisation est plus soutenue dans l'industrie (+16,3 %) et dans certains secteurs du tertiaire, comme le soutien aux entreprises (+13,7 %), et l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (+25,7 %). Le secteur tertiaire reste largement majoritaire avec 80,4 % des embauches en 2021 ; l'industrie regroupe 13,7 % et la construction 5,0 %.

En 2021, les recrutements progressent pour les entreprises de toutes tailles, à l'exception de celles de 50 à 249 salariés. Cette hausse est surtout concentrée sur les plus grandes entreprises, de 250 salariés ou plus, qui ont vu leurs embauches progresser de 14,9 % entre 2020 et 2021. Près de quatre nouveaux contrats de professionnalisation sur dix sont signés dans ces grandes entreprises.

Graphique 2 : Contrats de professionnalisation commencés dans l'année et au 31 décembre



Lecture : en 2021, 120 600 contrats de professionnalisation ont commencé, dont 66 900 pour des personnes de moins de 26 ans. Au 31 décembre 2021, le nombre de personnes en contrat de professionnalisation s'élève à 136 500.

Champ : France

Sources : Extrapro et enquête auprès des Opcv ; traitement Dares.

Tableau 2 : Évolution du nombre de contrats commencés dans l'année par caractéristiques et caractéristiques des contrats de professionnalisation commencés en 2021

	Evolution 2018-2019	Evolution 2019-2020	Evolution 2020-2021	En % Structure en 2021
Caractéristiques des bénéficiaires				
Sexe				
Hommes	-8,4	-46,8	7,6	51,8
Femmes	-5,8	-50,1	6,3	48,2
Age				
16-17 ans	-12,6	-61,3	6,9	1,2
18-19 ans	-14,4	-58,5	-0,9	8,8
20-25 ans	-8,7	-54,2	-6,1	45,4
26-29 ans	-11,7	-45,2	14,3	10,8
30 ans ou plus	7,7	-25,0	31,0	33,7
Niveau de diplôme à l'entrée				
Niveaux 6 à 8 (équivalent Bac+3 ou plus)	-4,2	-50,6	-0,1	24,1
Niveau 5 (équivalent Bac+2)	-11,3	-58,3	-5,1	15,0
Niveau 4 (équivalent Bac)	-10,7	-50,0	8,4	29,5
Niveau 3 (équivalent CAP)	-4,0	-34,7	15,8	17,0
Aucun diplôme ni titre professionnel	2,4	-33,6	22,3	14,3
Situation avant contrat				
Études	-15,1	-61,5	5,0	21,7
Alternance	-3,8	-54,1	-15,1	12,3
<i>Dont : Contrat de professionnalisation</i>	-0,4	-58,5	-32,0	6,8
Emploi	-4,7	-50,7	11,8	16,2
<i>Dont : Contrat aidé</i>	-7,1	-90,3	-28,7	0,2
Recherche d'emploi	0,1	-30,0	14,8	46,8
<i>Dont : Stagiaire de la formation professionnelle</i>	3,2	-7,2	-22,8	1,3
Inactivité	-14,6	-50,0	-6,0	2,9
Autre	-19,5	-98,7	218,4	0,1
Bénéficiaire de la reconnaissance de travailleur handicapé	-15,5	-7,2	30,7	2,2
Résident d'un quartier prioritaire de la politique de la ville	-3,9	-42,1	Nd	Nd
Caractéristiques des contrats				
Mode de reconnaissance de la qualification et niveau du diplôme préparé				
Diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles)	-8,3	-57,2	-3,0	52,6
<i>Dont : Niveaux 6 à 8 (équivalent Bac+3 ou plus)</i>	-7,8	-59,3	-18,5	23,4
<i>Niveau 5 (équivalent Bac+2)</i>	-19,7	-72,3	-13,4	6,4
<i>Niveau 4 (équivalent Bac)</i>	-2,7	-42,3	31,2	9,2
<i>Niveau 3 (équivalent CAP)</i>	7,8	-40,7	39,0	13,0
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	-10,2	-21,8	21,5	20,0
Qualification reconnue par une convention collective nationale de branche	2,8	-37,4	-1,5	19,8
Autre (1)	-38,1	86,9	180,2	7,6
Statut du contrat				
CDD (y compris travail temporaire)	-8,7	-50,8	3,4	83,6
CDI	12,0	-26,0	29,9	16,4
Durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (2)				
6 à 11 mois	-3,7	-41,1	6,9	51,9
12 mois	-3,5	-43,4	12,4	24,8
13 à 23 mois	-12,6	-60,9	1,5	20,5
24 mois ou plus	-17,8	-66,4	-0,2	2,8
Caractéristiques des employeurs				
Secteur d'activité (3)				
Agriculture, sylviculture, pêche	-7,1	-27,8	52,9	1,0
Industrie	-7,7	-54,9	16,3	13,7
<i>Dont : Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	-3,5	-50,4	7,0	2,6
Construction	-7,1	-44,2	0,9	5,0
Tertiaire	-7,0	-47,8	5,8	80,4
<i>Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles</i>	-14,1	-43,5	-1,5	19,9
<i>Transport et entreposage</i>	-5,6	-46,9	-15,4	5,3
<i>Hébergement et restauration</i>	-13,7	-63,0	-23,6	2,0
<i>Information et communication</i>	-13,8	-54,9	-4,5	5,0

Formation professionnelle**LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

<i>Activités financières et d'assurance</i>	-7,1	-61,3	-7,7	4,4
<i>Activités immobilières</i>	1,0	-75,3	-19,8	0,9
<i>Soutien aux entreprises</i>	-1,6	-44,0	13,7	26,8
<i>Admin. publique, enseignement, santé humaine et action sociale</i>	3,7	-30,0	25,7	10,7
<i>Coiffure, soins de beauté</i>	0,1	-63,2	-3,7	0,9
<i>Autres activités de services</i>	-4,0	-48,5	51,8	4,4
Taille de l'entreprise				
0 à 9 salariés	-23,1	-55,6	2,3	26,6
10 à 49 salariés	1,1	-49,8	9,2	19,7
50 à 249 salariés	1,4	-49,8	-7,1	13,2
250 salariés ou plus	5,3	-39,8	14,9	40,5
Ensemble	-7,1	-48,4	6,9	100,0

- (1) Inclut la 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.
- (2) Dans le cas des contrats à durée indéterminée, la durée correspond à la période d'action de professionnalisation. Il s'agit de la première phase du contrat qui s'effectue en alternance, à l'issue de laquelle le contrat de travail se poursuit dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.
- (3) Nomenclature agrégée fondée sur la NAF rév.2 : le soutien aux entreprises couvre les activités scientifiques et techniques et les services administratifs et de soutien.

Lecture : entre 2020 et 2021, le nombre de contrats de professionnalisation signés par des hommes augmente de 7,6 %. En 2021, 51,8 % des contrats de professionnalisation sont signés par des hommes.

Champ : France ; entrées en contrat de professionnalisation.

Source : Extrapro et enquête auprès des Opco ; traitement Dares.

1..... Sources

Contrats d'apprentissage :

Le Système d'Information sur l'Apprentissage de la Dares (SIA Dares) permet le suivi des contrats d'apprentissage. De 2013 à 2019, les chiffres sont consolidés à partir des informations agrégées collectées mensuellement par la Dares auprès des organismes d'enregistrement (chambres consulaires, directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités...) et des données du système d'information de gestion Ari@ne. À partir de 2020, les données sont issues du système de dépôt des contrats d'apprentissage, Deca, alimenté par les Opérateurs de compétences (Opc) et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets). Les statistiques présentées ici ont été calculées à partir d'une extraction du SIA Dares du 30 juin 2022. De légères révisions sont possibles par rapport à des statistiques publiées précédemment.

Les entrées en apprentissage pour une année donnée correspondent à l'ensemble des nouveaux contrats (y compris les renouvellements) ayant commencé dans l'année.

Contrats de professionnalisation :

Le décompte et l'analyse des contrats de professionnalisation s'appuie sur deux sources:

- des remontées mensuelles des Opérateurs de compétences, qui fournissent le nombre de contrats enregistrés
- des informations issues de Cerfa et déposées en continu par les Opc dans le système d'information Extrapro. Celui-ci ne couvre pas la totalité des contrats, mais est utilisé pour l'analyse statistique des caractéristiques des bénéficiaires, des employeurs et des contrats.

Les entrées en contrat de professionnalisation pour une année donnée correspondent à l'ensemble des nouveaux contrats (y compris les renouvellements) ayant commencé dans l'année.

Le nombre de contrats de professionnalisation au 31 décembre d'une année est estimé à partir du nombre d'entrées par mois et des durées effectives observées dans Extrapro ou imputées pour les cohortes les plus récentes.

Les statistiques présentées ont été calculées à partir d'une extraction Extrapro et des remontées des Opc de février 2022. De légères révisions sont possibles par rapport à des statistiques publiées précédemment.

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

En 2021, en France métropolitaine, 111 700 entrées dans une formation commandée par les Conseils régionaux concernent des jeunes de moins de 26 ans, ce qui représente 32 % de l'ensemble des entrées en formations commandées par les Régions.

Des différences entre régions existent, avec notamment un poids des jeunes dans les entrées en formations des Régions plus élevé en Provence-Alpes-Côte d'Azur (41 %) ou à la Réunion (47 %).

Entrées en formation, ensemble et jeunes de moins de 26 ans, commandées par les Conseils régionaux en 2021

	Ensemble des entrées (1)	Entrées de personnes de moins de 26 ans (2)	Part des moins de 26 ans dans les entrées (3) = (2)/(1)
Auvergne-Rhône-Alpes	16 800	6 000	35,6
Bourgogne-Franche-Comté	20 500	7 100	34,6
Bretagne	33 300	10 600	31,7
Centre-Val de Loire	20 000	6 500	32,6
Corse	2 000	500	23,4
Grand Est	25 900	8 800	34,5
Hauts-de-France	66 100	19 900	30,1
Ile-de-France	60 300	19 300	31,9
Normandie	30 900	9 600	31,1
Nouvelle Aquitaine	35 200	10 300	29,1
Occitanie	42 300	12 700	30,1
Pays-de-la-Loire *	21 900	7 500	34,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17 600	7 100	40,6
FRANCE METROPOLITAINE	392 800	125 900	32,0
Guadeloupe	3 700	nd	nd
Guyane	300	nd	nd
La Réunion	5 200	2400	47,1
Martinique	300	nd	nd
Mayotte	1 700	600	36,3
DROM	11 100	nd	nd
FRANCE	403 900	128 900**	32,0**

* En Pays-de-la-Loire, les AFC sont commandées par le Conseil régional et co-financées par Pôle emploi et les POEC bénéficient d'un co-financement du Conseil régional. Les entrées en formation au titre de ces dispositifs sont comptabilisées dans les entrées commandées par ce Conseil régional.

** Hors Guadeloupe, Guyane, Martinique

Les formations en centre de rééducation professionnelle (CRP) sont attribuées aux commandes État lorsqu'elles sont identifiables dans les bases de données, aux Conseils régionaux dans le cas contraire.

Source : Dares, Brest.

Champ : France, entrées en formations commandées par les Conseils régionaux par des stagiaires de la formation professionnelle en 2021.

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 434 000 jeunes accueillis pour la première fois par les missions locales en 2021, 83,9% étaient « NEET », soit + 9,5% par rapport à 2020, année marquée par la crise sanitaire. Parmi ces jeunes NEET :

- 46,3% étaient des jeunes femmes ;
- 31,5% avaient un niveau de qualification de niveau infra 3 ou 3 sans diplôme ;
- 16,5% étaient issus de « quartiers politique de la ville » (QPV) ;
- 11,3% étaient issus de « zone de revitalisation rurale » (ZRR).

Parmi les 348 556 jeunes sortis d'un parcours contractualisé d'accompagnement national en 2021, 43,9% étaient en sortie emploi ou alternance.

Tableau 1 : l'accueil des jeunes dans le réseau des missions locales entre 2018 et 2021

	2018	2019	2020	2021
Jeunes accueillis pour la première fois	395 000	421 000	393 000	434 000
<i>Dont femmes (en %)</i>	48	47	47	47
<i>Dont mineurs (en %)</i>	20	21	18	20
Jeunes en contact avec le réseau (2)	1 238 000	1 226 000	1 240 000	1 281 000
Dont jeunes reçus en entretien(3)	1 053 000	1 058 000	1 078 000	1 131 000

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

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

(1) Depuis 2015, le premier accueil recouvre le premier entretien individuel, ou des ateliers ou des informations collectives.

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

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

1.1.3.2. Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et sa phase intensive, la Garantie jeunes

a. Le parcours

Le PACEA constitue l'un des cadres contractuels de l'accompagnement des jeunes mis en œuvre par les missions locales, en application de l'article L. 5131-4 du code du travail. À la suite d'un diagnostic permettant d'identifier les besoins et les attentes de chaque jeune, le PACEA est composé de phases

d'accompagnement pouvant varier dans leur durée et leur intensité, dans la limite de 24 mois d'accompagnement consécutifs au total.

Un jeune accompagné dans ce cadre peut se voir accorder, en fonction de sa situation, de ses ressources et de ses besoins pendant le parcours, le bénéfice d'une allocation ponctuelle. Cette allocation ne peut excéder 520 euros par mois et est plafonnée à six fois ce montant mensuel par an. En 2021, 241 501 jeunes ont touché au moins une fois une allocation dans l'année.

Du 1er janvier 2017, date d'entrée en vigueur du PACEA, au 31 juillet 2022, 1 753 244 jeunes sont entrés en PACEA (dont 442 618 en 2021). 64,3 % des jeunes en PACEA ont un niveau inférieur ou égal au niveau 3, 17,6 % des jeunes sont issus des QPV et 12% des ZRR.

La Garantie jeunes, abrogée depuis le 1er mars 2022 au profit du contrat d'engagement jeune, était la phase intensive du PACEA, destinée aux jeunes NEETS en situation de précarité financière. Les bénéficiaires entrés préalablement au 1er mars 2022 en Garantie jeunes ont pu poursuivre leur parcours selon les mêmes modalités jusqu'à son extinction ou choisir d'être orientés vers un contrat d'engagement jeune

Tableau 2 : jeunes en PACEA entre 2018 et 2021

	2018	2019	2020	2021
Jeunes entrés en PACEA	289 000	338 000	350 300	442 300
Sorties de PACEA	144 000	312 000	314 700	370 800
Accès à l'autonomie avec situation active (%)	47,5%	40,0%	41,0%	44,0%
Jeunes en PACEA au 31/12	398 000	415 000	442 700	509 000

Champ : Jeunes en PACEA.

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

Source : I-Milo - Traitement Dares

Tableau 3 : Jeunes en Garantie jeunes entre 2018 et 2021

	2018	2019	2020	2021
Jeunes entrés en GJ	92 000	99 300	100 000	174 900
Sorties de GJ	82 600	93 000	101 100	101 700
Jeunes en GJ au 31/12	83 400	89 000	87 700	160 700

Sources : I-Milo - Traitement Dares.

Champ des données : premières entrées et renouvellements

1.1.3.3. Le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ)

Mis en œuvre depuis le 1er mars 2022 par Pôle emploi et les missions locales, le contrat d'engagement jeune (CEJ) a pour objectif d'accompagner vers l'emploi durable les jeunes qui en sont les plus éloignés, dans le cadre du droit à l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie inscrit dans le code du travail.

Tout d'abord, le CEJ s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, ou 29 ans révolus pour les jeunes en situation de handicap, qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi durable, qui ne sont ni étudiants, ni en formation et qui sont prêts à s'engager dans un accompagnement intensif.

Dans la continuité du plan «1 Jeune,1 Solution », et succédant à la Garantie jeunes qui était mise en œuvre uniquement par les missions locales, le contrat d'engagement jeune propose en effet un

accompagnement personnalisé, par un référent unique, global et intensif, qui se caractérise notamment par une mise en activité du jeune au moins 15 heures par semaine.

L'appréciation du conseiller sur les besoins du jeune, leur adéquation avec les offres de services de Pôle emploi, des missions locales et plus généralement les offres mobilisables sur le territoire, et sa motivation constituent les critères de décision premiers d'orientation en CEJ.

L'orientation vers les missions locales est privilégiée pour :

- les mineurs, qui relèvent de l'obligation de formation et pour lesquels les missions locales ont la charge du contrôle du respect de cette obligation ;
- les jeunes qui présentent des besoins périphériques importants (logement, santé, contraintes familiales, maîtrise du français, etc) entravant la réalisation de leur projet professionnel, en raison de l'accompagnement socio professionnel dont ils peuvent bénéficier auprès des missions locales.

Cependant, un jeune peut toujours se faire accompagner par l'opérateur de son choix.

Dans le cadre du CEJ, un jeune peut être orienté vers des actions portées par d'autres organismes, par exemple les écoles de la deuxième chance, l'Etablissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE), le service militaire adapté ou le service militaire volontaire ou encore vers des formations, qu'elles soient qualifiantes, certifiantes ou diplômantes. Le jeune peut également effectuer des missions d'utilité sociale, comme un engagement en service civique ou des périodes d'emploi aidé. Pendant ces temps d'accompagnement hors de la mission locale ou de Pôle emploi, le jeune continue d'être en contact avec son conseiller référent, ces actions s'inscrivant dans le cadre de son CEJ.

Ensuite, afin de sécuriser le parcours des jeunes les plus en difficulté, une allocation, d'un montant maximal de 520 euros (296,40 euros à Mayotte), peut leur être versée. Les articles D. 5131-19 et R. 5131-20 et suivants du code du travail fixent les règles applicables à cette allocation.

L'éligibilité à l'allocation et la détermination de son montant mensuel dépendent ainsi de la situation fiscale du jeune, de son âge (le montant maximal pour les mineurs est fixé à 208 € - 118,56 € à Mayotte) et des ressources qu'il a pu percevoir le mois précédent, certaines ressources pouvant venir se retrancher en intégralité ou en partie, selon leur nature, du montant forfaitaire.

Enfin, parmi les jeunes éligibles au CEJ, certains cumulent des difficultés qui leur rendent l'accès au CEJ plus compliqué. Pour ces jeunes, éloignés du service public de l'emploi, sans revenu et rencontrant des difficultés de plusieurs ordres (sociales, éducatives, de santé, etc), les ministères en charge de l'emploi, de l'insertion, du logement et de la santé, en lien avec la délégation interministérielle à la prévention et à la lutte contre la pauvreté, ont initié des appels à projets régionaux.

Il s'agit d'organiser la prise en charge globale de ces jeunes en les repérant, les remobilisant et les accompagnant vers l'insertion dans l'emploi durable, avec un accent mis sur la levée des difficultés liées au logement, à la mobilité et à la santé.

Dans le cadre de ces appels à projets, l'accompagnement des jeunes est pris en charge par les missions locales et un opérateur tiers, fournissant des services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation, à l'accompagnement et au maintien dans l'emploi des personnes en recherche d'emploi. Cet opérateur, lauréat de l'appel à projet, sera co-signataire du contrat d'engagement jeune, avec le jeune et la mission locale. Les projets retenus se déploieront à compter d'octobre 2022.

Au 31 juillet 2022, 142 500 bénéficiaires sont entrés en accompagnement :

- 53% sont en missions locales et 47% à Pôle emploi ;
- 62% des jeunes ont moins de 21 ans ;
- 47% sont des femmes ;
- la part des RQTH est de 2,5% ;
- 89% des bénéficiaires a un de diplôme de niveau 4 (baccalauréat) ou infra.

Sur le plan budgétaire, il est prévu pour 2023 :

- 888 M€ pour l'allocation (CEJ et GJ), dont 153 M€ pour les jeunes suivis par Pôle emploi et 735 M€ pour les jeunes suivis par les missions locales ;

- 633,21 M€ de crédits de fonctionnement pour les missions locales et leur tête de réseau. Ces crédits de fonctionnement financent l'ensemble de l'activité des missions locales réalisée au titre de leur conventionnement avec l'Etat, activité dont le CEJ constitue le dispositif central et le plus dense en matière d'accompagnement ;

- 124,10 M€ de crédits de fonctionnement pour l'accompagnement des jeunes suivis par Pôle emploi, dont 74,10 M€ pour des prestations de formation, de remise en activité ou de renforcement des savoir-être, et 50 M€ de financement d'ETP dédiés ;

- 30 M€ supplémentaires pour la continuation des appels à projets régionaux relatifs à la mobilisation de nouveaux acteurs dans le cadre du CEJ dédié aux jeunes en rupture.

Les moyens alloués permettront d'accompagner la première année pleine de mise en œuvre du contrat d'engagement jeune, avec un objectif de 300 000 jeunes entrés en CEJ (200 000 par les missions locales et 100 000 par Pôle emploi). Il convient toutefois de rappeler que le CEJ reste un dispositif non contingenté, ouvert à tous les jeunes qui répondent aux critères d'entrée.

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 écoles de la deuxième chance (E2C) sont créées à l'initiative des collectivités locales et des acteurs de l'insertion professionnelle avec l'appui de l'Etat. Elles proposent un parcours de formation personnalisé aux jeunes de 16 à 25 ans dépourvus de qualification professionnelle ou de diplômes. Fondées sur une pédagogie différente des schémas scolaires classiques *via* un 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.

Fédérées à l'échelon national par l'association Réseau des E2C France, les écoles 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. Le réseau est également habilité par France Compétences à délivrer le label Qualiopi.

L'intervention financière de l'Etat (ministères en charge de l'emploi et de la ville), qui représente en moyenne un tiers du budget des E2C, s'inscrit dans une logique de cofinancement avec :

- les régions (30% hors rémunération des jeunes, sous statut de stagiaires de la formation professionnelle) ;
- le Fonds social européen (16% en moyenne) ;
- les autres collectivités territoriales (11%) ;
- d'autres ressources (taxe d'apprentissage, etc.).

Par ailleurs, depuis 2018 et l'instruction relative au développement des écoles de la deuxième chance dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC), les crédits mobilisés au bénéfice des E2C ont permis l'ouverture de trois nouvelles écoles et de quinze nouveaux sites, pour l'accompagnement de plus de 600 jeunes supplémentaires en 2021.

En 2023, les crédits inscrits au PLF s'élèvent à 30,5M€, prenant en compte dans la budgétisation les crédits financés par le PIC pour soutenir les projets de création ou d'extension des E2C.

b. Bilan d'activité et des résultats

Bilan des E2C	2018	2019	2020	2021
Nombre de sites	130	133	135	139
Jeunes accueillis	15 009	15 631	14 188	15 268
Dont jeunes QPV	30%	30%	28%	29%
Nombre de jeunes sortis en formation	1 545	1 776	1 616	1 822
Nombre de jeunes sortis en alternance	768	812	989	1 365
Nombre de jeunes sortis en emploi (CDD, CDI, Intérim, contrats aidés)	1430	1 443	972	1714

En 2021, dans un contexte de sortie de crise sanitaire, l'organisation du réseau s'est adaptée afin de permettre la réalisation de la majorité des actions prévues, en accord avec le budget alloué. Le public des écoles est presque à parité (47% de femmes et 53% d'hommes), 29% des jeunes sont issus des QPV, 91% des jeunes accueillis n'ont pas de niveau 3 validé et 89% n'ont aucune expérience professionnelle.

8 147 jeunes sont sortis des E2C en 2021 après avoir été accompagnés. Parmi eux, 57% (soit 4 608 jeunes) ont trouvé après l'accompagnement une sortie positive, dont 22% en formation qualifiante ou diplômante, 15% en contrat de travail non aidé, 17% en alternance et 2% en contrat aidé. L'âge moyen des bénéficiaires est de 20 ans.

c. Les enjeux et perspectives

La génération actuelle de convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) pour la période 2019-2022, qui constitue aussi la troisième génération de CPO pour le réseau, est venue consolider les acquis en matière de pilotage des E2C et poursuivre leur développement, notamment dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences. Cela a été l'occasion de faire évoluer les indicateurs de suivi et de performance des E2C, afin d'outiller les services de l'Etat en région pour déployer un pilotage par la performance des écoles plus optimal et cohérent avec le celui d'autres acteurs de l'accompagnement.

Les travaux vont s'engager afin de renouveler le cadre pluriannuel d'objectifs des E2C entre l'Etat et les E2C pour la période 2023-2026. Il permettra de définir les prochaines orientations stratégiques du partenariat entre l'Etat et les E2C dans une optique de toujours répondre aux besoins des jeunes les plus éloignés du marché de l'emploi, notamment dans le cadre du contrat d'engagement jeunes.

Une attention particulière sera également portée à la mise en œuvre par le réseau de l'accompagnement de jeunes diplômés de niveau 4, dépourvus d'expérience professionnelle ou d'expérience professionnelle probante et présentant un risque de nonaccès à l'emploi, conformément à la demande du Premier ministre en mars 2022.

Par ailleurs, les E2C contribuent par le biais de leur offre d'accompagnement ouverte aux jeunes de 16 à 18 ans à la mise en œuvre de l'obligation de formation, instaurée par la loi n°2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance et entrée en vigueur le 1er septembre 2020.

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

a. Le dispositif

L'EPIDE est un établissement public administratif créé par l'ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005, régi par les articles L. 3414-1 et suivants du code de la défense. L'EPIDE organise des formations et des actions d'insertion au profit de jeunes sans diplôme, sans titre professionnel ou en voie de marginalisation sociale, ayant souscrit un contrat dit de « volontariat pour l'insertion ». Il leur offre une

remise à niveau scolaire ainsi qu'un accompagnement social et professionnel ; les volontaires bénéficient d'une offre d'hébergement de semaine et, pour les plus marginalisés, également un internat de week-end.

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

Une allocation est versée aux volontaires en insertion de l'EPIDE. Son montant de 520 euros par mois est équivalent au montant maximum d'allocation versée aux jeunes accompagnés dans le cadre d'un CEJ.

b. Bilan et évolution des résultats

L'établissement dispose d'un siège national et de 20 centres implantés en France métropolitaine. L'ouverture d'un 21ème centre prévu en Seine-Saint-Denis est actuellement à l'étude. Il n'existe pas de centre ultramarin du fait de l'existence du service militaire adapté (SMA) dans ces territoires.

En 2022, l'EPIDE dispose d'une capacité de 2 955 places. Compte-tenu de ses modalités de fonctionnement qui intègrent notamment un hébergement obligatoire, le taux d'occupation de l'EPIDE a été largement touché par la crise sanitaire et seuls 2 584 volontaires ont pu être accueillis en 2020. L'établissement a fortement relancé son activité au deuxième semestre 2021, pour atteindre un taux d'occupation instantané supérieur à 70% au 31 décembre 2021.

Le taux de sorties positives s'élève à 54% en 2021. 46% des sorties positives se font dans un emploi durable. Le taux de sorties anticipées a également baissé en 2022. Dans une période de sortie de crise sanitaire, l'EPIDE a su maintenir le contact et l'accompagnement des jeunes volontaires pendant les périodes de confinement, limitant ainsi les abandons prématurés de parcours.

L'EPIDE continue de recruter des jeunes correspondant à son public cible, 85 % n'ayant ni diplôme ni qualification. Le recrutement dans les QPV augmente légèrement à 30 % (+2 points) et la part des femmes recrutées baisse de trois points (24%).

Le contrat d'objectifs et de performance (COP) récemment signé par les ministères de tutelles a tracé les orientations stratégiques de l'établissement pour la période 2022-2024 : asseoir le positionnement de l'EPIDE dans un contexte de mise en œuvre du contrat d'engagement jeune, accueillir et insérer davantage de volontaires dans un contexte d'ouverture de places, accompagner l'EPIDE dans son développement et sa démarche de transformation. Dès la signature de ce COP, l'offre de service de l'établissement a été renforcée avec :

- l'ouverture des centres les week-ends, permettant aux jeunes les plus précaires de bénéficier d'un hébergement toute la semaine ;
- l'extension de l'éligibilité des publics accueillis aux mineurs et aux jeunes en voie de marginalisation, en supprimant la condition de domiciliation à l'entrée ;
- l'ouverture d'un nouveau centre, à Alès, d'une capacité d'accueil de 150 places.

Tableau - Evolution des indicateurs de performance du COP (résultats des années 2018 à 2021)

Orientations stratégiques	Indicateurs de performance	Résultats 2018	Résultats 2019	Résultats 2020	Résultats 2021
Améliorer les résultats d'insertion et la qualité de	<i>Taux d'occupation</i>	72%	71%	62.5%	62,4%
	<i>Taux de volontaires intégrés résidant dans les QPV</i>	29%	29%	28%	30%

	<i>Taux de sorties positives</i>	50%	52%	52%	53%
l'offre de service de l'EPIDE tout en	<i>Taux des fins de contrat sans solution</i>	2%	0,6%	0,9%	0,4%
Assurer le retour à un équilibre économique pérenne	<i>Progression des autres ressources collectées par rapport à N-1 (en €)</i>	298k€	so	so	So
	<i>Montant de la taxe d'apprentissage (TA)</i>	723k€	811k€	626k€	350k€

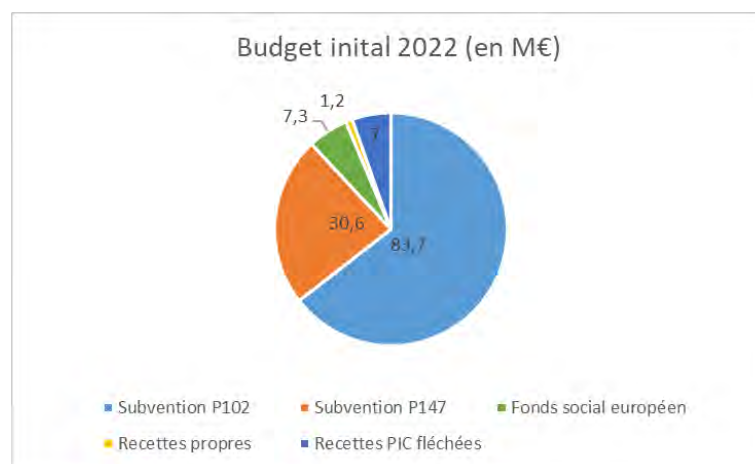
c. Moyens humaines et financiers

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).

Les ressources financières de l'EPIDE proviennent essentiellement des subventions pour charges de service public versées à hauteur des deux tiers par le ministère chargé de l'emploi (programme budgétaire 102 « accès et retour à l'emploi ») et à concurrence d'un tiers par le ministère chargé de la ville (programme budgétaire 147 « politique de la ville »).

En 2022, les crédits supplémentaires (23,1M€) liés au contrat d'engagement jeune ont été portés par le programme 102, conduisant à une dérogation temporaire à cette clé de répartition.

L'EPIDE bénéficie, en complément, d'un co-financement de l'Union européenne à travers le Fonds social européen (FSE) et, dans une moindre mesure, de différentes ressources propres (taxe d'apprentissage, subventions locales d'investissement, dons, dividendes). Par ailleurs, une nouvelle phase de développement est financée par le plan d'investissement dans les compétences (PIC).



Opérateur de l'Etat, l'EPIDE se voit appliquer un plafond autorisé d'emplois établi à 1 136 ETPT dans la loi de finances pour 2022. En 2021, les effectifs de l'EPIDE représentaient 1065 ETPT.

	Exécution Ministère	Subvention pour charge de service public (SCSP)	Total SCSP	Contribution FSE	Dotation Plan d'Investissement dans les Compétences	Total
2017	DGEFP	50 917 892 €	76 186 891 €	8 066 645 €		84 253 536 €
	CGET	25 268 999 €				
2018	DGEFP	51 806 340 €	76 613 342 €	12 679 096 €		89 292 438 €
	CGET	24 807 002 €				
2019	DGEFP	52 419 946 €	78 633 603 €	- €		78 633 603 €
	CGET	26 213 657 €				
2020	DGEFP	55 992 632 €	83 992 632 €	12 528 164 €	1 675 933 €	98 196 729 €
	ANCT	28 000 000 €				
2021	DGEFP	61 172 406 €	91 470 609 €	6 046 821 €	- €	97 517 430 €
	DGCL	30 298 203 €				

En 2023, le PLF 2023 prévoit un maintien de la subvention pour charges de service public (SCSP) au niveau de la LFI 2022 et un effort substantiel pour soutenir l'investissement de l'EPIDE. Ainsi, l'établissement bénéficiera de 116,7 M€ de SCSP (dont 77,8 M€ du P102 et 38,9 M€ du P147) et de 2,05 M€ en autorisations d'engagement et 11,7 M€ en crédits de paiement de subvention pour charges d'investissement du P102, dont :

- 2,05 M€ en AE=CP pour les travaux de mise aux normes accessibilité des centres ;
- 9,7 M€ en CP uniquement pour le projet immobilier financé sur des crédits du Plan d'investissement dans les compétences relatif à l'ouverture d'un centre en Seine Saint-Denis.

1.1.4.3. « Déclic pour l'action ».

« Déclic pour l'action » est une offre de services de l'AFPA qui a pour objectif de proposer un bouquet d'ateliers et de services mobilisés par les missions locales, les écoles de la deuxième chance (E2C) et les centres EPIDE pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans afin de sécuriser leurs parcours d'insertion. Les différents ateliers proposés visent notamment à pouvoir découvrir et essayer les métiers, à construire un projet professionnel, à apprendre à mobiliser ses capacités et ses savoirs de base, à s'approprier les outils numériques de son futur métier.

En 2021, 22 608 jeunes ont été inscrits par l'ensemble des prescripteurs (missions locales, E2C et EPIDE) dans le programme « Déclic pour l'action ». Les missions locales restent les principales prescriptrices de l'offre avec 93% des jeunes adressés.

19 751 jeunes ont participé aux ateliers. Le taux de résidents en QPV participant aux ateliers s'établit à 17% ; résultats à nuancer toutefois en fonction des régions (de 5% en Corse à 28% en Ile-de-France). Par ailleurs, 23% de jeunes accueillis dans le programme résident en ZRR. Le taux de présence des jeunes en ateliers s'élève à 87,5% par rapport aux prescriptions.

Durant l'année 2022, 107 centres AFPA ont la possibilité de proposer 19 000 places en ateliers. Les structures comme les missions locales peuvent organiser des ateliers Déclic dans leurs locaux, afin de résoudre les difficultés de mobilité de certains jeunes. En 2022, le programme s'inscrit dans la continuité de l'année 2021, en termes de contenu des prestations, avec notamment la mise en place d'ateliers pour les jeunes non francophones.

1.2. Les salariés

1.2.1 Le plan de développement des compétences

1.2.1.a L'accès des salariés à la formation

Dans le droit français, le plan de développement des compétences désigne l'ensemble des actions de formation mises en place par un employeur pour ses salariés pour garantir leur adaptation au poste de travail ou leur maintien dans l'emploi. Il inclut des formations obligatoires, notamment les formations à l'hygiène et à la sécurité, et des formations non obligatoires ; des formations dispensées en interne ou externalisées en recourant à des organismes de formation. Les formations peuvent être dispensées en présentiel ou à distance. Relèvent également des actions de formation le bilan de compétences, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et les actions de formation en situation de travail (Afest). Les actions de formation relevant du plan de développement des compétences se déroulent en général sur le temps de travail. Sauf exception, un salarié ne peut pas refuser de suivre une formation proposée dans ce cadre. Les frais pédagogiques de l'action de formation ainsi que les frais annexes induits et la rémunération du salarié sont à la charge de l'employeur.

Les données présentées dans la suite de cette sous-partie s'appuient sur l'enquête européenne sur la formation continue (Enquête Formation Employeur – européenne (EFE-e) ou, en anglais, *Continuing Vocational Training Survey- CVTS6*) (Encadré 1). Cette enquête porte sur une partie des actions de formation couvertes par le plan de développement des compétences : les « cours et stages de formation professionnelle continue », ce qui exclut la VAE, le bilan de compétences et l'Afest.

En 2020, le taux d'accès annuel des salariés à la formation professionnelle s'élève à 40 %

En 2020, plus de 7,8 millions de salariés des entreprises du secteur privé ont suivi au moins une action de formation continue dans l'année, soit environ 4 salariés sur 10 (Tableau 1). La durée de formation sur l'année s'élève à 28,4 heures pour les salariés formés. Rapporté à l'ensemble des salariés, formés ou non, le volume de formation représente en moyenne 11,3 heures sur l'année.

Sur le champ réduit aux entreprises du secteur privé marchand (hors agriculture et enseignement) de plus de 10 salariés²⁰, comparable aux précédentes éditions de l'enquête CVTS, ce taux d'accès à la formation professionnelle baisse de près de deux points par rapport à 2015. Cette baisse est à mettre en lien avec le début de la crise sanitaire en 2020, qui a été à l'origine de l'annulation ou du report d'une partie des formations prévues.

