

RAPPORT SUR L'USAGE DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ÉDITION 2024

En mémoire de Marc-Antoine Estrade.

Initiateur, concepteur et architecte,
il fut l'artisan de ce rapport, qu'il voulait utile et utilisé.



SOMMAIRE

ÉDITO	06
Panorama de l'usage des fonds sur l'année 2023	08
L'apprentissage	18
Le coût de revient de l'apprentissage	30
Les mises à disposition gratuites dans l'apprentissage	42
L'investissement des organismes de formation par apprentissage	48
Le contrat de professionnalisation	56
Le compte personnel de formation	64
Les formations à destination des personnes en recherche d'emploi	76
Le projet de transition professionnelle	84
La formation des salariés dans le cadre du plan de développement des compétences	92
Le conseil en évolution professionnelle	100
Annexes	110

ÉDITO



Stéphane LARDY,
Directeur général de France compétences

Pour sa troisième édition, le RUF 2024 renforce sa double fonction d'éclairage du débat public et d'outillage de France compétences dans son rôle de financement et de régulation de la formation professionnelle.

Le rapport sur l'usage des fonds (RUF) est désormais un rendez-vous annuel incontournable dans le champ de la formation professionnelle. Ce document structurant met à disposition des décideurs publics et paritaires des données fiables et objectivées. Il leur permet d'apprécier l'efficacité des dispositifs en confrontant les coûts à la qualité de l'offre de formation ou d'accompagnement et aux effets sur le parcours des bénéficiaires.

Les éditions de 2022 et de 2023 posaient les bases, tant méthodologiques que factuelles, permettant de rendre compte de l'usage des fonds publics et mutualisés de la formation professionnelle et du conseil en évolution professionnelle.

Pour sa troisième édition, le RUF 2024 renforce sa double fonction d'éclairage du débat public et d'outillage de France compétences dans son rôle de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Il ouvre de surcroît de nouveaux champs d'investigation, tout en identifiant des pistes d'amélioration pour les années à venir.

Ainsi, en matière d'alternance et plus particulièrement d'apprentissage, au-delà du coût d'un contrat, le RUF nous renseigne sur sa composition. Ce coût unitaire, qui s'élève en 2023 à un peu plus de 19 000 euros, est composé à 50% des coûts pédagogiques et à 34% des aides aux entreprises pour l'embauche d'apprentis. Or, la baisse du coût unitaire comparée à 2022 (-14%) est majoritairement liée au recentrage des aides aux entreprises, illustrant ainsi la pluralité des leviers de régulation. Cette baisse est concomitante avec un ralentissement de la hausse des effectifs d'apprentis, qui augmentent de 2% sur la période, et une diminution du volume des contrats de professionnalisation, qui renouent avec leur vocation initiale d'insertion des adultes peu diplômés. De plus, si la hausse du nombre d'apprentis s'est accompagnée d'une augmentation du nombre d'organismes de formation par apprentissage (OFA), les focus de cette édition 2024 pointent des évolutions des stratégies économiques de ces derniers. Depuis la réforme de 2018, les investissements effectués dans l'apprentissage ont fortement augmenté et sont de plus en plus financés par les OFA sur leurs fonds propres.

Par ailleurs, le compte personnel de formation se place au troisième rang de l'ensemble des fonds engagés en 2023. Il est aujourd'hui le premier moyen d'accéder à la formation pour les personnes en recherche d'emploi. Ce dispositif, dont les fonds sont gérés par la Caisse des dépôts et consignations, est financé essentiellement par France compétences. Néanmoins, le caractère dorénavant obligatoire d'une participation financière pour la plupart des actifs occupés devrait faire évoluer significativement cette proportion, bien qu'une partie d'entre eux consentent déjà à assumer un reste à charge.

Des efforts restent à poursuivre pour les éditions suivantes dans la perspective d'accroître le périmètre du RUF à l'ensemble des dispositifs, d'améliorer la complétude et la qualité des données sur lesquelles le rapport s'appuie et d'approfondir les enseignements qui en découlent.

Dans cette perspective d'amélioration continue, il conviendra de renforcer l'accès de France compétences aux données qui permettront, par recoupement, de fiabiliser les sources disponibles, de veiller à leur qualification et d'étendre le champ couvert. Un accès aux bilans pédagogiques et financiers des organismes de formation consoliderait ainsi les remontées comptables des OFA et doterait France compétences d'une vision globale de la structuration du marché de la formation professionnelle.

De nombreux défis sont encore devant nous. L'année 2025 sera l'occasion de s'interroger sur la qualité des parcours d'apprentissage au travers du regard croisé de ceux qui forment (maîtres d'apprentissage/formateurs) et se forment (apprenants) par cette voie. L'adoption d'une perspective pluriannuelle de l'évolution des coûts, à la fois unitaire et horaire, de l'ensemble des dispositifs sera également plus systématique dans le prochain RUF.

Enfin, nous tenons ici à remercier l'ensemble de nos partenaires pour leur précieuse contribution à l'amélioration continue de la qualité de ce rapport et, par là même, à notre capacité collective à éclairer les enjeux de régulation de la formation professionnelle.

Bonne lecture à tous.

PANORAMA DE L'USAGE DES FONDS SUR L'ANNÉE 2023

Panorama de l'usage des fonds sur l'année 2023

Les deux voies d'accès historiques à la formation des salariés conservent des caractéristiques très distinctes

11

Le CPF a trouvé sa place comme outil important de la mobilité sur le marché du travail

12

Poussée par la dynamique de l'apprentissage, l'alternance joue un rôle majeur dans la politique de formation en France

13

France compétences publie annuellement un rapport visant à rendre compte de l'usage des fonds de la formation professionnelle gérés par les financeurs publics et paritaires en France. Le suivi financier des actions est réalisé en coût complet.

L'édition 2024 rend compte du coût unitaire des formations à destination des salariés, de celles financées dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), ainsi que des contrats en alternance. Ces catégories d'action sont décrites dans leurs caractéristiques – celles des actions suivies comme celles des publics bénéficiaires – et considérées, à l'aune de leur valeur ajoutée, pour les trajectoires professionnelles de ceux ayant achevé leur parcours de formation ou d'accompagnement.

Les deux voies d'accès historiques à la formation des salariés, le projet de transition professionnelle (PTP) et le plan de développement des compétences (PDC), conservent des caractéristiques très distinctes en termes de coût, de durée et de finalité d'usage. Les mesures de régulation du CPF stabilisent sa place dans l'ensemble des dispositifs comme outil d'appui à la mobilité des actifs sur le marché du travail. Poussée par la dynamique de l'apprentissage, l'alternance confirme sa montée en puissance dans les politiques de formation en France.

Pour cinq des sept catégories d'action couvertes par le rapport sur l'usage des fonds (RUF), l'édition 2024 rend compte des fonds engagés et des volumes d'entrées en formation au cours de l'année 2023. En effet, le suivi des engagements en faveur des personnes en recherche d'emploi demeure incomplet et ne permet pas de restituer le coût des actions sur l'ensemble de la durée des formations prises en charge. Par ailleurs, les travaux relatifs au conseil en évolution professionnelle (CEP) ne restituent pas d'éléments relatifs au coût d'un parcours d'accompagnement.

Les éléments disponibles servent à calculer des coûts unitaires qui rapportent aux engagements financiers nets des annulations¹ (voir encadré en fin de fiche) le nombre d'entrées effectives en formation sur la période.

L'amplitude des coûts unitaires de ces différentes catégories d'action est, en 2023, de plus de 28 500 euros². Plusieurs éléments d'explication de ces écarts importants sont apportés ici. La mise en regard de ces coûts nécessite, en effet, de tenir compte des finalités d'usage des catégories d'action auxquelles ils se rattachent, des conditions de prise en charge que ces catégories autorisent et des caractéristiques des formations auxquelles elles donnent accès. Leur coût doit, en outre, être considéré à l'aune de leur valeur ajoutée dans les trajectoires professionnelles ultérieures des publics qui en ont bénéficié.

Sans pouvoir restituer ici l'ensemble de ces critères d'appréciation, présents dans le détail de chaque fiche thématique du rapport, le synopsis de l'usage des fonds **1.** rapporte aux engagements financiers, aux nombres d'entrées, aux coûts unitaire la durée moyenne des actions prises en charge pour chaque catégorie. La diversité des conditions de prise en charge de ces actions est restituée par une présentation des modes de composition des coûts unitaires **2.**

L'édition 2024 rend compte des fonds engagés et des volumes d'entrées en formation au cours de l'année 2023.

LES DEUX VOIES D'ACCÈS HISTORIQUES À LA FORMATION DES SALARIÉS CONSERVENT DES CARACTÉRISTIQUES TRÈS DISTINCTES

Historiquement, la formation professionnelle continue des salariés repose sur deux piliers.

Le droit effectif à la formation sur le temps de travail relève, à titre principal, de leur employeur. Sous certaines conditions, les formations organisées dans le cadre du PDC de l'entreprise peuvent être prises en charge sur fonds publics et mutualisés [fiche « Formation des salariés (PDC) »]. Dans ces conditions, elles entrent dans le champ du présent rapport (voir encadré en fin de fiche).