Parallèlement, le nombre d'heures de formation par salarié formé baisse : sur le champ réduit, 28,2 heures par salarié formé en 2010, 25,7 heures en 2015 et 23,0 heures en 2020. Cette tendance peut en partie s'expliquer par le développement des formations à distance, caractérisées par des formats plus courts, particulièrement mobilisées pendant la pandémie : en 2020, 50 % des entreprises ayant formé leurs salariés déclarent avoir proposé des formations à distance à leurs salariés, contre 16 % en 2015.

La diminution simultanée du nombre d'heures de formation et du taux d'accès à la formation explique la baisse conséquente du nombre d'heures de formation par salarié, qui passe, sur le champ réduit, de 12,4 heures en 2015 à 10,7 heures en 2020.

Tableau 1. Accès des salariés à la formation professionnelle en 2010, 2015 et 2020

	Champ réduit*			Champ complet
	2010	2015	2020**	2020**
Taux annuel d'accès à la formation (en %)	45,4	48,3	46,6	39,7
Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié formé	28,2	25,7	23,0	28,4
Nombre moyen d'heures de	12,8	12,4	10,7	11,3

²⁰ Ce périmètre sera désigné comme le « champ réduit » dans la suite de cette partie.

formation dans l'année par salarié				
---	--	--	--	--

* entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

** Données provisoires.

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – européenne (EFE-e) 2020 et enquêtes CVTS 4 et 5; traitements Dares. Données provisoires.

Champ : Entreprises du secteur privé, France métropolitaine.

L'accès des salariés à la formation professionnelle dépend des caractéristiques de l'entreprise²¹

L'accès des salariés à la formation est fortement lié à la taille de l'entreprise : en 2020, seuls 20 % des salariés des entreprises de moins 50 salariés ont effectué une formation dans l'année écoulée, contre 61 % des salariés des entreprises de 1 000 salariés ou plus (Tableau 2). Cette hiérarchie se vérifie aussi par le passé.

Par ailleurs, la proportion de salariés formés varie nettement selon le secteur d'activité. Dans les activités financières et d'assurance, 75 % des salariés ont suivi une formation en 2020, ce qui peut s'expliquer par une forte part de cadres dans ce secteur. Le taux d'accès est également relativement élevé dans l'industrie, où 53 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020. Au sein de l'industrie, ce taux d'accès varie beaucoup, de 33 % dans l'industrie textile à 75 % dans l'industrie pharmaceutique. La taille moyenne de chaque secteur, le degré de qualification de l'emploi ou encore le poids des formations obligatoires peuvent expliquer ces écarts. Inversement, le secteur agricole ainsi que l'hébergement et la restauration se caractérisent par des taux d'accès beaucoup plus faibles : respectivement 14 % et 19 % des salariés de ces secteurs ont eu accès à une formation sur l'année 2020. Ce recours limité à la formation est à mettre en lien avec la part prépondérante des petites structures dans ces secteurs d'activité ainsi qu'à la part plus importante de salariés peu qualifiés.

Tableau 2. Accès des salariés la formation selon la taille de l'entreprise en 2020

	Taux d'accès annuel à la formation (en %)	Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié formé (en heures / an)	Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié (en heures / an)
Moins de 50 salariés	19,9	n.d.	n.d.
De 50 à 249 salariés	40,5	23,9	9,7
De 250 à 999 salariés	53,9	20,9	11,3
1000 salariés ou plus	61,0	21,8	13,3
Ensemble	39,7	28,4	11,3

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – européenne (EFE-e) 2020 ; traitements Dares. Données provisoires.

Champ : Entreprises du secteur privé, France métropolitaine.

Tableau 3. Accès des salariés à la formation selon le secteur d'activité de l'entreprise en 2020

	Taux d'accès annuel à la formation (en %)	Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié formé (en heures / an)	Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié (en heures / an)
Agriculture	14,4	31,0	4,4

²¹ Les analyses qui suivent portent sur le champ élargi de l'Enquête Formation Employeur (EFE-e) 2020, soit les entreprises de l'ensemble du secteur privé, toute taille confondue.

Industrie	52,6	20,1	10,6
Construction	27,4	n.d.	n.d.
Tertiaire	39,3	28,5	11,2
<i>Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles</i>	33,6	27,4	9,2
<i>Transports et entreposage</i>	47,5	27,0	12,8
<i>Hébergement et restauration</i>	18,7	24,8	4,6
<i>Information et communication</i>	46,3	32,2	14,9
<i>Activités financières et d'assurance</i>	75,3	24,0	18,1
<i>Activités immobilières, spécialisées, scientifiques et techniques</i>	46,1	28,6	13,2
<i>Activités de services administratifs et de soutien</i>	33,1	24,6	8,1
<i>Enseignement et santé</i>	39,5	26,6	10,5
Ensemble	39,7	28,4	11,3

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – européenne (EFE-e) 2020 ; traitements Dares. Données provisoires.

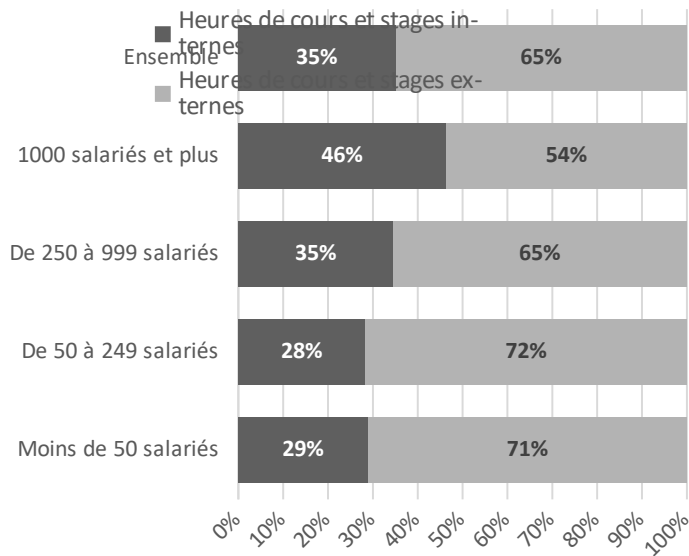
nd : non disponible.

Champ : Entreprises du secteur privé, France métropolitaine.

Les caractéristiques des formations suivies en 2020

Près de deux tiers des heures de formation suivies concernent des formations externes, c'est-à-dire dispensées par des organismes de formation auxquels font appel les employeurs. Les formations externes pèsent davantage dans les heures de formation pour les entreprises de moins de 250 salariés (Graphique 1). En effet, les grandes entreprises sont plus susceptibles d'avoir un service interne dédié à l'organisation de la formation, tandis que les entreprises de plus petite taille ont tendance à l'externaliser.

Graphique 1. Répartition des heures de formation selon que la formation est dispensée en interne ou en externe selon la taille de l'entreprise



Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – européenne (EFE-e) 2020 ; traitements Dares. Données provisoires.

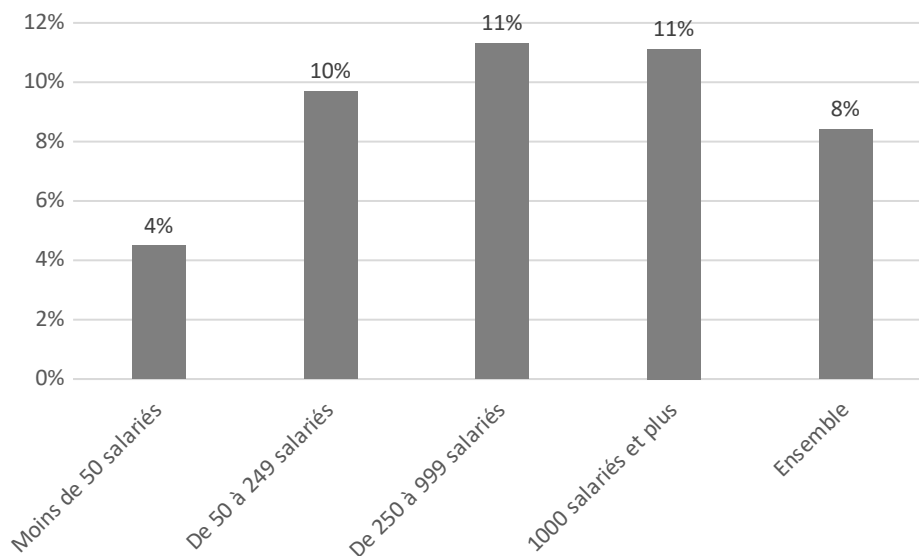
Champ : Heures de formation suivies dans l'année ; Entreprises du secteur privé, France métropolitaine.

Sur l'ensemble des heures de formations suivies en 2020, 8 % concernent des formations obligatoires en hygiène et sécurité.

Sur le champ restreint, permettant la comparaison dans le temps, on observe une baisse de la part des formations obligatoires en hygiène et sécurité particulièrement importante par rapport à 2015 (-11 points). Cela peut s'expliquer par le contexte de la crise sanitaire : ces formations étant moins susceptibles d'être délivrées à distance, les entreprises ont pu bénéficier de dérogations sur les délais de renouvellement de ces formations.

Les formations obligatoires en hygiène et sécurité sont plus fréquentes quand la taille de l'entreprise augmente : en 2020, seulement 4 % des heures de formation y étaient dédiées au sein des entreprises de moins de 50 salariés, contre 11 % dans celles de 250 salariés ou plus.

Graphique 2. Part d'heures de formation relevant de formations obligatoires en hygiène et sécurité selon la taille de l'entreprise



Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – européenne (EFE-e) 2020 ; traitements Dares. Données provisoires.

Champ : Heures de formation suivies dans l'année ; Entreprises du secteur privé, France métropolitaine.

Encadré 1. L'enquête Formation Employeur – européenne (EFE-e)

Cette publication porte sur l'enquête européenne sur la formation continue « Enquête Formation Employeur – européenne (EFE-e) 2020 » ou, en anglais, « Continuing Vocational Training Survey » (CVTS 6).

Conduite auprès des entreprises, cette enquête s'inscrit dans le cadre des statistiques de l'Union Européenne sur la formation tout au long de la vie. Elle vise à rassembler des informations statistiques comparables entre les différents pays européens sur la formation professionnelle en entreprise, en interrogeant directement les employeurs. Ces informations portent sur les domaines suivants :

- formation professionnelle, offre et demande de compétences et besoins de formation ;
- mesure des types, du contenu et du volume de la formation professionnelle ;
- ressources propres des entreprises en formation et recours à des formateurs extérieurs ;
- coûts de la formation continue ;
- alternance.

La formation professionnelle est mesurée à travers le concept européen de « cours ou stages », légèrement différent du concept français d'action de formation. Il inclut notamment les salariés en contrat de professionnalisation et exclut l'Afeste, la VAE et les bilans de compétences.

On distingue les cours et stages internes, conçus et organisés par l'entreprise elle-même, et les cours ou stages externes, conçus et organisés par des organismes de formation, que l'entreprise choisit et achète.

Le champ réduit de l'enquête porte sur les entreprises du secteur privé de plus de 10 salariés, hors enseignement et agriculture. Il s'agit du champ historique de l'enquête, comparable aux précédentes éditions. En 2020, il représente 215 000 entreprises et 13,5 millions de salariés.

Le champ élargi inclut également les entreprises de moins de 10 salariés, ainsi que les secteurs de l'agriculture et de l'enseignement. Il comprend 1,6 million d'entreprises et 19,6 millions de salariés.

En termes de salariés, le champ réduit couvre 69 % du champ élargi.

Les principaux indicateurs sont calculés de la façon suivante :

- Taux d'accès annuel à la formation professionnelle : ratio entre le nombre de salariés ayant suivi au moins un cours ou un stage dans l'année et le nombre de salariés au 31/12/2020 ;
- Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié formé : ratio entre la somme des heures de formation suivies dans l'année et le nombre de salariés ayant suivi au moins une formation dans l'année ;
- Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié : ratio entre la somme des heures de formation suivies dans l'année et le nombre de salariés au 31/12/2020.

1. 2.1.b L'intervention des opérateurs de compétences –OPCO– pour le plan de développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés

Le nombre de prises en charge des actions de formation par les OPCO dans le cadre des plans de développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés s'est élevé en 2021 à 655 000 pour 1,3 million de stagiaires et un coût global de 732 M€ pour les décisions de prise en charge de l'année 2021.

Parmi ces prises en charge des plans de développement des compétences, les entreprises de moins de 11 salariés représentent 48 % des actions de formation et 42 % des stagiaires.

Les femmes représentent 42 % 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
% de stagiaires	25%	42%	13%	15%	4%

Sources : éléments statistiques et financiers 2021 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	TOTAL
Part des stagiaires	10%	28%	28%	14%	19%	100%

Sources : éléments statistiques et financiers 2020 des OPCO

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

	2020	2021
Nombre d'actions de formation financées	331 806	474 366
Nombre de stagiaires correspondants	833 890	1 093 560
Montant total financé (en millions d'euros)	431	648

Sources : éléments statistiques et financiers 2021 des OPCO

En 2021, les OPCO ont pris en charge à partir des financements conventionnels, issus des contributions obligatoires des entreprises fixées par accord de branches professionnelles, totalement ou partiellement, les dépenses liées à la réalisation d'actions de formation touchant 1,09 million de stagiaires (0,83 million en 2020), dont 45 % de femmes.

Il ressort de l'examen des actions de formation toutes catégories prises en charge que les formations sont courtes (34 % ont une durée d'au plus 10 heures et 84 % font moins de 60h).

Pour les bénéficiaires, la formation profite principalement aux employés (37 %) et aux ouvriers (28 %). La catégorie d'âge des 35 à 44 ans est prépondérante (27 %) et celle de 25 à 34 ans représente 26 %.

A noter que 48 % de ces financements sont alloués à la prise en charge de formations des salariés d'entreprises de plus de 50 salariés.

L'intervention des OPCO au titre des contributions volontaires

	2020	2021
Nombre d'actions de formation financées	478 623	689 902
Nombre de stagiaires correspondants	1 556 028	2 236 333
Montant total financé (en millions d'euros)	736	1 298

Sources : éléments statistiques et financiers 2021 des OPCO

En 2021, les OPCO ont pris en charge, totalement ou partiellement, les dépenses liées à la réalisation d'actions de formation touchant plus de 2,2 millions de personnes, dont 46 % de femmes.

Les employés et agents de maîtrise, techniciens et autres professions intermédiaires bénéficient en priorité de ces formations (respectivement 27% et 28%), La catégorie d'âge des 35 à 44 ans est prépondérante (26 %) et celle de 25 à 34 ans représente 23 %.

A noter que les financements sur versements volontaires concernent à 72 % la prise en charge de formations pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Pour mémoire, la section financière intègre comptablement les aides

1.2.3 La reconversion ou promotion par l'alternance (PROA)

Créée par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » en raison de la volonté du gouvernement de supprimer les périodes de professionnalisation, la reconversion ou promotion par alternance vise à faciliter, pour les salariés, un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, grâce à l'obtention d'une certification professionnelle, à l'issue d'une formation en alternance. Ce dispositif se révèle être un réel outil de prévention des conséquences dues aux mutations économiques et technologiques.

Le dispositif Pro-A est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).
- aux salariés placés en activité partielle.

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

Modalités de mise en œuvre

Organisation : La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience délivrés par l'organisme de formation (formation « théorique ») et des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie (formation « pratique »). Un avenant au contrat de travail du salarié doit être conclu pour la période de Pro-A. Lorsque la Pro-A se déroule sur le temps de travail, la rémunération doit être maintenue.

Certifications éligibles : Les listes des certifications éligibles à la Pro-A doivent être définies au sein d'accords de branche étendus. L'extension de ces accords est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences pour les familles de métiers visées.

Durée : La durée de la Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois. Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à 36 mois. Elle peut également être allongée à 24 mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis spécifiquement par accord de branche. Les actions de formation « théoriques » sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A, ne doivent pas être inférieures à 150 heures et peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par accord de branche.

Modalités de financement

Les frais pédagogiques et les frais liés à l'hébergement et aux transports d'une action Pro-A sont pris en charge par les opérateurs de compétences. L'opérateur de compétences peut également prendre en charge, si l'accord de branche le prévoit, la rémunération du salarié et les charges sociales afférentes, dans la limite du SMIC horaire.

Dans le cadre du plan de relance, 270 millions d'euros ont été affectés au financement de reconversions ou promotions par alternance pour la période 2021-2023. Les Pro-A effectuées dans le cadre du plan de relance bénéficient de modalités de financement par les opérateurs de compétences plus favorables que les Pro-A de droit commun. Les Pro-A financées dans le cadre du plan de relance bénéficient d'un financement plafonné à 9 000 euros (ou 37 000 euros quand il s'agit du domaine du soin car la santé est une des priorités du plan de relance).

La Pro-A relance concerne des certifications préparant à un métier qui s'inscrit dans une des priorités du plan de relance c'est-à-dire la transition écologique, la souveraineté économique et l'indépendance technologique, la relance sociale et territoriale.

Bilan

Au 01/10/2021, sur l'ensemble des 154 accords (ou avenants d'accords), reçus pour analyse depuis la création du dispositif, 135 ont été étendus. Les autres accords seront étendus d'ici la fin de l'année 2022.

En 2020, 613 Pro-A ont été réalisées pour un montant de 1,8M€. La faible mobilisation du dispositif en 2020 était notamment liée à un retard de mise en œuvre dû à la publication tardive de textes relatifs à la Pro-A.

En 2021, 4 653 parcours Pro-A ont débuté pour un montant de 66,3 millions d'euros. Parmi ces Pro-A, 2 165 relèvent du plan de relance et 2 468 sont des Pro-A de droit commun. La répartition par opérateur de compétences est détaillée ci-dessous.

La liste ci-dessous indique le secteur des entreprises qui relèvent de chaque opérateur de compétences :

- AFDAS – : Culture, médias, loisirs, sport
- ATLAS : services financiers et conseil
- Uniformation : cohésion sociale
- AKTO : entreprises à forte intensité de main d'œuvre
- OCAPIAT : agriculture, pêche, agroalimentaire
- 2I : interindustriel
- Constructys : Construction
- Mobilités : transports, voyages, distribution
- Entreprises de proximité : artisanat professions libérales, services de proximité
- Santé

- Opcommerce : commerce

Mise en œuvre du dispositif Pro-A par OPCO au titre de l'année 2021 (au 31/12/2021)

OPCO	Hors plan de relance Nombre de dossiers	Plan de relance Nombre de dossiers
Unifformation	558	75
Opcommerce	210	461
Constructys	110	0
OPCO 2i	332	92
OPCO Santé	408	1352
Opco mobilité	72	182
AKTO	178	0
ATLAS	14	0
AFDAS	0	3
OCAPIAT	120	0
OPCO EP	486	0
Totaux	2488	2165

Au 2 septembre 2022, 5 054 parcours Pro-A ont débuté pour un montant de 69,6 millions d'euros. Parmi ces Pro-A, 1 363 relèvent du plan de relance et 3 691 sont des Pro-A de droit commun. Les secteurs de la santé et du commerce demeurent les secteurs les plus dynamiques en matière de Pro-A. La répartition par opérateur de compétences est détaillée ci-dessous.

Mise en œuvre du dispositif Pro-A par OPCO au titre de l'année 2022 (au 02/09/2022)

OPCO	Hors plan de relance	Plan de relance
	Nombre de dossiers	Nombre de dossiers
Unifformation	428	445
Opcommerce	0	956
Constructys	23	133
OPCO 2i	81	388
OPCO Santé	636	1053
Opco mobilités	15	298
AKTO	45	235
ATLAS	7	5
AFDAS	3	53
OCAPIAT	69	11
OPCO EP	183	522
Totaux	1490	4099

Le nombre de parcours Pro-A a progressé sous l'effet combiné de trois dynamiques :

- En premier lieu, les Pro-A effectuées dans le cadre du plan de relance bénéficient de modalités de financement par les opérateurs de compétences plus favorables que les Pro-A de droit commun.
- En second lieu, au 1^{er} septembre 2022, 134 accords de branche en matière de reconversion

ou promotion par alternance ont été étendus permettant ainsi le déploiement du dispositif dans les entreprises appartenant à ces branches. Par ailleurs, 20 accords sont en cours d'extension.

- En dernier lieu, les parcours sont de plus en plus nombreux car les partenaires sociaux, les salariés et les employeurs commencent à réellement s'approprier ce dispositif encore récent.

1.2.4. Le compte personnel de formation (CPF)

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » s'inscrit dans la lignée 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, s'est modernisé et a été renforcé par la mise en place d'une application mobile donnant accès aux droits de plus de 38 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).

En 2019, la mise en œuvre de l'application « MonCompteFormation » par la Caisse des Dépôts et Consignations en fin d'année lui a permis de prendre le relais des OPCO pour la gestion du dispositif. Ainsi, 8 % des 536 077 dossiers CPF ont été gérés au niveau de l'application en 2019.

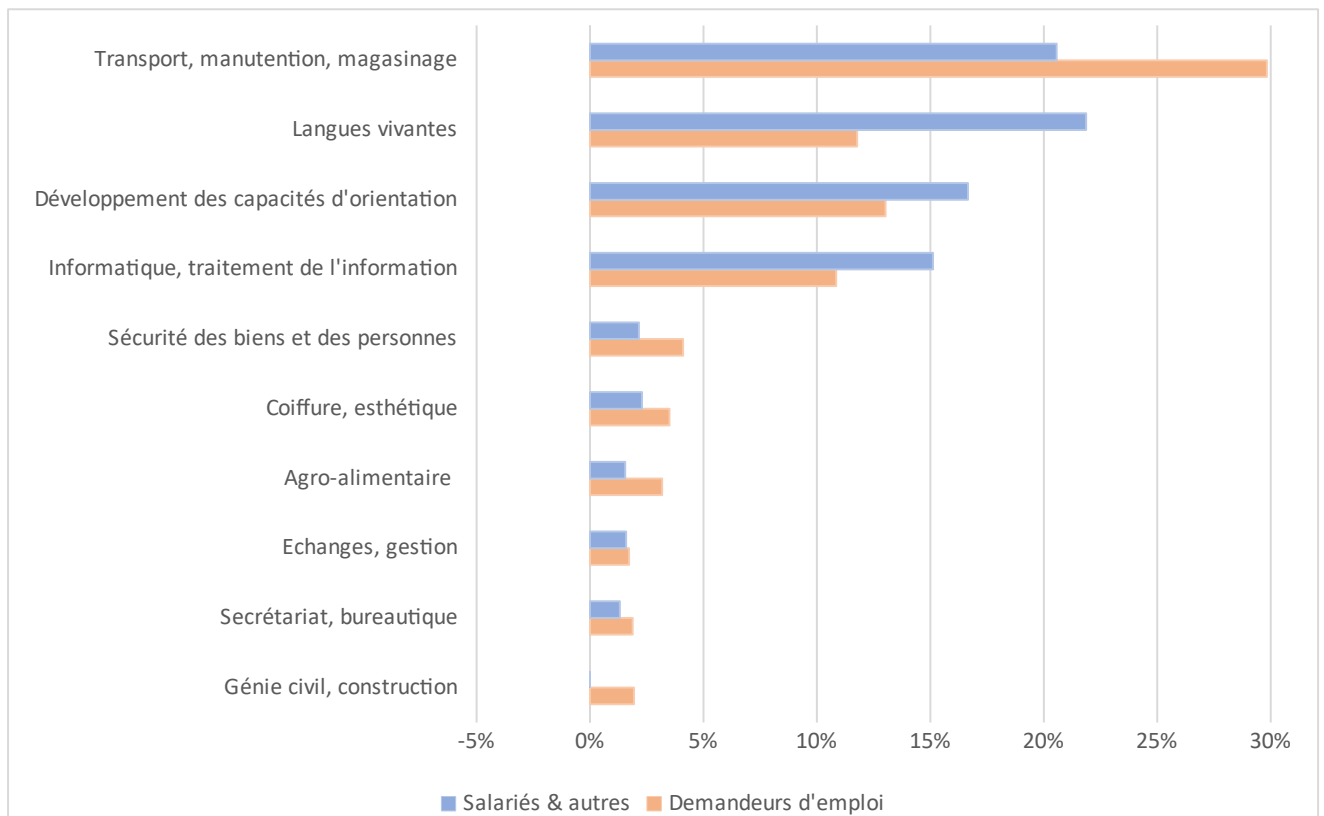
En 2021, un utilisateur du CPF sur trois est un demandeur d'emploi et un utilisateur sur deux est une femme. Le nombre de bénéficiaires de formations financées par le CPF de moins de 25 ans atteint près de 10 %, quand celui des plus de 50 ans tangente vers 22 %. De plus, la formation bénéficie davantage aux profils non-cadres et aux personnes moins diplômées. Comme en 2020, parmi les personnes ayant suivi une formation, les demandeurs d'emploi sont en moyenne plus jeunes et moins diplômés que les salariés.

2021	Ensemble	Salariés & autres	Demandeurs d'emploi
Nombre de dossiers validés	2 097 271	1 436 046	661 225
Sexe			
Femme	50%	50%	50%
Homme	50%	50%	50%
Tranche d'âge			
Moins de 25 ans	10%	9%	12%
25 à 39 ans	45%	44%	48%
40 à 49 ans	23%	24%	22%
50 ans et plus	22%	24%	18%
Diplôme			
Préqualification	17%	16%	19%
CAP, BEP	24%	22%	28%
Bac ou brevet pro.	22%	22%	24%
Bac + 2 ou supérieur	37%	40%	30%
Profession et catégorie sociale			
Non Cadres		82%	
Cadres		18%	

Sources : Caisse des dépôts et consignations

Avec 82 heures en moyenne en 2021, les formations suivies par les demandeurs d'emploi sont plus longues que celles des salariés (50 heures en moyenne). La proportion des formations pour lesquelles la durée est renseignée a fortement augmenté entre 2020 et 2021, pour atteindre, sur le 2nd semestre 2021, 100 % pour les demandeurs d'emploi et 90 % pour les salariés & autres.

Les 10 premiers domaines de formation en 2021.



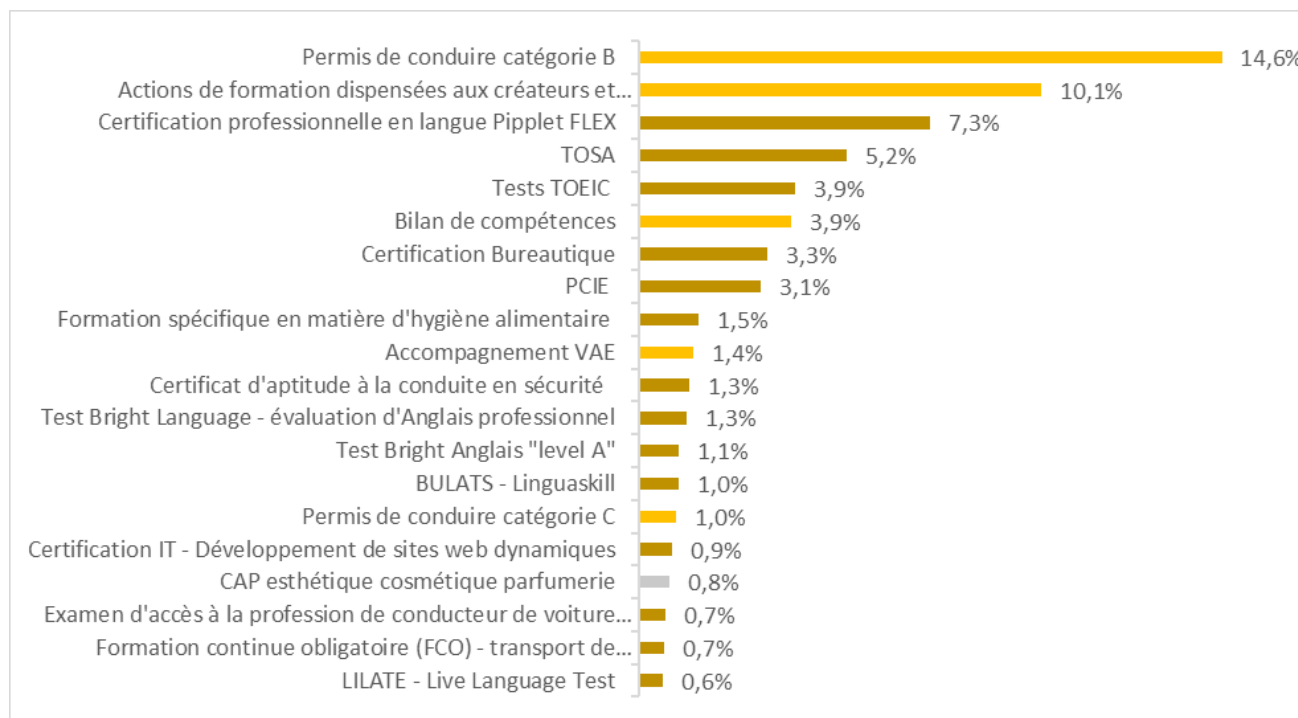
Il existe des différences de choix de formation entre les salariés et les demandeurs d'emploi. Ainsi, alors que pour les salariés les domaines des langues et du transport représentent chacun un peu plus de 20 % des formations suivies, les formations dans le domaine du transport représentent 30 % des formations suivies par les demandeurs d'emploi et le domaine des langues seulement 12 %. Suivent, pour les deux groupes de bénéficiaires, le domaine du développement des capacités d'orientation et celui de l'informatique. Ces 4 domaines représentent 71 % des formations suivies (74 % pour les salariés & autres et 65 % pour les demandeurs d'emploi).

Par ailleurs, en 2021, sur 10 formations financées par le CPF :

- Six étaient liées à une certification enregistrée au répertoire spécifique
- Trois visaient la mise en œuvre d'un projet professionnel tel que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'aide à la création ou la reprise d'entreprise (ACRE), la réalisation d'un bilan de compétences, ou encore la formation aux différents permis de conduire
- Une préparait à un titre ou un diplôme attestant d'une qualification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La certification des compétences complémentaires visées par le répertoire spécifique est en moyenne facturée 1 250 € en 2021, quand celle des compétences professionnelles visées par le RNCP atteint 2 060 €. Le coût moyen des formations hors répertoire national oscille autour de 1 100 € pour le permis de conduire et la VAE et atteint 1 470 € pour l'ACRE et 1 640 € pour le bilan de compétences.

Les 20 certifications les plus demandées en 2021.



Les 20 formations les plus demandées en 2021 expliquent plus de 60 % de la consommation. Parmi les formations les plus suivies, le permis de conduire catégorie B et les actions de formation aux créateurs et repreneurs d'entreprise concernent une demande sur quatre. Les certifications du répertoire spécifique les plus demandées sont, ensuite, la certification professionnelle en langue pipplet FLEX, le TOSA et le TOEIC. Enfin, le diplôme (RNCP) le plus demandé en 2021 est le CAP esthétique, cosmétique et parfumerie.

Sources : Rapport annuel de gestion 2020. Mon compte formation. De la caisse des dépôts et consignations

1.2.5. Le projet de transition professionnelle (PTP)

En 2021, l'enveloppe dédiée par France Compétences au financement des PTP s'est élevé à 554M€ (dont relance) et a permis de financer 19 921 projets de transition professionnelle. 488M€ ont directement permis de financer des parcours de reconversion, le reste de l'enveloppe représentant essentiellement les frais de gestion des Transitions Pro et les frais liés à la maintenance et au développement de leur système d'information.

L'accompagnement des mutations économiques et des transitions professionnelles est devenu une priorité depuis l'éclatement de la crise sanitaire qui accentué et accéléré les évolutions des besoins en compétences. Dans ce contexte, une dotation de 100M€ a été versée aux Transitions Pro dans le cadre du Plan national de relance et de résilience afin de financer des projets de transition professionnelle visant exclusivement des métiers à forte perspective d'emploi et/ou des projets de salariés issus de secteurs d'activité dont le taux d'emploi diminue. Toutefois, malgré l'exécution de cette dotation complémentaire, 17% des PTP éligibles à la prise en charge par les Transitions Pro n'ont pu être financés.

Tableau de synthèse des dossiers pris en charge et leurs montants par région

CPIR	Dossiers pris en charge	Montant engagés (€)	dont dotation-relance (€)
Auvergne-Rhône-Alpes	2342	58 912 299 €	11 780 000 €
Bourgogne-Franche-Comté	768	18 434 814 €	3 240 000 €
Bretagne	842	22 298 760 €	4 040 000 €
Centre Val-de-Loire	649	14 917 875 €	3 130 000 €
Grand Est	1444	34 379 077 €	6 740 000 €
Hauts-de-France	1592	23 982 602 €	6 950 000 €
Île-de-France	5802	162 273 044 €	32 100 000 €
Normandie	865	21 212 251 €	4 020 000 €
Nouvelle Aquitaine	1393	34 021 614 €	7 080 000 €
Occitanie	1193	32 558 571 €	6 910 000 €
PACA	1407	30 482 466 €	6 700 000 €
Pays-de-la-Loire	1205	25 571 694 €	5 280 000 €
Corse	76	1 133 781 €	380 000 €
Guyane	33	430 576 €	360 000 €
Guadeloupe	84	2 257 966 €	170 000 €
Martinique	91	2 336 342 €	360 000 €
Réunion et Réunion	135	3 399 712 €	760 000 €
TOTAL	19921	488 603 444 €	100 000 000 €

* Source : ESF 2021 et <https://espaceatpro.francecompetences.fr> pour Transitions Pro Mayotte et Transitions Pro Réunion (engagements avant annulations)

Le coût moyen d'un PTP était en 2021 de 24 522 euros. L'essentiel des dépenses est lié à la rémunération des bénéficiaires qui représente 79% des dépenses totales, la durée des parcours de formation étant le principal facteur d'augmentation de la rémunération prise en charge. Dans le cadre des PTP, la rémunération est totalement maintenue jusqu'à hauteur de deux SMIC, et maintenue à 90% au-delà. 83% des parcours de formation financés ont dans ce contexte une durée supérieure à 500 heures.

Les projets de transition professionnelle financent le plus souvent des actions de formation de longue durée. En 2021, la proportion de PTP de longue durée a augmenté de façon significative, les formations d'une durée supérieure à 800 heures représentant désormais 65,86% des formations financées. Le renchérissement du coût moyen des PTP qui en résulte tend à limiter le nombre de bénéficiaires à enveloppe dédiée constante. Certains secteurs sont particulièrement concernés par les formations longues, notamment le secteur médico-social, la durée d'une formation au diplôme d'Etat d'infirmier étant par exemple de trois ans.

Tableau de synthèse de répartition des PTP pris en charge en 2020 et 2021 par durée de parcours de formation

	2020	2021
--	------	------

Durée de l'action de formation	Nombre de PTP	Proportion (%)	Nombre de PTP	Durée en %
Moins de 40 heures	9	0,06%	6	0,03%
de 40 à 199 h	492	3,12%	368	1,85%
200 à 499 h	3 132	19,86%	3025	15,18%
de 500 à 799 h	4 475	28,38%	3396	17,05%
de 800 à 1199 h	5 880	37,29%	9121	45,79%
de 1200 heures et plus	1 771	11,23%	3999	20,07%
non répartis	9	0,06%	6	0,03%
TOTAL	15768	100,00%	19921	100,00%

* Source : ESF 2021 et <https://espaceatpro.francecompetences.fr/> pour Transitions Pro Mayotte et Transitions Pro Réunion (engagements avant annulations)

Les bénéficiaires des projets de transition professionnelles étaient en 2021 majoritairement des employés (64,09%) et des ouvriers (17,26%). L'analyse des niveaux de formation des bénéficiaires avant et après formation permettent par ailleurs de dégager quelques faits saillants :

- Les PTP permettent aux moins qualifiés d'améliorer leur niveau de qualification,
- Les parcours visent majoritairement les niveaux de formation 3 (CAP, BTS) et 5 (BTS, DUT). A l'inverse, moins nombreux sont les bénéficiaires visant les autres niveaux de qualification par rapport à leur niveau de formation d'origine,
- Les personnes dont le niveau de formation avant parcours de reconversion est élevé tendent à cibler des certifications dont le niveau de formation est moins élevé que leur niveau d'origine.

Tableaux de synthèse de répartition des bénéficiaires de PTP de 2019 à 2021 par catégories socio-professionnelles

CSP	2019		2020		2021	
	Bénéficiaires	Proportion (%)	Bénéficiaires	Proportion (%)	Bénéficiaires	Proportion (%)
Ouvriers	3 191	18,55%	2 941	18,66%	3438	17,26%
Employés	11 072	64,38%	10 159	64,45%	12767	64,09%
Professions intermédiaires	1 745	10,15%	1 182	7,50%	2287	11,48%
Cadres Supérieurs et professions intellectuelles	1 130	6,57%	910	5,77%	1418	7,12%
Non répartis	61	0,35%	571	3,62%	11	0,06%
TOTAL	17199	100,00%	15763	100,00%	19921	100,00%

* Source : ESF 2021 et <https://espaceatpro.francecompetences.fr/> pour Transitions Pro Mayotte et Transitions Pro Réunion (engagements avant annulations)

S'agissant de la mise en œuvre des PTP en 2022, 11 489 PTP ont fait l'objet d'un engagement financier au 31 juillet 2022, représentant un montant global 346M€. A noter que la période du mois de juillet est statistiquement la période où le nombre de demandes est le plus élevé, ces demandes visant en général des formations débutant au mois de septembre.