4,484 millions d'actions ont été suivies dans le cadre du PDC avec l'appui de fonds publics et mutualisés. D'une durée beaucoup plus courte que les autres catégories d'action, elles visent généralement des objectifs d'adaptation au poste de travail et d'accompagnement de l'évolution de l'activité de l'entreprise³.

Ces caractéristiques font que le coût unitaire de cette catégorie d'action se distingue par son montant (le plus faible de l'ensemble) et par le poids du reste à charge supporté par l'employeur (36% du coût).

28 500 €

C'est l'amplitude des coûts unitaires entre les cinq catégories d'action.

Seconde voie d'accès, le dispositif du PTP donne la possibilité aux salariés de s'absenter de leur poste de travail en bénéficiant d'un congé spécifique et de suivre une formation certifiante pour changer de métier ou de profession. Un peu moins de 18 000 PTP ont été financés en 2023.

Les parcours de formation engagés dans ce cadre sont les plus coûteux mais également les plus longs – hors alternance – de l'ensemble des actions considérées dans le présent rapport **1.** C'est également que la prise en charge du PTP couvre pendant le temps de la formation tout ou partie de la rémunération ordinairement perçue par le salarié. Ce poste, stable dans le temps, constitue 65% de l'ensemble du coût d'un PTP.

1. L'annulation est une notion centrale en comptabilité d'engagement. Elle tient, notamment, compte des ruptures de parcours de formation advenues au cours de l'exercice comptable ou susceptibles d'advenir après sa clôture annuelle. Le calcul du taux d'annulation, généralement réalisé pour chaque section comptable du financeur, fait l'objet d'une méthodologie encadrée par l'Autorité des normes comptables et définie par les commissaires aux comptes. Elle est généralement stable dans le temps.

2. L'amplitude résulte de la différence entre les valeurs extrêmes observées dans le panorama des coûts unitaires.

3. Béraud D., « Dis-moi quel poste tu occupes, je te dirai quelle formation tu suis », Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), Bref n° 384, 2019.

LE CPF A TROUVÉ SA PLACE COMME OUTIL IMPORTANT DE LA MOBILITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

À côté des voies historiques de formation des actifs, le CPF est accessible à toute personne, quelle que soit sa situation sur le marché du travail. Le titulaire du compte acquiert des droits chaque année par le biais de son activité professionnelle pour financer des formations visant une certification professionnelle⁴, des actions d'accompagnement ou des formations non-certifiantes⁵.

Sa mobilisation résulte par principe d'une démarche personnelle. En conséquence, le poids du reste à charge supporté par les titulaires du compte dans le coût unitaire est le plus important de l'ensemble des catégories d'action considérées par la présente édition⁶.

À mi-chemin des différentes logiques de formation des salariés, l'usage du CPF répond pour eux à des enjeux de mobilité interne comme de mobilité externe à l'entreprise⁷. Les formations qu'il finance sont d'une durée relativement courte, bien qu'en hausse en 2023, retrouvant ainsi leur niveau de 2021 (notamment du fait des importantes mesures de régulation sur la période). Elles ont, donc, des effets plus diffus sur les trajectoires individuelles des salariés⁸ que celles financées par le PTP, néanmoins plus massifs sur le marché du travail du fait du nombre beaucoup plus important de bénéficiaires.

Environ 30% des entrées en formation en 2023 sont le fait de personnes en recherche d'emploi, soit plus de 400 000 dossiers engagés – dont 26 000 co-financés par Pôle emploi. À titre de comparaison, l'ensemble des autres dispositifs destinés à la formation des personnes en recherche d'emploi enregistrent un peu plus de 800 000 entrées cumulées sur l'année. Désormais premier levier en volume d'accès à la formation pour ces publics⁹, le CPF apparaît aujourd'hui comme un outil majeur de la politique de l'emploi.

POUSSÉE PAR LA DYNAMIQUE DE L'APPRENTISSAGE, L'ALTERNANCE JOUE UN RÔLE MAJEUR DANS LA POLITIQUE DE FORMATION EN FRANCE

Les formations en alternance, regroupant l'apprentissage et le contrat de professionnalisation, occupent une place centrale dans la politique de formation professionnelle en France. Bien que recentrées dès le début de l'année 2023, les aides aux entreprises demeurent très importantes dans le coût unitaire du contrat d'apprentissage comme dans celui du contrat de professionnalisation¹⁰.

+ 2%

C'est la progression des entrées en apprentissage en 2023.

La progression des entrées en apprentissage est moins soutenue que celles observées les années précédentes : 827 000 nouveaux contrats sont conclus en 2023 dans le secteur privé (+ 2%, contre + 14% en 2022 et + 38% en 2021).

Ce contexte de massification de l'apprentissage se traduit par un moindre recours au contrat de professionnalisation, dont l'usage se recentre sur sa fonction historique de réinsertion professionnelle de publics adultes. La forte baisse du nombre d'entrées entre 2019 et 2020 s'est depuis stabilisée autour de 110 000 à 120 000 entrées par an.

Ces formations restent les catégories d'action les plus longues, dès lors que les périodes passées en entreprise sont assimilées à du temps de formation¹⁰. Bien que les coûts horaires de ces formations soient sensiblement les mêmes¹¹, le coût unitaire d'un contrat de professionnalisation est plus de deux fois inférieur à celui d'un contrat d'apprentissage¹¹.

Le contrat de professionnalisation se recentre sur sa fonction historique.

4. Plus précisément, l'ensemble des actions enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique (RS), régularisés par France compétences.

5. Bilan de compétences, accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, permis de conduire, formation à la création d'entreprise.

6. Cette tendance devrait se renforcer en 2024 avec l'introduction d'une participation financière obligatoire fixée par décret à 100 euros à partir du 2 mai 2024.

7. France compétences, « Le CPF à l'appui des démarches de mobilité professionnelle des salariés », Analyser pour réguler, n° 9, juin 2024.

8. France compétences, « Formations, métiers et trajectoires professionnelles dans la mobilisation du CPF », Analyser pour réguler, n° 10, juin 2024.

9. Gauthier A., Touré M., « La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi de 2019 à 2022. Une hausse des entrées en formation portée par le compte personnel de formation », Dares Résultats n° 70, novembre 2024.

10. Cette perspective est cohérente avec les dispositions du code du travail (contrat d'apprentissage, L.6211-2 ; contrat de professionnalisation, L.6325-3) et dans le contexte plus large de la définition de l'action formation donnée par ce code (L.6313-2).

11. La présence des périodes en entreprise dans la durée globale de ces formations en alternance empêche toute comparaison avec les autres catégories d'action (ce qui nécessiterait de pouvoir isoler la durée de formation réalisée en dehors de l'entreprise).

1. SYNOPSIS DE L'USAGE DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU CEP EN 2023

Année 2023		Fonds engagés	Nombre d'entrées	Coût unitaire	Durée moyenne
p.92	Formation des salariés dans le cadre du plan de développement des compétences*	2 663 M€	4 483 700	609 €	19 heures
p.64	Compte personnel de formation	2 157 M€	1 339 800	1 610 €	61 heures
p.56	Contrat de professionnalisation	1 015 M€	115 800	8 762 €	11,5 mois**
p.18	Contrat d'apprentissage	15 928 M€	826 900	19 263 €	17,7 mois**
p.84	Projet de transition professionnelle	519 M€	17 800	29 220 €	943 heures
p.76	Formation à destination des personnes en recherche d'emploi***	n.d.	829 500	n.d.	4,2 mois
p.100	Conseil en évolution professionnelle	n.d.	3 238 500	n.d.	n.d.

Pour plus de lisibilité, les nombres d'entrées ont été arrondis à la centaine la plus proche.

*Formations des salariés dans le cadre du plan de développement des compétences de leur entreprise bénéficiant d'un financement public et/ou mutualisé.

**Périodes en entreprise incluses.

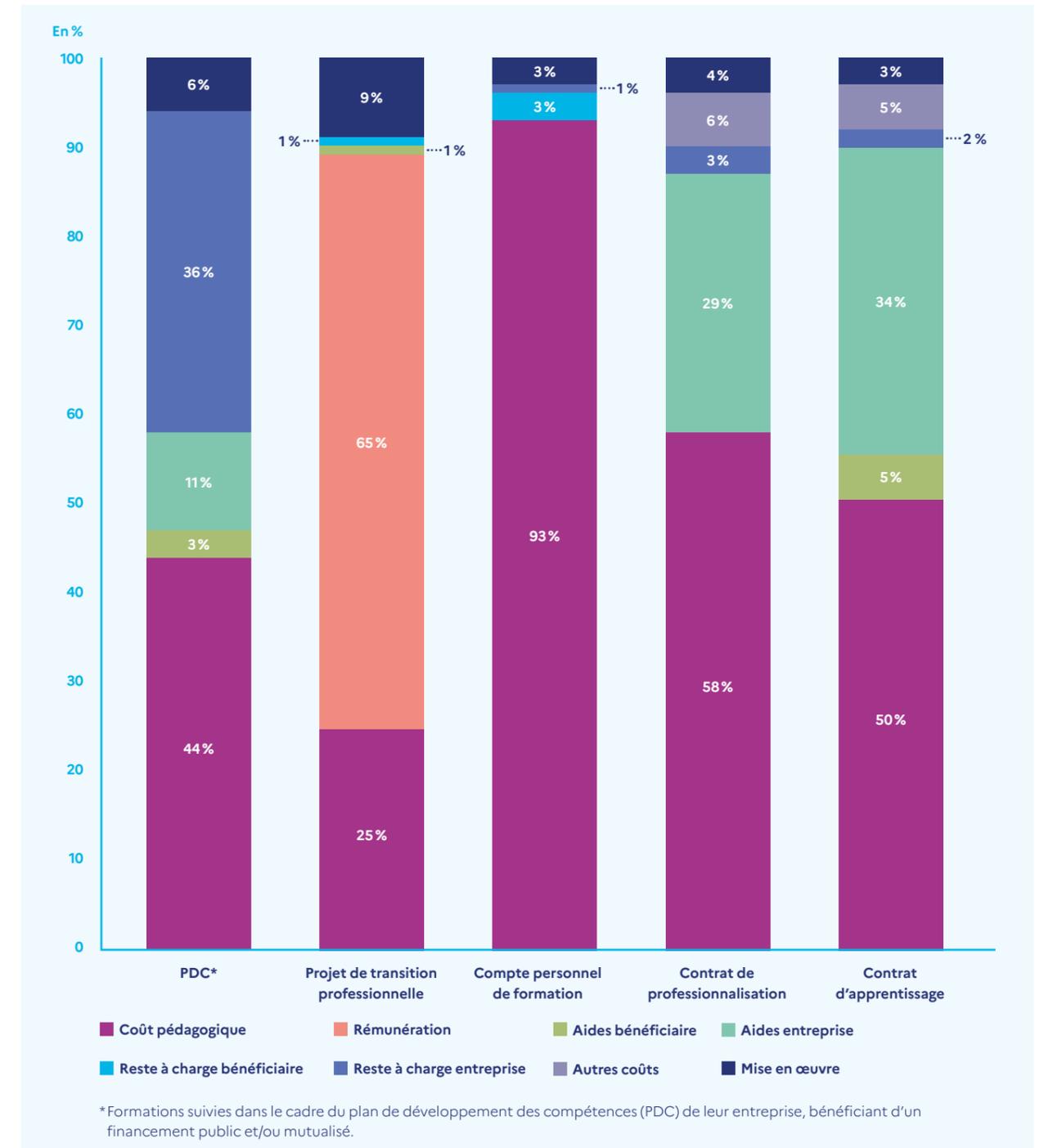
***Hors CPF autonome, CPF co-financés par Pôle emploi inclus.

Source : France compétences, rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle et du CEP, édition 2024. Données provisoires.

Lecture : En 2023, 4 483 700 entrées en formation suivies par des salariés dans le cadre du PDC de leur entreprise ont été financées avec le concours de fonds publics ou mutualisés pour un montant global de 2 663 millions d'euros. Le coût unitaire net des formations engagées sur la période s'élève à 609 euros pour une durée moyenne de 19 heures.

2. LE COÛT UNITAIRE, UN REFLET DES CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE DES ACTIONS FINANÇÉES

Composition des coûts unitaires de cinq des catégories d'action selon les huit natures de coûts suivies



Source : France compétences, rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle et du CEP, édition 2024. Données provisoires.

CHAMP ET APPROCHE COMPTABLE DU RAPPORT

Avertissement au lecteur

Selon l'annexe au projet de loi de finances 2025, dite « Jaune budgétaire de la formation professionnelle », 55,3 milliards d'euros ont été dépensés en France sur l'année 2023 au titre de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Exclusion faite des dépenses directes des entreprises pour leurs salariés et de celles des trois versants de la fonction publique pour leurs agents, cette dépense s'élève à 32,9 milliards d'euros.

Le rapport sur l'usage des fonds se distingue de cet exercice budgétaire par son champ (les actions financées par des fonds publics ou mutualisés) et son mode de comptabilisation des fonds retenu (en engagement plutôt qu'en dépense).

Le champ du rapport sur l'usage des fonds

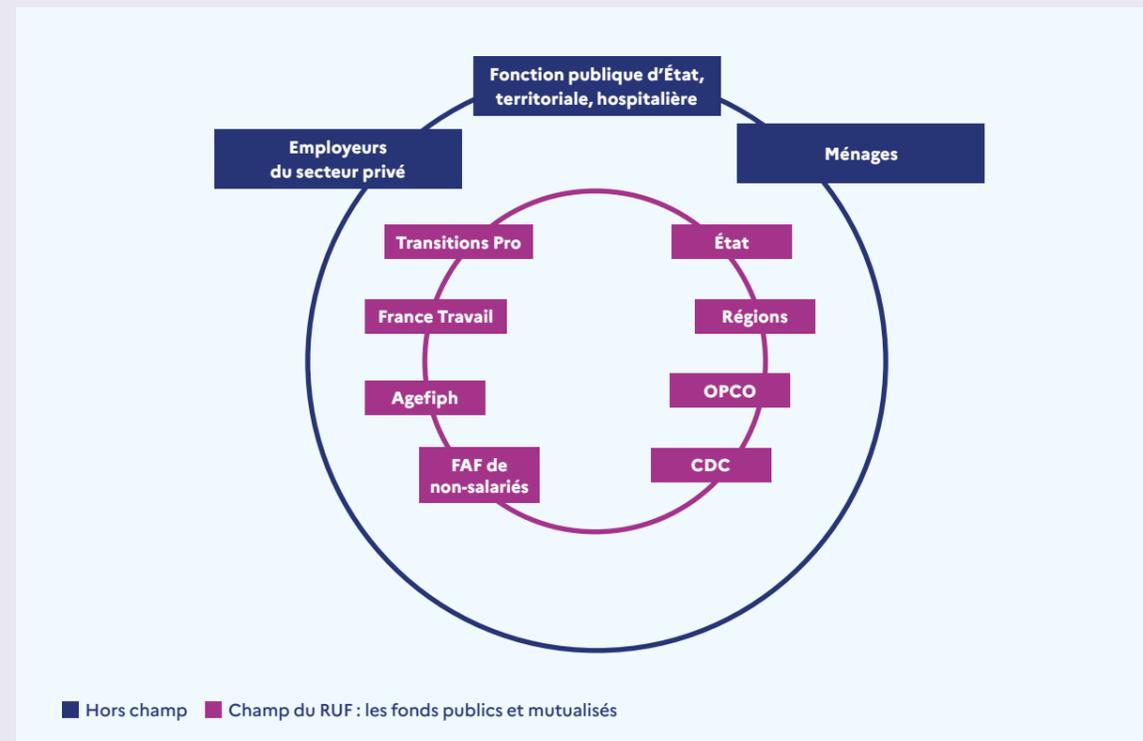
Le champ du rapport sur l'usage des fonds est défini à l'alinéa 6 de l'article L.6123-5 du code du travail. Ce dernier indique que France compétences rend compte annuellement de l'usage des fonds gérés par les opérateurs de compétences (OPCO), les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (Transitions Pro), les fonds d'assurance formation de non-salariés (FAF)¹², l'État, les Régions, la Caisse des dépôts et consignations (CDC), France Travail et l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). En d'autres termes entrent dans le champ du rapport l'ensemble des formations financées par des fonds publics ou mutualisés.

Sont a priori exclus du champ les fonds des entreprises et des trois versants de la fonction publique pour leurs personnels, ainsi que ceux des ménages pour leur propre compte. Néanmoins, le présent rapport adopte une approche en coût complet, intégrant les fonds d'entités non directement identifiées par l'article du code du travail susmentionné dès lors que leur concours permettent la réalisation d'actions financées sur fonds publics et mutualisés. À titre d'exemples, le suivi des fonds de l'apprentissage intègre les contributions des apprentis et de leur famille (fiche « Apprentissage ») et celui du CPF tient compte du reste à charge supporté par les titulaires ou les entreprises (fiche « Compte personnel de formation »). L'intervention financière de ces autres financeurs est donc considérée, dans la mesure où les actions financées sur fonds publics et mutualisés n'auraient pu avoir lieu sans leur concours.

Au niveau de l'action prise en charge, cette approche considère le coût de l'action sur l'ensemble de sa durée. Elle est ainsi particulièrement pertinente lorsque la durée des dossiers pris en charge couvre plusieurs exercices comptables, comme c'est généralement le cas des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation ou des PTP.

Le suivi des engagements financiers se distingue de celui des montants dépensés par les financeurs, approche retenue par le Jaune budgétaire de la formation professionnelle et, plus généralement, par l'État et les Régions. Cette dernière approche rend compte des décaissements intervenus sur l'exercice courant. Ce suivi de trésorerie restitue des décisions de prise en charge intervenues durant l'année courante mais également au cours des années précédentes, dont les conséquences peuvent être mesurées durant l'année courante mais également au cours des années qui suivent.