La mise en place des Transitions collectives

Dans un contexte où les mutations économiques se sont accélérées pendant la crise sanitaire, « Transitions collectives » est un dispositif encadré en 2021 par l'instruction DGEFP/SDPFC/MDFF/2021/13 du 11 janvier 2021 qui s'adresse à des salariés dont l'emploi est menacé, qui se positionnent vers un métier porteur localement. Il a pour objectif d'organiser une

transition d'un métier vers un autre en évitant un licenciement mais également de répondre efficacement aux besoins de recrutement dans tous les territoires. Une enveloppe de 200 M€ lui a été attribuée en 2021.

Il doit se construire en s'appuyant sur des plateformes d'appui aux transitions professionnelles qui visent à faciliter la mise en relation des entreprises ayant des salariés qui souhaitent se reconverter et des entreprises ayant des besoins de recrutement sur un même bassin d'emploi.

Tableau de synthèse de la mise en œuvre des Transitions collectives en 2021

CPIR	Nombre de projets déposés	Nombre de projets pris en charge	Montant engagés après annulations (€)	Durée totale des formations prise en charge (en heure)
Auvergne-Rhône-Alpes	3	2	84 884 €	3430
Bourgogne-Franche-Comté	6	5	63 385 €	3020
Bretagne	7	6	193 068 €	6208
Centre Val-de-Loire	2	1	11 900 €	455
Grand Est	5	5	171 544 €	6595
Hauts-de-France	5	5	54 966 €	6175
Île-de-France	53	45	878 584 €	93028
Normandie	4	4	74 462 €	2891
Nouvelle Aquitaine	8	8	177 772 €	6445
Occitanie	3	3	77 031 €	3267
PACA	13	13	402 091 €	10631
Pays-de-la-Loire	1	1	30 171 €	1046
Corse	2	2	47 303 €	2237
Guadeloupe	5	5	106 218 €	3506
Guyane	0	0	0 €	0
Martinique	0	0	0 €	0
TOTAL	117	105	2 373 379 €	148934

* Source : ESF 2021

Un an après le lancement de ce dispositif, il est apparu nécessaire d'en faire évoluer certaines modalités de mise en œuvre pour en favoriser le déploiement. L'instruction DGEFP/MFNE/2022/72 du 18 mars 2022 apporte de ce fait plusieurs modifications :

- Un nouveau volet au dispositif permet de mettre en œuvre des parcours de reconversion dans le cadre du congé de mobilité,
- S'agissant du volet classique des Transitions collectives, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent désormais établir la liste de leurs métiers fragilisés par décision unilatérale, après avis du CSE s'il existe, et non plus le biais d'un accord GEPP.
- Des modalités de financement plus favorables aux entreprises sont prévues pour les salariés souhaitant bénéficier de formation de plus d'un an.

Pour l'année 2022, 135 demandes de prises en charge ont été déposées au 31 juillet 2022, dont 128 ont été acceptées.

1.2.6. Les actions de formation du Fonds national pour l'Emploi

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

a. Description du dispositif

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 entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille).

La convention CSP du 26 janvier 2015 a été prolongée par un avenant du 28 juin 2021 (avenant n° 5) jusqu'au 31 décembre 2022. Prenant en compte les résultats positifs du dispositif, il y a apporté plusieurs améliorations en prévoyant l'allongement de la durée du CSP de la durée des périodes de congé de paternité, congé d'adoption ou congé de proche aidant. Cet avenant a également modifié les modalités de détermination de l'allocation de sécurisation professionnelle.

b. Le mode de financement du dispositif

Depuis le 1er 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).

Seule demeure à la charge de l'État la différence entre le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle celui de l'allocation de retour à l'emploi pour les adhérents du CSP qui avaient entre 12 et 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise de laquelle ils ont été licenciés. Ce financement de l'État n'est appelé que dans l'hypothèse où les contributions versées par les employeurs ne permettraient pas de prendre en charge cette différence. Dans les faits, aucun financement de l'État n'a été versé à ce titre depuis la mise en place du CSP.

Pour mémoire, jusqu'au 31 décembre 2019, le CSP était financé par :

-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 oeuvre du CSP signée par l'État et les partenaires sociaux le 30 novembre 2015.

c. Bilan

En 2021, 59 890 personnes ont adhéré au CSP soit une diminution de 28,8% par rapport à 2020 (83 622 adhérents). En moyenne, 4 990 personnes ont adhéré chaque mois au CSP en 2021 contre 6 669 en 2020.

Après une année 2020 atypique du point de vue du CSP, en raison des effets de la crise sanitaire et des différentes mesures économiques mises en place pour atténuer ses effets, le nombre d'adhésions au CSP est en net recul et se situe même à un niveau inférieur à celui observé avant crise. En outre, la part des salariés licenciés économiques qui adhèrent au CSP est d'environ deux tiers, comparable au niveau d'avant crise alors que cette proportion s'est établie à 75 % en 2020.

Par ailleurs, la crise sanitaire et le contexte économique ont eu des effets s'agissant du déroulé des parcours en CSP en 2020 et 2021, avec un allongement de la durée en CSP, une augmentation du recours à la formation et un moindre accès à l'emploi pendant le CSP :

- Pour les salariés licenciés ayant adhéré au CSP au premier trimestre 2021, le taux de persistance à douze mois est en hausse : 65 % des entrants sont toujours inscrits à Pôle emploi un an après leur adhésion au CSP contre 53 % pour les entrants du quatrième trimestre 2018, dernière cohorte non affectée par la crise. En outre, la durée passée en CSP reste légèrement supérieure à celle observée avant crise (10 mois pour les entrants au troisième trimestre 2020 contre 9,1 mois pour ceux du quatrième trimestre 2018) ;
- En 2020 et 2021, les entrées en formation ont été plus nombreuses en particulier depuis le deuxième trimestre 2020. Le taux de recours à une formation des nouveaux entrants se situe entre 30 % et 37 % selon les trimestres depuis le deuxième trimestre 2020, alors qu'il était inférieur à 30% en 2019 et compris entre 20 et 25% en 2018 ;
- Le nombre de salariés licenciés pour motif économique ayant adhéré au CSP et qui ont connu une période travaillée en cours de CSP est en baisse pour les bénéficiaires entrés en CSP entre fin 2019 et début 2020. En 2021, l'accès à des périodes d'emploi s'est amélioré mais reste inférieur au niveau observé depuis 2015 (environ 25% des adhérents CSP ont connu une période travaillée en 2020 contre près d'un tiers au cours des années antérieures).

S'agissant des effets de l'adhésion au CSP sur la reprise d'emploi, depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle convention CSP en janvier 2015, le taux de retour à l'emploi « classique » (d'au moins un mois) au 18e mois après inscription sur les listes de Pôle emploi est en hausse sur la période suivie chez les bénéficiaires du CSP (+ 6 points entre la cohorte de 2015 et celle de 2018) alors qu'il est quasi-stable chez les autres licenciés pour motif économique. En comparaison, alors que le taux de retour à l'emploi à 18 mois des licenciés économiques hors CSP est quasi stable entre les cohortes étudiées de 2015 à 2018, il a augmenté d'un point entre chaque cohorte pour les bénéficiaires de CSP : les bénéficiaires du CSP auraient ainsi plus profité que les autres licenciés économiques de l'amélioration de la situation économique depuis 2015.

d. Perspectives

Aucun financement État sur la ligne CSP.

Pour autant (cf. supra), aux termes de la convention CSP, l'État est toujours redevable du paiement de la part de l'ASP supérieure à l'ARE pour les adhérents CSP ayant entre un et deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ayant procédé à leur licenciement économique, dans l'hypothèse où les contributions des employeurs ne permettraient pas de couvrir l'intégralité de ces frais. Cette contribution de l'État n'a jamais été rendue nécessaire, mais l'Unédic attire l'attention de l'État sur les difficultés actuelles de recouvrement de cette contribution auprès des employeurs, comme l'indique le taux de reste à recouvrer des cotisations spécifiques au CSP, qui était de 21,15% en 2018, 22,63% en 2019, 24,64% en 2020 et 26,14% en 2021. Ces difficultés en matière de recouvrement pourraient rendre l'intervention de l'État nécessaire.

1.3. Les agents publics

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

En 2020, 5,6 millions de jours de formation (voir Définitions et méthode) sont dispensés aux personnels civils des ministères, correspondant au périmètre de la fonction publique de l'État hors établissements publics.

Les agents suivent en moyenne 3,4 jours de formation durant l'année 2020, contre 4,7 en 2019. En moyenne, chaque agent suit 2 jours de formation statutaire et 1,4 jour de formation professionnelle.

Figure 1 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation par ministère en 2020

Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Ministère	Formation statutaire			Formation professionnelle			Ensemble		
	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ⁽³⁾	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ⁽³⁾	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ⁽³⁾
Agriculture et Alimentation	800	115 100	3,7	19 200	27 400	0,9	20 000	142 500	4,6
Armées	2 900	21 800	0,3	29 600	93 000	1,4	32 500	114 800	1,8
Culture	100	7 300	0,8	5 100	17 200	1,8	5 200	24 500	2,5
Europe et Affaires étrangères	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Ministères économiques et financiers	34 400	1 093 200	8,1	214 300	292 300	2,2	248 700	1 385 500	10,3
Éducation nationale ⁽¹⁾	102 300	139 300	0,1	1 025 100	1 103 400	1,1	1 127 400	1 242 700	1,2
Intérieur et Outre-mer	361 000	773 100	4,0	256 500	488 100	2,6	617 500	1 261 200	6,6
Justice	9 800	825 500	9,0	80 700	148 100	1,6	90 600	973 600	10,6
Services du Premier ministre	100	7 000	0,7	11 300	17 400	1,7	11 500	24 500	2,4
Ministères sociaux	500	32 100	1,9	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	1 900	135 400	2,8	36 500	89 000	1,9	38 500	224 300	4,7
Formation interministérielle ⁽²⁾	1 300	98 300	so	63 900	77 600	so	65 200	175 900	so
Hors ministère de l'Éducation nationale	412 900	3 108 800	5,2	717 200	1 250 100	2,2	1 129 600	4 326 800	7,4
Ensemble⁽⁴⁾	515 100	3 248 000	2,0	1 742 300	2 353 500	1,4	2 257 000	5 569 500	3,4
Évolution 2019/2020⁽⁵⁾	-12%	-16%	-16%	-33%	-38%	-38%	-29%	-27%	-27%

Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger.

Note : Les périmètres des ministères varient selon les années (voir Définitions et méthode).

Les lignes "Hors ministère de l'Éducation" et "Ensemble" peuvent légèrement différer du total des lignes ministérielles pour des questions d'arrondis. Pour la même raison, le nombre total de jours de formation d'une ligne ministérielle peut légèrement différer de la somme du nombre de jours de formation statutaire et professionnelle.

nd : résultats non disponibles. so : sans objet.

(1) Hors Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation.

(2) Contrairement à 2019, les données relatives à l'ENA ne sont pas prises en compte ici (car non disponibles).

(3) Nombre de jours de formation suivis au cours de l'année 2020 rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année 2020. Les effectifs utilisés pour le calcul de cet indicateur sont issus du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp, Insee).

(4) Hors Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation, Europe et Affaires étrangères.

(5) Les évolutions 2019-2020 sont calculées à champ constant, en neutralisant le changement de périmètre des ministères suivants : Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation, Europe et Affaires étrangères.

Lecture : En 2020, les agents ont suivi en moyenne 3,4 jours de formation, dont 2 jours pour de la formation statutaire et 1,4 jour pour de la formation professionnelle.

a. La formation statutaire

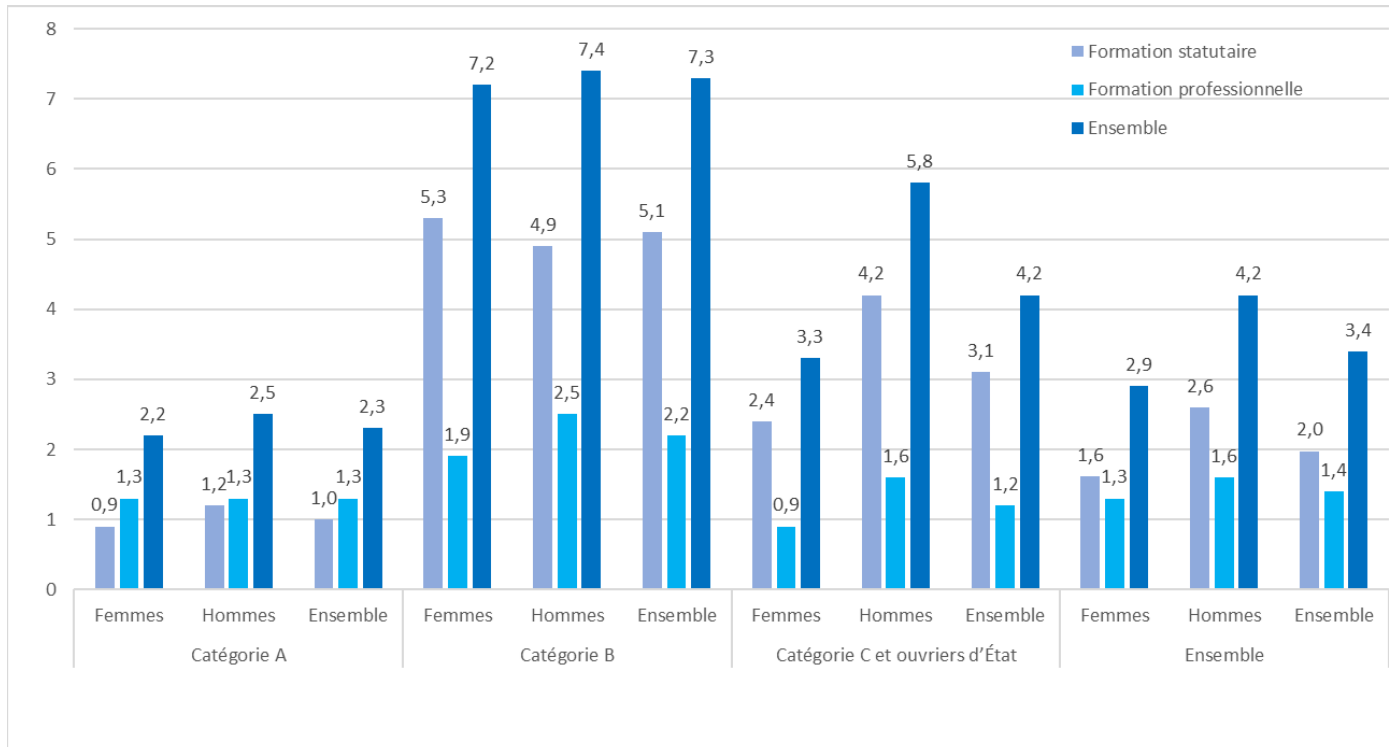
La formation statutaire est une formation obligatoire définie dans le statut de certains agents publics. Les ministères gestionnaires de corps de fonctionnaires nécessitant une formation statutaire longue y consacrent logiquement un effort plus important. Ainsi, la formation statutaire des personnels du ministère de la Justice, notamment pour les corps de magistrat, de greffier et de surveillant pénitentiaire, représente en moyenne 9 jours par agent en 2020. À l'inverse, les agents des ministères de l'Éducation nationale et des Armées passent 0,1 à 0,3 jour en formation statutaire.

Le nombre de jours de formation statutaire par agent est en moyenne plus faible pour les femmes que pour les hommes (1,6 jour par an contre 2,6 jours) [Figure 2]. Comme il s'agit de formations obligatoires, cet écart est intégralement dû aux différences de taux de féminisation entre les corps dispensant des volumes différents de formation. Les femmes sont en effet proportionnellement plus nombreuses dans les corps délivrant relativement peu de formations statutaires (professeur, adjoint administratif, etc.).

Le nombre de jours de formation statutaire est en moyenne de 5,1 jours par an pour les agents de catégorie B, de 3,1 jours par an par agent de catégorie C, contre 1 seul jour pour ceux de catégorie A. Ces écarts par catégorie hiérarchique s'expliquent par l'obligation de suivre une

formation statutaire pour de nombreux corps de catégorie B et C (gardien de la paix, greffier, surveillant pénitentiaire, etc.).

Figure 2 : Nombre moyen de jours de formation par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2020



Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP - SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger.

Les jours de formation statutaire des ministères sociaux ne sont pas comptabilisés dans ce tableau, contrairement à celui de la figure 1. De fait, le total des jours de formation statutaire diffère de 32 100 jours correspondant au nombre de jours de formation statutaire des ministères sociaux (aux arrondis près).

Note : Les valeurs indiquées pour "Ensemble" (catégorie, sexe et type de formation) peuvent légèrement différer du total des valeurs individuelles pour des questions d'arrondis.

Lecture : En 2020, les femmes de catégorie B ont suivi 7,2 jours de formation, dont 5,3 jours pour de la formation statutaire et 1,9 jour pour la formation professionnelle.

b. La formation professionnelle

La formation professionnelle, en revanche, 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 dispositif de formation professionnelle le plus courant. Elle concentre 84 % des jours de formation professionnelle effectués en 2020 (Figure 3). La préparation aux examens et concours représente 14 % des jours de formation professionnelle, et les congés formation, 2 %.

Figure 3 : Nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent selon le dispositif et la catégorie hiérarchique en 2020

en nombre de jours

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C et ouvriers d'État	Ensemble des personnels	Répartition par dispositif (en %)
Formation continue	1,2	1,5	1,0	1,2	84
Congés de formation	ε	0,1	ε	ε	2
Préparation aux examens et concours	0,1	0,6	0,1	0,2	14
Bilan de compétences	ε	ε	ε	ε	ε
Validation des acquis de l'expérience	ε	ε	ε	ε	ε
Période de professionnalisation	ε	ε	ε	ε	ε
Ensemble	1,3	2,2	1,2	1,4	100

Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP - SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger.

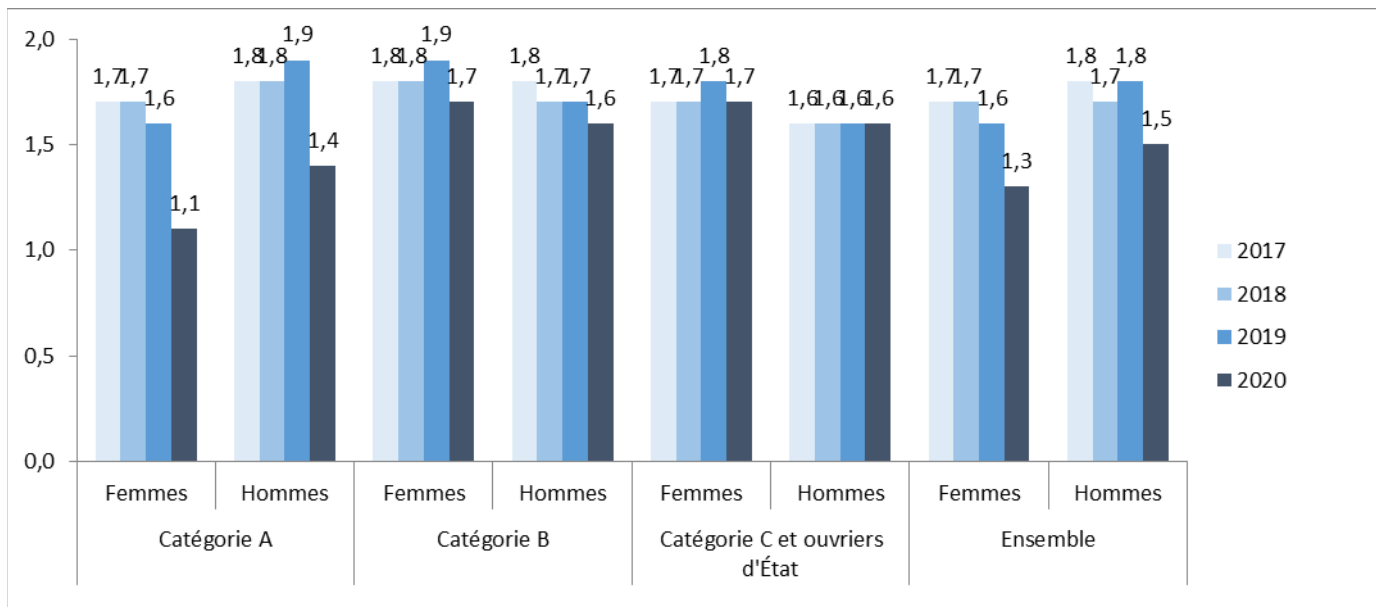
Note : L'ensemble des jours de formation pour les agents de catégorie C et ouvriers d'état diffère légèrement du total des lignes pour des questions d'arrondis.

ε : Résultat proche de 0

Lecture : En 2020, les agents ont suivi en moyenne 1,4 jour de formation professionnelle.

La durée moyenne des actions de formation professionnelle baisse en 2020. En fonction de la catégorie hiérarchique et du sexe des agents, la durée moyenne est comprise entre 1,1 et 1,7 jour (Figure 4). Les agents de catégorie A connaissent la plus forte réduction, avec une demi-journée de moins en moyenne, par rapport à 2019, aussi bien pour les femmes que pour les hommes. En 2020, ce sont les femmes de catégorie A qui suivent les formations professionnelles les plus courtes, avec une durée moyenne de 1,1 jour contre 1,4 pour les hommes de catégorie A, mais 1,7 jour pour les femmes de catégories B et C. A contrario, les agents de catégorie C suivent des actions de formation professionnelle dont la durée n'évolue pas, ou peu, depuis 2017.

Figure 4 : Durée moyenne d'une action de formation professionnelle selon la catégorie hiérarchique et le sexe de 2017 à 2020 (en nombre de jours)



c. Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) est entré en vigueur au 1er 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.

En 2020, hors ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, de l'enseignement supérieur, de la recherche & de l'innovation et hors ministères sociaux, 4 250 stagiaires ont bénéficié de ce dispositif pour 22 720 jours de formation. Par rapport à 2019, à champ constant, le nombre de stagiaires mobilisant son CPF a été réduit de 15% et le nombre de jours mobilisés a été réduit de 2%.

Figure 5 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation dans le cadre du compte personnel de formation par ministère en 2020

	Effectifs en formation	Nombre de jours en formation
Agriculture et Alimentation	40	620
Armées	880	6 210
Culture	330	1 310
Europe et Affaires étrangères	30	240
Ministères économiques et financiers	2170	9 110
Éducation nationale ⁽¹⁾	20	nd
Intérieur et Outre-mer	80	950
Justice	470	2 210
Services du Premier ministre	70	610
Ministères sociaux	30	nd
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	180	1 450
Formation interministérielle ⁽²⁾	Epsilon	10
Ministères hors Éducation nationale et ministères sociaux	4 250	22 720

Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Sdessi

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger.

Les totaux ne sont pas calculés, faute de disponibilité des données pour certains ministères.

nd : données non disponibles ; Epsilon : valeur proche de 0.

(1) Hors Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation.

(2) Contrairement à 2019, les données relatives à l'ENA ne sont pas prises en compte ici (car non disponibles).

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 : Dans cette étude, la formation professionnelle regroupe la formation continue et l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle autre que la formation statutaire.

La formation continue est destinée à maintenir ou à parfaire les compétences des fonctionnaires en vue d'assurer :

- leur adaptation immédiate au poste de travail ;

- leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
- le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

Différents dispositifs de formation professionnelle existent :

- les préparations aux concours et aux examens professionnels et autres procédures de promotion interne ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- le bilan de compétences ;
- la période de professionnalisation ;
- le congé de formation professionnel permettant d'approfondir sa formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels ;
- le 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 et aux IRA.

Effectifs en formation : Il s'agit du nombre d'agents qui ont participé à au moins une partie d'une formation au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs formations est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

Nombre de jours de formation : Produit de l'effectif en formation par le nombre de jours consacré à cette formation.

Nombre moyen de jours de formation par agent en fonction : Nombre de jours de formation suivis au cours d'une année rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année (Siasp).

Durée moyenne d'une formation : Nombre de jours de formation rapporté aux effectifs en formation.

Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP - SDessi.
--

1.3.2. Les agents territoriaux

Synthèse

En 2021, l'activité du CNFPT marque une reprise importante et s'inscrit dans une dynamique de rattrapage par rapport aux exercices d'avant la crise sanitaire. La vigueur de son rythme a néanmoins encore pâti, pour la deuxième année consécutive, des vagues successives de l'épidémie de la Covid-19 et des conséquences des mesures sanitaires prises au niveau national.

Le CNFPT a tiré parti de ses efforts d'adaptation de l'activité entrepris en 2020 et de l'accompagnement de la déclinaison des mesures nationales d'adaptation au contexte sanitaire, en modulant en permanence les modalités d'accès à son offre de service.

De plus en 2021, le CNFPT a intégré le renouvellement des représentants des collectivités territoriales dans ses instances locales et nationales. En parallèle, il a également mené à bien sa réorganisation interne, liée à l'adoption obligatoire des périmètres régionaux pour toutes les délégations.

Le niveau d'activité de 2021 se relève fortement après le contrecoup subi en 2020. Il renoue en partie avec la dynamique de l'année 2019, où l'établissement avait retrouvé le niveau de 2016, avant la baisse de la cotisation de 10 %.

Les 913 382 stagiaires acceptés en formation en 2021 progressent de 23,5% par rapport à 2020.

Malgré les limitations relatives à la jauge sanitaire des effectifs accueillis dans les locaux de l'établissement et les annulations de formations déjà programmées, les journées de formations

stagiaires²²(JFS) progressent de + 43,9 % en passant de 1 265 072 JFS en 2020 à 1 820 388 JFS en 2021. Ce volume correspond à 71,8 % des JFS réalisées en 2019.

La tendance est la même du côté des journées formation (JF), en croissance de + 49,9 %, qui passent de 116 939 JF en 2020 à 175 261 JF en 2021. Ce gain de 58 322 JF porte le taux d'activité de l'année 2021 à 87,6 % de celui de 2019, qui totalisait 200 013 JF.

En sessions, les **74 361** sessions réalisées font progresser l'activité de 37,7% par rapport à 2020. Le taux d'activité de 2021 en session s'établit ainsi à 86,17% de celle de 2019.

Chiffres clefs de l'activité de formation du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) en 2021

735 671 agents ont été formés (+27,6%) contre 576 567 agents en 2020

1 820 388 JFS ont été réalisées en 2021 (+43,9%) contre 1 265 072 en 2020

74 361 sessions de formation ont eu lieu en 2021 (+34,2%) contre 55 401 en 2020.

175 261 JF ont été réalisés en 2021 (+49,9%) contre 116 939 JF en 2020

70 506 webinaires réalisés en 2021 (+43,7%) contre 49 057 en 2020

Les compétences du CNFPT en matière de formation

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, *c.-à-d.* une formation statutaire de certains grades de police municipale ;
- 6 la préparation aux concours et examens professionnels de la FPT.

Le CNFPT accompagne les 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.

Renforcée par la loi du 19 février 2007, l'action du CNFPT consiste également à inscrire l'apprentissage des fondamentaux 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.

²² Les journées formation stagiaires (JFS) correspondent au nombre d'heures de présence des stagiaires, rapporté à la durée (en heures) fixée pour un jour. Les JFS représentent le rapport entre les journées formation (JF) et le nombre de stagiaires présents. Si 15 stagiaires sont présents à 5 journées de formation, cela représente 75 journées formation stagiaires.

L'accompagnement des agents dans l'élaboration de leur parcours individualisé de formation et de progression reste une préoccupation centrale pour le CNFPT. Il met à leur disposition différents outils et services pour faciliter cette progression : bilan professionnel, accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou reconnaissance de l'équivalence des diplômes (RED).

Le CNFPT s'est également engagé dans l'accompagnement des périodes préparatoires au reclassement.

Une réorganisation structurelle adaptée à une offre de services territorialisée : une nouvelle géographie territoriale

La loi relative à la transformation de la Fonction publique, du 6 août 2019, a modifié l'organisation territoriale du CNFPT : le périmètre des délégations est désormais identique à celui des régions administratives.

Du fait des fusions, le nombre de délégations du CNFPT est passé de 29 à 18. 10 délégations ont gardé le même périmètre géographique. Cette nouvelle géographie a engendré de fortes disparités entre délégations, au détriment de l'égalité d'accès de tous à l'offre de service. Les plus petites délégations ont donc été regroupées dans des espaces de coopération interrégionaux (ECI) plus vastes, offrant aux collectivités territoriales une offre de service plus large et variée.

Avec près de 100 antennes et plus de 11 000 lieux de formation, un travail de maillage local plus fin a été réalisé assurant la présence du CNFPT, permanente ou non, sur tout le territoire national. À terme, chaque département disposera d'une antenne ou d'un lieu d'accueil du CNFPT.

L'activité du CNFPT en chiffres

Évolution du nombre de jours formation stagiaires (JFS) de 2015 à 2021

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
2 601 691	2 576 304	2 281 438	2 205 865	2 534 249	1 265 072	1 820 388

Source : rapports d'activité du CNFPT.

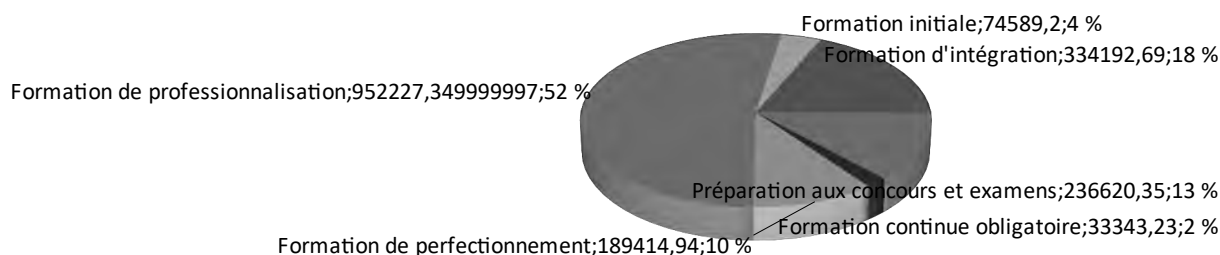
En 2021, l'activité à distance représente 418 706 JFS sur les 1 820 388 JFS.

Évolution des JFS par objectif de formation des stagiaires entre 2015 à 2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Formation d'intégration	255 145	263 013	282 448	285 870	327 922	248 921	334 193
Formation initiale	89 947	94 556	98 501	89 980	85 266	58 311	74 589
Formation de professionnalisation	1 464 056	1 523 034	1 253 965	1 273 660	1 496 762	618 725	952 227
Formation de perfectionnement	355 523	330 293	273 364	252 766	294 614	117 779	189 415
Formation continue obligatoire	30 807	32 695	35 232	35 956	35 696	13 052	33 343
Préparation aux concours et examens	406 214	332 714	337 929	267 632	293 988	208 284	236 620
TOTAL	2 601 691	2 576 304	2 281 438	2 205 865	2 534 249	1 265 072	1 820 388

Source : rapports d'activité du CNFPT.

Répartition des formations du CNFPT par objectifs de formation stagiaires en JFS pour l'année 2021



Source : rapport d'activité 2020 du CNFPT.

La priorité donnée aux formations obligatoires et des préparations aux concours et examens

Fort de sa responsabilité institutionnelle et sociétale, le CNFPT a pris, en 2021 comme en 2020, des mesures spécifiques pour préserver la santé et la sécurité des stagiaires et intervenants en fonction de l'évolution épidémique. Des priorités formatives ont été définies et singulièrement pour les formations d'intégration, les formations en intra, les formations sapeurs-pompiers et policiers municipaux. Viennent ensuite les préparations aux concours et examens professionnels.

Les JFS non obligatoires représentent ainsi 59,7 % de l'activité en 2021, contre 55,4% en 2020, 68,1 % en 2019 et 67,2 % en 2018.

Évolution du nombre des stagiaires présents par nature de formation entre 2015 et 2021

	2015	2016	2017*	2018*	2019*	2020*	2021*
Formation d'intégration	52 390	46 097	48 240	49 430	56 708	45 896	58 743
Formation initiale	8 378	8 254	8 589	8 609	9 107	5 881	6 928
Formation continue	809 376	826 492	698 560	723 461	846 490	414 102	554 912
Formation continue obligatoire	10 591	10 973	11 511	12 242	13 453	4 755	12 705
Préparation aux concours et examens	139 148	129 148	130 702	127 783	152 087	105 933	102 383
TOTAL	1 019 883	1 020 964	897 602	921 525	1 077 845	576 567	735 671

Source : rapports d'activité du CNFPT

L'équilibre dynamique des offres de formations catalogues et des actions sur mesure

La plasticité de l'offre du CNFPT lui offre une double résilience en période de baisse de régime (comme en 2020) et face à une reprise soutenue de l'activité (comme en 2021).

Les formations sur mesure (c'est-à-dire des formations construites sur demande d'une ou plusieurs collectivités dites intra ou union) participent fortement au rebond de l'activité. Elles enregistrent depuis 2019 une progression continue de leur part relative dans le total des journées de formations réservées aux formations inter, intra et union : 43 % en 2019, 46,01 % en 2020 et 47,33 % en 2021.

Répartition de l'activité stagiaires par rapport aux effectifs territoriaux

Répartition de l'activité de formation par type de collectivité en JFS

	2021	Part dans l'activité du CNFPT	Poids des effectifs FPT au 31/12/2017*
Conseil régional	69 846	3,8%	4,7%
Conseil départemental	267 808	14,7%	14,9%
Commune de moins 1 000 hab	55 146	3,0%	4,2%
Communes de 1 000 à 1 999 hab	52 404	2,9%	3,6%
Commune de 2 000 à 9 999 hab	264 166	14,5%	13,4%
Commune de 10 000 à 19 999 hab	139 589	7,7%	7,0%
Commune de 20 000 à 39 999 hab	147 842	8,1%	8,2%
Commune de plus 40 000 hab	297 085	16,3%	16,3%
CCAS/CE	74 668	4,1%	6,7%
EPCI	330 843	18,2%	17,3%
SDIS	59 164	3,3%	2,7%
Autre	61 826	3,4%	1,1%
TOTAL	1 820 388	100,0%	100,0%

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

Autre : autres établissements publics et hors FPT

Répartition de l'activité de formation par catégorie en JFS

	2021	Part dans l'activité du CNFPT		Poids des effectifs FPT au 31/12/2017* hors emplois aidés
		Global	Hors autre	
A	242 220	13,3%	14,5%	9,5%
B	276 293	15,2%	16,5%	14,2%
C	1 153 782	63,4%	69,0%	75,5%
Autre	148 093	8,1%		
TOTAL	1 820 388	100,0%	100,0%	99,1%

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

Autre : emplois aidés et inconnus

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

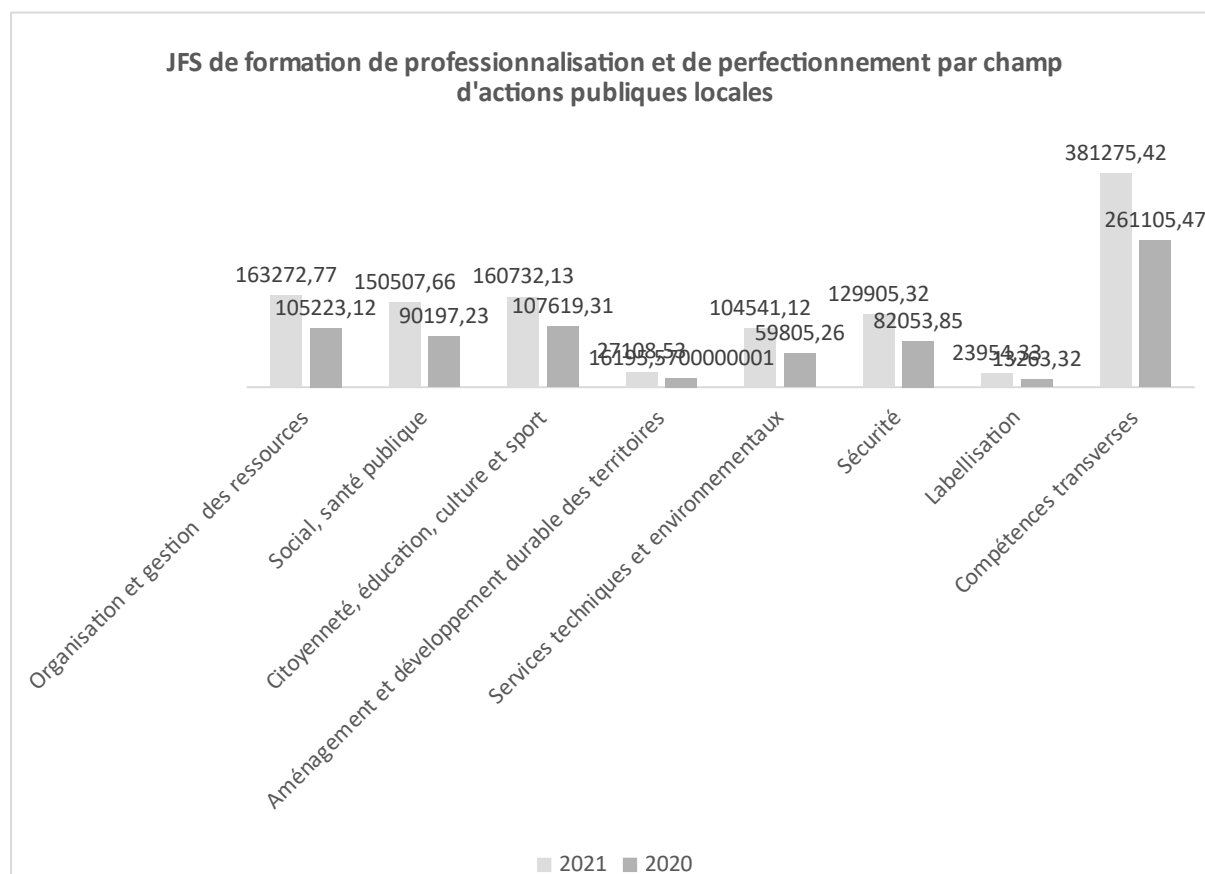
	2021	Part dans l'activité du CNFPT	Poids des effectifs FPT au 31/12/2017*
Administrative	282 253	28,1%	24,8%
Technique	344 487	34,3%	48,4%

Culture	36 011	3,6%	3,6%
Médico-sociale	33 832	3,4%	4,4%
Médico-technique	392	0,0%	0,1%
Sociale	64 101	6,4%	8,7%
Animation	59 344	5,9%	4,7%
Sportive	8 421	0,8%	0,9%
Police	147 021	14,6%	1,6%
Sapeurs-pompiers	27 883	2,8%	2,8%
Contractuels, emplois aidés, autres	816 642		
Sous-total titulaires	1 003 746	100,0%	100,0%
TOTAL	1 820 388		

Source : rapport d'activité du CNFPT, INSEE, données SIASP au 31 décembre 2017 (retraitement CNFPT), Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT.
Autres : titulaires sans filière, contractuels, emplois aidés, inconnus

Formation continue

L'évolution de l'activité par champ d'action publique locale entre 2020 et 2021 se répartit comme suit :



Le champ particulier de la formation des policiers municipaux et des sapeurs-pompiers professionnels

Les formations des policiers municipaux, et des sapeurs-pompiers professionnels sont fortement réglementées et sont assorties d'exigences particulières.