3. PÉRIMÈTRE DU RAPPORT DANS L'ENSEMBLE DES FONDS CONSACRÉS PAR LA NATION AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



Le suivi du coût d'une action sur l'ensemble de sa durée

Le suivi des fonds mobilisés par ces financeurs est réalisé selon les principes de la comptabilité d'engagement. La notion « d'engagement » caractérise la technique comptable consistant à rattacher l'ensemble du coût d'une action à la date à laquelle le financeur a donné son accord pour la prendre en charge. Cette approche présente de nombreux avantages analytiques.

Au niveau agrégé, le suivi financier et le suivi des entrées en formation ou en apprentissage sont synchrones. À conditions de prise en charge inchangées, la hausse ou la baisse des volumes d'entrées en formation d'une année sur l'autre se traduit mécaniquement par une évolution identique des engagements financiers.

Pour plus de précisions, se reporter à l'annexe du rapport.

12. À date, les FAF de non-salariés ne sont pas couverts par le présent rapport en raison d'une trop faible documentation disponible.

L'APPRENTISSAGE

Les années 2020, 2021 et 2022 ont connu une hausse exceptionnelle des entrées en apprentissage, notamment dans l'enseignement supérieur. En 2023, cette hausse a été plus modérée (+ 2%).

Le coût unitaire engagé d'un contrat d'apprentissage s'élève à 19 263 euros, soit une baisse de 14% comparée à 2022. Elle est majoritairement liée au recentrage des aides aux entreprises pour l'embauche d'apprentis. Ces aides constituent toujours une part importante du coût d'un contrat, de même que les coûts pédagogiques (respectivement 34% et 50%). La durée moyenne des contrats reste inchangée, à 17,7 mois.

Un contrat sur cinq est rompu prématurément. À l'issue d'une formation par apprentissage, près de 4 jeunes sur 10 poursuivent leurs études. Vingt-quatre mois après leur sortie de formation, sept apprentis sur dix sont en emploi, un taux nettement plus élevé que pour leurs homologues préparant un diplôme par la voie scolaire. Cet écart est encore plus marqué à court qu'à moyen terme, et plus net pour les diplômés de niveau CAP, BEP (niv. 3).

L'apprentissage

2023, une année marquée par des mesures de régulation	21
Le coût unitaire d'un apprenti s'élève à 19 263 euros en 2023	22
Les OPCO et l'État sont les principaux financeurs finaux de l'apprentissage	23
Le profil des nouveaux apprentis évolue peu en 2023	24
Un taux de rupture en hausse mais une insertion dans l'emploi qui reste bonne	25

La formation en apprentissage, relevant historiquement de la formation initiale, repose sur le principe de l'alternance entre des périodes en centre de formation et en situation de travail au sein d'une entreprise, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage. Ce mode de formation nécessite la rencontre entre trois acteurs – une entreprise, un établissement de formation et un apprenti – formalisée par un contrat d'apprentissage. Il donne accès à l'apprenti à un diplôme ou à un titre à visée professionnelle¹, de tout niveau, inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)².

Plus de 2 300 organismes de formation sont présents sur le marché de l'apprentissage.

En 2018, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a réformé en profondeur le dispositif en relevant le plafond d'âge³ ainsi qu'en modifiant le pilotage, les aides destinées aux employeurs et le mode de financement, désormais au contrat, des organismes de formation par apprentissage (OFA). S'en est suivie non seulement l'augmentation du nombre d'apprentis, qui fin 2023 atteint 1 021 500 apprentis⁴, et d'entreprises les accueillant, mais également du nombre d'OFA, qui dépasse aujourd'hui les 2 300 organismes. Fin 2023, 8,6%⁵ des jeunes de 16-29 ans sont en apprentissage.

827 000

Nombre de nouveaux contrats d'apprentissage en 2023 dans le secteur privé.

Cette augmentation trouve principalement sa source dans les effets positifs de la réforme de septembre 2018 et dans le renforcement des aides aux employeurs d'apprentis au moment de la crise sanitaire (recentrées depuis). D'autres facteurs ont pu également jouer un rôle, comme la poursuite du dispositif prépa-apprentissage⁶, le lancement de campagnes d'orientation et de communication performantes en faveur de l'apprentissage et la poursuite de la montée en compétence et de la professionnalisation de l'ensemble des acteurs de l'apprentissage.

2023, UNE ANNÉE MARQUÉE PAR DES MESURES DE RÉGULATION

Les enjeux de régulation économique et de soutenabilité financière du système ont conduit à adopter en 2022, mais surtout en 2023, des mesures de régulation en matière de niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage (NPEC) et d'aides publics à l'embauche d'apprentis.

En septembre 2023, France compétences a publié un nouveau référentiel des NPEC intégrant les valeurs issues de la procédure de révision mise en œuvre au premier semestre. Cette révision conduit à une baisse moyenne de la prise en charge des contrats de 5,4%. Elle n'est néanmoins pas uniformément appliquée à l'ensemble des NPEC et concerne exclusivement les certifications dont les niveaux de prise en charge sont supérieurs au coût observé dans les OFA (voir fiche « Le coût de revient de l'apprentissage »), en prenant notamment en compte l'inflation.

En outre, si les effets de cette révision sont déjà visibles dans l'observation issue des comptabilités analytiques 2023 désormais disponibles, ils ne seront pleinement observables que fin 2025 avec la comptabilité analytique 2024 des OFA. En effet, la révision 2023 n'étant intervenue que début septembre 2023, tous les contrats signés entre janvier et cette date l'ont été avec les anciens NPEC.

Par ailleurs, à compter du 1^{er} janvier 2023, le régime d'aide aux employeurs d'apprentis a été recentré. L'aide exceptionnelle mise en place dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution » et l'aide unique à l'embauche d'apprentis sont remplacées par une aide financière qui se concentre sur la seule première année de contrat et s'élève à 6 000 euros maximum⁷.

Les mesures de régulation concernent les NPEC et les aides aux employeurs d'apprentis.

1. 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.] ou les titres professionnels enregistrés dans le RNCP.

2. La possibilité de préparer une certification par la voie de l'apprentissage relève du choix du certificateur. En pratique, c'est le cas de la grande majorité des certifications inscrites au RNCP : 3 693 étaient ouvertes à l'apprentissage sur 5 079 actives début décembre 2023. En décembre 2024, c'est toujours le cas avec 3 772 sur 4 920 (sources : Certifpro, RNCP-RS – France compétences).

3. L'apprentissage est ouvert, sauf exceptions, aux jeunes de 16 à 29 ans (de 16 à 25 ans avant la loi « avenir professionnel » de 2018).

4. Demongeot A., Lombard F., « L'apprentissage au 31 décembre 2023 », Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), Note d'information, n° 24.28, juillet 2024.

5. Demongeot A., Lombard F., op. cit., DEPP, Note d'information, n° 24.28, juillet 2024.

6. Prépa-apprentissage est un appel à projets du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) qui vise à proposer des parcours d'accompagnement aux jeunes de 16 à 29 ans révolus pour identifier leurs compétences et connaissances, développer leurs prérequis relationnels et sécuriser leur entrée en contrat d'apprentissage ; ainsi qu'un accompagnement des entreprises dans le recrutement des jeunes en apprentissage. Entre 2019 et 2022, 61 000 entrées en prépa-apprentissage sont recensées dans le quatrième rapport du comité scientifique d'évaluation du PIC.

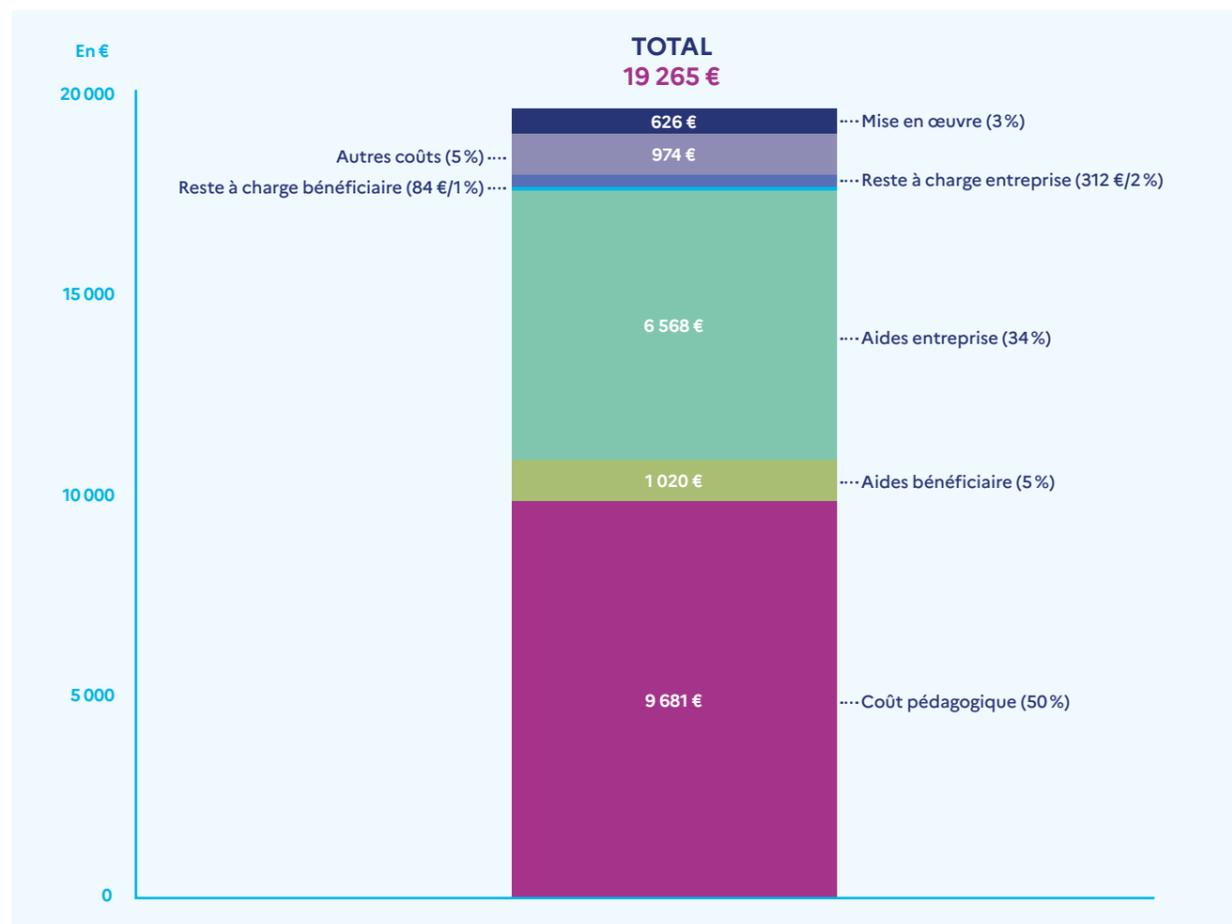
7. Voir Jaune budgétaire de la formation professionnelle, 2024, p.7.

LE COÛT UNITAIRE D'UN APPRENTI S'ÉLÈVE À 19 263 EUROS EN 2023

En 2023, le coût unitaire d'un apprenti s'élève à 19 263 euros, dont 50 % de coût pédagogique, 5 % d'aides reçues par l'apprenti et leur famille (hors rémunération⁸), 34 % d'aides reçues par l'entreprise, ainsi que 10 % d'autres coûts de structures nécessaires à la mise en œuvre de l'apprentissage **1. 2.**

Comparé à 2022, ce coût a diminué de 3 236 euros, soit une baisse de 14 %. Cette dernière s'explique principalement par le recentrage des aides à l'embauche et la moindre consommation de celles-ci⁹. Le coût pédagogique, quant à lui, baisse de 3 %. Les restes à charge bénéficiaire et entreprise sont en forte hausse (respectivement : + 20 %, + 44 %) mais leurs impacts sur le coût total restent limités.

1. LE COÛT UNITAIRE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN 2023



Note : Les éventuels écarts constatés s'expliquent par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Sources : RAP 103, RAP 364 – DB, extrait bilan opérateur de compétences (OPCO), comptabilité analytique des OFA, suivi sub. apprentissage – France compétences, états statistiques et financiers (ESF) – Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), comptes administratifs des Régions – Direction générale des collectivités locales (DGCL), comptes annuels – Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Calculs France compétences. Données provisoires.

Lecture : En 2023, le coût unitaire engagé net des annulations est de 19 263 euros, dont 9 681 euros au titre du coût pédagogique. Ce dernier représente 50 % du coût unitaire total.

⁸. La rémunération versée par l'entreprise à l'apprenti représente bien un coût, mais elle est aussi la contrepartie de la production de l'apprenti. Faute de sources permettant d'estimer cette production, on choisit conventionnellement de considérer que la rémunération est égale à cet apport de l'apprenti à la production de l'entreprise.

⁹. Le poids des entrées en apprentissage dans les entreprises de 250 salariés et plus s'établit à plus de 22 % en 2022. Or, ces entreprises ne sont pas toutes concernées par l'aide à l'embauche d'apprentis.

2. LES COÛTS UNITAIRES ENGAGÉS ET LEUR ÉVOLUTION EN 2021, 2022 ET 2023

En euros

Nature des coûts	2021	2022	2023	Évolution 2021-2022	Évolution 2022-2023
Coût pédagogique	9 770	9 967	9 681	+ 2 %	- 3 %
Aides entreprise	10 571	9 702	6 568	- 8 %	- 32 %
Aides bénéficiaire	1 424	1 280	1 020	- 10 %	- 20 %
Mise en œuvre	627	630	626	+ 1 %	- 1 %
Reste à charge entreprise	160	216	312	+ 35 %	+ 44 %
Reste à charge bénéficiaire	44	70	84	+ 59 %	+ 20 %
Autres coûts	623	635	974	- 8 %	+ 53 %
Coût unitaire total	23 219	22 499	19 265	- 3 %	- 14 %

Note : La différence éventuelle entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Sources : RAP 103, RAP 364 – DB, extrait bilan OPCO, comptabilité analytique des OFA, suivi sub. apprentissage – France compétences, ESF - DGEFP, comptes administratifs des Régions – DGCL, comptes annuels – Agefiph. Calculs France compétences. Données provisoires pour 2023.

LES OPCO ET L'ÉTAT SONT LES PRINCIPAUX FINANCEURS FINAUX DE L'APPRENTISSAGE

En 2023, le montant total des engagements nets des annulations des financeurs finaux de l'apprentissage s'élève à 15,9 milliards d'euros, soit une baisse de l'ordre de 2,3 milliards d'euros par rapport à 2022 (- 13 %).

Les OPCO et l'État restent les principaux financeurs finaux en volume. Néanmoins, les engagements nets de l'État ont baissé consécutivement au recentrage des aides à l'embauche sur la première année du contrat pour un montant maximum de 6 000 euros **3.**

3. DES ENGAGEMENTS NETS DES ANNULATIONS EN BAISSÉ EN 2023

En millions d'euros

Financeurs finaux	Engagements nets des annulations 2022	Engagements nets des annulations 2023	Évolution 2022-2023	Poids des financeurs finaux 2023
OPCO	9 310	9 209	- 1 %	57,8 %
État	8 405	6 032	- 28 %	37,9 %
Conseils régionaux ¹⁰	298	346	+ 16 %	2,2 %
Entreprises	175	258	+ 47 %	1,6 %
Bénéficiaires	57	69	+ 22 %	0,4 %
Agefiph	13	14	+ 13 %	0,1 %
Total	18 258	15 928	- 13 %	100 %

Note : La différence éventuelle entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Sources : RAP 103, RAP 364 – DB, extrait bilan OPCO, comptabilité analytique des OFA, suivi sub. apprentissage – France compétences, ESF - DGEFP, comptes administratifs des Régions – DGCL, comptes annuels – Agefiph. Calculs France compétences. Données provisoires pour 2023.

¹⁰. Les Régions allouent aux OFA des subventions de fonctionnement et d'investissement à hauteur de 346 millions d'euros en engagements nets en 2023. Données provisoires. Ces derniers représentent les réalisations de crédits votés par les Régions dans le cadre d'une autorisation d'engagement ou de programme (source : suivi sub. apprentissage – France compétences).

LE PROFIL DES NOUVEAUX APPRENTIS ÉVOLUE PEU EN 2023

Après plusieurs années de hausse historique des entrées en apprentissage, ces dernières augmentent plus modérément en 2023, en hausse de 2 % par rapport à 2022. Les hausses précédentes s'élevaient à + 38 % entre 2020 et 2021 et + 14 % entre 2021 et 2022. Ce sont près de 827 000 apprentis qui ont signé un nouveau contrat dans le secteur privé en 2023.

La diversification du profil¹¹ socioculturel des apprentis a accompagné son essor.

Une hausse de l'âge à l'entrée a été constatée à la suite de l'ouverture de l'apprentissage aux jeunes de 15 à 29 ans¹² et exceptionnellement aux apprentis âgés de 30 ans et plus. Pour autant, en 2023, l'âge moyen des apprentis stagne et reste voisin de 20 ans. La part des apprentis de 26 ans ou plus connaît quasiment la même évolution passant de 7 à 7,2 % du total des entrées entre 2022 et 2023. Ces apprentis de 26 ans et plus ont déjà l'expérience de la formation et du travail, sont moins diplômés à l'entrée, préparent moins souvent une formation du supérieur et sont plus fréquemment en emploi ou en recherche d'emploi avant leur apprentissage que les moins de 26 ans.

Les femmes représentent 45 % des contrats d'apprentissage privés commencés en 2023 contre 34 % en 2018, soit une progression de 11 points. Cette part est restée stable entre 2022 et 2023.

La part des apprentis reconnus comme travailleurs handicapés reste très faible, 2 % des contrats débutés en 2023, mais elle n'était que de 1 % en 2022.

En 2023, 43 % des jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage sont issus de la voie scolaire¹³, 6 % étaient demandeurs d'emploi et 31 % étaient déjà en apprentissage avant la signature de leur contrat. Seule cette dernière catégorie a vu sa part augmenter entre 2022 et 2023.