Plusieurs modifications réglementaires prises en application de la loi du 6 août 2019 ont ouvert la voie, en 2021, à de nouveaux dispositifs de formation pour les fonctionnaires actifs (policiers nationaux et

gendarmes). Ces fonctionnaires d'État bénéficient à leur arrivée dans la police municipale, d'une formation initiale et d'une formation préalable à l'armement allégées.

Face à l'accroissement du recrutement des policiers municipaux et à l'évolution de leurs prérogatives, le CNFPT a décidé de renforcer les moyens qu'il dédie à cette filière. 25 postes spécifiques, dont deux affectés au siège, ont été créés. Parallèlement, la répartition des rôles entre les différentes structures de l'établissement (siège, espace de coopération interrégional et délégation) a été reconsidérée.

Le transfert effectif, à compter de 2021, de l'organisation des concours de sapeur-pompier du ministère de l'Intérieur vers les Centres de gestion a profondément modifié les calendriers. En conséquence, l'établissement enregistre une baisse de 80 % des journées formation stagiaires (JFS) sur les dispositifs de préparation aux concours des sapeurs-pompiers professionnels. La publication des nouveaux calendriers 2022-2023, en fin d'exercice 2021, permet d'envisager pour les années à venir une activité aussi soutenue que par le passé.

Les modalités pédagogiques

Les multimodalités de l'offre de formation, gages d'une agilité indispensable

La diversité des modalités d'apprentissage a permis la relance soutenue de l'activité et le retour en nombre des stagiaires en formation au CNFPT en 2021, nonobstant les contraintes sanitaires, en alternant le renforcement de l'offre à distance pendant les pics épidémiques et retour au présentiel lorsque la situation sanitaire le permettait.

Ce rebond vigoureux de l'activité du CNFPT en 2021 s'est appuyé sur les capacités d'adaptation des équipes. Fort du savoir-faire acquis depuis 2017 dans le développement des outils numériques et de l'expérience de 2020, l'établissement a engagé une démarche de duplication d'une partie de ses stages de formation continue en distanciel et a démontré sa capacité à reprogrammer des sessions en distanciel.

Afin de permettre la promotion des agents ou leur intégration, les conditions de dispense de formation ont été régulièrement révisées, suivant l'évolution des exigences gouvernementales liée aux vagues successives de l'épidémie.

Le CNFPT a fait face, cette année encore, à une forte croissance des emplois de la filière sécurité en raison du dynamisme des recrutements par les collectivités.

Des activités à distance complémentaires du présentiel

En 2021, le recours à des sessions de formation à distance ou à des sessions mixtes (combinant présentiel et distanciel) a augmenté de manière significative. 46 593 sessions ont été réalisées uniquement en présentiel tout au long de l'année sur un total de 74 356, soit 62,7 %.

On retrouve la même prévalence du présentiel pour les journées de formations stagiaires ou les journées de formations (avec une part relative respective de 77 % pour les 1 401 682 JFS et 79,6 % pour les 139 521 JF).

Le CNFPT a également poursuivi sa démarche de diversification et d'élargissement des modes de formation, en complément des stages en présentiel du catalogue et de ceux développés sur mesure. Il organise ainsi des événements permettant d'avoir accès, dans un format resserré, à une analyse de l'actualité des politiques publiques et des métiers. Il facilite les échanges entre pairs *via* des e-communautés thématiques et diffuse des ressources formatives de toute nature (vidéos, podcasts, études, revues de presse...).

Les classes virtuelles, ou webinaires, font l'objet d'une croissance exponentielle : 6 501 en 2019, 49 057 en 2020 et 70 506 webinaires en 2021. Soit 21 449 de plus que l'année précédente et une augmentation sur trois ans de + 90,77 %. Le nombre des participants aux séances webinaires des²³ classes virtuelles marque néanmoins une très légère diminution (539 709 en 2020 et 526 670 en 2021, soit - 2,41 %). Celle-ci s'explique par la baisse de fréquentation des webinaires consacrés aux mesures liées à la crise sanitaire qui ont été très suivis en 2020.

Les 54 e-communautés du CNFPT se sont imposées ces dernières années comme des espaces uniques de formation et d'échanges de pratiques. Très appréciées de leurs membres, elles ont réussi leur ancrage dans l'écosystème de la Fonction publique territoriale.

²³ Un stagiaire participant 1 heure à 1 séance webinaire à distance est comptabilisé une fois. Si la session comporte plus d'une séance webinaire à distance, il sera comptabilisé autant de fois que de séances.

Le nombre d'inscrits est passé de 39 129 en 2018 à 77 661 en 2019, 113 342 en 2020 et 143 114 en 2021, soit une progression de 72,65 % sur quatre ans et de 20,80 % sur ces deux dernières années.

L'établissement est parvenu à maintenir des événements de grande envergure en combinant présentiel et distanciel tels que :

- les rendez-vous de la DGFIP au cours desquels plus de 11 000 agents territoriaux ont pu prendre connaissance des réformes de fonds intéressant les finances publiques locales, du nouveau référentiel comptable M57 au compte financier unique,
- les Rencontres territoriales de la santé publique, co-construites avec le réseau national des Centres de planification et d'éducation familiale, avec pour thème « Santé sexuelle, planification familiale et éducation : histoire, actualité... et demain ? » a rassemblé 1 359 participants ;
- l'édition 2021 des Rencontres nationales de l'ingénierie territoriale (RNIT), programmées les 4 et 5 mai sur le thème « Les transitions numériques au cœur des politiques publiques territoriales durables » ont rassemblé 1 300 participants lors de 2 conférences plénières et 27 ateliers développés tout à distance ;
- les Entretiens territoriaux de Strasbourg (ETS), qui ont joué à la fois du retour en présentiel combiné à une formule à distance sur le thème « Les territoires face au défi démocratique ». Ces derniers ont réuni 1 247 participants, dont 1 040 présents à Strasbourg. 207 auditeurs connectés à distance ont pu suivre les séances plénières d'ouverture et de clôture et assister à plusieurs conférences thématiques parmi les 50 possibles.

Les partenariats nationaux stratégiques

Des partenariats stratégiques ou thématiques ont été noués ou renouvelés : Agence nationale de la cohésion des territoires, Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie pour la formation des personnels des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Certif pro (CléA)...

Focus sur des partenariats stratégiques et leur mise en œuvre en 2021 :

Espaces France Services

Le CNFPT est depuis 2019 partie prenante des Espaces France Services, un dispositif porté par l'Agence nationale de la cohésion des territoires et la Banque des territoires qui se portent garantes de l'égalité d'accès aux services publics sur tout le territoire.

L'établissement assure la formation obligatoire initiale de l'ensemble des agents chargés d'accueil, quel que soit leur statut. Cette formation est composée d'un socle commun relatif à l'accueil et à l'accompagnement numérique des usagers. Elle est délivrée lorsqu'un Espace France Services s'engage dans une démarche de labellisation mais également à l'occasion de la prise de poste d'agents d'accueil dans des Espaces déjà labellisés.

De plus, le CNFPT assure la coordination logistique et pédagogique de la formation relative à un socle métiers comportant un module relatif à l'offre de services des organismes et un module démarches administratives portant sur la médiation, animée par les différents partenaires du dispositif (ministère de la Justice, ministère de l'Intérieur, Pôle Emploi, CAF, MSA, CNAM, etc.).

Le CNFPT accompagne enfin les intervenants par des formations de formateurs et formatrices.

L'ensemble des actions de formation se réfèrent au référentiel activités-compétences des agents de France services. Avec près de 350 sessions, 2 526 agents ont été formés en 2021.

Stratégie pauvreté

Les départements ont signé des accords avec l'État dans le cadre de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. Pour accompagner leurs projets et l'évolution des compétences de leurs agents, le CNFPT déploie une offre de service conçue en délégation, en complément de l'offre nationale.

Cette offre entend répondre aux besoins de formations sur mesure très spécifiques des collectivités et favoriser la mise en œuvre de formations inter-institutionnelles regroupant les travailleurs sociaux et leurs partenaires non territoriaux. Les délégations régionales disposent désormais d'un modèle de convention accompagné d'une boîte à outils, pour traduire opérationnellement cet engagement au plus près des territoires.

Valeurs de la République et Laïcité

Engagé depuis 2015 auprès du ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, le CNFPT déploie le plan national de formation « Valeurs de la République et Laïcité » auprès des agents territoriaux. Ce plan est destiné prioritairement aux professionnels (personnels de l'État, territoriaux, associatifs, etc.) en contact quotidien avec le public, notamment dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Secrétaires de mairie

2021 a été marquée par la révision de l'itinéraire de formation continue des secrétaires de mairie. Près de 230 secrétaires de mairie se sont inscrits à ce cursus, alors même qu'il ne constitue qu'une partie de l'offre globale proposée. Parallèlement, une réflexion plus large sur ce métier en tension a été initiée avec, comme feuille de route, un diagnostic de la formation continue proposée et l'actualisation de la fiche métier.

Par ailleurs, 12 des 18 délégations régionales du CNFPT organisent, en partenariat avec Pôle Emploi, des sessions de formation au métier de secrétaire de mairie pour les demandeurs d'emploi. En 2019, 468 demandeurs d'emploi ont été formés, 463 en 2020 et 485 pour l'année 2021.

Coopérations internationales

Le CNFPT signe des conventions de partenariat avec des collectivités territoriales (régions, départements...) et les acteurs étatiques et financiers de l'aide publique au développement dans des pays qui relèvent des priorités de la politique étrangère française, notamment l'espace méditerranéen (Liban, Tunisie) et l'Afrique subsaharienne.

La prise en charge de l'apprentissage

Le décret n° 2020-786 du 26 juin 2020, consécutif à la loi du 6 août 2019 et relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du CNFPT au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics, confie au CNFPT une partie du financement de l'apprentissage. En 2021, l'établissement a donc mis en œuvre les mesures utiles à la prise en charge effective de cette nouvelle compétence.

Rapidement reconnu par l'ensemble des parties prenantes impliquées dans la promotion et le financement de l'apprentissage, le CNFPT a procédé au référencement de 1 284 organismes de formation et assumé la moitié des coûts de formation des contrats d'apprentissage signés en 2020 et 2021.

Au total, plus de 11 000 accords de prise en charge (APC) ont été validés au cours de l'année 2021, dont 7 709 au bénéfice des contrats engagés en 2020 et 3 324 au titre des contrats de 2021. Soit un montant global de 45,61 M€ pour l'établissement.

En 2021, 8 319 accords de prise en charge ont été délivrés, auxquels s'ajoutent environ 1 000 demandes de financement en cours d'instruction en 2022. Soit au total entre 9 000 à 10 000 contrats conclus en 2021, pour un coût de formation total s'élevant à plus de 90 M€, dont 44 millions financés par le CNFPT. En 2020, France Compétences a versé au CNFPT une dotation de 8,162 M€ au titre de la convention signée entre les deux organismes, le 7 juillet 2020.

L'apprentissage territorial est essentiellement réalisé dans les communes (53 % des contrats) et leurs établissements publics (22,8 %). Il est fortement concentré sur certains diplômes. 1 200 diplômes ou titres ont fait l'objet d'une formation par apprentissage. Dans le secteur public local, plus de 54 % des apprentis sont concentrés sur une quarantaine de diplômes seulement.

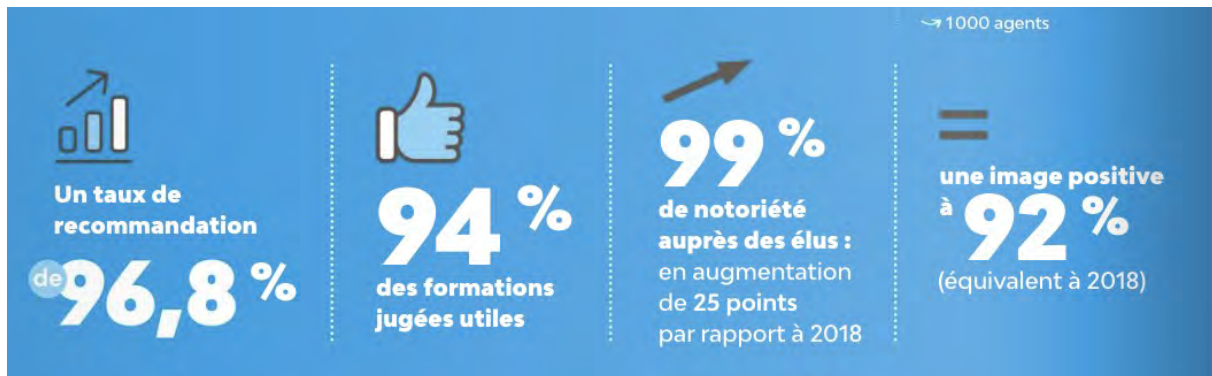
De surcroît, la moitié des apprentis préparent des diplômes de niveau 4 ou 5 (CAP/Bac pro). 35 % sont issus de l'enseignement supérieur (licence et plus) et 16 % préparent un niveau master (un chiffre en progression).

Pour assurer cette nouvelle compétence, l'établissement a renforcé les équipes administrative et comptable autour des coordonnateurs régionaux de l'apprentissage installés dans chacune de ses délégations régionales. Ce renforcement a fluidifié le traitement des procédures ou documents administratifs, financiers et budgétaires générés par la nouvelle compétence.

Dès juillet 2021, une plateforme de services dématérialisés était ouverte aux organismes de formation pour engager sans délai l'ensemble des démarches liées à l'apprentissage (accréditations, dépôt des demandes de financement...). Un dossier complet reçoit un accord de prise en charge de la part du CNFPT trois à cinq jours ouvrables après le dépôt.

Evaluation du CNFPT : le baromètre d'image

Tous les deux ans, le CNFPT réalise une enquête pour évaluer la perception qu'ont les collectivités et les agents territoriaux de son image et de son offre.



1.3.3. 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 individuels²⁴ (cotisation de 0,2 % de la masse salariale), incluant le *congés de formation professionnelle* (CFP), la *validation des acquis de l'expérience* (VAE)²⁵ et le *bilan de compétences* (BC), ces trois derniers dispositifs, à l'initiative des agents, faisant l'objet d'une, ainsi que les fonds consacrés au financement des *études promotionnelles* (0,6 % de la masse salariale) au bénéfice des personnels relevant de la fonction publique hospitalière.

Concernant la gestion du plan de formation continue, les établissements employant des personnels relevant de la FPH adhèrent de façon volontaire à l'ANFH. Sont donc désignés ici sous le terme « *établissements adhérents* », les seuls établissements versant la cotisation de 2,1 % au titre de l'agrément plan de formation. Ces données sont complétées des chiffres 20 communiqués par l'AP-HP, non adhérente pour ce volet.

La totalité des établissements employant des personnels relevant de la FPH doit obligatoirement cotiser à l'ANFH pour l'enveloppe CFP-BC-VAE et pour le fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMEP). Sont donc appelés « *établissements cotisants* » l'ensemble des établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

A noter qu'un agent *peut partir plusieurs fois en formation au cours de l'exercice*.

²⁴ A l'initiative des agents.

²⁵ Des actions de VAE peuvent également être prises en charge au titre du plan de formation de l'établissement.

Chiffres clés de la formation des agents relevant de la fonction publique hospitalière en 2021 (source : données d'activité 2021 de l'ANFH complétées des données de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris)

	ANFH 2021
Nombre total des établissements FPH	2 266
Nombre d'établissements cotisant à l'ANFH au titre des dispositifs CFP-VAE-BC à hauteur de 0,2 % et au titre du fonds mutualisé pour études promotionnelles à hauteur de 0,6 % de la masse salariale (<i>tous les établissements de la FPH en raison de l'obligation de cotiser pour ces dispositifs à l'ANFH</i>)	2 266
Nombre d'établissements <i>adhérents</i> à l'ANFH en 2021 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)	2 204 (97,3 %)
Nombre total des agents relevant de la FPH en 2020 (effectifs physiques)	1, 17 M 1 210 800 Source : Insee, Siasp
Nombre d'agents des établissements cotisant à l'ANFH en 2021 (effectifs physiques des personnels non médicaux, y compris sages-femmes, mais hors contrats aidés)	1 101 038
Nombre d'agents des établissements <i>adhérents</i> de l'ANFH en 2021 (effectifs physiques des personnels non médicaux, y compris sages-femmes, mais hors contrats aidés)	1 005 086
Départs en formation dans le cadre du plan de formation 2021 (agents relevant de la fonction publique hospitalière des <i>seuls établissements adhérents</i>)	838 013
Dont plus de 388 000 actions de formations dispensées par des Organismes de DPC (ODPC) à des professionnels de santé éligibles au DPC	
Taux d'accès à la formation	47,8%

Départs dans le cadre de l'enveloppe congé de formation professionnelle en 2021 :	
- Nombre de congés de formation professionnelle (dossiers classiques CFP) en cours	3 099
- Nombre de dossiers de validation des acquis de l'expérience en cours (VAE)	1 171
- Nombre de bilans de compétences accordés (BC)	4 630
Etudes promotionnelles financées par l'ANFH en 2021 (<i>ce chiffre n'inclut pas les études promotionnelles financées sur les plans de formation par les établissements non adhérents</i>)	20 647

Les données relatives au plan de formation

Les données présentées concernent 97,3 % des établissements de la FPH qui adhèrent à l'ANFH et sont représentatives de 97,7 % des agents de la FPH (hors AP-HP). En 2021, plus de 838 000

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 47,8%.

Les taux d'accès à la formation et de départ en formation 2021 par catégorie de rémunération sont à appréhender avec précaution du fait du passage de plusieurs grades, notamment les Aides-soignants et Auxiliaires de puériculture, de la catégorie C à la catégorie B en cours d'année 2021. Cette évolution a nécessité un retraitement statistique des effectifs physiques au 31 décembre 2021. L'augmentation des départs en formation résulte de la reprise en 2021 des formations courtes, de la progression des charges de formation « EP » (encouragées par les mesures dérogatoires mises en place par l'ANFH depuis le 1er semestre 2020 et par la mise à disposition d'enveloppes complémentaires à hauteur de 28,4 M€) et de l'assouplissement, l'année dernière, des protocoles qui avaient fortement impacté l'organisation des formations en 2020.

Avec un total de plus de 25,1 millions d'heures, la durée moyenne sur exercice représente 30 heures par départ en formation (-1 heure par rapport à 2020). Cette diminution peut notamment s'expliquer par la reprise des formations courtes dans le cadre des plans de formation des établissements qui ont pu être plus étoffés en 2021 qu'en 2020 pour les raisons déjà évoquées précédemment..

La répartition des départs en formation par catégorie statutaire en 2021 est la suivante :

Catégorie A	39 %
Catégorie B	19%
Catégorie C	40 %

A noter qu'un stagiaire *peut partir plusieurs fois en formation au cours de l'exercice.*

La catégorie C représente la part la plus importante des départs en formation, avec 40 % des départs en 2021 (pour les établissements adhérents à l'ANFH), en baisse de 1,6 point par rapport à 2020 et 53% des heures de présence en formation. Par ailleurs, toujours dans le cadre du plan de formation des établissements adhérents à l'ANFH, plus de 388 000 actions ou départs en formation ont été dispensés par des organismes ODPC à des professionnels de santé éligibles au développement professionnel continu.

Pour la première année de gestion des formations de type apprentissage, l'ANFH a enregistré en 2021, 1 287 départs, correspondant à 439 987 heures et représentant 6 616 K€ de charges. Les agents des établissements de la catégorie Centre Hospitalier sont les plus représentés dans les départs de type apprentissage en 2021 : 46% des départs et 47% des charges totales d'apprentissage constatés à la clôture.

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, 3 099 dossiers classiques sont en cours de financement en 2021.

Pour la VAE, 1 171 dossiers sont en cours de financement en 2021 dans le cadre du 0,2 % CFP/VAE/BC.

Pour la réalisation de bilans de compétences, 4 630 dossiers ont été accordés en 2021 (4 618 en 2020) et concernent majoritairement les agents de catégorie C (51 % catégorie C, 29 % catégorie A et 20 % catégorie B).

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 notamment financées sur l'enveloppe du Fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMPEP) 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 2021, 20 647 études promotionnelles ont été financées par l'ANFH pour un total de 468 330 k€ tous fonds confondus (incluant les EP financées sur des fonds mutualisés pour des agents de l'AP-HP). Suite notamment aux mesures arrêtées par les instances paritaires de l'ANFH, le nombre de nouveaux dossiers a fortement augmenté en 2021 (+11%) s'établissant à 9 528.

En outre, des EP sont financées sur des fonds propres de l'AP-HP

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

Sur l'enveloppe Plan de formation (2,1 %)	54 %
Sur le FMPEP (0,6 %)	44 %
Sur l'enveloppe CFP-BC-VAE (0,2 %)	2 %

En 2021, 4 317 nouveaux dossiers ont été financés sur le FMPEP²⁶, en premier lieu pour le diplôme d'Etat infirmier (35 % de l'ensemble), en second lieu pour le diplôme d'Etat d'aide-soignant (25 %) et en 3^{ème} lieu pour le diplôme de cadre de santé (13 %).

65% de ces nouveaux dossiers ont été accordés à des agents de catégorie C.

Diplôme suivis à l'AP-HP en EP	Infirmier Diplômé d'Etat (IDE)	nc
	Cadre de santé	nc
	Infirmier Anesthésiste Diplômé d'Etat (IADE)	nc
	Infirmier de Bloc Opératoire Diplômé d'Etat (IBODE)	nc
	Aide-Soignant	nc
	Autres	nc

²⁶ Une étude promotionnelle peut être cofinancée par une ou plusieurs enveloppes des agréments Plan de formation et/ou FMPEP. Sont donc comptabilisés dans les chiffres relatifs à l'agrément FMPEP, toutes les études promotionnelles financées partiellement ou en totalité sur le FMPEP.

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

Le tableau suivant permet d'apprécier l'activité des Fonds d'assurance formation des travailleurs non-salariés sur l'année 2021 :

Fonds	AFDAS	AGEFICE	FAFCEA	FAF PM	FIF PL	OCAPIAT	VIVEA	TOTAL
	Artistes Auteurs					Pêche et cultures marines		
Professions principales	Artistes auteurs	Commerçants et dirigeants non-salariés du commerce, de l'industrie et des services	Artisans et chefs d'entreprise	Professions médicales	Professions libérales	Pêche et cultures marines	Exploitants agricoles Chefs d'exploitation forestière	
Nombre de stagiaires	4 018	57 613	55 657	30 573	123 363	582	172 172	443 978
Nombre d'heure-stagiaires	282 578	2 871 648	218 968	149 654	2 600 523	15 390	2 055 030	8 193 791
Coût des formations (en millions d'euros)	8,1	66,1	22,4	8,2	74,3	0,2	48,2	227,5

Sources : états statistiques et financiers des FAF au titre de l'année 2021.

Les caractéristiques des formations financées par les FAF mentionnés dans le tableau supra sont les suivantes :

- les actions de formation sont toujours courtes. Ainsi, 92 % des actions de formation en 2021 sont de moins de 60 heures. Les actions de moins de 10 heures représentent 34 % des actions de formation ;
- 86 % des actions de formation ne donnent pas lieu à une certification.

1.5. Les personnes en recherche d'emploi

1.5.1. La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi²⁷ : panorama 2021

Le nombre d'entrées en formation de personnes en recherche d'emploi atteint, sur l'ensemble du territoire, 1 331 200 en 2021, contre 922 500 en 2020 (+44 %). Cette hausse est en partie portée par le Compte Personnel de Formation (CPF), qui continue sa progression à la suite de l'ouverture fin novembre 2019 du Parcours achat direct (PAD) qui permet aux personnes en recherche d'emploi de mobiliser directement et plus facilement leur CPF. Le CPF autonome²⁸ représente, en 2021, 35 % des entrées des stagiaires, une part en hausse de 10 points par rapport à 2020. Hors CPF autonome, le nombre d'entrées en formation atteint 861 900 en 2021, soit une hausse de 26 % par rapport à 2020, année marquée par la crise sanitaire. Le niveau 2021 est légèrement inférieur à celui observé en 2019. La suite de cette analyse portera sur les entrées en formation exclut les entrées en formation de personnes en recherche d'emploi *via* le CPF mobilisé directement par les bénéficiaires.

Après 2020, les entrées en formation ont rebondi pour l'ensemble des commanditaires²⁹ (tableau 1). En 2021, Pôle emploi a commandité 355 500 stages³⁰ pour des personnes inscrites à Pôle emploi, qu'elles soient indemnisées ou non, soit 21 % de plus qu'en 2020, sans pour autant atteindre le niveau observé en 2019. Les Conseils régionaux ont commandité 403 900 stages de formation en 2021, contre 315 900 en 2020 (+ 28 %). Enfin, 61 200 formations ont été commandées par les opérateurs de compétences (Opc) (hors POE collectives), l'État, les stagiaires eux-mêmes (hors CPF autonome) ou d'autres commanditaires (+ 39 % par rapport à 2020). Le nombre de POEC connaît aussi une forte hausse (+ 29 % par rapport à 2020).

La durée moyenne de formation a un peu diminué en 2021, pour atteindre 4,4 mois, après 4,7 mois en 2020. La durée des formations avait augmenté en 2020 du fait notamment de la suspension de formations courtes et de la prolongation de certaines formations à la suite des confinements (tableau 2). Elle reste plus élevée que le niveau observé en 2019. De fait, la part des formations s'écoulant sur moins de 3 mois augmente en 2021, passant de 45 % en 2020 à 50 % en 2021. Les formations commanditées par les Régions étant en moyenne plus longues que celles commanditées par Pôle emploi (5,3 mois pour les conseils régionaux contre 3,2 mois), 59 % des heures de formation professionnelle dispensées aux personnes en recherche d'emploi en 2021 ont été commanditées par les conseils régionaux.

27 Plus précisément, il s'agit des personnes en recherche d'emploi, inscrites ou non à Pôle emploi, bénéficiant d'une rémunération ou d'une protection sociale au titre de leur formation.

28 C'est-à-dire le CPF ne bénéficiant pas d'un abondement de Pôle emploi.

29 Le commanditaire est celui qui achète la formation. Il peut être distinct du financeur. Ainsi certains conseils régionaux délèguent la gestion d'une partie de leur politique de formation à Pôle emploi, qui achète alors des formations avec des fonds du conseil régional. Dans ce cas, Pôle emploi est le commanditaire.

30 Hors POEC commanditées conjointement par Pôle emploi et les Opc

Tableau 1 : Nombre d'entrées en formations suivies par des personnes en recherche d'emploi en 2021 par commanditaire de la formation

	Conseils Régionaux	Pôle emploi	POEC (1)	État (2)	Opcó	Financement par le stagiaire	CPF Autonome (3)	Autres (4)	Total
Entrées en 2021									
Auvergne-Rhône-Alpes	16 800	52 600	3 500	2 600	200	2 900	56 500	1 600	136 600
Bourgogne-Franche-Comté	20 500	10 600	1 200	900	<100	600	14 800	700	49 300
Bretagne	33 300	12 600	2 300	1 500	100	1 200	19 700	1 300	72 000
Centre-Val de Loire	20 000	9 200	1 100	500	100	500	16 000	400	47 700
Corse	2 000	1 300	100	100	<100	100	1 900	200	5 400
Grand Est	25 900	34 900	2 600	2 000	<100	900	30 000	2 300	98 500
Hauts-de-France	66 100	22 400	8 300	3 100	100	800	34 600	2 300	137 700
Ile-de-France	60 300	46 600	6 100	5 300	1 300	2 700	115 900	2 800	241 000
Normandie	30 900	10 300	1 700	900	<100	400	20 200	700	65 100
Nouvelle Aquitaine	35 200	24 600	4 500	1 200	100	1 300	37 900	2 700	107 500
Occitanie	42 300	33 400	2 900	2 600	200	1 100	44 100	1 400	128 000
Pays-de-la-Loire	21 900	14 600	3 300	1 100	100	1 500	24 100	1 200	67 900
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17 600	50 700	2 900	1 200	100	1 000	43 800	1 600	118 900
France métropolitaine	392 800	323 700	40 400	23 000	2 300	14 900	459 300	19 100	1 275 600
Guadeloupe	3 700	4 500	100	200	<100	<100	2 200	<100	10 800
Guyane	300	3 800	100	100	<100	<100	700	<100	5 100
La Réunion	5 200	16 100	300	600	<100	100	5 000	300	27 600
Martinique (5)	300	6 300	100	200	<100	<100	2 000	100	9 000
Mayotte	1 700	1 200	200	200	<100	<100	100	<100	3 300
DROM	11 100	31 900	900	1 200	<100	100	10 000	500	55 700
France	403 900	355 500	41 200	24 200	2 300	15 100	469 400	19 600	1 331 200
Part dans l'ensemble des entrées (hors CPF autonome)	46,9%	41,3%	4,8%	2,8%	0,3%	1,7%	-	2,3%	100,0%
Entrées en 2020									
France	315 900	293 000	32 000	12 800	1 400	15 000	237 700	14 900	922 500

Part dans l'ensemble des entrées (hors CPF autonome)	46,1%	42,8%	4,7%	1,9%	0,2%	2,2%	-	2,2%	100%
Évolution du nombre d'entrées en formation entre 2020 et 2021	27,9%	21,4%	29,0%	89,7%	72,5%	0,5%	97,5%	31,2%	44,3%

(1) Les préparations opérationnelles à l'emploi (POE) collectives sont des formations commandées conjointement par Pôle emploi et les Opco.

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

(3) CPF Autonome des demandeurs d'emploi non-abondé par Pôle emploi. Les entrées en formation mobilisant le CPF abondé par Pôle emploi sont comptées avec les entrées Pôle emploi.

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

(5) Le Conseil régional de Martinique délègue la quasi-totalité de ses formations à Pôle emploi.

Champ : personnes en recherche d'emploi ayant débuté un stage de formation professionnelle en 2020 et 2021.

Sources : Dares, Brest.

Tableau 2 : Caractéristiques des personnes et des formations pour les entrées en formation (hors CPF autonome) en 2020 et 2021

	2020	2021
Sexe		
Hommes	49%	49%
Femmes	51%	51%
Age		
Moins de 26 ans	29%	28%
Entre 26 et 45 ans	48%	48%
45 ans ou plus	23%	24%
Niveau d'études		
Pas de diplôme (au plus le brevet des collèges)	27%	27%
CAP-BEP	19%	19%
Bac non-obtenu	7%	7%
Bac	24%	23%
Supérieur au bac	23%	23%
Durée de la formation		
Moins de 3 mois	45%	50%
de 3 à 6 mois	26%	24%
6 mois et plus	29%	26%
<i>en moyenne (en mois)</i>	4,7	4,4
Ensemble	100%	100%

Champ : entrées en formation de personnes en recherche d'emploi ayant débuté une formation en 2020 ou 2021, hors formations financées exclusivement à l'aide du CPF.

Sources : Dares, Brest.

En 2021, dans les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi, les femmes restent légèrement majoritaires. La répartition des entrées en formation par classe d'âge et niveau d'études reste très stable entre 2020 et 2021. En 2021, près d'un quart des entrées en formation de stagiaires de la formation professionnelle sont le fait de personnes âgées de 45 ans ou plus et un peu plus de la moitié de personnes qui n'ont pas le baccalauréat.

1.5.2. Les prestations et les publics : données 2020

1.5.2.1. Les actions de formation des Conseils régionaux

En 2021, en France, 403 900 stagiaires ont bénéficié d'une formation commandée par les Conseils régionaux.

Tableau 3 : Formations commanditées par les Conseils régionaux* en 2021

	Ensemble des entrées sur l'année
Auvergne-Rhône-Alpes	16 800
Bourgogne-Franche-Comté	20 500
Bretagne	33 300
Centre-Val de Loire	20 000
Corse	2 000
Grand Est	25 900
Hauts-de-France	66 100
Ile-de-France	60 300
Normandie	30 900
Nouvelle Aquitaine	35 200
Occitanie	42 300
Pays-de-la-Loire**	21 900
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17 600
FRANCE METROPOLITAINE	392 800
Guadeloupe	3 700
Guyane	300
La Réunion	5 200
Martinique	300
Mayotte	1 700
DROM	11 100
France	403 900

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

** En Pays-de-la-Loire, les AFC sont commandées par le Conseil régional et cofinancées par Pôle emploi. Il y a un co-financement des POEC.

Source : Dares, Brest.

Champ : France, entrées en formations commandées par les Conseils régionaux par des stagiaires de la formation professionnelle en 2021.

1.5.2.2. Les actions de Pôle emploi

1) Principaux éléments de contexte : loi du 5 septembre 2018, convention tripartite Etat-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, plan de lutte contre les tensions de recrutement en septembre 2021.

2) Chiffres clés : 781 779 entrées en formation de demandeurs d'emploi en 2021 (cf. tableau 2, soit une hausse de 23,8% par rapport à 2020 et une baisse de 7,6% par rapport à 2019 année de référence, hors formations réalisées via le CPF autonome) dont 397 297 financées par Pôle emploi (cf. tableau 1), en hausse de 22,2% par rapport à 2020 et en baisse de 18,5% par rapport à 2019, année de référence.

3) Evolutions 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 de nouveaux marchés

d'actions de formations conventionnées (AFC 2019, FOAD, NUM) depuis 2019 et la refonte des modalités pédagogiques attendues des titulaires ; 3- contribution de la plupart des directions régionales Pôle emploi aux PRIC, plan de relance et plan de lutte contre les tensions de recrutement 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 Etat : POEC et accord-cadre pluriannuel avec les OPCO ; évaluations Cléa ; POEI en compensation de l'arrêt des co-financements des OPCO) ; 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 Etat-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. Par ailleurs, Pôle emploi mobilise ses formations AFPR et POE pour adapter les compétences des demandeurs d'emploi aux besoins exprimés par les entreprises et ainsi contribuer à l'accélération des recrutements.