Les certifications préparées en apprentissage peuvent être des diplômes (67 % contre 70 % en 2022) ou des titres à finalité professionnelle (33 % contre 30 % en 2022) inscrits au RNCP et délivrés par des écoles (privées) ou des entreprises, des organismes divers (associations), des organismes consulaires, des organismes publics (lycées, universités, etc.).

Si l'augmentation des flux d'entrées en apprentissage concerne tous les niveaux, la dynamique du nombre d'entrées en apprentissage reste portée par les apprentis de l'enseignement supérieur¹⁴, qui sont désormais majoritaires. 61 % des entrants préparent des certifications de niveau 5 à 8 (équivalent à bac+2 ou plus) contre 37 % en 2018, mais 63 % en 2022. Ce sont, par ailleurs, 15 % des apprentis qui préparent des formations de niveau 4 (équivalent bac) et 23 % un CAP.

31 %

Part des entrants déjà en apprentissage avant la signature d'un nouveau contrat.

Dans les formations universitaires (IUT, licences pro et masters pro), il n'y a pas de différence sociale entre apprentis et étudiants de la voie scolaire. A contrario, dans les formations d'ingénieurs et les écoles de commerce, les apprentis sont en moyenne d'origine sociale moins favorisée que les autres étudiants.

Sans changement par rapport à la situation de 2022, moins de 44 % des contrats débutés en 2023 sont signés dans des entreprises de moins de dix salariés (52 % en 2018).

Les entrées se font de manière croissante dans des grandes entreprises (22,4 % dans les 250 et plus, en 2023). Les entrées en apprentissage se développent davantage dans les secteurs d'activité du tertiaire, avec une féminisation accrue dans tous les secteurs. La répartition par sexe est pratiquement paritaire dans le domaine des services, mais le domaine de la production reste très majoritairement masculin.

UN TAUX DE RUPTURE EN HAUSSE MAIS UNE INSERTION DANS L'EMPLOI QUI RESTE BONNE

Un ensemble d'indicateurs mettent en regard du coût de l'apprentissage, ainsi que de son développement quantitatif, les différentes dimensions qui en appréhendent la qualité (à l'instar des taux de rupture de contrats, des poursuites d'études et de l'insertion professionnelle des apprentis).

LE TAUX DE RUPTURE EST EN HAUSSE

Selon la Dares¹⁵, 21 % des contrats d'apprentissage commencés en 2022 sont rompus au cours des neuf premiers mois d'exécution. Ce taux est plus élevé que ceux constatés les années précédentes, notamment dans les formations de l'enseignement supérieur.

En cinq ans, les taux de rupture à neuf mois ont pratiquement doublé chez les employeurs de 250 salariés et plus, alors qu'ils ont peu progressé chez les employeurs de moins de 50 salariés. Par ailleurs, pour les contrats d'apprentissage commencés en 2018 dans une formation de niveau CAP à bac+2, la fréquence des ruptures diminue à mesure que le niveau de formation s'accroît et que la taille de la structure employeuse augmente.

Les apprentis de l'enseignement supérieur sont désormais majoritaires.

11. Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA) – Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

12. Il était restreint aux jeunes de 16 à 25 ans avant la réforme.

13. Pour en savoir plus, voir Orand M., « [Les réorientations dans l'enseignement professionnel sont majoritairement de la voie scolaire vers l'apprentissage](#) », DEPP, Note d'information, n° 21.08, février 2021.

14. Voir la [Note flash n° 2024-22](#) du SIES : « au 31 décembre 2023, les OFA accueillent 635 900 étudiants préparant un diplôme de l'enseignement supérieur, soit une hausse de 10 % en un an et de 33 % en deux ans ». Thao Khamsing W., « L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en 2023 », Note flash du SIES, n° 22, septembre 2024.

15. Fauchon A., « [Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018 ?](#) », Dares Analyses N° 43, juillet 2024 ; Fauchon A., « [Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage ?](#) », Dares Analyses N° 63, octobre 2024.

Près de quatre apprentis sur dix poursuivent leurs études à l'issue de leur contrat.

LE DISPOSITIF DE SUIVI ET D'INFORMATION INSERJEUNES (SYSTÈME D'INFORMATION DEPP/DARES POUR LA MESURE DE L'INSERTION DES JEUNES)

Système d'information obtenu par rapprochement de bases de données administratives « scolarité » (remontées administratives des inscriptions des élèves et des apprentis) et de bases de données « emploi » [fondées sur les déclarations sociales nominatives (DSN)], InserJeunes contribue à construire des indicateurs d'insertion à des niveaux très fins. Ces indicateurs sont disponibles à 6, 12, 18 et 24 mois après la sortie du système éducatif.

InserJeunes mesure l'insertion professionnelle des sortants d'études d'une année N, à savoir les jeunes inscrits en année terminale de formation pendant l'année scolaire N-1/N qui ne poursuivent pas leurs études l'année scolaire N/N+1.

Les sortants qui reprennent leurs études ultérieurement, par exemple pendant l'année scolaire N+1/N+2, sont bien inclus dans le calcul des indicateurs d'insertion professionnelle.

InserJeunes couvre l'ensemble de l'emploi salarié du secteur privé en France, à l'exception de certains emplois salariés agricoles et de ceux relevant des particuliers employeurs. L'emploi non-salarié, l'emploi public et les postes à l'étranger ne sont pas couverts puisqu'absents de la DSN.

Pour les apprentis, InserJeunes couvre les formations de niveau 3 à 5, y compris agricoles. L'élargissement d'InserJeunes aux apprentis du supérieur est prévu courant 2025.

LA POURSUITE D'ÉTUDES SE FAIT SOUVENT EN APPRENTISSAGE

Selon les dernières données disponibles, issues du dispositif InserJeunes (voir encadré page ci-contre), parmi l'ensemble des apprentis inscrits en dernière année d'une formation par apprentissage au cours de l'année scolaire 2021-2022, 38% poursuivent leurs études six mois après leur sortie, très massivement sous la forme d'un nouveau contrat en apprentissage.

Ce taux est plus élevé pour ceux sortant de niveau 3 (CAP) que pour le niveau 5 (BTS). Le développement de l'apprentissage dans les niveaux post-bac représente ainsi un levier d'évolution pour les apprentis souhaitant poursuivre des études supérieures. Ce taux de poursuite d'études est toutefois plus faible que pour les jeunes préparant un diplôme par la voie scolaire.

LE TAUX D'EMPLOI S'AMÉLIORE À 6, 12, 18 PUIS 24 MOIS APRÈS LA SORTIE DE FORMATION

Parmi les apprentis de niveau CAP à BTS ayant terminé leurs études en 2021, 71% ont un emploi salarié dans le secteur privé en France¹⁶ en juillet 2023, soit 24 mois après leur sortie. Leur insertion professionnelle est meilleure à 24 qu'à 6 mois, leur taux d'emploi s'est en effet amélioré de 6 points entre les deux dates⁴. Parmi les apprentis sortant en 2021 en emploi salarié privé, sept sur dix sont en contrat à durée indéterminée. Les générations sorties de formation en 2019 et 2020 ont été affectées lors de leur entrée sur le marché du travail par la crise économique due à l'épidémie de Covid-19, mais elles ont bénéficié de la reprise de l'activité en 2021.

Cette reprise a surtout profité aux plus anciens sur le marché du travail. Ainsi, la génération sortie en 2020 a davantage bénéficié de la dynamique économique comparée à la génération 2021, pour laquelle l'insertion à 18 et 24 mois est légèrement moins favorable. Un apprenti sur deux occupe un emploi salarié à la fois 6, 12, 18 et 24 mois après sa sortie d'études, la majorité auprès d'un seul et même employeur.

Au-delà de l'accès à l'emploi, la nature de celui-ci évolue également dans le temps. La moitié des apprentis ayant terminé leurs études en 2021 occupent un CDI dans le secteur privé deux ans plus tard. Ce taux est supérieur de 11 points par rapport à la situation à six mois. Parmi les apprentis qui terminent un cycle d'études pendant l'année scolaire 2020-2021, et qui ne poursuivent pas d'études en 2021-2022, 6% s'engagent à nouveau dans un cycle d'études à la rentrée suivante, en 2022-2023.