A titre d'illustration des « nouveautés » liées à la convention tripartite, la convention de mandat conclue entre l'Etat 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 formations 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. Depuis juillet 2020, un demandeur d'emploi a la possibilité de solliciter un abondement de Pôle emploi lorsque le CPF ne couvre pas le coût de la formation, directement depuis son espace sur Moncompteformation. Il le fait en quelques clics et avec un engagement de réponse dans les 15 jours calendaires au maximum suivant sa demande. Cette possibilité d'abondement par Pôle emploi a par ailleurs été étendue le 17 décembre 2020, aux titulaires de compte CPF ne disposant pas ou plus de crédit CPF. Dans ce cadre, les deux institutions renforcent également leur collaboration pour faciliter l'accès des demandeurs d'emploi à des formations certifiantes rigoureuses et de qualité, financées par leur compte personnel formation et des abondements Pôle emploi le cas échéant, tel que le prévoit le décret concernant le contrôle qualité par le financeur des formations qu'il finance. Ainsi, en 2021, près de 42 000 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'un abondement de leur CPF par Pôle emploi.

Enfin, la mobilisation de Pôle emploi s'illustre tout particulièrement dans la mise en œuvre des plans gouvernementaux. D'une part, le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), garantit 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). Les Directions régionales de Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte-D'azur, qui portent les Pactes, ont mis en place des actions innovantes autour de trois axes stratégiques : proposer des parcours de formation qualifiants vers l'emploi ; garantir l'accès des publics fragiles à ces parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés ; s'engager dans la modernisation à travers des appels à projets. D'autre part, Pôle emploi contribue activement depuis septembre 2021 aux différentes mesures du plan de lutte contre les tensions de recrutement (cf. encadré).

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 peut mobiliser un panel de prestations utiles pour accompagner de

manière personnalisée le demandeur d'emploi dans l'élaboration de son projet de formation (atelier formation, Activ'projet, Prépa compétence, valoriser son image professionnelle) ;

- 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 prendre rendez-vous et se « pré-inscrire » 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 les territoires accessibles aux demandeurs d'emploi, quel qu'en soit le financeur (Pôle emploi, Conseil régional, OPCO, autres). Pôle emploi attribue par ailleurs de nombreuses aides individuelles à la formation (circuit dématérialisé depuis 2017) pour des formations nécessaires au développement des compétences du demandeur d'emploi et non conventionnées dans le cadre d'un marché. Il est, par ailleurs, spécifiquement en charge du marché national formations 100% à distance, financé par le PIC et lancé par l'Etat, qui propose environ 150 formations avec un appui pédagogique à distance personnalisé et adapté aux besoins des demandeurs d'emploi. Plus de 23 000 demandeurs d'emploi ont bénéficié de ces formations 100% à distance en 2021.
- 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, aux besoins en compétences exprimés par les entreprises 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 et, plus globalement, à l'ensemble des entreprises 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. Depuis juillet 2020, et dans le cadre d'une expérimentation se poursuivant jusque fin 2022, Pôle emploi peut, après validation du projet de formation, verser ces rémunérations lorsque la formation est financée par des tiers (un acteur privé, le demandeur d'emploi lui-même, autre).

Encadré : Plan de réduction des tensions de recrutement – Zoom sur les formations avant embauche

Le plan de réduction des tensions de recrutement a été mis en œuvre fin septembre 2021 sous l'impulsion du Premier Ministre et de la Ministre du Travail, Elisabeth BORNE.

Ce plan **permet notamment de financer de nouvelles actions de formation à destination des demandeurs d'emploi**, ciblées vers les métiers en tension largement basées sur la formation en entreprise, en situation de travail, qui présentent les taux de retour à l'emploi les plus importants (jusqu'à 85 %).

Et, parce que les besoins de recrutement touchent tous les métiers et les niveaux de qualification, ces formations supplémentaires s'adressent à l'ensemble des demandeurs d'emploi, quel que soit leur niveau de qualification, avec un objectif de renforcer le ciblage sur les demandeurs d'emploi de longue durée.

Le nombre de formations associées à une promesse d'embauche, sous la forme d'une formation préalable au recrutement (AFPR) ou de la Préparation opérationnelle à l'emploi (POEI) est amplifié en 2022 (+15 000) dans le cadre du plan avec un objectif d'atteindre un peu plus de 95 000 entrées en formation sous cette forme.

Au 31 juillet 2022, on enregistrait 52 467 AFPR-POEI réalisées contre 46 492 en 2019, année de référence avant la crise sanitaire, soit une augmentation de 12,9%.

Ces formations ont par ailleurs profité aux demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) : on compte, à fin juillet 2022, 1 489 DELD de plus entrés en AFPR-POEI en 2022 par rapport à la même période 2019 avec une part des DELD bénéficiant de ces formations qui est passé de 10% en 2019 à 11,6% en 2022.

Pour inciter les DELD à aller vers ces formations avant embauche, le plan de réduction des tensions de recrutement prévoit une aide de 1 000€ versée pour moitié dès l'entrée en formation et à l'issue pour la moitié restante.

A fin juin 2022, plus de 9 000 DELD ont pu bénéficier de cette aide depuis novembre 2021 avec un objectif d'atteindre 17 300 aides versées à fin décembre 2022.

Le Plan permet à la fois d'augmenter le nombre de ces formations et d'en simplifier le recours pour les entreprises :

- **Le recours à ces formations est simplifié** : dématérialisation des demandes, amélioration de la prise en charge, assouplissement des durées de formation.
- **La formation a lieu en situation de travail (AFEST) à chaque fois que cela est possible**, ce qui permet aux deux parties, entreprise et demandeur d'emploi, de profiter de la période formative pour confirmer l'intérêt d'une embauche postérieure et garantit à l'employeur une formation tournée vers ses enjeux. Pour accompagner cette ambition, un marché AFEST innovant est mis en place par Pôle emploi avec des démarrages de formation qui seront mis en œuvre dès septembre 2022 et un objectif de 4 200 entrées sous cette forme.

Formation professionnelle

LES FINANCEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Tableau 1 : Formations financées par Pôle emploi

	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%
Nombre d'entrées en formation financées par Pôle emploi (1)												
TOTAL	525 136		366 298		386 539		487 565		325 032		397 297	
AFPR	45 841	8,7%	46 851	12,8%	51 584	13,3%	56 050	11,5%	44 156	13,6%	47 853	12,0%
POE individuelle	27 872	5,3%	32 080	8,8%	31 420	8,1%	28 688	5,9%	22 179	6,8%	27 653	7,0%
POE collective	23 213	4,4%	28 370	7,7%	42 463	11,0%	40 444	8,3%	31 977	9,8%	41 259	10,4%
AFC	157 812	30,1%	97 153	26,5%	78 326	20,3%	91 952	18,9%	106 907	32,9%	143 856	36,2%
AIF	270 398	51,5%	161 844	44,2%	182 746	47,3%	270 431	55,5%	119 813	36,9%	136 676	34,4%
Durée moyenne de formation												
AFPR	257 h		250 h		262 h		273 h		281 h		280 h	
POE individuelle	235 h		239 h		264 h		276 h		258 h		264 h	
POE collective	310 h		322 h		340 h		354 h		346 h		338 h	
AFC	375 h		340 h		373 h		381 h		499 h		526 h	
AIF	231 h		159 h		157 h		191 h		269 h		250 h	
Aide à la mobilité												
Nombre de bénéficiaires	73 772		48 999		45 836		49 381		36 835		41 656	
Coût global (en K€)	57 170		53 997		37 066		46 395		35 225		44 088	
Coût moyen par bénéficiaire (en €)	775		1102		809		940		956		1058	
Rémunération Forfaitaire (RFPE)												
Nombre de bénéficiaires *	179 931		136 360		122 337		135 796		134 041		169 086	
Coût global (en K€)	234 596		246 903		163 347		226 770		259 323		359 010	
Coût moyen par bénéficiaire (en €)	1304		1811		1333		1670		1935		2123	
Coût de formation (en K€) (2)												
AFPR	45 455		41 466		45 298		61 310		49 377		47 543	
Subventions	17 464		23 009		108 100		171 470		152 026		191 752	
POE individuelle	43 048		48 913		53 091		64 829		72 628		76 993	
AFC	305 864		216 782		196 094		247 276		380 825		524 579	
AIF	387 302		313 309		202 678		375 657		268 629		272 918	
Catégories d'organismes assurant les formations (en %)												
AFPA	34 872	6,6%	23 936	6,5%	16 283	4,5%	15 910	3,3%	6 142	1,9%	11 743	3,0%
Organismes de formation	6 868	1,3%	3 953	1,1%	3 125	0,9%	4 610	0,9%	2 003	0,6%	3 146	0,8%
Education nationale (hors CNAM)	32 809	6,2%	16 389	4,5%	15 824	4,3%	23 237	4,8%	15 287	4,7%	16 099	4,1%
Associations	93 483	17,8%	59 274	16,2%	53 861	14,7%	77 734	15,9%	55 046	16,9%	60 931	15,3%
Autres (3)	357 104	68%	262 746	71,7%	276 621	75,6%	366 074	75,1%	246 554	75,9%	305 378	76,9%
Objectifs de formation (en %)												
Qualification	5	0,0%	8	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,0%
Certification	202 776	38,6%	119 461	32,6%	115 168	29,8%	160 215	32,9%	117 952	36,3%	143 274	36,1%
Professionalisation	93 544	17,8%	57 415	15,7%	65 758	17,0%	101 467	20,8%	70 331	21,6%	80 400	20,2%
Préparation à la certification	17 525	3,3%	9 576	2,6%	9 758	2,5%	11 288	2,3%	8 306	2,6%	11 283	2,8%
Création d'entreprise	32 806	6,2%	30 095	8,2%	30 614	7,9%	25 835	5,3%	4 790	1,5%	5 829	1,5%
Remise à niveau	37 707	7,2%	21 188	5,8%	21 803	5,6%	28 192	5,8%	17 025	5,2%	30 089	7,6%
Mobilisation, aide à la définition d'un projet professionnel	15 611	3,0%	9 554	2,6%	9 806	2,5%	11 705	2,4%	6 271	1,9%	8 352	2,1%
Perfectionnement, élargissement des compétences	50 536	9,6%	31 939	8,7%	36 399	9,4%	51 948	10,7%	34 017	10,5%	42 537	10,7%
Adaptation poste de travail (AFPR / POEI)	73 713	14,0%	78 931	21,5%	83 004	21,5%	84 738	17,4%	66 340	20,4%	75 528	19,0%
Autres	913	0,2%	8 131	2,2%	14 229	3,7%	12 177	2,5%	0	0,0%	4	0,0%

* Résultats 2021 provisoires

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

(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)

	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Nombre DEFM (source STMT)	6 653 790		6 689 630		6 630 320		6 471 720		6 785 640		6 431 660	
<i>dont indemnisés</i>	3 440 339	52%	3 372 742	50%	3 398 383	51%	3 310 125	51%	3 520 029	52%	3 084 200	48%
AGEFIPH	6 091	1%	7 781	1%	9 309	1%	9 589	1%	6 917	1%	9 149	1%
Financement Bénéficiaire	18 739	2%	20 278	3%	21 356	3%	17 419	2%	19 848	2%	19 914	1%
Etat / Ministères / Collectivités territoriales	6 367	1%	6 970	1%	4 163	1%	4 297	1%	2 984	0%	4 043	0%
AIF	270 398	30%	161 844	23%	182 746	25%	270 431	32%	119 813	13%	136 676	10%
Financement Pôle emploi (dont AIF)	525 136	59%	366 298	52%	386 539	53%	487 565	58%	325 032	34%	397 297	29%
OPCA	15 495	2%	11 638	2%	9 348	1%	1 858	0%	1 357	0%	2 339	0%
Conseil Régional	276 119	31%	256 617	36%	264 051	36%	295 546	35%	260 678	28%	318 017	23%
Autres	14 284	2%	13 098	2%	11 586	2%	11 205	1%	10 586	1%	13 083	1%
CPF autonome									314 709	33%	605 694	44%
Financier non connu*	27 306	3%	21 392	3%	18 648	3%	18 648	2%	4 317	0%	17 937	1%
Total des entrées en formation	889 537		704 072		725 000		846 127		946 428		1 387 473	
Total des entrées en formation (hors CPF autonome)	889 537		704 072		725 000		846 127		631 719		781 779	

* 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

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. Depuis le 1er mai 2021, les montants plafonds de la R2F ont été revalorisés, passant de 652,02€ à 685€ en métropole et dans les DOM et de 580€ à 609€ à Mayotte par mois pour les formations prescrites et réalisées à Mayotte.

Jusqu'en 2018, cette allocation était financée par l'État et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et versée par Pôle emploi. En 2019, la prise en charge du dispositif est assurée en totalité par l'État compte tenu de la suppression du FPSPP portée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. A compter de 2020, le financement est assuré par Pôle emploi.

En 2021, on dénombre en moyenne 12 900 bénéficiaires en fin de mois par mois, contre 15 900 en 2020 et 17 000 en 2019.

Les montants des prestations versées de 2016 à 2021 sont les suivants :

En M€	2016	2017	2018	2019*	2020	2021
R2F coût total	207	206	173	160	137	112
dont coût Etat	107	103	89	160	0	0

*Le montant 2019 inclut un financement du PIC à hauteur de 30 M€

1.5.2.2. 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 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 cours de l'année 2021, le nombre moyen de bénéficiaires de l'AREF était de 135 225, soit 5 % des demandeurs d'emploi indemnisés (contre respectivement 108 208 et 3,8 % en 2020).

Le montant des prestations versées en 2021 au titre de l'AREF s'élève à 1,975 milliard d'euros (contre 1,526 milliard d'euros en 2020).

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 cours de l'année 2021, le nombre moyen de bénéficiaires de l'ASS – F était de 4 479, soit 1,3 % des bénéficiaires de l'ASS (contre respectivement 3 926 et 1,1 % au cours de l'année 2020).

Le montant des prestations versées par Pôle emploi en 2021 au titre de l'ASS-F s'élève à 23,9 M€ (contre 20,8 M€ en 2020).

- **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.

Depuis le 1er mai 2021, le montant de la RPS est revalorisé et le barème simplifié :

- 200 € pour les jeunes de 16 à 18 ans (mineurs) ;
- 500 € pour les jeunes de 18 à 25 ans révolus ;
- 685 € pour tous les stagiaires de plus de 25 ans ;
- 685 € pour les personnes veuves, divorcées, séparées, abandonnées ou célibataires et qui assument seules la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants résidant en France ainsi que les femmes seules en état de grossesse ayant effectué la déclaration de grossesse et les examens prénataux prévus par la loi âgées de moins de 26 ans, les mères de famille ayant eu trois enfants, âgées de moins de 26 ans, et les femmes divorcées, veuves, séparées judiciairement depuis moins de trois ans, âgées de moins de 26 ans ;
- 685€ pour les travailleurs handicapés en recherche d'emploi qui n'ont pas exercé d'activité dans les 24 mois précédents et les jeunes handicapés à la recherche d'un premier emploi.

En complément des dispositions adoptées au travers les précédents décrets et afin de prendre en compte de manière pérenne l'évolution du taux de l'inflation. Le décret n°2022-477 paru le 4 avril 2022, précise que la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle sera, à compter de 2023, revalorisée chaque année en fonction de l'évolution moyenne annuelle des prix à la consommation, hors tabac.

1.6. Les interventions en faveur des handicapés

Le faible niveau de qualification des demandeurs d'emploi handicapés représente le frein principal à leur accès et à leur maintien dans l'emploi : 65% d'entre eux ont en effet un niveau de qualification inférieur ou égal au BEP ou CAP, contre 48 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Seuls 1,4 % des apprentis sont des apprentis handicapés.

Faciliter l'accès à la formation professionnelle et à la qualification constitue donc un levier d'action important pour lutter efficacement contre le chômage de ce public fragile. A ce titre, le développement de la formation professionnelle est un axe essentiel des plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) qui rassemblent les engagements respectifs des acteurs de la politique d'emploi des travailleurs handicapés au niveau régional. De même, il s'agit d'un des principaux objectifs poursuivis par la convention multipartite pluriannuelle de mobilisation en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, convention entre l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, CHEOPS, la CNSA, la CNAMTS, la CCMISA, l'UNML, l'ADF et l'ARF, en application de l'article L. 5214-1 B du code du travail, prolongée par avenant jusqu'au 30 novembre 2022.

La réforme de la formation professionnelle, issue de loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel engage des transformations structurelles de la politique de la formation professionnelle afin d'accompagner la montée en compétences des personnes les plus éloignées du marché du travail et parmi elles, les personnes en situation de handicap. Les principales mesures portent sur la rénovation du dispositif et de la gouvernance du conseil en évolution professionnelle, la majoration de l'alimentation du compte personnel de formation pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, l'encadrement des actions de formation en situation de travail, la généralisation des référents handicap dans les CFA et dans les entreprises de plus de 250 salariés, la création d'une prépa apprentissage et plus généralement la réforme de l'apprentissage.

Enfin, le gouvernement a investi dans les compétences à travers le plan d'investissement dans les compétences doté de 13,8 Md€, 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, des appels à projets nationaux, ou encore dans des programmes spécifiques (notamment en direction des entreprises adaptées).

En 2021, l'Agefiph et le Fiphfp ont financé 39 792 actions de formation pour les personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi et salariés, (contrats d'alternance aidés compris) contre 39 059 en 2020 soit une hausse entre 2020 et 2021 de 1,9 % pour un budget 2021 de 82 M€ contre 72 M€ (+ 13,9% par rapport à

2020). Cette hausse plus que proportionnelle du coût s'explique par la mise en place d'Inclu Pro Formation, une offre de formation adaptée aux personnes handicapées, individualisée sur des durées plus longues et qui propose une aide financière pour sécuriser le parcours des personnes.

Les interventions de l'Agefiph visent notamment le développement d'un égal accès des personnes handicapées à la formation et de leur offrir les mêmes chances de réussite que les autres publics. Cette dynamique inclusive a conduit l'Agefiph à réorienter ses financements prioritairement sur :

- La préparation des publics en amont d'un parcours qualifiant ou certifiant ;
- La prise en compte des freins et des difficultés pouvant résulter d'une situation de handicap dans le cadre d'un parcours de formation grâce à l'effort appuyé des Ressources Handicap en Formation auprès des organismes de formation et des CFA pour les aider à développer une plus grande accessibilité pour tous et à mieux prendre en compte les besoins singuliers des personnes handicapées.

Données formation des publics spécifiques

	2020				2021				Taux d'évolution 2020-2021			
	Actions de formation	Budget engagé (M€)			Actions de formation	Budget engagé (M€)			Actions de formation	Budget engagé (M€)		
		Agefiph	Fiphfp	Total		Agefiph	Fiphfp	Total		Agefiph	Fiphfp	Total
Demandeurs d'emploi	34 501	60,4	1,1	61,8	34 413	68,6	1,4	70,0	-0,3%	13,5%	21,6%	13,2%
Salariés	4 558	10,0	0,2	10,2	5 379	11,9	0,2	12,1	18,0%	18,9%	-6,0%	18,3%
TOTAL	39 059	70,4	1,4	72,0	39 792	80,4	1,6	82,0	1,9%	14,2%	17,2%	13,9%
- dont contrats prof. primés	1 040	2,7		2,7	1 112	3,0	-	3,0	6,9%	13,9%		13,9%
- dont contrat app. primés	2 500	5,1		5,1	3 716	7,9	-	7,9	48,6%	53,5%		53,5%

Sources : Agefiph

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. Le partage des compétences État-régions en matière d'orientation défini par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel vise à assurer à chacun un accès à une information de qualité, plus proche des réalités du territoire économique tout en restant exhaustive aux niveaux national et européen, dès la formation initiale. Il s'articule avec la réforme territoriale.

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 2021 par Centre Inffo, et la structuration au plan régional de services d'information, de conseil et d'orientation.

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 a créé le service public régional de l'orientation (SPRO), piloté conjointement par l'État et la Région, avec pour ambition de 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 redéfini les compétences attribuées à l'État et aux Régions en matière d'orientation.

Les régions ont désormais la responsabilité d'organiser des actions d'information auprès des élèves et étudiants sur les métiers et formations au niveau régional, national et européen, ainsi que sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle femme-homme. L'État conserve sa compétence dans la définition, au niveau national, de la politique d'orientation des élèves et des étudiants et continue de prendre les décisions d'orientation et d'affecter les élèves. Il assume toujours la dimension éducative et pédagogique de l'orientation des élèves qui relève de ses missions de service public de l'éducation.

Afin de délivrer une information transparente et comparable entre les formations professionnelles, la loi contraint de plus les établissements à publier un certain nombre d'indicateurs :

- Le taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels
- Le taux de poursuite d'études
- Le taux d'interruption en cours de formation
- Le taux d'insertion professionnelle des sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées
- La valeur ajoutée de l'établissement
- Le taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus

La direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance met à disposition des usagers un outil public en ligne « InserJeunes » depuis février 2021 afin de garantir l'accès de tous à ces taux.

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, les missions de diffusion de la documentation et d'élaboration de publications à portée régionale des délégations régionales de l'Onisep (DR-Onisep) sont transférées aux régions au 1^{er} janvier 2019.

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. Au niveau de chaque région académique, ce cadre national de référence est décliné sous la forme d'une convention définissant les modalités concrètes de coordination des actions de l'État et des régions, en précisant le rôle de chacun selon les ressources et spécificités locales. A ce jour toutes les régions sauf Mayotte ont signé une convention avec le rectorat. Plusieurs régions ont créé des agences de l'orientation et la majorité a développé des plateformes web à destination de tous les publics en s'appuyant notamment sur les données de l'Onisep. Diverses prestations (bus itinérants, immersions numériques, webconférences, salons et forums...) sont par ailleurs développées pour informer les élèves dans les territoires sous l'impulsion des régions ou avec leur soutien.

Parallèlement, la réforme territoriale introduit une nouvelle organisation des services déconcentrés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (décret n°2019-1200 du 20 novembre 2019). Depuis le 1^{er} janvier 2020, les compétences des recteurs de région académique sont élargies en articulation avec celles des régions. Les DRAIO, délégués de région académique à l'information et l'orientation, conseillent les recteurs de région académique pour conduire la politique d'orientation des élèves, des étudiants et des apprentis. Ils sont les interlocuteurs des régions pour bâtir les plans de cadrage régionaux pour l'orientation.

2.1.2. Les services délivrés dans le cadre du service public régional de l'orientation

Le service public régional de l'orientation a pour objectif d'organiser une offre de services qui réponde à la diversité des attentes et des besoins des publics et qui tienne compte de l'évolution de leurs comportements, des usages ainsi que de l'évolution du contexte économique et social aux niveaux, national et régional. Il prend en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers, notamment dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Il garantit à toute personne :

- un accueil en proximité et de qualité ;

- une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération ;
- et l'accès à des services de conseil et d'orientation de qualité et organisés en réseaux.

Les acteurs de l'orientation sont notamment :

- les institutions qui interviennent dans l'orientation des jeunes, qu'ils soient élèves, étudiants ou jeunes actifs : les CIO / SCUIO, les CIDJ, les missions locales et autres structures susceptibles de s'adresser aux jeunes actifs (les organismes consulaires, l'APEC...)
- les institutions en charge de l'orientation des demandeurs d'emploi : l'acteur privilégié reste Pôle emploi (ainsi que les structures avec lesquelles il a une convention de partenariat renforcé, notamment les Cap emploi et les Missions locales).
- 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.

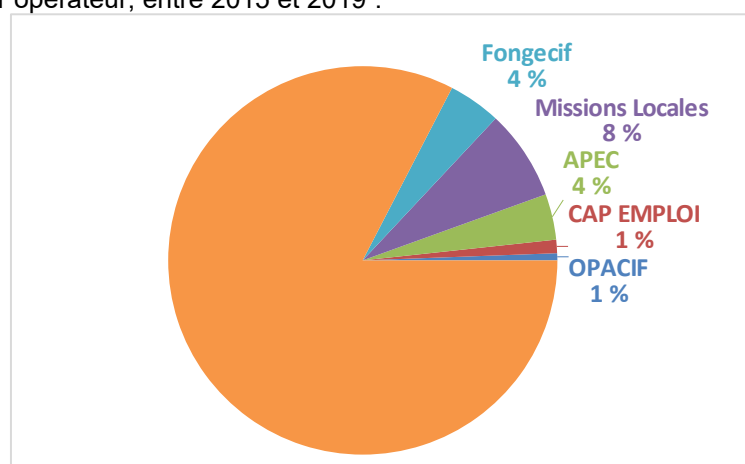
Le nouveau cahier des charges national du conseil en évolution professionnelle publié par arrêté du 29 mars 2019 présente l'offre de services du CEP, les principes, les modalités de délivrance et de suivi du conseil en évolution professionnelle. Ce cahier des charges est commun à tous les opérateurs 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 et d'orientation (Centre INFFO, CARIF-OREF, ONISEP)

Centre Inffo

Centre Inffo est un opérateur du ministère chargé du travail et de l'emploi, créé par le décret n° 76-203 du 1er mars 1976, sous la forme d'une association loi 1901. Le budget 2021 s'établit sur la base d'un plafond d'emploi de 75 ETPT (77 en 2020), 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).

Le 6ème contrat d'objectifs et de moyens a été signé entre l'Etat et Centre Inffo pour les années 2022 à 2025 le 17 février 2022. Ce COM prévoit la mobilisation de l'opérateur pour promouvoir les innovations en formation, observer au niveau national le secteur du développement des compétences, faciliter les échanges entre les acteurs de la formation professionnelle, accélérer le développement des compétences des professionnels de l'orientation et de la formation et améliorer la performance au bénéfice de la mission de service public de Centre Inffo.

Centre Inffo organisera la 18ème université d'hiver de la formation professionnelle les 25, 26 et 27 janvier 2023 à Cannes.

Le montant de la subvention pour charge de service public en 2022 s'élève à 3 768 260€ (3 826 125€ en 2021) avec une mise en réserve de précaution de 57 865€. (Programme 103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi)

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 du Grand-Est.

Le financement des CARIF-OREF est assuré de manière prédominante par des fonds provenant des contrats de plan entre l'État et la région renégociés en 2014 pour la période 2015-2020. Les autres financements correspondent généralement, soit à des projets spécifiques financés par l'État ou la Région, soit à des projets au titre du FSE. Les Régions restent les premiers financeurs de ces structures.

Ces structures sont chargées de quatre missions essentielles, rappelées par le décret du 22 juin 2021 :

- la collecte des informations relatives à l'offre de formation en apprentissage et de formation professionnelle continue à destination des personnes sans emploi, inscrites ou non comme demandeurs d'emploi,
- l'analyse des informations et des données relatives aux modalités d'accès à la formation et aux rapports entre la formation et l'emploi au niveau régional, des besoins en compétences, en qualifications et en acquis de l'expérience, les caractéristiques des organismes de formation ainsi que la situation socio-économique du territoire,
- l'animation et l'accompagnement au niveau régional de la professionnalisation des acteurs et opérateurs dans le domaine de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, en assurant notamment la veille sur les outils d'innovations technologiques et pédagogiques en matière d'orientation et de formation professionnelles, ainsi que leur diffusion,
- La mise en œuvre au niveau régional de toutes autres actions en matière d'information sur l'offre de formation.

En outre, le Réseau des CARIF-OREF (RCO) est désormais officiellement reconnu et "exerce des missions d'appui aux ministres chargés de l'orientation et de la formation professionnelles et aux présidents de Conseils régionaux dans la mise en oeuvre des politiques relatives à l'orientation et à la formation professionnelles".

Le décret lui confie sept missions :

- l'organisation de la mise à disposition des données nécessaires à l'exécution des missions des CO ;
- la consolidation, au niveau national, des informations transmises par les CO pour les mettre à disposition des ministères et acteurs chargés du service public de l'emploi, de l'orientation et de formation professionnelles ainsi que des présidents de Conseils régionaux ;
- la coordination des actions des CO relatives à la diffusion et la promotion des innovations régionales dans le domaine de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles ;
- le recensement des organismes de formation professionnelle et des centres de formation d'apprentis ;
- la production d'un bilan annuel sur l'offre de formation professionnelle ;
- la représentation des CO auprès des instances et acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles au niveau national ;

- la mise en œuvre de toute autre action en matière d'information sur l'offre de formation confiée par les ministres chargés de l'orientation et de la formation professionnelles, en lien avec les représentants des régions.

L'Onisep (Office national d'information sur les enseignements et les professions)

L'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) est un établissement public national à caractère administratif (EPA) régi par les articles L. 313-6 et D. 313-14 et suivants du code de l'éducation. L'établissement est placé sous les tutelles des ministres chargés de l'éducation (action 07 « Établissements d'appui de la politique éducative » du programme 214 « Soutien de la politique de l'éducation nationale ») et de l'enseignement supérieur. Les implantations de l'ONISEP sont les suivantes : un service central implanté à Lognes et 17 délégations régionales (DRONISEP) implantées dans chaque région académique.

Le montant de la subvention pour charge de service public (hors mise en réserve de précaution) s'élevait à 25 550 567 € en 2021 et s'élève à 23 150 567 € en 2022. La baisse des emplois sous plafond entre la LFI 2021 (379 ETPT) et la LFI 2022 (354 ETPT) est liée au transfert d'une partie des compétences des Dronisep vers les régions.

Les réorganisations territoriales opérées depuis 2015 et la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a transféré aux régions une partie de la compétence d'information sur les métiers et les formations, ont modifié l'organisation de l'Office et eu un impact sur ses missions.

Dans le cadre de ces transformations récentes ainsi que des transformations consécutives à la régulation de la formation professionnelle, la mission de l'Office porte désormais plus explicitement sur l'orientation tout au long de la vie, ce qui fait de l'Onisep un partenaire à part entière des acteurs publics de l'emploi, la formation et l'orientation.

Ses missions sont :

- d'informer pour délivrer à tous les publics une information fiable et exhaustive sur les activités professionnelles, les métiers, les systèmes de formation et de qualification ;
- d'accompagner en mettant à disposition des jeunes, des familles et des acteurs qui les guident, des outils et dispositifs pédagogiques.

Par ailleurs, l'Onisep développe de nombreux partenariats, notamment avec les collectivités territoriales et les acteurs du monde économique et professionnel. Dans ce cadre, l'Onisep participe à la mise en œuvre des systèmes d'information régionaux sur la formation tout au long de la vie (valorisation de l'apprentissage, de la formation professionnelle, des secteurs porteurs d'emplois...).

Enfin, l'Onisep est pilote du programme d'investissement d'avenir (PIA) « AVENIRs ». D'une durée de 10 ans et financé à hauteur de 30 millions d'euros par l'ANR **dans le cadre du plan France 2030**, il est coordonné par l'Onisep, en lien avec ses ministères de tutelle et un consortium de 10 partenaires. Il articule 3 projets :

- Une plateforme numérique de construction des projets d'avenir interopérable avec les outils d'affectation (Affelnet-lycée et Parcoursup) ;
- Deux portfolios de compétences permettant aux jeunes de conserver les acquis de leurs compétences (enseignement scolaire et enseignement supérieur) ;
- Un outil de conscientisation et de développement des compétences du 21^e siècle permettant de prendre conscience de leur importance dans une trajectoire d'orientation réussie.

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) et le répertoire spécifique (RS).

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a opéré une refonte en profondeur du système français de certification professionnelle afin de renforcer la régulation. Effective depuis le 1er janvier 2019, elle poursuit un triple objectif dont les modalités pratiques ont été précisées par voie réglementaire³¹ :

- Clarifier le cadre juridique de la certification professionnelle, qui apparaissait difficilement identifiable et insuffisamment précis (critères d'enregistrement dans les répertoires nationaux précisés et complétés, définition de la notion de blocs de compétences et d'organisme certificateur...) ;
- Renforcer les leviers d'action juridique pour l'examen des demandes d'enregistrement dans le RNCP et le répertoire spécifique afin de renforcer la régulation et la montée en gamme du système en lien avec les besoins de compétences du marché de l'emploi : cette régulation est confiée à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, installée depuis mars 2019 et dont la composition repose sur le principe du quadripartisme (organisations syndicales, organisations professionnelles, Etat et régions) ;
- Mieux articuler la gouvernance avec les problématiques plus globales de pilotage des publiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle en vue d'appuyer la stratégie nationale de développement des compétences.

La loi n'a en revanche pas remis en cause les deux types d'enregistrement au RNCP. Les certifications professionnelles enregistrées dans le RNCP peuvent l'être de droit ou sur demande :

- 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 modifié du 13 septembre 2019 dans un souci de mutualisation des expertises publiques et des analyses des besoins en compétences et d'une meilleure articulation des programmes de certification. La composition des onze 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 (CQP) afin de garantir l'ouverture du système à des organismes de toute nature dès lors qu'ils satisfont les critères renforcés prévus à l'article R. 6113-9 du code du travail, notamment en matière d'appréciation de l'efficacité socio-économique du projet de

³¹ - Décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux ;

- Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles ;

- Décret n° 2021-389 du 2 avril 2021 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux et adaptant la composition des jurys de validation des acquis de l'expérience en raison de l'épidémie de covid-19 ;

Arrêté du 4 janvier 2019 fixant les informations permettant l'enregistrement d'une certification professionnelle ou d'une certification ou habilitation dans les répertoires nationaux au titre des procédures prévues aux articles L. 6113-5 et L. 6113-6 du code du travail ;

- Arrêté du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles.

certification professionnelle. Ces certifications professionnelles sont enregistrées dans le RNCP sur décision du directeur de France compétences après avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle.

Les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique peuvent également l'être de droit ou sur demande :

- De droit pour les certifications et habilitations établies par l'Etat requises pour l'exercice d'une profession ou d'une activité sur le territoire national en application d'une norme internationale ou d'une disposition législative ou réglementaire ;
- Sur demande, après avis de la commission de la certification professionnelle, pour les autres certifications et habilitations.

Installée en mars 2019, la commission de la certification professionnelle présente les caractéristiques d'une gouvernance établie avec une forte assiduité de ses membres à raison d'une séance par mois. Le travail de la commission s'appuie :

- Sur un travail d'instruction préalable de la direction de la certification professionnelle de France compétences³² à la fois plus qualitatif et fluide qu'avant l'entrée en vigueur de la réforme (le délai d'instruction moyen, qui constitue un indicateur de suivi dans la convention d'objectifs et de performance (COP) de l'opérateur, est d'un peu plus de 5 mois contre 10 mois avant 2019) ;
- Sur une doctrine qui prend la forme de notes³³ partagées et validées par les membres de la commission de la certification professionnelle ainsi que d'un vademécum relatif à l'enregistrement dans le RNCP et qui fait l'objet d'une communication large auprès des acteurs de la certification professionnelle (site de France compétences, articles dans la presse spécialisée, événements, colloques ...) ;
- Sur la poursuite des travaux du comité scientifique en vue de l'établissement de la liste des métiers considérés comme particulièrement en évolution ou en émergence qui s'est concrétisée, suite à des appels à contribution lancés par France compétences depuis 2019 auprès des branches professionnelles et organisations professionnelles, par la sélection de 45 métiers dans des champs sectoriels larges s'inscrivant dans les grands enjeux économiques et sociétaux actuels (numérique, transitions environnementale et énergétique, santé...). A ce jour, 46 certifications professionnelles préparant à ces métiers ont fait l'objet d'une procédure d'enregistrement simplifiée dans le RNCP conformément aux dispositions de l'article R. 6113-10 du code du travail³⁴ ;
- Sur la mise en œuvre d'un système d'information opérationnel qui permet d'optimiser les procédures d'enregistrement et l'accès aux deux répertoires. France compétences a mis en place, dès février 2019, une démarche 100 % dématérialisée pour les demandes d'enregistrement des certifications, tout en ouvrant un espace web dédié qui permet d'accéder à la liste des certifications enregistrées.

Depuis 2021, l'accent est mis sur le renforcement du contrôle exercé par France compétences :

³² L'effectif de la direction de la certification professionnelle affecté à l'instruction des demandes d'enregistrement est de 19 ETP au 1^{er} juillet 2022 (sur un total de 26 ETP).

³³ Note relative aux blocs de compétences, note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, note relative à l'évaluation de l'impact économique et social d'un projet de certification professionnelle, note relative au cadre national des certifications professionnelles, note relative au répertoire spécifique, note relative à la qualité d'organisme certificateur et note d'analyse relative à la prise en compte des situations de handicap, de l'accessibilité et de la conception universelle dans les référentiels de certification professionnelle ; préconisations relatives à l'évaluation des compétences professionnelles, vade-mecum relatif à l'enregistrement dans le RNCP.

³⁴ Cette procédure exempte notamment le certificateur de justifier des données d'insertion professionnelle de deux promotions de titulaires du projet de certification professionnelle.

- En lien étroit avec la caisse des dépôts et consignations (CDC), un travail de recensement des organismes habilités à former ou à évaluer vise à harmoniser les données des répertoires nationaux avec les offres de formation certifiantes telles qu'elles sont présentées sur l'application « Mon compte formation » et à renforcer la fiabilité des informations figurant sur la base de données de France compétences, donnant lieu en cas d'irrégularités au déréférencement des formations sur EDOF, le système informatique de gestion du CPF. Cette mesure coordonnée avec la CDC commence à avoir un impact significatif sur la prévention des situations frauduleuses au titre des actions certifiantes du CPF.

Ce travail a permis le recensement de près de 148 124 habilitations (dont 87 566 pour le RNCP), contribuant à une meilleure transparence du secteur de la formation professionnelle.

- Le décret n° 2021-389 du 2 avril 2021 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux, porté par le ministère du travail, est venu préciser et renforcer le pouvoir de contrôle de France compétences sur les ministères et organismes certificateurs (contrôle sur les informations communiquées par les organismes certificateurs, contrôle sur les habilitations délivrées par le certificateur pour former ou organiser les sessions d'examen...). Le régime de sanctions associé au contrôle mis en place par le décret (suspension ou retrait des certifications enregistrées) a un effet dissuasif qui contribue à une mise en conformité de l'offre en articulation avec la politique de contrôle de la CDC.

Une première vague de contrôle a permis le lancement de 74 procédures de mises en demeure pour des motifs ayant trait à des formations non corrélées à la certification, des formations modularisées ne préparant pas à l'obtention de blocs de compétences (RNCP), des défauts de déclaration des organismes partenaires. 54 mises en conformité ont été réalisées avec une réduction significative du catalogue de l'offre associée et deux retraites des répertoires nationaux ont été opérés.

L'exigence de qualité voulue par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui se traduit par un taux de rejet des dossiers en commission de 49% pour le RNCP et 80 % pour le RS, et l'effort de rationalisation du nombre de fiches, en particulier dans le domaine de l'enseignement supérieur, permettent une baisse significative et continue du nombre de certifications professionnelles enregistrées dans le RNCP : 4 905 certifications professionnelles étaient enregistrées au 1^{er} juillet 2022 contre 9 011 au 1^{er} janvier 2019.

Après une année 2019 marquée par une appropriation des nouveaux critères d'enregistrement, les années 2020 et 2021 ont permis de constater une amélioration de la qualité des demandes d'enregistrement dans le RNCP avec une meilleure adéquation aux besoins en compétences du marché du travail.

Nombre de certifications professionnelles actives enregistrées dans le RNCP (au 1^{er} juillet 2022)

Certifications enregistrées de droit	2 898
<i>dont enseignement supérieur</i>	1072
<i>dont éducation nationale</i>	608
<i>dont travail</i>	269
<i>dont agriculture</i>	134
<i>dont transports</i>	54
<i>dont armées</i>	69
<i>dont jeunesse et sport</i>	37
<i>dont santé</i>	19
<i>dont travail social et intervention sociale</i>	16
<i>dont culture</i>	16
<i>dont titres d'ingénieurs</i>	604

Certifications enregistrées sur demande	2 007
<i>dont certificats de qualification professionnelle</i>	362
TOTAL	4 905

Au 1^{er} juillet 2022, 1 015 certifications et habilitations étaient enregistrées dans le répertoire spécifique contre 2 178 au 1^{er} janvier 2019. Il est à noter dans ce domaine que les certifications inscrites au 1^{er} janvier 2019 arrivant à échéance au 1^{er} janvier 2022 en vertu de l'article 31 de la loi du 5 septembre 2018, leur renouvellement était conditionné à une nouvelle demande d'enregistrement et à un examen par la commission de la certification professionnelle, ce qui explique la diminution importante de leur nombre.

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 de CCP et permet d'attester des compétences acquises en cas d'échec partiel à l'examen.

En 2021, il existait 246 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 (57,3%) 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 professionnel 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 directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

En 2021, le nombre de candidats inscrits à une session d'examen du titre professionnel était de 189 418 (143 881 en 2020, soit une augmentation de 31,6%). Avec un taux de réussite aux examens de 79,9% (calculé par rapport aux candidats présents à la session d'examen), 140 655 candidats ont pu acquérir un titre professionnel.

En outre, six mois après les épreuves, 68,6% des titulaires d'un titre professionnel ont accédé à un emploi contre 48,6% pour ceux qui ont échoué aux épreuves. Ce taux d'accès est de 58,3% en cas de validation partielle, ce qui illustre l'employabilité qui découle des blocs de compétences composant les titres³⁵.

Une enquête est par ailleurs menée auprès des entreprises ayant recruté un titulaire de titre professionnel. Il en ressort notamment que :

- 71,4% 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 78,2% des entreprises, les certifiés recrutés maîtrisent les techniques de base et pour 52,2 %, les techniques avancées de leur métier ;
- Les titres professionnels assurent aux entreprises de recruter des salariés opérationnels : pour 86,1% des entreprises, les certifiés recrutés ont su s'adapter rapidement aux exigences du poste occupé³⁶.

La certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a fixé un objectif de valorisation des compétences développées par les élus et délégués syndicaux dans le cadre de leurs fonctions. A cette fin, l'article L. 6112-4 du code du travail a prévu l'établissement d'une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical devant faire l'objet d'une certification enregistrée dans le répertoire spécifique.

Dans ce contexte, sous l'égide de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et avec l'appui de la direction de l'ingénierie de l'Afpa, un groupe de travail associant les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC) a permis de recenser les activités et compétences mises en œuvre dans le cadre d'un mandat syndical puis de les inscrire dans un référentiel de certification.

Créée par un arrêté du 18 juin 2018, la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical est structurée en six domaines de compétences transférables³⁷.

Chaque domaine de compétences transférables présente au moins une correspondance avec un bloc de compétences d'un titre professionnel du ministère du travail. L'objectif de la certification est ainsi de favoriser la transition professionnelle : un candidat ayant obtenu, par correspondance, un bloc de compétences peut, après une formation portant sur les blocs de compétences manquants, obtenir le titre professionnel visé.

³⁵ Chiffres enquête devenir 2020.

³⁶ Chiffres enquête entreprises 2021.

³⁷ « Encadrement et animation d'équipe », « Gestion et traitement de l'information », « Assistance dans la prise en charge de projet » CSE, « Mise en œuvre d'un service de médiation sociale », « Prospection et négociation commerciale », « Suivi de dossier social d'entreprise ».

Le déploiement de la certification a réellement eu lieu en 2019, suite à une phase d'expérimentation menée en 2018 dans les Pays de la Loire. Dans un premier temps, les personnes présentes aux réunions d'information collective, bien qu'intéressées par la certification, ont majoritairement préféré attendre les résultats des élections des comités sociaux et économiques avant de s'engager dans le dispositif. Cette situation a beaucoup ralenti le déploiement initial de la certification. En 2020 et 2021, le dispositif a été très fortement impacté par la crise sanitaire de la Covid-19.

Fin 2021, le groupe de travail s'est à nouveau réuni pour identifier les leviers à même de relancer le déploiement de la certification : possibilité de créer un nouveau certificat de compétences transférables relatif à l'assistance en prévention des risques au travail, nécessité de renforcer la communication autour du dispositif, démultiplication sur le territoire de réunions d'information collective, renforcement du portage de la certification par les employeurs.

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 ans à 1 an.

La procédure de VAE compte trois grandes étapes : le dépôt d'un dossier de recevabilité de la candidature, qui vise à vérifier la justification de la durée de l'exercice d'activités à caractère professionnel en rapport direct avec la certification visée, puis, une fois le dossier de recevabilité jugé recevable, la constitution du dossier de validation, qui décrit les activités réalisées, l'environnement de travail et les compétences mobilisées, et enfin le passage devant un jury de validation, qui accorde une validation totale ou partielle ou refuse la 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).

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.

Avertissement

Dans les résultats présentés par la suite, seules sont considérées les certifications délivrées par l'État ou au nom de l'État, par le biais des ministères compétents, en dehors du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) dont les données ne sont plus disponibles depuis 2020³⁸.

Les titres délivrés par les chambres consulaires, les organismes de formation privés et les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) ne sont donc pas couverts par cette analyse.

- **Un nombre de candidats à la VAE orienté à la hausse en 2021 après la crise sanitaire de 2020, mais qui s'inscrit sur une tendance baissière sur la dernière décennie**

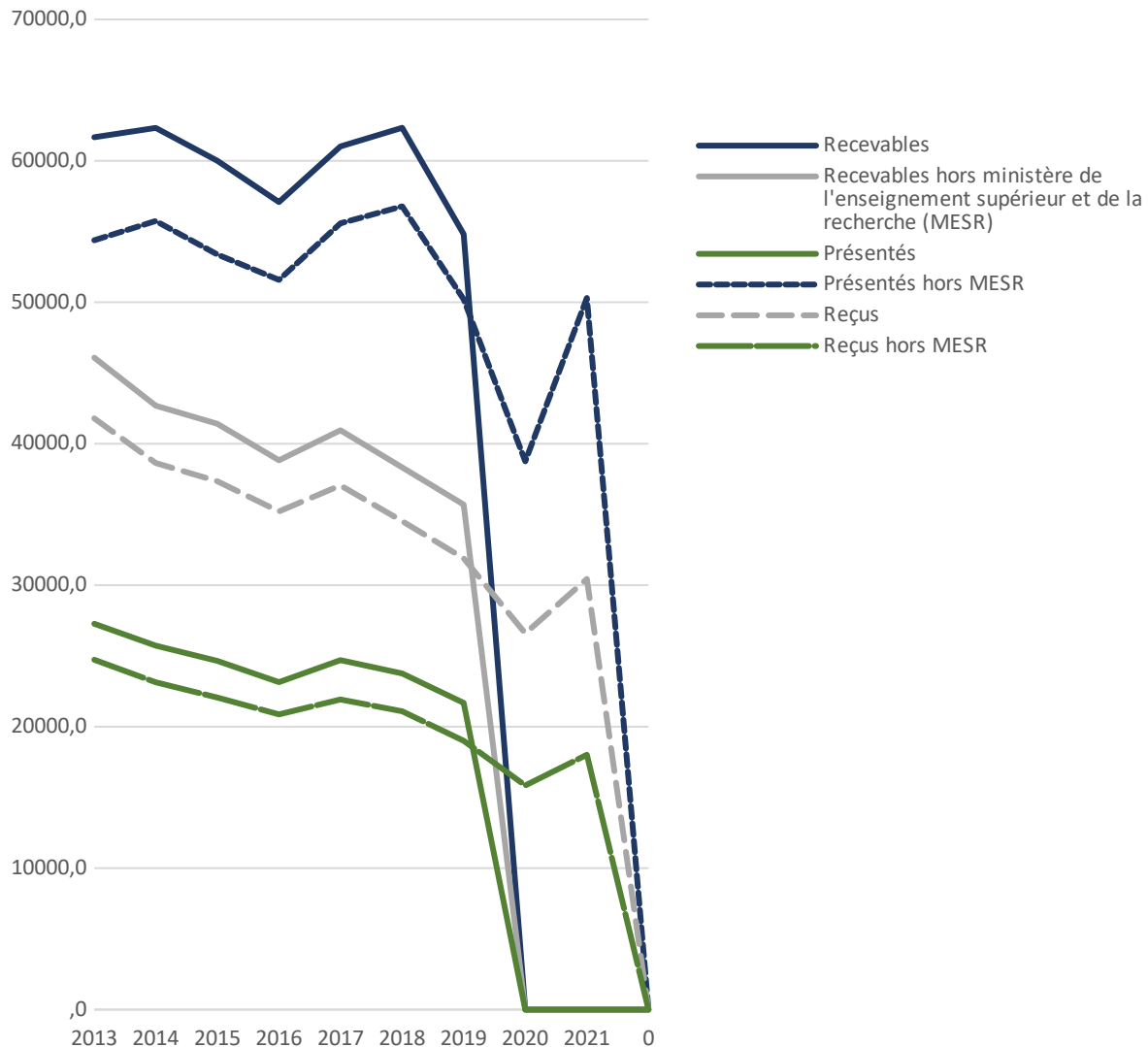
En 2021, on compte plus de 50 000 candidats jugés recevables pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre délivré par l'État (hors MESR) *via* la VAE, soit +31 % par rapport à 2020 et -8 % par rapport à 2019 (Graphique 1, Tableau 1). Près de 31 000 candidats se sont présentés devant un jury de VAE³⁹, soit une hausse de 14 % par rapport à 2020. Parmi ces derniers, un peu plus de 18 000 candidats ont obtenu la certification visée (validation totale) (+12 % par rapport à 2020), soit un taux de réussite de 59 %. Cette évolution peut s'expliquer par les difficultés d'accès à la VAE pendant la crise sanitaire : certains candidats n'ayant pas pu entamer ou poursuivre les démarches en 2020, auraient repris celles-ci en 2021.

³⁸ Le MESR représentait 8 % des dossiers recevables en 2019.

³⁹ Leur dossier de recevabilité a pu être déposé en 2021 ou avant.

Par ailleurs, en 2021, 38 % des candidats qui se sont présentés devant un jury de VAE ont obtenu seulement une partie de la certification visée (validation partielle). Ils pourront éventuellement compléter leur certification ultérieurement en suivant une formation complémentaire ou en acquérant davantage d'expérience (Graphique 2).

Graphique 1 : Nombre de candidats recevables*, présentés et reçus*** de 2013 à 2021 (hors Ministère de la Culture)**



* Personnes ayant déposé un dossier de recevabilité jugé recevable.

** Personnes étant passées devant un jury de validation.

*** Personnes ayant obtenu une validation totale.

Note : Les données du Ministère de la culture sont manquantes en 2014 et 2015, ce Ministère a donc été exclu de la série.

Les données du Ministère de l'Agriculture sont manquantes pour l'année 2020. Ce Ministère représentant très peu de candidats à la VAE, cela ne cause pas une rupture de série. La série hors MESR est affichée pour avoir une série sur un périmètre homogène, les données du MESR n'étant pas disponibles depuis 2020.

Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

Champ : candidats recevables, présentés et reçus à une certification délivrée par un ministère hors ministère de la Culture – traitement Dares.

- Une hausse surtout portée par les deux principaux pourvoyeurs de VAE, le ministère chargé de la Santé et des Affaires Sociales et celui de l'Éducation nationale

L'augmentation du nombre des candidats recevables, présentés et reçus entre 2020 et 2021 est essentiellement portée par les deux ministères qui certifient le plus *via* la VAE : le ministère chargé de la Santé et des Affaires Sociales et le ministère de l'Éducation nationale (Tableau 1).

Le ministère chargé de la Santé et des Affaires Sociales a rattrapé son niveau d'avant-crise. Le nombre de candidats recevables en 2021 (17 800) demeure nettement plus élevé qu'en 2019 (15 700), après avoir baissé considérablement en 2020 (-4 700, soit une baisse de près d'un tiers). Le nombre de candidats présentés et le nombre de candidats reçus ont également augmenté par rapport à 2019 (respectivement + 7 % et + 20 %).

Le ministère de l'Éducation nationale a également presque rattrapé son niveau d'avant crise. Le nombre de candidats recevables est en hausse avec plus de 4 500 candidats supplémentaires en 2021 (+ 21 %). La hausse du nombre de candidats reçus est plus modeste (+ 7 %), tous les candidats s'étant nouvellement investis dans un parcours de VAE n'ayant pas eu le temps de le mener à terme.

Le ministère chargé de l'emploi connaît une baisse du nombre de candidats reçus depuis 2018, où il s'élevait à 2 611 individus⁴⁰. Cette baisse s'est accentuée en 2021 : la chute du nombre de candidats recevables observée en 2020 s'est traduite par une baisse importante des candidats présentés et reçus en 2021 (- 45 % et -44 %). En 2021, le nombre de candidats recevables a également baissé, mais de façon moindre (-2 %).

Les titres délivrés par la VAE se concentrent sur deux ministères (hors MESR) : le ministère de l'Éducation nationale reste en 2021 le principal pourvoyeur de certifications par le biais de la VAE, avec 61 % des candidats reçus ; vient ensuite le ministère chargé de la Santé et des Affaires sociales, avec 30 % des candidats reçus. Cela s'explique par la spécificité des titres délivrés par ces deux ministères (diplôme d'aide-soignant, d'éducateur spécialisé, d'éducateur de jeunes enfants etc.), rattachés à des métiers bien définis et donc plus susceptibles de pouvoir rentrer dans une démarche de VAE.

Tableau 1 : Nombre de candidats à la VAE recevables, présentés et reçus selon le ministère certificateur

	Nombre de candidats recevables			Nombre de candidats présentés			Nombre de candidats reçus (validation totale)		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Ministère de l'éducation nationale (CAP au BTS)	27 126	21 830	26 400	17 913	15 223	16 520	12 462	10 483	11 180
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	4 600	nd	nd	3 794	nd	nd	2 680	nd	nd
Ministère de l'agriculture hors enseignement supérieur (1)	786	629	775	473	378	157	343	309	111
Ministère chargé de la santé et des affaires sociales	15 705	10 931	17 778	10 760	8 090	11 521	4 522	3 619	5 405
Ministère chargé de l'emploi	4 205	3 219	3 156	1 313	1 209	669	977	941	525
Ministère de la jeunesse et des sports	1 986	1 711	1 856	1 197	1 160	1 200	560	619	578
Ministère de la défense	324	210	278	129	136	216	95	116	183
Ministère de la culture	640	168	529	403	394	449	206	209	228
Ministère de l'écologie	81	226	56	117	403	160	43	61	31
Ensemble des ministères certificateurs	55 453	38 924	50 828	36 099	26 993	30 892	21 888	16 357	18 241

(1) Les données 2020 du ministère de l'Agriculture hors enseignement supérieur sont estimées à partir des données 2019 auxquelles ont été appliquées l'évolution 2019/2020 moyenne de l'ensemble des ministères ayant fourni les données.

nd : non disponible.

Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

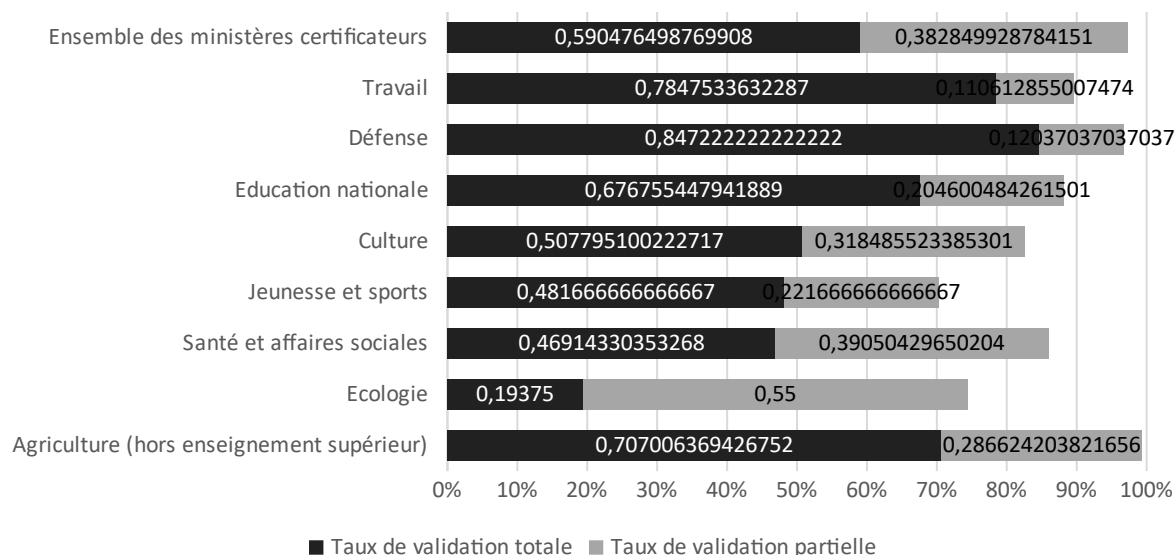
Champ : candidats recevables, présentés et reçus à une certification délivrée par un ministère hors MESR.

Le taux de réussite diffère selon le ministère certificateur : les Ministères de la Défense, du Travail et de l'Agriculture affichent les taux de validation totale les plus élevés (respectivement 85 %, 78 %, 71 %). Inversement, le Ministère de

⁴⁰ En 2017, le nombre de candidats était particulièrement élevé en raison d'une expérimentation initiée en 2016 dans le cadre du plan « 500 000 formations supplémentaires pour les personnes en recherche d'emploi ».

l'Écologie présente un taux de validation totale faible (19 %), mais un taux de validation partielle nettement plus élevé que la moyenne (55 %).

Graphique 2 : Taux de validation totale et partielle de la certification visée pour les candidats présentés dans les différents ministères certificateurs hors MESR en 2021



Source : ministères certificateurs – traitement Dares

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

- **Une répartition des candidats reçus concentrée dans trois régions**

En 2020, le nombre de candidats reçus a diminué de façon homogène dans l'ensemble des régions. En 2021, ce même nombre a augmenté dans la quasi-totalité des régions, à l'exception de la Bourgogne-Franche-Comté et de la Bretagne.

En 2021, trois régions concentrent 44 % des candidats reçus : Ile-de-France (19 %), Auvergne-Rhône-Alpes (13 %) et Provence-Alpes-Côte d'Azur (11 %).

Tableau 2 : Nombre de candidats présentés et reçus à la VAE selon la région

	Candidats présentés				Candidats reçus			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
GRAND-EST	2 769	2 880	1 970	2 660	1 982	1 834	1 322	1 617
NOUVELLE-AQUITAINE	2 621	2 734	2 093	2 337	1 910	1 573	1 232	1 329
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	4 350	4 589	3 534	4 377	2 614	2 748	2 174	2 443
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	1 286	1 368	1 226	1 110	915	841	717	684
BRETAGNE	1 195	1 254	997	953	845	787	613	557
CENTRE-VAL DE LOIRE	1 092	1 117	721	1 053	644	608	378	587
CORSE	170	110	106	136	140	62	56	72
ÎLE-DE-FRANCE	6 407	6 722	5 268	6 126	4 999	3 933	3 146	3 557
OCCITANIE	3 016	3 050	2 269	2 838	2 152	1 739	1 386	1 688
NORD	2 912	3 019	1 981	2 340	2 093	2 021	1 195	1 460
NORMANDIE	1 491	1 648	1 240	1 473	978	1 055	817	880
PAYS DE LA LOIRE	1 174	1 316	952	868	774	813	553	524
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	3 692	3 808	2 806	3 284	2 543	2 368	1 727	2 012
DOM ET TOM	1 742	1 881	1 483	1 325	1 285	1 201	723	820

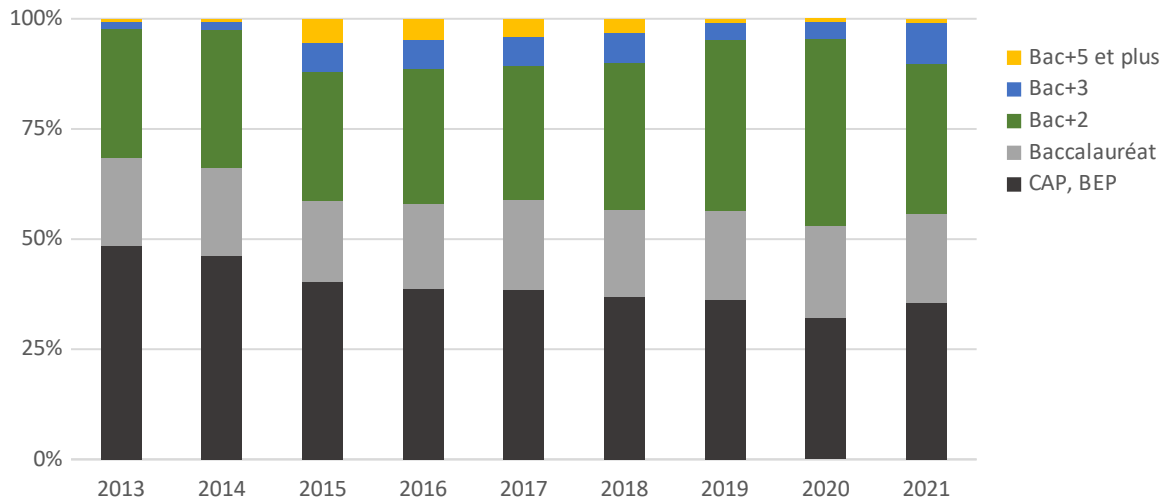
Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

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

- **Des certifications de niveau plus élevé**

En moyenne sur l'ensemble des ministères, les candidats visent principalement des certifications de niveau CAP-BEP (36 % en 2021) et de niveau bac+2 (34 %). Au cours des dix dernières années, la proportion de candidats présentés pour un CAP, un BEP ou un titre de niveau équivalent a diminué en faveur des certifications de niveau supérieur au bac. Le même scénario est observé pour l'évolution du nombre de candidats reçus.

Graphique 3 : Répartition des candidats présentés en fonction du niveau de diplôme visé.



Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

Champ : candidats présentés à une certification délivrée par un ministère hors MESR.

Les systèmes d'information pour le suivi de la 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 bâti un dispositif de collecte des informations sur la VAE par le biais d'un questionnaire auprès des académies et des établissements de l'enseignement supérieur : enquête n° 62 auprès des académies et enquête n° 67 auprès des établissements d'enseignement supérieur et du Cnam. L'enquête n°67 n'a pas été collectée pour les données relatives à 2020 et 2021. Les ministères de la Défense, de la Culture et de l'Agriculture (partie enseignement supérieur) collectent également les données VAE par questionnaire. Ces dispositifs fournissent des données agrégées. Les autres ministères certificateurs ont, quant à eux, mis en place un système d'information permettant le recueil de données individuelles sur les candidats à la certification.

Afin de disposer de données homogènes pour les différents ministères certificateurs, la Dares collecte chaque année auprès de chaque ministère un ensemble d'indicateurs communs sur leurs candidats : nombre de candidats (recevables, présentés, reçus partiellement, reçus totalement), caractéristiques des candidats (âge, sexe, niveau de diplôme, situation sur le marché du travail), niveau des certifications présentées.

CINQUIÈME PARTIE

Les organismes de formation

1. Les prestataires de formation continue en 2020 et 2021

1.1. Présentation générale

D'après les bilans pédagogiques et financiers des organismes de formation (BPF) (Encadré), on compte 78 600 organismes de formation avec un chiffre d'affaires strictement positif en 2021 (+6,5 % par rapport à 2020, tableau 1), pour un chiffre d'affaires total de 23,5 Mds€ (+ 31,7 %, graphique 1).

Cette évolution est en partie portée par l'intégration progressive des centres de formation des apprentis (CFA) dans leur champ⁴¹. Le chiffre d'affaires des organismes de formation bénéficiant de financement des Opco au titre de l'apprentissage augmente de 76 % entre 2020 et 2021, les financements reçus par les 2 865 CFA déjà présents dans les BPF en 2020 ayant augmenté de 61 %.

Mais cette évolution traduit surtout le dynamisme de la formation professionnelle notamment après une année 2020 marquée par la crise sanitaire. Le financement par la Caisse des dépôts et consignations des organismes de formation au titre du CPF augmente d'un milliard en 2021, soit +129 % (tableau 2). Cette hausse s'accompagne d'une hausse d'environ 20 % des dépenses directes des employeurs pour la formation de leurs salariés et des pouvoirs publics à destination des personnes en recherche d'emploi.

Tableau 1. Nombre et chiffre d'affaires des organismes de formation en 2020 et 2021

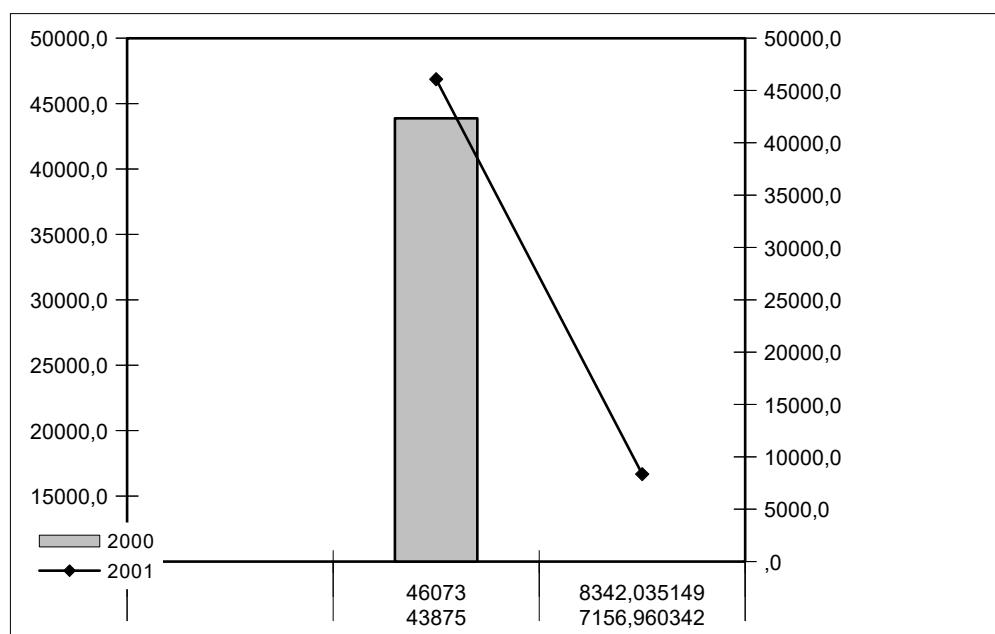
	Nombre d'organismes		Chiffre d'affaires (en millions d'euros)	
	2020	2021 (1)	2020	2021 (1)
Ensemble	73 788	78 582	17 827	23 475
<i>dont avec financement des Opco pour l'apprentissage</i>	<i>2 865</i>	<i>3 734</i>	<i>3 125</i>	<i>5 505</i>
Privé à but lucratif	49,0	46,2	44,1	45,1
Privé à but non lucratif	15,2	13,9	27,8	28,1
Formateurs individuels	33,6	38,0	6,0	6,4
Public et parapublic	2,2	1,9	22,1	20,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) Données provisoires

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Champ : Organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée.

⁴¹ Les CFA existant à la date du 6 septembre 2018 avaient jusqu'au 31 décembre 2021 pour se mettre en conformité avec les règles s'imposant aux organismes réalisant de la formation professionnelle.

Graphique 1. Nombre et chiffre d'affaires des organismes de formation de 1999 à 2021

(1) Données non disponibles suite à un changement de système d'information

(2) Données provisoires

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Champ : Organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée.

Tableau 2. Financeurs de la formation professionnelle en 2020 et 2021

	Chiffre d'affaires (en millions d'euros)				Évolution 2020/2021
	2020		2021 (1)		
Entreprises	4 234	24%	5 072	22%	20%
Pouvoirs publics (État, conseil régional, Pôle emploi)	3 885	22%	4 592	20%	18%
Individuels	1 248	7%	1 423	6%	14%
Autres organismes de formation	1 396	8%	1 629	7%	17%
Opco pour l'apprentissage	3 125	18%	5 505	23%	76%
Caisse des dépôts et consignation pour le CPF	747	4%	1 707	7%	129%
Opco/CDC Autres motifs	2 410	14%	2 298	10%	-5%
Autres financeurs	781	4%	1 250	5%	60%
Ensemble	17 827	100%	23 475	100%	32%

(1) Données provisoires

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Champ : Organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée.

1.2. Des organismes de formation principalement privés

En 2021, 98 % des organismes de formation relèvent du secteur privé, qu'ils soient à but lucratif (46 %) ou non (14 %) ou relèvent encore de formateurs individuels (38 %). Cette part est quasi-constante depuis 1999, même si sur les dernières années, la part des formateurs individuels dans l'ensemble des organismes de formation augmente alors que celle des organismes privés à but lucratif baisse.

Alors qu'ils ne représentent que 2 % des organismes de formation, les organismes publics et parapublics réalisent 20 % du chiffre d'affaires global.

1.3. Près d'un tiers des organismes publics et parapublics sous-traitent une partie de leur activité de formation

En 2021, 14 % des organismes de formation ont recours à la sous-traitance (tableau 3). La sous-traitance est particulièrement présente parmi les organismes publics et parapublics : près de 30 % y ont recours. Elle est plus rare parmi les formateurs individuels : seulement 5,5 % d'entre eux y ont recours en 2021. Ces derniers jouent cependant fréquemment le rôle de sous-traitant pour un autre organisme. En 2021, 60 % des formateurs individuels ont travaillé pour le compte d'un autre organisme, mais ils réalisent une très faible part des formations sous-traitées.

Tableau 3. Recours et activité de sous-traitance des organismes de formation

	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 l'organisme réalisant la formation	
	2020	2021 (1)	2020	2021 (1)	2020	2021 (1)
Privé à but lucratif	18,1	17,9	26,9	29,7	45,2	57,1
Privé à but non lucratif	18,7	19,7	20,4	22,3	23,5	22,9
Formateurs individuels	6,1	5,5	52,8	59,6	4,2	4,2
Public et parapublic	29,7	29,2	30,4	33,4	27,2	15,9
Ensemble	14,4	13,7	34,8	40,0	100,0	100,0

(1) Données provisoires

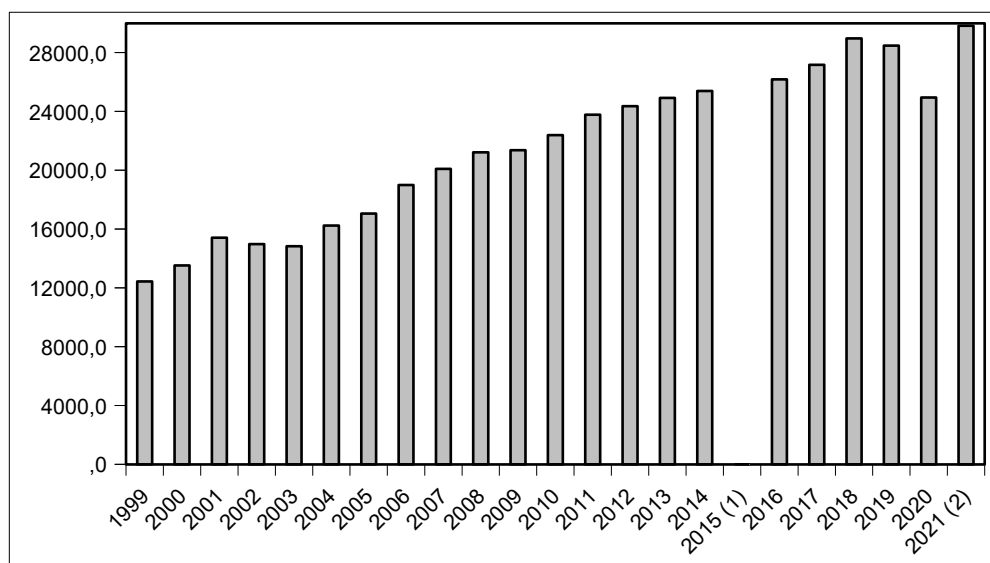
Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Champ : Organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée.

1.4. Le nombre d'entrées en formation en 2021 dépasse le niveau observé avant le Covid

Après avoir diminué en 2020 sous l'effet de la crise sanitaire, le nombre d'entrées en formation dans un organisme de formation dépasse légèrement le niveau observé en 2018-2019 (graphique 2). La répartition se déforme légèrement par rapport à 2019, au profit du secteur privé lucratif, dont la part augmente (tableau 4).

Graphique 2. Nombre d'entrées en formation entre 1999 et 2021



(1) Données non disponibles suite à un changement de système d'information

(2) Données provisoires

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Champ : Organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée.

Tableau 4. Entrées en formation en 2019, 2020 et 2021

	2019	2020	2021 (1)
Nombre d'entrées en formation (en milliers)	28 328	24 952	29 824
Privé à but lucratif	57,0	56,8	59,5
Privé à but non lucratif	22,2	21,9	21,6
Formateurs individuels	7,6	7,2	7,3
Public et parapublic	13,1	14,0	11,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0

(1) Données provisoires.