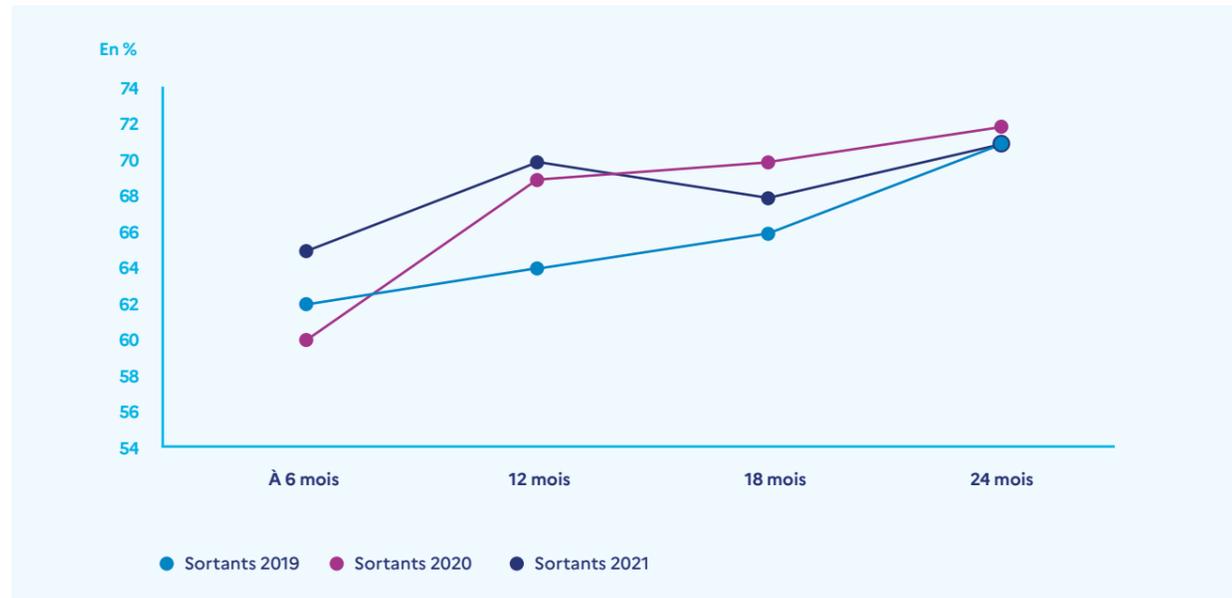
71%

Part des apprentis (de CAP à BTS) salariés du privé deux ans après leur sortie de formation.

¹⁶ Voir les publications Antoine R., Fauchon A. 2023, « Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS – Un an après leur sortie d'études en 2021, 70% sont en emploi salarié dans le secteur privé en juillet 2022 », Note d'information, n° 2313, DEPP-Dares.

4. L'ACCÈS À L'EMPLOI DES APPRENTIS S'AMÉLIORE NETTEMENT AU FIL DES PREMIERS MOIS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Taux d'emploi à 6, 12, 18 et 24 mois des apprentis sortis d'études en 2019, 2020 et 2021



Sources : Inerjeunes – DEPP, Dares.

Champ : France (hors Mayotte). Sortants en 2019, 2020 ou en 2021 d'une dernière année de formation professionnelle de niveau CAP à BTS en apprentissage.

Lecture : Parmi les apprentis sortant du système scolaire en 2019, 71% sont en emploi 24 mois après leur sortie de formation.

L'INSERTION DES APPRENTIS EST MEILLEURE À MOYEN TERME QUE CELLE DES LYCÉENS PROFESSIONNELS

Après la sortie d'études, les écarts enregistrés sur l'insertion des apprentis et des jeunes formés par la voie scolaire sont importants, notamment pour la première insertion professionnelle¹⁷. À tous les niveaux de formation, les apprentis bénéficient d'une meilleure insertion sur le marché du travail. Si, à moyen terme, l'écart d'insertion dans l'emploi se réduit, les apprentis gardent un avantage significatif de manière pérenne. En revanche, plus le diplôme est élevé, moins l'écart du taux d'insertion entre apprentis et lycéens professionnels est important **5**.

Les apprentis diplômés du supérieur (non couverts par Inerjeunes) et à un horizon de long terme ne bénéficient plus d'un meilleur taux d'emploi, contrairement au poste occupé (type de contrat, rémunération, conditions de travail, adéquation et satisfaction à l'égard de leur emploi)¹⁸.

Pour l'ensemble des apprentis, l'avantage procuré par l'apprentissage réside également dans le type de contrat de travail obtenu (CDI, CDD, intérim, etc.). En effet, ils s'insèrent plus souvent via des contrats stables quand les lycéens professionnels sont nombreux en contrat à durée limitée¹⁹. La durée d'accès au premier emploi des apprentis est réduite du fait de l'opportunité d'être directement embauchés par l'entreprise au sein de laquelle s'est effectué leur contrat d'apprentissage. Cet avantage perdure pendant les premières années de leur carrière professionnelle²⁰. À titre d'exemple, parmi les sortants de la génération 2019, 2020, 2021 qui étaient en emploi six mois après la sortie d'études, quatre apprentis sur dix sont toujours salariés de l'employeur qui encadrait leur apprentissage un an après leur sortie d'études.

5. UN ÉCART D'ACCÈS À L'EMPLOI AU PROFIT DES APPRENTIS MÊME DEUX ANS APRÈS LEUR ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Taux d'insertion des apprentis et lycéens professionnels sortis en 2021, selon le diplôme préparé



Sources : Inerjeunes – DEPP, Dares.

Champ : France (hors Mayotte). Sortants en 2020 d'une dernière année de formation professionnelle de niveau CAP, bac pro et BTS en apprentissage et en lycée public ou privé sous contrat.

Lecture : Six mois après la sortie d'études en 2021, les apprentis avec un niveau CAP ont un taux d'insertion supérieur de 34 points à celui des lycéens professionnels de niveau CAP.

Enfin, l'apprentissage limite les effets des inégalités sociales sur le déroulement des études et sur l'insertion professionnelle²¹. La rémunération fournie par ces contrats constitue, en effet, pour certains une source de financement des études sans laquelle celles-ci n'auraient pu être poursuivies. Par ailleurs, les jeunes issus des ménages à dominante ouvrière, inactive et indépendante voient l'impact bénéfique en matière d'insertion professionnelle durable qu'ils tirent de l'apprentissage dépasser celui des catégories plus favorisées.

Reste que la difficulté à trouver une entreprise pour réaliser un cursus en apprentissage apparaît comme une des raisons importantes d'arrêt des études pour les jeunes issus des milieux les plus modestes. Ces résultats se basent sur des enquêtes réalisées auprès de jeunes sortis en 2017 du système éducatif : il sera utile de les reproduire sur les générations ayant bénéficié de l'essor considérable de l'apprentissage depuis cette date.

Les apprentis accèdent plus vite à un emploi stable que les lycéens professionnels.

17. Voir Couppié T., Gasquet C., « Débuter en CDI : le plus des apprentis », Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), Bref n° 406, 2021.

18. Voir Céreq, enquête génération n° 3, « Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la génération 2017 ».

19. Voir Céreq, Bref n° 406, « Débuter en CDI : le plus des apprentis », op. cit.

20. Voir Cart B., Léné A., Toutin-Trelcat M.-H., « À l'aube de la réforme de la formation professionnelle, retour sur 20 ans d'insertion des apprentis », Céreq, Bref n° 370, 2018.

21. Voir Dabet G., Épiphané D., Personnaz E., « Parcours scolaires et insertion professionnelle : l'implacable effet de l'origine sociale », Céreq Études, n° 51, octobre 2023, pp.38-44.

LE COÛT DE REVIENT DE L'APPRENTISSAGE

Le coût de revient de l'apprentissage

Le coût de revient d'un apprenti augmente entre 2022 et 2023 **32**

Le coût de revient d'un apprenti dépend du niveau et de la spécialité de formation **37**

Le taux de marge moyen baisse en 2023 et varie selon les caractéristiques des OFA **39**

Le coût de revient total d'un apprenti sur un an pour un organisme de formation en apprentissage (OFA) s'élève à 8 596 euros en 2023. Ce coût, en hausse par rapport à 2022, est composé pour plus de la moitié de charges liées aux activités pédagogiques. Il est d'autant plus élevé que le niveau de la certification préparée l'est, mais d'autres facteurs entrent en ligne de compte : la spécialité de formation, les investissements...

Le coût de revient augmente sur une longue période, à peu près au même rythme que les salaires. Le taux de marge moyen reste positif, à 8,6% en 2023, malgré une baisse de 2 points comparée à 2022. Cette tendance pourrait s'expliquer par les effets des révisions, principalement à la baisse, des niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage de 2022 et de 2023. Les taux de marge des OFA sont variables selon leur statut juridique, leur taille, la part de l'apprentissage dans l'ensemble de leur activité et les formations offertes (niveaux et spécialités).

L'analyse du coût de revient d'un apprenti se base sur la comptabilité analytique des OFA mise en place par France compétences depuis 2021¹. Il s'agit ici d'une photographie des charges engagées au titre de l'exercice 2023 et des produits rattachés à cette même année.

Elle permet d'établir le coût de revient constaté, déclaré par les OFA, pour un apprenti sur une année². Cette approche diffère donc de la notion de comptabilité d'engagement³, mobilisée dans la fiche « Apprentissage », relative au coût unitaire de l'apprentissage.

LE COÛT DE REVIENT D'UN APPRENTI AUGMENTE ENTRE 2022 ET 2023

En 2023, les OFA ont comptabilisé un total de charges d'environ 8,3 milliards d'euros et un total de produits de plus de 9,1 milliards d'euros, réalisant ainsi un résultat net de 784 millions d'euros **1.**⁴.