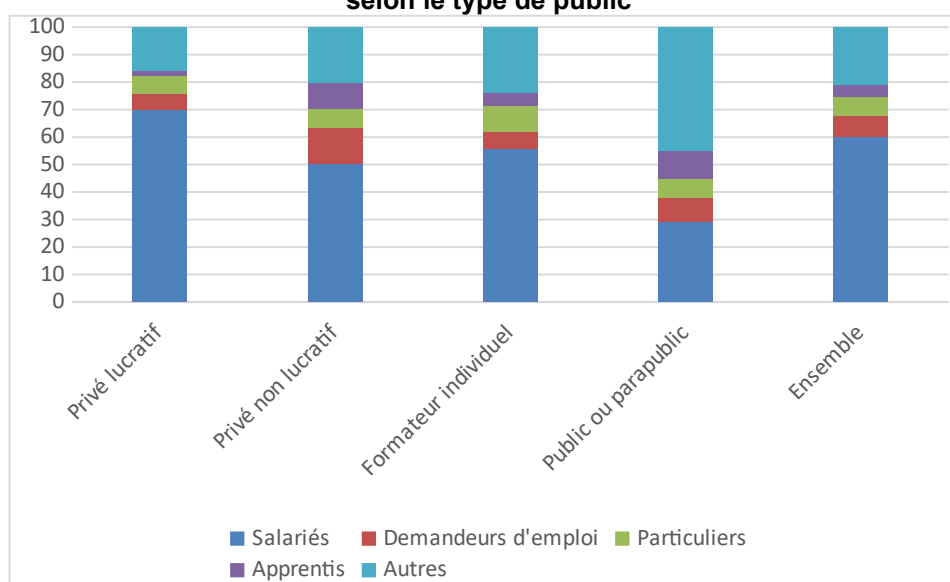
Note : En cas de sous-traitance, les formations sont attribuées à l'organisme donneur d'ordre.

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Champ : Formations dispensées par les organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée.

En 2021, 60 % des entrées en formation dans un organisme de formation ont bénéficié à des salariés (graphique 3). Cette part est particulièrement importante pour les formations relevant du secteur privé à but lucratif, où elle atteint 70 %. Les demandeurs d'emploi sont surreprésentés parmi les personnes formées par le secteur privé non lucratif (13 %). La poursuite de l'intégration des CFA dans les bilans pédagogiques et financiers se traduit par un poids croissant des formations dispensées en apprentissage, qui représentent, en 2021, 10 % dans le secteur public ou parapublic et dans le privé non lucratif.

Graphique 3. Répartition des entrées en formation de chaque type d'organisme de formation selon le type de public



(1) Données provisoires

Note : Particuliers désigne les personnes entreprenant à titre individuel et à leur frais une action de formation. En cas de sous-traitance, les formations sont attribuées à l'organisme donneur d'ordre.

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Champ : Formations dispensées par les organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée.

1.5. Un quart de formations certifiantes en 2021

Les formations visant à obtenir une certification (formations préparant directement à une certification ou préparant une validation des acquis de l'expérience – VAE) représentent 25 % de l'ensemble des formations dispensées par les organismes de formation en 2021 (tableau 5). Cette part est beaucoup plus élevée pour

celles dispensées par des organismes du public ou du parapublic (44 %), et moins élevée pour celles délivrées par des formateurs individuels (18 %).

Plus de la moitié des formations certifiantes dispensées par des organismes de formation visent un diplôme ou titre professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; cette part atteint 81 % pour les organismes du public ou du parapublic. Le niveau de ces formations varie selon le secteur de l'organisme de formation : les organismes du public ou du parapublic dispensent des formations de niveau plus élevé. Quand ils préparent à des formations certifiantes, les organismes du privé lucratif préparent plus souvent à des certifications ou habilitations inscrites au Répertoire Spécifique (51 %, contre 38 % pour l'ensemble).

Tableau 5. Les entrées en formation certifiante selon la certification préparée en 2021*

Formations visant...	Formations dispensées par un organisme de formation... (en milliers)				Ensemble
	privé lucratif	privé non lucratif	public ou parapublic	formateur individuel	
... un diplôme ou titre professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles - RNCP	1 617	1 214	767	417	4 015
<i>Niveau 1 ou sans niveau</i>	34,1	24,7	5,6	32,3	35,6
<i>Niveau 2 ou 3</i>	18,7	24,8	28,6	16,1	14,9
<i>Niveau 4 ou 5</i>	23,9	26,4	35,8	21,8	23,6
<i>Niveau 6 à 8</i>	23,3	24,1	30,0	29,8	25,9
<i>Ensemble</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
... une certification ou habilitation inscrite au Répertoire Spécifique - RS	2 050	496	114	149	2 793
... un certificat de qualification professionnelle (CQP) hors RNCP et RS	194	62	46	29	332
... une préparation à la Validation des acquis de l'expérience (VAE)	155	48	24	23	252
Ensemble des formations certifiantes	4 016	1 820	951	618	7 392
Part des formations certifiantes parmi l'ensemble des formations	22,6%	28,3%	43,7%	17,9%	24,8%

* données provisoires

Note : Particuliers désigne les personnes entreprenant à titre individuel et à leur frais une action de formation. En cas de sous-traitance, les formations sont attribuées à l'organisme donneur d'ordre.

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Champ : Formations dispensées par les organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée.

Encadré : Source et définitions

Cette partie s'appuie sur les bilans pédagogiques et financiers (BPF) que les organismes de formation doivent transmettre annuellement pour retracer leur activité en matière de formation professionnelle. Toute entreprise, association ou organisme public réalisant des actions de formation continue, de bilans de compétence ou de validation des acquis de l'expérience a l'obligation de renseigner un bilan pédagogique et financier. Les organismes de formation ayant commencé à dispenser des actions de formation en apprentissage suite à la loi du 5 septembre 2018 doivent déclarer celles-ci dans le cadre de leur bilan pédagogique et financier.

Sont retenus ici les organismes qui renseignent un bilan pédagogique et financier et dont le chiffre d'affaire pour l'année considérée est strictement positif.

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 (AfpA), devenue établissement public industriel et commercial (Epic) en application de l'ordonnance n° 2016-1519 du 10 novembre 2016, ratifiée par le Parlement par la loi n° 2017-204 du 21 février 2017, est un membre clef du service public de l'emploi. C'est un opérateur de référence de l'inclusion et de la promotion sociale par la qualification et l'emploi. Elle dispose, pour ses activités concurrentielles, de deux filiales sous le statut de société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU) : « AfpA Accès à l'emploi » pour la formation des demandeurs d'emploi et « AfpA Entreprises » pour la formation des salariés.

En 2021, 99 915 personnes ont été accompagnées et formées par l'AfpA, avec un taux moyen de réussite de 82,1% au titre professionnel du ministère du travail et un taux d'accès à l'emploi de 73,3% dans les six mois suivant la certification. L'AfpA déploie sur tout le territoire plus de 900 modules de formation pouvant mener à 247 titres professionnels délivrés par le ministère du travail.

Au titre de ses missions de service public, l'AfpA participe :

- A la formation et à la qualification des personnes les plus éloignées de l'emploi et contribue à leur insertion sociale et professionnelle ;
- A la politique de certification menée par le ministère du travail ;
- A l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers ;
- A l'égal accès, sur l'ensemble du territoire, aux services publics de l'emploi et de la formation.

L'AfpA met également en œuvre, au titre de ses missions de service public, des programmes visant à la qualification de publics éloignés de l'emploi, financés dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) :

- Prépa compétences, un bouquet de services permettant de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi à la formation et à l'emploi, qui a accueilli près de 30 000 nouveaux bénéficiaires en 2021 ;
- Hope, dispositif d'insertion par l'emploi destiné aux réfugiés ;
- « 1 000 validations des compétences professionnelles pour l'emploi des primo-arrivants », programme expérimental facilitant la reconnaissance des qualifications et l'apprentissage des primo-arrivants ;
- Déclic pour l'action, un bouquet d'ateliers à la carte (19 751 jeunes accueillis en 2021) destiné à remobiliser les 16-25 ans, à faciliter leur connaissance de l'écosystème de l'emploi et à participer à leur insertion vers la formation professionnelle ou l'emploi ;
- Dans cette même dynamique de l'insertion des jeunes, l'AfpA participe à répondre à l'obligation de formation des jeunes décrocheurs de 16 à 18 ans issue de la loi du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance par le déploiement de son programme « La Promo 16-18 » qui propose, durant treize semaines, un accompagnement et une immersion sur les plateaux techniques de l'agence pour des jeunes orientés par les missions locales.

En qualité d'organisme de formation, l'AfpA dispense des formations ouvertes aux demandeurs d'emploi et aux salariés pour favoriser l'accès à un premier emploi, le retour à l'emploi et le développement des compétences tout au long de la vie.

Bilan 2021

La crise sanitaire a modifié durablement l'organisation du travail et l'offre de formations de l'AfpA : l'agence a adapté son organisation de manière à permettre le télétravail de ses salariés, l'hybridation des formations et le développement du 100% distanciel, entraînant l'adéquation de ses outils pour les formations à distance et

la formation de ses formateurs. Par ailleurs, pour réussir la transformation de son activité après la transformation en établissement public, l'Afpa est sur le point d'achever un plan de transformation englobant plusieurs chantiers importants : la définition d'un cap stratégique dans son contrat d'objectifs et de performance 2020-2023, l'externalisation de la restauration à des prestataires spécialisés, la construction d'une stratégie sur son parc immobilier et la transformation de ses centres en « Villages de l'insertion et de l'emploi ».

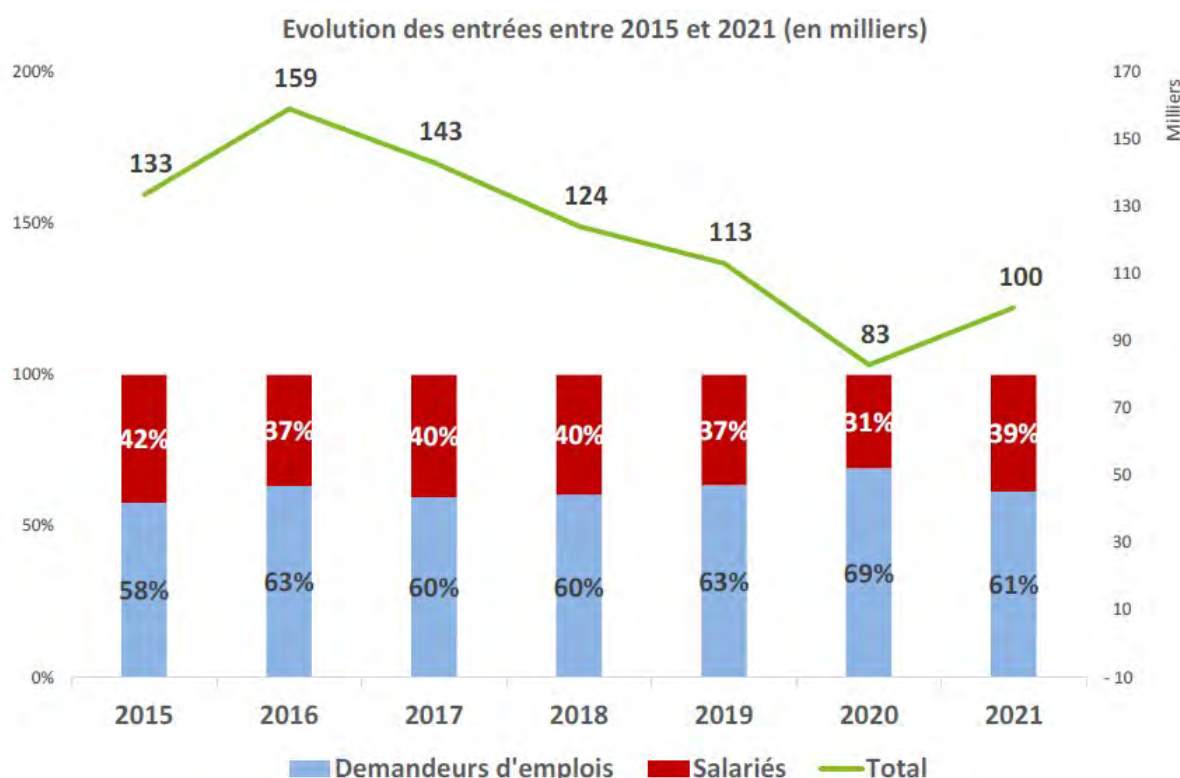
• **Entrées en formation et heures de formation dispensées :**

Après une baisse significative en 2020, le nombre d'actifs entrés en formation remonte en 2021 : 99 915 actifs sont entrés en formation (+21 % par rapport à 2020), dont 61 364 demandeurs d'emploi (+7 %), 36 935 salariés (+54 %) et 1 616 stagiaires non-affectés.

Entrées stagiaires	2019	2020	2021	Var. 2020/2019	Var. 2021/2020
Demandeurs d'emploi tous dispositifs	71 745	57 282	61 364	-20%	7%
Salariés	40 713	24 037	36 935	-41%	54%
Mesure à déterminer (*)	645	1 555	1 616	141%	4%
Total	113 103	82 874	99 915	-27%	21%

(*) Stagiaires non affectés à une mesure

De manière continue, l'activité de l'Afpa est majoritairement dédiée aux demandeurs d'emploi. Après une baisse du poids des salariés en 2020, l'écart entre le poids des demandeurs d'emploi et celui des salariés revient à peu près au même niveau que les années précédentes.



Les heures travaillées stagiaires (HTS), mesure quantitative de l'activité de formation en présentiel de l'Afpa, dans un contexte encore marqué par les contraintes de la crise sanitaire, sont en hausse de 5,5 MHTS⁴² par rapport à 2020 (+16 %). La hausse de la production sur 2021 porte en grande partie sur l'activité des conseils régionaux (+2 MHTS), du CPF (+0,6 MHTS) et sur le marché des entreprises (+1,2 MHTS). Au global, l'Afpa a réalisé 39,715 MHTS en 2021, revenant pratiquement au niveau de l'avant crise.

⁴² MHTS : millions d'heures travaillées stagiaires.

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 2020, les 106 GRETA et les 30 GIP-FCIP ont accueilli 334 900 stagiaires qui ont bénéficié collectivement d'un total de 54,9 millions d'heures de formation. Les heures stagiaires réalisées ont augmenté de 9 % sur un an et le nombre des stagiaires a baissé de - 13 %. La durée moyenne des parcours atteint 164 heures, compte tenu du développement de l'apprentissage.

En hausse (+ 21 %), les produits réalisés au titre de la formation professionnelle sont d'un total de 658 millions d'euros. Cette augmentation est alimentée par les commanditaires privés (+ 67 %), tandis que la participation des pouvoirs publics a globalement reculé de 3 %. En baisse de 13 points, la part des commanditaires publics dans le financement des actions des GRETA et des GIP-FCIP demeure toutefois majoritaire avec 51 %. Pour l'essentiel, les commanditaires publics financent des actions qui ciblent des publics spécifiques, dont les demandeurs d'emploi qui constituent toujours le premier public des GRETA. Une faible part seulement (3 %) est consacrée à la formation des agents publics.

En 2020, les apprentis représentent 16 % des bénéficiaires (+ 12 points) contre 44 % pour les demandeurs d'emploi (- 3 points), 24 % pour les autres salariés du privé (- 7 points), 5 % pour les autres stagiaires (- 1 point) où on retrouve les salariés du public et 4 % pour les particuliers (- 1 point).

Les cinq grandes régions, Hauts de France, Ile de France, Grand-Est, Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur représentent plus de la moitié de l'activité totale du dispositif. Ces régions rassemblent un peu moins de la moitié des académies (13) et un peu plus de la moitié des GRETA (59)

Région	Académie	Total des produits financiers (en millions)	Part des fonds publics (en %)	Stagiaires (en milliers)
Auvergne-Rhône-Alpes	Clermont-Ferrand	16,7	42,3	6,5
Auvergne-Rhône-Alpes	Grenoble	34,0	59,8	14,3
Auvergne-Rhône-Alpes	Lyon	26,6	54,9	10,7
Auvergne-Rhône-Alpes	Auvergne-Rhône-A	77,3	54,3	31,5
Bourgogne-Franche-Comté	Besançon	15,8	59,1	8,1
Bourgogne-Franche-Comté	Dijon	24,2	67,8	16,2
Bourgogne-Franche-Comté	Bourgogne-Franch	40,0	64,2	24,3
Bretagne	Rennes	22,5	66,6	13,6
Centre-Val de Loire	Orléans-Tours	20,7	47,1	13,4
Corse	Corse	2,8	34,1	2,7
Grand Est	Nancy-Metz	42,6	50,1	21,0
Grand Est	Reims	18,1	66,3	9,4
Grand Est	Strasbourg	21,3	52,0	15,0

Grand Est	Grand Est	81,9	54,2	45,3
Hauts-de-France	Lille	15,2	60,8	9,5
Hauts-de-France	Amiens	49,1	30,5	19,3
Hauts-de-France	Hauts-de-France	64,3	37,3	28,9
Ile-de-France	Créteil	36,6	41,8	20,7
Ile-de-France	Paris	15,5	39,4	6,8
Ile-de-France	Versailles	25,1	58,1	17,0
Ile-de-France	Ile-de-France	77,2	46,8	44,5
Normandie	Normandie	45,7	61,4	20,5
Nouvelle-Aquitaine	Bordeaux	29,7	31,1	16,2
Nouvelle-Aquitaine	Limoges	6,4	73,4	5,8
Nouvelle-Aquitaine	Poitiers	14,3	42,7	8,3
Nouvelle-Aquitaine	Nouvelle-Aquitai	50,4	39,8	30,2
Occitanie	Montpellier	26,0	61,4	17,1
Occitanie	Toulouse	28,3	47,6	17,4
Occitanie	Occitanie	54,3	54,2	34,5
Pays de la Loire	Nantes	38,6	33,2	11,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Aix-Marseille	42,6	58,5	15,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Nice	23,3	61,8	10,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Provence-Alpes-C	65,8	59,7	25,1
France Métro	France Métro	641,4	51,1	326,5
Guadeloupe	Guadeloupe	2,5	69,0	1,2
Guyane	Guyane	3,5	39,3	1,0
La Réunion	La Réunion	5,4	68,7	4,3
Martinique	Martinique	1,8	60,3	1,1
Mayotte	Mayotte	2,9	3,8	0,9
DROM	DROM	16,1	50,2	8,4
France métro + Drom	France métro + D	657,5	51,1	334,9

Champ : France métropolitaine + DOM (y compris Mayotte), réseau des Greta et des GIP-FCIP
 Réf. : Note d'information, n°20. © DEPP

Définitions :

La formation continue dans l'éducation nationale

Historiquement, la formation continue dans les établissements du second degré du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) s'articule principalement autour de groupements d'établissements (Greta) sans responsabilité juridique, constitués spécifiquement autour de la formation des adultes. Le réseau des Greta s'est mis en place progressivement à la suite des lois de 1971 qui font obligation aux employeurs de financer la formation continue de leurs salariés. Il permet de mettre un potentiel éducatif au service de la formation continue des adultes qui comprend l'orientation, les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience (champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue du code du travail, art. L. 6313-1). La carte des Greta s'est profondément transformée dans la dernière décennie avec des Greta plus polyvalents et moins nombreux (une centaine de moins en 2021 par rapport à 2010) qui couvrent des territoires plus étendus.

Depuis 2002, chaque académie s'est progressivement dotée d'un groupement d'intérêt public formation continue et insertion professionnelle (GIP FCIP). Les GIP FCIP ont notamment intégré les missions de conseil, d'ingénierie et de formation des acteurs des centres académiques de formation continue (Cafoc), les dispositifs académiques de validation des acquis de l'expérience (DAVA) et parfois aussi les dispositifs

académiques de bilan et de mobilité (DABM). Ils peuvent agir comme porteurs de conventions pour le compte des Greta et assurer la gestion de CFA académiques.

L'apprentissage rejoint la formation des adultes dans le cadre de la Loi du 5 septembre 2018 "pour la liberté de choisir son avenir professionnel", qui modifie en profondeur la gouvernance et le financement du système de formation professionnelle. En particulier, cette réforme libéralise le marché de la formation professionnelle et autorise les Greta, dès lors que leurs statuts le précisent, à dispenser des formations en apprentissage, au même titre que les CFA académiques déjà existants. Cette réforme est donc l'occasion de réorganisations, certaines académies ayant fait le choix de transférer cette compétence aux Greta.

Précisions

L'enquête 63 de la DEPP qui fait le bilan de l'activité des actions de formation continue du réseau des Greta couvre la France métropolitaine et les DOM (y compris Mayotte depuis 2011). Elle fournit, annuellement, des indicateurs sur les produits financiers et pédagogiques des Greta et des GIP FCIP.

À partir de 2017, la comptabilisation des produits générés par les Greta et les GIP FCIP académiques reprend le questionnement du Bilan Pédagogique et Financier (BPF) du ministère chargé de l'emploi par lequel doivent répondre tous les organismes de formation. Le champ de l'enquête 63 se limite toutefois aux produits des prestations réalisées en propre, que ce soit pour compte propre ou pour le compte d'un autre organisme de formation.

<https://www.formulaires.service-public.fr/gf/showFormulaireSignaletiqueConsulter.do?numCerfa=10443>

En 2019, le champ du BPF devient celui de la formation professionnelle qui englobe aussi l'apprentissage. Le champ du cadre F - 1. TYPE DE STAGIAIRES DE L'ORGANISME DE FORMATION (OF) du BPF a changé : il ne concerne plus les stagiaires bénéficiant d'une formation dispensée directement par l'organisme (inclus les stagiaires formés pour le compte d'un autre organisme et exclus les stagiaires dont l'action a été confiée à un autre OF) mais les stagiaires bénéficiant d'une formation dispensée par l'organisme (exclus les stagiaires formés pour le compte d'un autre organisme et inclus les stagiaires dont l'action a été confiée à un autre organisme). En revanche, le champ de l'Enquête 63 reste le même (produits des actions réalisées directement par les Greta et les GIP-FCIP). Pour répondre à l'enquête 63, quelques Greta ont pu rester alignés sur le BPF et comptabiliser des produits pédagogiques pour des actions non réalisées en propre ou comptabiliser des produits d'actions confiées à un autre OF.

Les CFA historiques restent à titre transitoire exemptés de l'obligation de remplir le BPF jusqu'en 2022 (pour ceux n'ayant pas encore de numéro de déclaration d'activité)

Heures-stagiaires

(Stagiaires) × (durée en heures des prestations)

SIXIÈME PARTIE

Le contrôle de la formation professionnelle

L'Etat exerce un contrôle administratif et financier auprès des acteurs de la formation professionnelle (employeurs, organismes de formation et organismes collecteurs et/ou gestionnaires des fonds de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage).

En 2021, la DGEFP et les DR(I)EETS et DEETS (nouvelle dénomination des Direccte/Dieccte, depuis le 1^{er} avril 2021), ont engagé 981 contrôles portant sur 382,4 millions d'euros.

1. Présentation du champ d'intervention des services de contrôle des services déconcentrés (DR(I)EETS/DEETS) et de la DGEFP

1.1. Champ du contrôle de la formation professionnelle

En 2021, l'Etat exerce un contrôle administratif et financier sur les contributions versées par les employeurs aux organismes gestionnaires des fonds de la formation au titre de leur participation obligatoire au développement de la formation professionnelle ainsi que sur l'exécution des actions de formation financées par ces contributions. Le contrôle porte également sur les activités conduites en matière de formation professionnelle par les 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 (contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, contribution au CPF pour les titulaires de CDD et contribution supplémentaire à l'apprentissage) et celles des indépendants pour leurs propres formations (8,8 milliards d'euros collectés par 11 opérateurs de compétences et les fonds d'assurance formation pour les non-salariés) ainsi que sur l'usage des fonds reçus par les prestataires de formation quelle que soit l'origine des financements (23,5 milliards d'euros déclarés dans les 83 504 bilans pédagogiques et financiers déposés en 2021).

Ce périmètre prend en compte la réforme de la formation professionnelle instituée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, applicable au 1^{er} janvier 2019.

Les objectifs du contrôle de la formation professionnelle n'ont pas été fondamentalement modifiés par la loi du 5 septembre mais les services régionaux de contrôle ont été encore fortement mobilisés en 2021 pour informer le public sur les évolutions importantes initiées par cette loi, 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 devenue Dreets). Les questionnements ont porté notamment sur l'apprentissage (ouverture du marché), la qualité, les financements de la formation, les nouveaux opérateurs, les entretiens professionnels...

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 : 25 548 demandes de nouveaux organismes ont été traitées en 2021 dont 22 311 ont été enregistrées et 3 237 demandes ont été refusées, 83 504 bilans pédagogiques et financiers ont été transmis et réceptionnés par les services dont 9 713 néants ; enfin 9 479 caducités de déclarations ont été prononcées.

En 2021, dans le prolongement de la mise en place en 2019 de la télé-déclaration des bilans pédagogiques et financiers, le système d'information des services a été modifié pour permettre aux organismes de procéder à la

télé-déclaration de leur demande d'enregistrement comme organisme de formation. Cette évolution est venue compléter la phase de dématérialisation des procédures.

- Ils fournissent, dans le cadre de leur champ d'intervention, toutes les informations nécessaires aux prestataires de formation lors des différentes phases déclaratives inhérentes à la vie d'un organisme de formation (enregistrement, modification des éléments de la déclaration d'activité, bilan pédagogique et financier, obligations juridiques et comptables, droits des stagiaires et documents à leur remettre) et assurent l'information du public sur les questions d'accès à la formation.

1.2. Les services de l'État en charge du contrôle

Répartis sur l'ensemble du territoire au sein des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), de la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) en Ile de France et des Directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS) en outre-mer, les 18 services régionaux de contrôle (SRC) s'assurent du respect de la réglementation et de la bonne utilisation des fonds de la formation professionnelle. A cet effet, ils sont coordonnés par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) via la Mission organisation des contrôles (MOC) de la Sous-direction des politiques de formation et du contrôle (Sd-PFC).

Ils réalisent, par ailleurs, le contrôle d'opérations cofinancées par les Fonds européens sur les programmes gérés par la DGEFP (FSE, IEJ et FEM) sous l'autorité fonctionnelle de la Commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC).

Pour mener à bien ces missions, les SRC et la MOC regroupent, au 30 juin 2022, 165,2 agents (ETP) dont 146,6 sont susceptibles de réaliser des contrôles sur pièces et sur place. Les agents de contrôles sont inspecteurs du travail, contrôleurs du travail ou agents de la fonction publique de l'Etat de catégorie A assermentés et commissionnés à cette fin.

1.3. Les procédures de contrôle

Les contrôles s'exercent dans le cadre d'une procédure contradictoire prévue par le code du travail :

- le contrôle peut se dérouler sur pièces ou sur place. Lors des vérifications sur place, le contrôle est en général précédé d'un avis de contrôle (facultatif). En cas de contrôle sur place, un avis de fin de période d'instruction est adressé à l'organisme ou à l'employeur ;
- le rapport de contrôle identifie les écarts entre les situations examinées et les règles de droit, il peut formuler des recommandations et proposer aux autorités des sanctions administratives ou financières ;
- l'intéressé dispose d'au moins 30 jours pour présenter ses observations écrites et peut demander à être entendu ;
- sur la base du rapport de contrôle et des observations éventuellement formulées par l'intéressé, le préfet de région ou le ministre peut prononcer des sanctions administratives ou financières ;
- en cas de désaccord avec la décision, une réclamation doit être formulée par l'intéressé auprès de son signataire. Une seconde décision sera prise suite à la réclamation ;
- si le désaccord persiste, l'intéressé peut exercer un recours contentieux auprès du tribunal administratif.

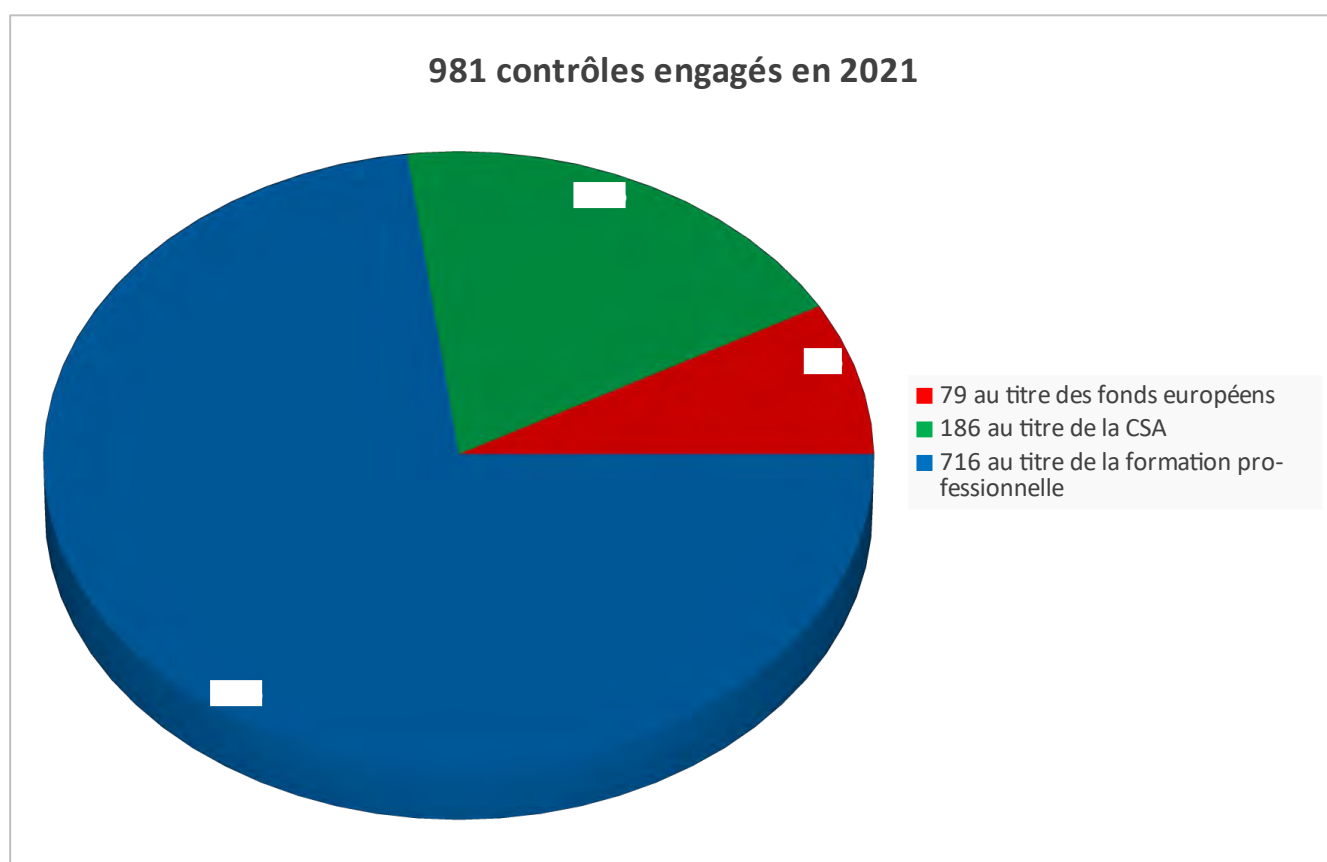
Le contrôle des opérations cofinancées par le Fonds social européen fait l'objet d'une procédure contradictoire spécifique (cf. point 2.3).

2. Programmes de contrôles et bilans

Trois programmes ont été engagés en 2021, en conformité avec l'instruction DGEFP du 7 février 2020 qui définit des axes prioritaires de contrôle pour 2020 et 2021.

- 1) **Le programme annuel** de contrôle des dispensateurs d'actions concourant au développement des compétences. Dans ce cadre, les services devaient vérifier la bonne exécution des formations conduites par les employeurs ou par les organismes de formation lorsqu'ils bénéficient de fonds publics ou mutualisés.
- 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) **Les audits d'opérations cofinancées par les Fonds européens** (FSE et IEJ) commandités par la CICC.

Au total, 981 contrôles ont été engagés par les services (MOC et SRC) en 2021 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

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 2021 sur la vérification sur pièces ou sur place de la bonne exécution des actions de développement des compétences conduites par les dispensateurs d'actions concourant au développement des compétences (principalement les organismes de formation) lorsqu'ils bénéficient de fonds mutualisés en provenance des organismes gestionnaires des fonds de la formation, notamment les opérateurs de compétences, les commissions

paritaires interprofessionnelles régionales, les fonds d'assurance formation des non-salariés et la Caisse des dépôts et consignations (CDC) ainsi que par l'Etat, les régions et Pôle Emploi.

Les critères à retenir dans les programmations régionales de contrôle étaient les suivants :

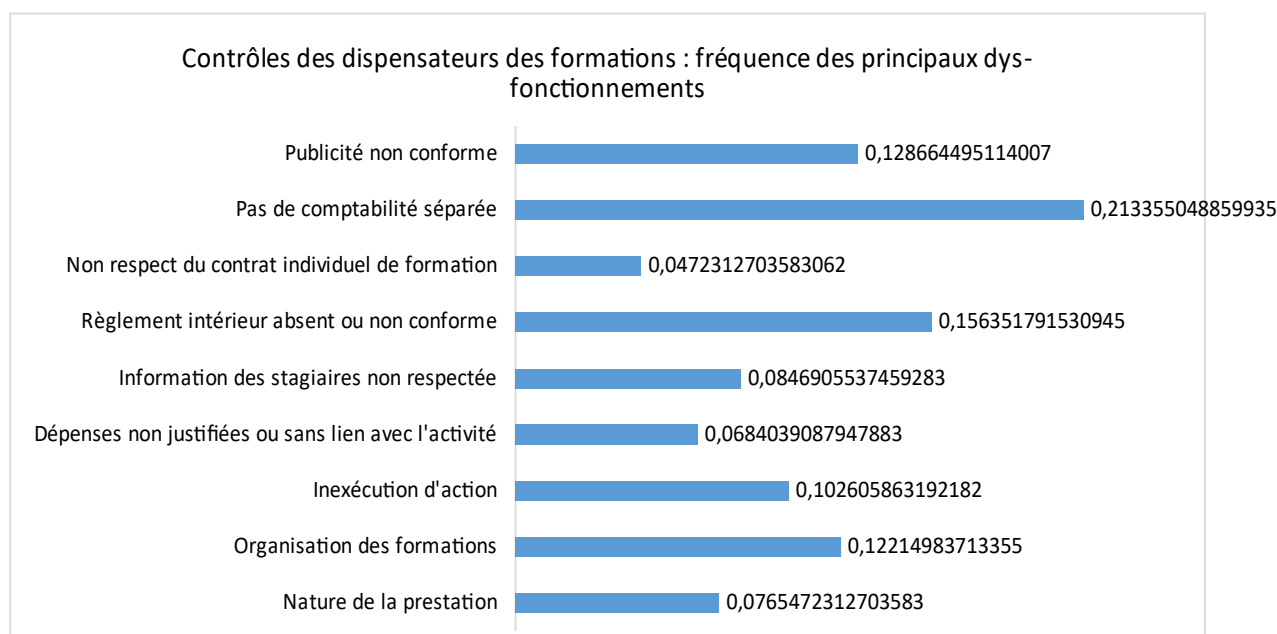
- La mise en œuvre d'action de formation dans le cadre des dispositifs d'alternance et de professionnalisation (contrats et périodes de professionnalisation, POE, formations réalisées en externe ou en interne, formations peu ou pas qualifiantes) ;
- Les organismes qui dispensent des actions réalisées dans le cadre du compte personnel de formation ;
- 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 organismes qui interviennent majoritairement pour le compte d'autres prestataires de formation ;
- Les publicités, notamment en matière d'actions éligibles au compte personnel de formation (CPF) ou de certification qualité
- 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 financeurs publics ainsi que les plaintes devaient faire l'objet d'un traitement prioritaire, notamment celles provenant des personnes ayant mobilisé leur compte personnel de formation.

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, 716 contrôles de dispensateurs d'actions concourant au développement des compétences ont été engagés en 2021. Ces contrôles ont porté sur la réalisation des actions financées et sur l'usage des fonds versés pour un montant total de 121 271 324 euros.

Les principaux dysfonctionnements constatés sur les contrôles terminés en 2021 sont les suivants :



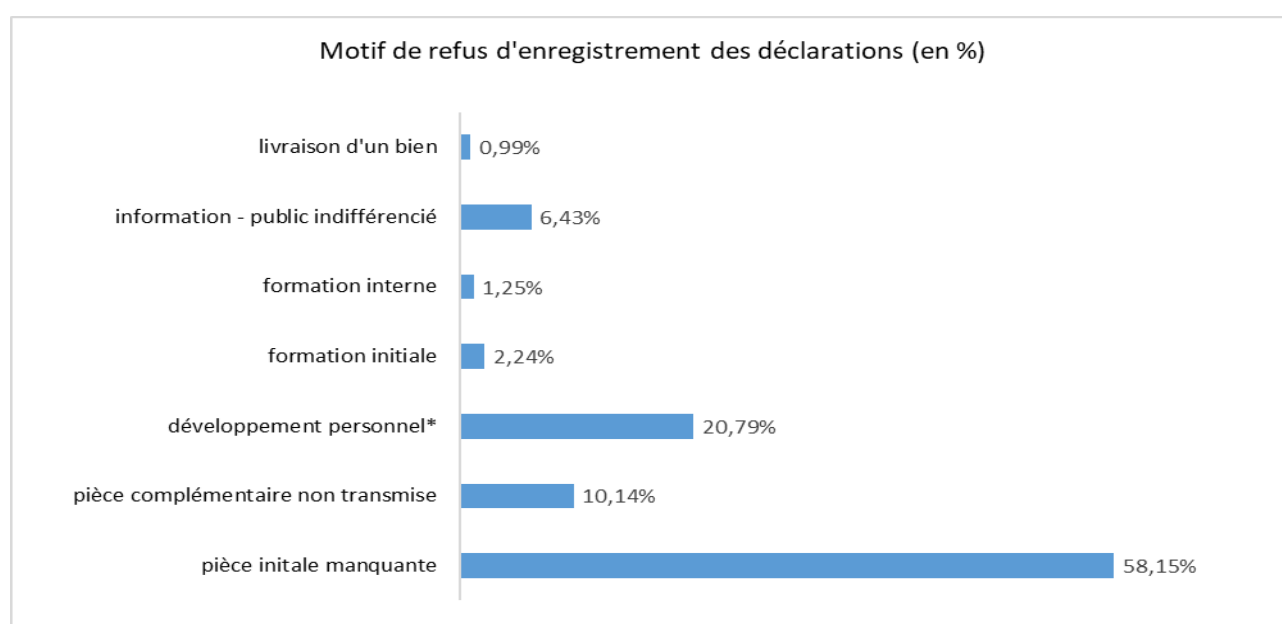
Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Ces dysfonctionnements ont été relevés dans 516 contrôles. En 2021, le nombre de contrôles achevés ayant donné lieu à des décisions préfectorales ou ministérielles est de 64. Les sanctions financières prononcées s'élevaient à 2,90 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 2021, 25 548 dossiers ont été déposés dans les services. 22 311 ont été enregistrés et 3 237 dossiers ont été refusés. Les grandes catégories de motifs de refus sont les suivantes :



*développement personnel – conseil - coaching - bien-être - soin thérapeutique – loisir.

Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Par ailleurs, les services ont constaté que 9 713 organismes de formation n'avaient pas déposé de bilan pédagogique et financier et la déclaration d'activité de ces organismes a été rendue caduque à la fin de l'année 2021.

2.2. Contrôle de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Conformément à l'article 1609 quinquies du code général des impôts dont les dispositions ont été reprises à l'article L. 6242-1 du code du travail, 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). Sont pris également en compte, les salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat.

Le but de la CSA est d'inciter les employeurs dont l'effectif est supérieur à 250 salariés à embaucher des alternants plutôt que de régler une taxe dès lors qu'ils n'atteignent pas le quota d'alternants visé ci-dessus. Cette cotisation est affectée au financement des centres de formation d'apprentis.

Le contrôle de la contribution est prévu par les dispositions de l'article L. 6252-4-1 du code du travail et au IV de l'article 8 de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

En 2021, la CSA a été versée par 3374 entreprises pour un montant de 194 millions d'euros.

Evolution de la collecte de la CSA	
Années	Collecte en millions d'€
2019	241
2020	184
2021	194

L'activité de contrôle de la CSA sur 3 ans est la suivante :

Contrôles engagés	Nombre de dossiers	Assiette contrôlée en €
2019	262	22 190 518
2020	265	23 349 947
2021	186	12 994 977

Source : Système d'information des services régionaux de contrôle

Les contrôles terminés en 2021 ont donné lieu à 14 décisions préfectorales de versement au comptable public pour un montant total de 591 170 euros.

A partir du 1^{er} janvier 2023, les Urssaf et la MSA collecteront la CSA à la place des Opérateurs de compétences (OPCO) et procéderont, en conséquence, au contrôle d'une part de l'assujettissement des entreprises concernées et d'autre part à la détermination du montant de ladite contribution.

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 autorisés de gestion (au sens de l'article 125 du règlement (UE) n° 1303/2013).

L'Etat gère un montant de 4,4 milliards d'euros dont 3,4 milliards d'euros sont mis en œuvre au travers de deux programmes nationaux dont la DGEFP est autorité de gestion :

- le programme national « Emploi et Inclusion en métropole » adopté le 10 octobre 2014, doté de 2,8 Milliards d'euros ;
- le programme national « Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) » en métropole et en Outre-mer doté de 660 Millions d'euros adopté le 3 juin 2014.

Conformément aux règlements 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, 79 audits opérations cofinancées par les Fonds européens ont été menés en 2021. Ils portaient sur 248 177 020,11 euros et ont conduit à 53 corrections financières d'un montant de 2 145 290,50 euros.

Ils se répartissent ainsi :

- 51 audits d'opérations cofinancées par le FSE dans le cadre du programme national FSE Emploi et Inclusion. Les dépenses auditées s'élèvent 118 701 257,08 euros.
Les dépenses irrégulières ont été comptabilisées à hauteur de 1 061 678,26 euros, soit 0,89 % des sommes vérifiées. Elles concernent 36 opérations sur les 51 audits.
- 9 opérations dans le cadre de l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) ont été auditées en 2021. Les dépenses vérifiées s'élèvent à 97 338 905,23 euros.
Les dépenses irrégulières ont été comptabilisées à hauteur de 132 373,21 euros, soit 0,14 % des sommes vérifiées. Elles concernent 3 opérations sur les 9 audits.
- Enfin 19 opérations relevant des programmes opérationnels des départements d'outre-mer portaient sur 32 136 857,80 euros. Le montant des dépenses irrégulières retenues concerne 14 audits et il s'élève à 951 239,03 euros, soit 2,96 % des sommes vérifiées.

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 2021, la mission de l'organisation des contrôles a relevé 32 décisions rendues par les juridictions administratives dans le domaine du contrôle de la formation professionnelle :

- 5 décisions du Conseil d'Etat (2 défavorables à l'administration et 3 non-admissions du pourvoi en cassation présenté par le justiciable) ;
- 10 arrêts de cours administratives d'appel (dont 9 favorables et 1 partiellement favorable) ;
- 17 jugements de tribunaux administratifs (dont 11 favorables, 3 partiellement favorables et 3 défavorables).

Au total, 85 % des décisions sont favorables ou partiellement favorables à l'administration.

Par comparaison, 39 jugements et arrêts ont été rendus par les juridictions administratives en 2020, 59 en 2019, 47 en 2018 et 48 en 2017.

Les contentieux portent très majoritairement sur des décisions administratives sanctionnant des dépenses non justifiées ou sans lien avec l'activité de formation professionnelle, l'inexécution d'actions de formation ou encore le fait d'établir des documents de nature à obtenir une prise en charge financière induue. Quelques contentieux concernent le refus d'enregistrement par l'administration de la déclaration d'activité d'un organisme.

3. La démarche qualité : 2021, une année pivot avant l'entrée en vigueur de l'obligation de certification

3.1 Un dispositif opérationnel fin 2019

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée les conditions d'un accès plus direct, plus rapide, plus équitable et plus lisible à la formation tout au long de la vie, qu'il s'agisse d'apprentissage ou de formation continue, pour les salariés, les indépendants et les demandeurs d'emploi.

Dans cet esprit, 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 doivent être certifiés.

Le Comité français d'accréditation (COFRAC) a été désigné pour accréditer, selon la norme ISO/IEC 17065, les organismes qui procèdent dorénavant à une certification indépendante des prestataires d'actions de développement des compétences selon un référentiel national unique. A ce jour, 34 organismes certificateurs sont autorisés à réaliser les audits qualité.

La certification peut également être délivrée par une des 7 instances de labellisation reconnues par France compétences lorsque l'activité du prestataire entre dans le périmètre du label. 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/>

Les textes d'application de l'article 6 de la loi ont été publiés en juin 2019 :

- décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle ;
- décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences ;
- arrêté du 6 juin 2019 relatif aux exigences pour l'accréditation des organismes certificateurs prévues à l'article R. 6316-3 du code du travail ;
- 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.

Un guide de lecture du référentiel national qualité a été conçu et publié sur le site du Ministère dans un esprit

pédagogique, pour une meilleure lecture et appropriation des indicateurs du référentiel par les prestataires de formation et les certificateurs. Il apporte des précisions sur les modalités d'audit, en indiquant pour chaque indicateur le niveau attendu, les éléments de preuves et le traitement des non conformités.

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 ; son règlement d'usage a été déposé à l'INPI le 24 novembre 2020.

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.

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/>).

La certification est obligatoire pour tous les organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences qui souhaitent bénéficier des fonds des financeurs mentionnés à l'article L.6316-1 du code du travail : les opérateurs de compétences, les associations Transitions Pro, l'Etat, les régions, la Caisse des dépôts et consignations, Pôle emploi et l'Agefiph.

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.

Le cycle de la certification comprend un audit de surveillance (réalisé entre le 14^{ème} et le 22^{ème} 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.

Ce dispositif est devenu opérationnel à l'été 2019 et les premiers organismes certificateurs ont reçu la recevabilité du Cofrac, ce qui a permis de lancer la dynamique des audits de certification des organismes de formation à partir de septembre 2019.

Après les adaptations réglementaires rendues nécessaires par la crise sanitaire en 2020, la situation est progressivement revenue au droit commun en 2021. La dérogation permettant de réaliser les audits initiaux à distance a cependant été prorogée jusqu'au 1er juin 2022, compte-tenu des contraintes sanitaires persistantes.

3.2 Préparation de l'entrée en vigueur de l'obligation de certification qualité

L'année 2021 a été marquée par les travaux préparatoires à l'entrée en vigueur de l'obligation de certification qualité.

La dynamique de certification s'est poursuivie, avec une montée en charge importante au dernier trimestre 2021. Au 31 décembre 2021, on comptait 27 431 organismes de formation certifiés qualité et 8497 organismes en cours de certification. Le nombre élevé d'organismes en cours de certification a rendu nécessaire la mise en place d'une mesure de transition afin de tenir compte des capacités de réponse des organismes certificateurs et des délais d'obtention de la certification pour les organismes de formation candidats.

Le décret n°2021-1851 du 28 décembre 2021 a ainsi permis aux organismes de formation qui avaient signé un contrat de certification avant le 1^{er} janvier 2022 et qui n'avaient pas encore obtenu leur certification d'être financés, à titre transitoire, jusqu'au 31 mars 2022. Le décret a également précisé que l'exigence de certification est appréciée à la date de contractualisation avec le financeur ou de l'accord de prise en charge, afin de sécuriser les financements engagés. Enfin, il a complété les dispositions existantes en octroyant un délai de six mois aux CFA nouvellement créés

pour l'obtention de leur certification, afin de permettre le financement des premiers contrats d'apprentissage et ne pas entraver la création de leur activité.

Par ailleurs, les travaux de remontée des listes des organismes certifiés et des établissements d'enseignement supérieur réputés satisfaire à l'obligation de certification qualité se sont poursuivis, avec la mise en place d'une plateforme de dépôt pour les organismes certificateurs, les instances de labellisation et le ministère chargé de l'enseignement supérieur. La liste publique des organismes de formation a été complétée des données relatives à la certification qualité, diffusées à compter du 3 janvier 2022, afin d'assurer l'identification des organismes de formation certifiés ou réputés, à destination des financeurs et du grand public. (Disponible à l'adresse : <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/liste-publique-des-organismes-de-formation-l-6351-7-1-du-code-du-travail/>.)

Au 1^{er} août 2022, on comptait 40 214 organismes de formation certifiés, dont 39 420 sur la catégorie action de formation, 3735 sur la catégorie bilans de compétences, 2706 sur la catégorie VAE et 3238 sur la catégorie action de formation par apprentissage. Ces chiffres apparaissent en cohérence avec le nombre d'organismes de formation financés sur fonds publics ou mutualisés, estimé à 33 000 selon les données des bilans pédagogiques et financiers transmis en 2022. Ils témoignent également de la bonne appropriation du dispositif par l'ensemble de l'écosystème et de la visibilité de la marque Qualiopi qui tend à devenir une norme de marché, au-delà de l'obligation légale.

ANNEXES

1. OPCO collecte sur la masse salariale 2021

en million d'euros

	Contribution à la formation professionnelle (légal)	Taxe d'apprentissage (Part principale au taux de 0,59%)	TOTAL CUFPA	Contribution au CPF-CDD	Contribution supplémentaire à l'apprentissage -CSA-	TOTAL Contributions légales	Versements volontaires des entreprises	Contributions conventionnelles (accords de branche)	TOTAL	Part de chaque OPCO
	(1)	(2)	(1)+(2)	(3)	(4)	(1)+(2)+(3)+(4)	(5)	(6)		
AFDAS	197	121	318	9	6	333	16	89	439	4%
AKTO	721	420	1 140	29	29	1 198	123	98	1 419	14%
ATLAS	819	529	1 348	12	39	1 398	7	46	1 451	14%
CONSTRUCTYS	312	204	516	14	3	533	3	64	600	6%
L'OPCOMMERCE	362	223	585	19	15	618	9	3	631	6%
OCAPIAT	312	158	470	24	10	505	183	9	697	7%
OPCO 2i	1 187	700	1 887	17	45	1 949	192	12	2 153	21%
OPCO Entreprises de Proximité	345	319	664	22	13	699	11	135	845	8%
OPCO MOBILITES	409	253	662	9	22	693	95	41	829	8%
OPCO SANTE	307	57	364	36	9	409	168	72	649	6%
UNIFORMATION	210	23	233	22	3	257	22	105	384	4%
TOTAL 2021	5 182	3 005	8 187	212	194	8 593	829	675	10 097	100%
Rappel TOTAL 2020	4 968	2 739	7 707	176	185	8 067	738	583	9 389	

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 2021, arrêté fin avril 2021.

2. Principaux textes publiés depuis septembre 2020

Textes législatifs :

Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022

Loi n° 2022-172 du 14 février 2022 en faveur de l'activité professionnelle indépendante

Loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale

Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

Loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022

Textes réglementaires :

Décrets du Président de la République :

Décret du 4 octobre 2021 portant nomination du président du conseil d'administration de France compétences - M. DEHEUNYNCK (Pierre)

Décret du 25 avril 2022 portant nomination du président du conseil d'administration de France compétences – M. DEHEUNYNCK (Pierre)

Décret du 16 mai 2022 portant nomination du président du conseil d'administration de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes – M. MARX (Jean-Marie)

Décrets en Conseil d'Etat :

Décret n° 2021-1850 du 28 décembre 2021 relatif à l'utilisation des ressources allouées aux régions pour les dépenses de fonctionnement et d'investissement des centres de formation d'apprentis

Décret n° 2021-1851 du 28 décembre 2021 portant dispositions complémentaires relatives à la certification mentionnée à l'article L. 6316-1 du code du travail

Décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Décret n°2022-477 du 4 avril 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle

Décret n°2022-56 du 29 juin 2022 relatif à la formation professionnelle des travailleurs indépendants

Décrets simples :

Décret n° 2021-1173 du 10 septembre 2021 relatif au premier acompte devant être versé par les entreprises de moins de onze salariés aux opérateurs de compétences au titre du financement de la formation professionnelle pour l'année 2021

Décret n° 2021-1404 du 29 octobre 2021 relatif à l'aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation

Décret n° 2021-1468 du 10 novembre 2021 portant prolongation du montant dérogatoire de l'aide unique aux employeurs d'apprentis et prolongation de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation

Décret n° 2021-1852 du 28 décembre 2021 modifiant le décret n° 2021-1404 du 29 octobre 2021 relatif à l'aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation

Décret n° 2021-1917 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement et à la répartition des contributions des employeurs dédiées au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

- Décret n° 2022-4 du 4 janvier 2022 modifiant le 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'Etat
- Décret n° 2022-289 du 28 février 2022 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Sirius »
- Décret n° 2022-321 du 4 mars 2022 relatif à la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage
- Décret n° 2022-378 du 17 mars 2022 relatif à la contribution exceptionnelle mentionnée à l'article 127 de la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances 2022
- Décret n° 2022-377 du 17 mars 2022 portant création du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Service dématérialisé de l'apprentissage dans le secteur privé et le secteur public industriel et commercial »
- Décret n° 2022-649 du 22 avril 2022 portant modification des conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises

Décret n° 2022-957 du 29 juin 2022 modifiant le décret n° 2021-1404 du 29 octobre 2021 relatif à l'aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation

Décret n° 2022-958 du 29 juin 2022 portant prolongation de la dérogation au montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis et de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation

Décret n° 2022-1194 du 30 août 2022 relatif à la détermination et à la révision des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Arrêtés :

Arrêté du 13 septembre 2021 modifiant l'arrêté du 24 août 2020 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Arrêté du 16 septembre 2021 portant prorogation du titre professionnel de mécanicien et de mécanicienne automobile

Arrêté du 16 septembre 2021 portant prorogation du titre professionnel de mécanicien et mécanicienne de maintenance automobile

Arrêté du 16 septembre 2021 portant prorogation du titre professionnel de technicien électromécanicien automobile et technicienne électromécanicienne automobile

Arrêté du 17 septembre 2021 portant nomination à la commission professionnelle consultative « services aux entreprises

Arrêté du 17 septembre 2021 portant nomination à la commission professionnelle consultative « commerce »

Arrêté du 17 septembre 2021 portant nomination au conseil d'administration de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes

Arrêté du 22 septembre 2021 portant cessation de fonctions d'un commissaire du Gouvernement auprès du groupement d'intérêt public dénommé « Agence nationale de lutte contre l'illettrisme »

Arrêté du 23 septembre 2021 portant création du titre professionnel de responsable - coordonnateur services au domicile

Arrêté du 24 septembre 2021 relatif au titre professionnel d'employé technicien - vendeur en matériel de sport

Arrêté du 28 septembre 2021 portant nomination d'un commissaire du Gouvernement auprès du groupement d'intérêt public dénommé « Agence nationale de lutte contre l'illettrisme »

Arrêté du 25 octobre 2021 portant nomination à la commission professionnelle consultative « commerce »

Arrêté du 25 octobre 2021 portant nomination à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle

Arrêté du 26 octobre 2021 portant prolongation de la mission d'administrateur provisoire au sein de l'association Transitions Pro de la région Guadeloupe

Arrêté du 27 octobre 2021 portant reconnaissance par l'Etat de titres à finalité professionnelle préparés et délivrés par la Polynésie française

Arrêté du 27 octobre 2021 portant création du titre professionnel d'administrateur système DEVOPS

Arrêté du 16 novembre 2021 portant nomination à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle

Arrêté du 22 novembre 2021 portant prorogation du titre professionnel d'aide opérateur en dépollution pyrotechnique

Arrêté du 22 novembre 2021 relatif au titre professionnel de couvreur-zingueur

Arrêté du 22 novembre 2021 portant prorogation du titre professionnel de technicien supérieur géomètre topographe, option cabinet de géomètre, option entreprise de travaux publics

Arrêté du 7 décembre 2021 portant révision de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur

Arrêté du 7 décembre 2021 portant nomination au conseil d'administration de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes

Arrêté du 7 décembre 2021 portant nomination au conseil d'administration de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes

Arrêté du 7 décembre 2021 portant nomination au conseil d'administration de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes

Arrêté du 9 décembre 2021 portant nomination au conseil d'administration du Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente

Arrêté du 21 décembre 2021 portant création du titre professionnel d'administrateur réseau NetOps

Arrêté du 22 décembre 2021 portant modification de l'arrêté du 27 février 2020 modifié portant nomination d'un administrateur provisoire à l'opérateur de compétences de la Construction (Constructys)

Arrêté du 30 décembre 2021 fixant la date limite de financement pour les organismes de formation en cours de certification qualité au 1er janvier 2022 et prolongeant l'autorisation de réaliser l'audit initial à distance

Arrêté du 30 décembre 2021 fixant la liste nationale des organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage

Arrêté du 3 janvier 2022 portant création du titre professionnel d'agent d'assemblage et de maintenance de batteries d'accumulateurs

Arrêté du 3 janvier 2022 portant création du titre professionnel d'agent de refabrication et de recyclage de batteries d'accumulateurs

Arrêté du 3 janvier 2022 portant création du titre professionnel de technicien supérieur en fabrication additive

Arrêté du 3 janvier 2022 portant création du titre professionnel de soudeur programmeur de cellules robotisées

Arrêté du 5 janvier 2022 portant prorogation du titre professionnel d'agent de montage et de câblage en électronique

Arrêté du 5 janvier 2022 portant prorogation du titre professionnel de technicien(ne) supérieur(e) en production industrielle

Arrêté du 5 janvier 2022 portant prorogation du titre professionnel technicien(ne) supérieur(e) en automatique et informatique industrielle

Arrêté du 13 janvier 2022 relatif à l'expérimentation d'évaluations à distance pour l'obtention de certificat de compétences professionnelles « Accompagner différents publics vers l'autonomie dans les usages des technologies, services et médias numériques » du titre professionnel de responsable d'espace de médiation numérique

Arrêté du 17 janvier 2022 portant nomination à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle

- Arrêté du 19 janvier 2022 portant renouvellement de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical
- Arrêté du 19 janvier 2022 modifiant l'arrêté du 30 janvier 2020 portant nomination des membres de la commission professionnelle consultative "commerce"
- Arrêté du 19 janvier 2022 modifiant l'arrêté du 30 janvier 2020 portant nomination à la commission professionnelle consultative « services aux entreprises »
- Arrêté du 20 janvier 2022 fixant la fraction des ressources pouvant être affectée par les régions aux dépenses d'investissement des centres de formation d'apprentis en application de l'article R. 6211-5 du code du travail
- Arrêté du 20 janvier 2022 fixant la fraction des ressources pouvant être affectée par les régions aux dépenses d'investissement des centres de formation d'apprentis en application de l'article R. 6211-5 du code du travail
- Arrêté du 24 janvier 2022 portant nomination du président du conseil d'administration par intérim de France compétences
- Arrêté du 24 janvier 2022 portant nomination au conseil d'administration de France compétences
- Arrêté du 24 janvier 2022 portant nomination au conseil d'administration du Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente

Arrêté du 31 janvier 2022 portant révision du titre professionnel de technicien en logistique d'entreposage

Arrêté du 1er février 2022 relatif au titre professionnel de restaurateur de meubles d'art, anciens et contemporains

Arrêté du 1er février 2022 relatif au titre professionnel de tapissier garnisseur

Arrêté du 1er février 2022 relatif au titre professionnel de tapissier-couturier d'ameublement

Arrêté du 1er février 2022 portant création du titre professionnel de technicien froid embarqué routier

Arrêté du 3 février 2022 relatif au titre professionnel de technicien d'études en agencement intérieur

Arrêté du 3 février 2022 relatif au titre professionnel de façadier-peintre

Arrêté du 3 février 2022 relatif au titre professionnel de peintre en bâtiment

Arrêté du 3 février 2022 relatif au titre professionnel de solier moquettiste

Arrêté du 3 février 2022 portant prorogation du titre professionnel de technicien supérieur d'études en optimisation énergétique du bâtiment

Arrêté du 3 février 2022 portant prorogation du titre professionnel de dessinateur projeteur en béton armé

Arrêté du 3 février 2022 relatif au titre professionnel de menuisier agenceur

Arrêté du 3 février 2022 portant prorogation du titre professionnel de technicien d'études du bâtiment en dessin de projet

Arrêté du 3 février 2022 portant création du titre professionnel de technicien supérieur de contrôle non destructif

Arrêté du 4 février 2022 portant prorogation du titre professionnel technicien(ne) supérieur(e) en gestion de production

Arrêté du 7 février 2022 modifiant l'arrêté du 29 octobre 2020 relatif au titre professionnel de technicien en usinage assisté par ordinateur

Arrêté du 7 février 2022 relatif au titre professionnel de médiateur social accès aux droits et services

Arrêté du 7 février 2022 modifiant l'arrêté du 12 mars 2020 relatif au titre professionnel d'opérateur régleur en usinage assisté par ordinateur

Arrêté du 10 février 2022 portant nomination à la commission professionnelle consultative « construction »

Arrêté du 28 février 2022 portant prorogation du titre professionnel de monteur/monteuse audiovisuel

Arrêté du 3 mars 2022 modifiant l'arrêté du 13 janvier 2022 relatif à l'expérimentation d'évaluations à distance pour les sessions d'examen du certificat de compétences professionnelles « Accompagner différents publics vers l'autonomie dans les usages des technologies, services et médias numériques » du titre professionnel de responsable d'espace de médiation numérique

Arrêté du 31 mars 2022 portant prorogation du titre professionnel de technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention

Arrêté du 31 mars 2022 portant prorogation du titre professionnel de mécanicien réparateur de matériels agricoles et d'espaces verts, option machinisme agricole

Arrêté du 31 mars 2022 portant prorogation du titre professionnel de mécanicien réparateur de matériels agricoles et d'espaces verts, option parcs et jardins

Arrêté du 31 mars 2022 portant prorogation du titre professionnel de mécanicien(ne) réparateur(trice) de matériels de chantier et de manutention

Arrêté du 7 avril 2022 portant nomination au conseil d'administration de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes

Arrêté du 13 avril 2022 portant nomination au conseil d'administration de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes

Arrêté du 13 avril 2022 portant nomination de la présidente par intérim du conseil d'administration de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes

Arrêté du 22 avril 2022 portant prolongation de la mission de l'administrateur provisoire au sein de l'association Transitions Pro de la région Guadeloupe

Arrêté du 19 avril 2022 portant nomination à la commission professionnelle consultative « services aux entreprises »

Arrêté du 12 mai 2022 relatif au titre professionnel de régleur décolleteur

Arrêté du 3 juin 2022 modifiant l'arrêté du 17 septembre 2020 relatif au titre professionnel de scaphandrier travaux publics

Arrêté du 7 juin 2022 relatif à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Service dématérialisé de l'apprentissage dans le secteur privé et le secteur public industriel et commercial »

Arrêté du 7 juin 2022 portant nomination au conseil d'administration du Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente

Arrêté du 9 juin 2022 portant nomination au conseil d'administration de France compétences

Arrêté du 13 juin 2022 portant nomination au conseil d'administration de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions

Arrêté du 14 juin 2022 relatif à la gestion des contributions du particulier employeur

Arrêté du 15 juin 2022 relatif au format de diffusion des tables de correspondance mentionnées à l'article R. 6123-34 du code du travail

Arrêté du 15 juin 2022 portant nomination au conseil d'administration de France Compétences

- Arrêté du 23 juin 2022 portant nomination au conseil d'administration de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes
- Arrêté du 23 juin 2022 modifiant l'arrêté du 12 mai 2022 relatif au titre professionnel de régleur décolleteur
- Arrêté du 23 juin 2022 modifiant l'arrêté du 27 octobre 2021 portant création du titre professionnel d'administrateur système DEVOPS
- Arrêté du 29 juin 2022 portant nomination et cessation de mandat à la commission professionnelle consultative « construction »
- Arrêté du 4 juillet 2022 portant nomination à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle
- Arrêté du 5 juillet 2022 portant prorogation du titre professionnel de secrétaire assistant
- Arrêté du 5 juillet 2022 portant prorogation du titre professionnel d'employé administratif et d'accueil
- Arrêté du 5 juillet 2022 relatif au titre professionnel d'assistant import-export
- Arrêté du 20 juillet 2022 relatif à la composition du dossier de demande d'agrément du fonds d'assurances formation des travailleurs indépendants
- Arrêté du 4 août 2022 portant création de la certification « Souffler des isolants thermo-acoustiques en vrac »
- Arrêté du 4 août 2022 portant création de la certification « Insuffler des isolants thermo-acoustiques en vrac »
- Arrêté du 4 août 2022 portant création de la certification « Isoler par projection pneumatique de fibres minérales avec liant »
- Arrêté du 4 août 2022 portant création de la certification « Projeter des revêtements en produits pâteux »
- Arrêté du 5 août 2022 modifiant l'arrêté du 5 juillet 2022 relatif au titre professionnel d'assistant import-export
- Arrêté du 9 août 2022 modifiant l'arrêté du 7 février 2022 relatif au titre professionnel de médiateur social accès aux droits et services
- Arrêté du 29 août 2022 portant agrément d'un fonds d'assurance formation (FAFCEA)
- Arrêté du 31 août 2022 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage
- Arrêté du 31 août 2022 fixant les niveaux d'amorçage des contrats d'apprentissage

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 (FPSPP) et la Commission nationale de certification professionnelle (CNCP).

Cet établissement, placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, occupe une position centrale au sein du système de formation professionnelle et de l'alternance, en permettant un dialogue stratégique autour d'une vision consolidée de la formation professionnelle : de la certification au financement, en passant par l'évaluation. Sa création est intervenue au 1er janvier 2019.

Les agents de l'institution sont régis par le code du travail au regard de l'article L. 6123-9 du code du travail et les règles applicables aux entreprises industrielles et commerciales s'appliquent en matière de gestion financière et comptable conformément aux dispositions de l'article L. 6123-11 du même code, ceci afin de conserver une gestion souple avec les principaux opérateurs de la formation professionnelle que sont les opérateurs de compétences.

Les missions de France compétences sont listées à l'article L. 6123-5 du même code :

- Répartir les contributions dédiées au financement de la formation professionnelle ;
- Assurer le financement par appels d'offres du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour l'ensemble des actifs occupés (hors agents publics) ;
- Verser une dotation aux Régions pour le financement complémentaire des centres de formation d'apprentis et la mise en place d'un système de péréquation interbranche pour l'alternance ;
- Etablir le répertoire national des certifications professionnelles et le répertoire spécifique ;
- Déterminer par recommandation les niveaux de prise en charge de l'alternance et les modalités et règles de prise en charge des projets de transition professionnelle.

Enfin, en application de l'article L. 6123-11 précité, une convention triennale d'objectifs et de performance est conclue entre l'Etat et France compétences. Cette convention est : « rendue publique à sa signature et à son renouvellement » et elle définit les modalités de financements, la mise en œuvre des missions et les modalités de suivi de l'activité.

Un rapport d'activité a également été remis au Parlement et au ministre chargé de la formation professionnelle pour indiquer la mise en œuvre des missions dévolues à France compétences. Ce rapport d'activité devrait être complété par un rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle, dont la publication est attendue d'ici à la fin de l'année 2020.

Enfin, pour remplacer le CNEFOP dans son rôle consultatif (avis sur les projets de loi et les décrets), les responsabilités de la commission nationale de la négociation collective sont étendues aux questions d'emploi et de formation professionnelle. Une sous-commission a été créée à cette fin début 2020.

Au niveau territorial

Le périmètre d'intervention du Conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), créé par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie couvre les champs de l'emploi et de l'orientation et de la formation professionnelles. Il a pour mission d'organiser la coordination entre les acteurs de ces politiques et la cohérence des programmes

de formation dans la région, avec des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation. Enfin, il émet des avis, notamment sur le projet de carte régionale des formations professionnelles initiales hors apprentissage.

Sa composition réunit les principaux acteurs en Région, notamment, l'Etat, le conseil régional, les partenaires sociaux, et les autres principaux acteurs des politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Il intégrera un représentant de la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Une commission paritaire interprofessionnelle régionale est agréée par région, dotée de la personnalité morale. Elle autorise et prend en charge financièrement les projets de transition professionnelle, atteste du caractère réel et sérieux des projets professionnels pouvant donner lieu à des demandes d'indemnisation des démissionnaires, exerce une mission de suivi de la mise en œuvre du CEP sur le territoire régional, procède à une analyse des besoins en compétences, en connaissance et en qualification sur le territoire et la conclusion de partenariats régionaux et organise des actions d'information et des sessions de validation de la certification CléA dans la région. A titre transitoire, les Fongecif ont assuré, en 2019, les missions des commissions paritaires interprofessionnelles régionales. Les 18 CPIR ont été agréées par l'Etat à compter du 1er janvier 2020.

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

A partir de 2019, la norme comptable M71 applicable aux régions (respectivement M57 pour les collectivités territoriales uniques) est exploitée dans le cadre de cette publication afin de collecter des données financières sur la formation professionnelle, les formations sanitaires et sociales et l'apprentissage. Cette nouvelle source de données vient remplacer l'enquête Dares auprès des Conseils régionaux sur la formation professionnelle et l'apprentissage effectuée jusqu'en 2018.

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

Les Opérateurs de compétences (Opco) sont en charge du dépôt des contrats dans le système d'information Deca pour le secteur privé depuis le 1er janvier 2020. Dans le secteur public, les Direccte restent en charge de l'examen et du dépôt du contrat (comme pour les années antérieures à 2020). Pour tenir compte de l'évolution du système d'information et des nouvelles modalités de remontée de l'information, des traitements spécifiques ont été réalisés en 2020 (correction des doublons, prise en compte du délai de remontée).

Les contrats de professionnalisation

Le décompte des nouveaux contrats enregistrés s'appuie sur deux sources : d'une part, des remontées mensuelles des Opérateurs de compétences (OPCO) ; 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 contrats mais est utilisé pour l'analyse statistique des caractéristiques des bénéficiaires, des employeurs et des formations.

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 (Allocation spécifique de solidarité – formation, aide forfaitaire à l'employeur pour les contrats de professionnalisation).

Le compte de l'Éducation (ministère de l'Éducation nationale) pour les dépenses d'apprentissage.

Les données de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère de l'Éducation et de la sous-direction des Systèmes d'Information et des Etudes Statistiques (Sies) du ministère de l'Enseignement Supérieur pour la formation post-scolaire (reprise d'études).

Le compte des Greta et les chiffres clés du Cnam, pour les subventions qu'ils perçoivent de l'État au titre de la formation professionnelle continue.

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.

Les comptes administratifs des régions.

Les états statistiques et financiers des Opco pour les dépenses intermédiées des entreprises.

Les données de la CDC pour les dépenses dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Les données Pôle emploi pour les dispositifs des plans de relance financés par l'Etat 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) 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. Depuis 2019, tout organisme effectuant des actions de formation par apprentissage doit également souscrire à cette déclaration. Les CFA créés avant la loi du 5 septembre 2018 sont exemptés de cette obligation jusqu'en 2022. Il effectue cette déclaration dès la conclusion de la première convention ou du premier contrat de formation professionnelle avec des tiers. La déclaration devient caduque si aucune activité de formation n'a été déclarée. S'il souhaite de nouveau réaliser des actions de formation, il doit procéder à une nouvelle déclaration d'activité et apparaître en tant que nouvel organisme de formation. La déclaration d'activité remplace la déclaration d'existence.

Qu'il exerce son activité de formation continue à titre principal, à titre accessoire ou en situation de sous-traitance, tout prestataire doit établir chaque année un bilan pédagogique et financier. Les bilans pédagogiques et financiers comportent trois parties. La première sert à identifier l'organisme. La deuxième aborde son activité annuelle sous l'aspect financier ; elle renseigne d'une part sur les ressources qui résultent de conventions de formation avec des commanditaires privés ou publics ou de contrats avec des particuliers, d'autre part sur les charges de l'organisme. La troisième partie concerne les stagiaires accueillis et les heures de formation.

Dans les bilans pédagogiques et financiers, le vocable « formation » recouvre un champ plus large que son acception courante. Il intègre notamment des prestations d'évaluation ou d'accompagnement, comme l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou les bilans de 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 (Dirccte) 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).

La participation des entreprises à la formation de leurs salariés

La loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » de septembre 2018, applicable au 1er janvier 2019, instaure une contribution unique à la formation professionnelle continue et à l'alternance. Cette contribution unique doit permettre une meilleure fongibilité des ressources entre les différents dispositifs : France compétences détermine chaque année la distribution des fonds au sein de fourchettes fixées par la loi.

Cette obligation s'élève à 1,23 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés, et à 1,68 % pour les entreprises de 11 salariés et plus (dont, au titre de la formation professionnelle, 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus, soit des taux identiques à ceux qui étaient pratiqués avant la réforme).

Ces contributions sont destinées à la formation des salariés du secteur privé. Elles peuvent faire l'objet d'une mutualisation par les 11 opérateurs de compétences (Opco). Les Opco sont des organismes agréés 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. Une partie de la contribution est versée via les Opco à France Compétences, créée au 1^{er} janvier 2019, 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. Depuis novembre 2019, une partie des fonds collectés sont également transmis à la Caisse des dépôts et consignations par l'intermédiaire de France compétences dans le but de financer le Compte personnel de formation. Par ailleurs, certains organismes sont agréés pour la formation continue des non-salariés.

Les Opco ont également pour mission d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles.

Les états statistiques et financiers relatifs à l'activité des Opco, des associations Transitions pro 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 dispositif (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 (Portail des Applications du Contrôle et de Télédéclaration des Organismes COLLECTeurs) depuis 2017, 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.

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 : Ecole de la deuxième chance
ENA : Ecole nationale d'administration
EPALE : Electronic Platform for Adult Learning in Europe
EPIDE : Etablissement 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
FPSPP : 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