1. CHARGES, PRODUITS ET RÉSULTAT NET DES OFA

En millions d'euros

	2020	2021	2022	2023
Charges de fonctionnement ⁵ (hors investissements et THR ⁶)	3 572	5 202	6 469	7 548
Dotations aux amortissements	225	255	303	351
Charges de THR (frais annexes)	111	163	194	232
Charges non incorporables (exemple : impôts sur les bénéfices)	73	135	195	238
Total des charges	3 981	5 755	7 161	8 369
Total des produits	4 406	6 468	8 013	9 152
Résultat net	425	713	853	784

Note : La différence éventuelle entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Source : Comptabilité analytique des OFA – France compétences. Données provisoires pour 2023.

1. La réforme de 2018 a institué une obligation de tenir une comptabilité séparée de l'apprentissage et de la déclarer sous la forme d'une comptabilité analytique (art. L.6123-4). L'arrêté ministériel du 21 juillet 2020 (JORF n° 0185) en précise les règles. La remontée au titre de 2023 des OFA auprès de France compétences couvre environ 95 % des apprentis.

2. Prenons l'exemple d'un OFA qui perçoit 50 % de la prise en charge (6 000 euros) en décembre 2022 pour un apprenti en formation dans l'OFA de novembre 2022 à juin 2023. Dans une comptabilité normale, il va déclarer 6 000 euros ; dans la comptabilité analytique, il va déclarer simplement la part qui correspond à novembre et décembre 2022.

3. Voir l'annexe pour les différences d'approche qui résident, notamment, dans les questions de durée : conventionnellement, une année complète pour la mesure du coût de revient, sur la totalité de la durée du contrat d'apprentissage pour le coût unitaire engagé dans la fiche « Apprentissage ».

4. Ces données sont encore provisoires et doivent faire l'objet de contrôles avec des flux financiers externes [opérateurs de compétences (OPCO), Conseils régionaux].

5. Charges de pédagogie, charges d'accompagnement, charges de structure et fonctions supports, charges de communication, charges exceptionnelles et provisions en lien avec les formations.

6. Frais annexes à la formation : charges de transport, hébergement, restauration (THR), premiers équipements, etc.

Les charges des OFA sont en constante progression depuis 2020. Comparées à l'exercice 2022, les charges de l'année 2023 sont en hausse de 17 %, mais une partie de cette hausse est liée à celle des effectifs d'apprentis.

Dans les données issues de l'enquête « Comptes de l'apprentissage » (disponible de 2007 à 2018) et celles issues de la comptabilité analytique des OFA, on observe le montant moyen des charges supportées par les organismes pour chaque apprenti **2.**

Ce montant est calculé en rapportant les charges totales des OFA au nombre d'apprentis recensés l'année⁷ considérée. Ainsi, le montant moyen de charges par jeune s'approche de la notion de « coût de revient par apprenti ».

2. COMPOSITION DU COÛT DE REVIENT D'UN APPRENTI

En euros

	2022	2023
Coût moyen total/coût de revient par apprenti	7 954	8 596
Pédagogie	4 144	4 385
Accompagnement	606	679
Structure	2 060	2 270
Communication	267	305
Dotations aux amortissements	336	360
Frais annexes (THR*)	215	238
Charges exceptionnelles et provisions en lien avec les formations	109	114
Charges non incorporables	217	245

* THR : Transport, hébergement, restauration.

Source : Comptabilité analytique des OFA – France compétences. Données provisoires pour 2023.

7. Ces données proviennent de 2 331 OFA accueillant 973 604 apprentis pour préparer 3 677 certifications, des chiffres en hausse par rapport aux exercices précédents mais qui ne couvrent toujours pas la totalité du champ de l'apprentissage.

COÛT UNITAIRE DE L'APPRENTISSAGE ET COÛT DE REVIENT

Le coût unitaire engagé (*Voir fiche « Apprentissage »*) et le coût de revient de l'apprentissage désignent deux manières distinctes d'approcher les coûts de l'apprentissage.

Les bases de calcul sont de nature différente, notamment du fait de la durée de l'apprentissage.

Il convient de bien distinguer...

$$\text{Coût unitaire engagé} = \frac{\text{Ensemble des fonds engagés une année donnée, nets des annulations (les engagements sur la durée totale du contrat)}}{\text{Nombre d'entrées effectives}}$$

$$\text{Coût de revient} = \frac{\text{Ensemble des charges dans un OFA pour l'activité apprentissage sur une année donnée (les dépenses d'un OFA sur 12 mois)}}{\text{Stocks moyens d'effectif}}$$

Cette distinction est essentielle lorsque les actions financées se déroulent sur plusieurs années. En 2023, la durée prévue des contrats d'apprentissage est de 18 à 29 mois pour 49% des apprentis, de 9 à 17 mois pour 44% d'entre eux quand les autres apprentis ont une durée de contrat prévue de moins de 9 mois ou de plus de 30 mois. On peut estimer une durée moyenne de contrat à 17,7 mois.

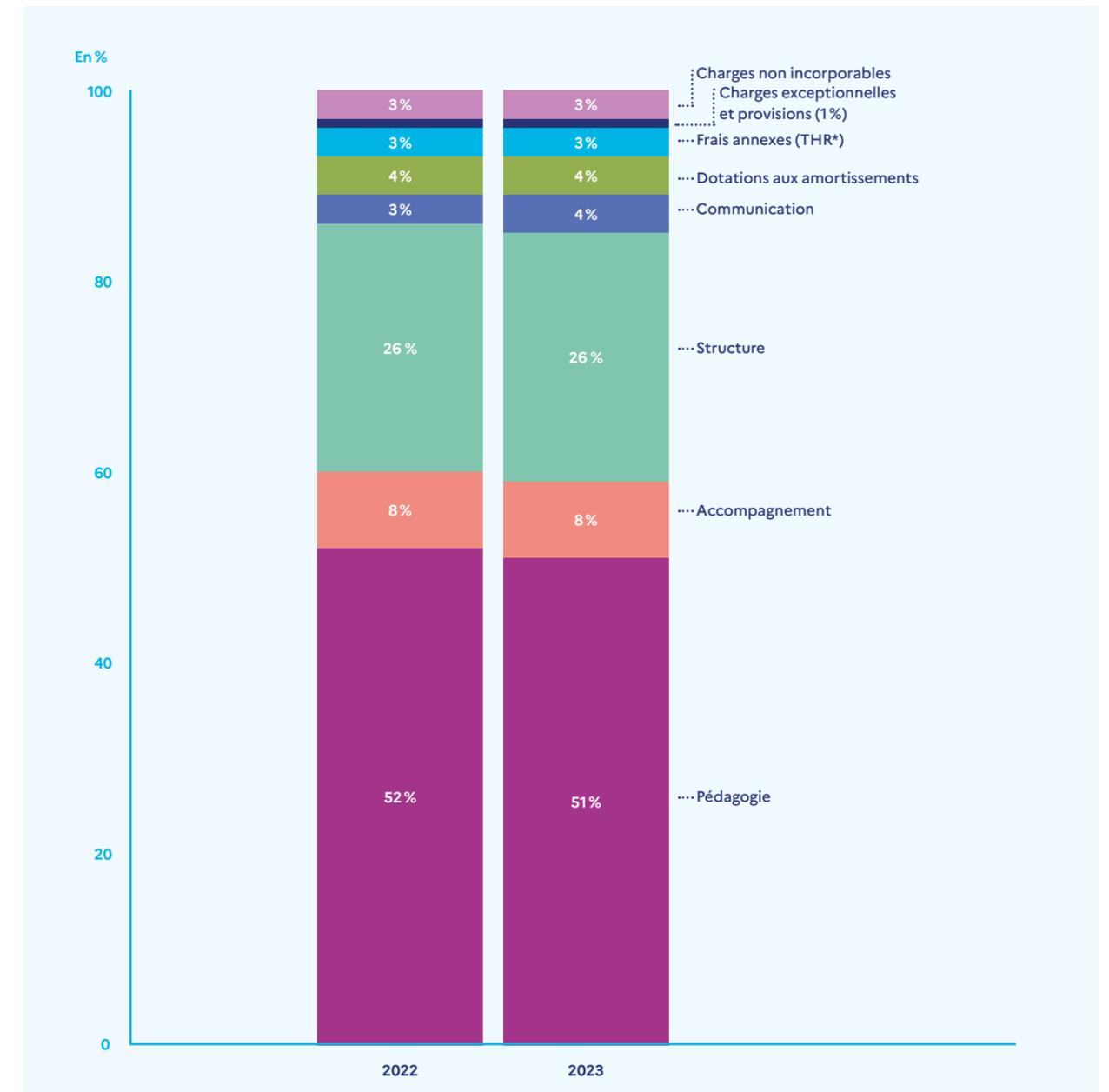
Le coût unitaire engagé couvre toute la durée du contrat quand le coût de revient est déterminé sur une durée conventionnelle de 12 mois. Ces deux natures de coût ne sont donc pas immédiatement comparables.

On peut observer que la structure du coût de revient d'un apprenti demeure relativement stable entre 2020 et 2023 malgré la hausse de l'ensemble des postes qui le composent **2. 3.** 90% du coût de revient d'un apprenti correspondent aux charges moyennes de fonctionnement (pédagogie, accompagnement, structure et communication, charges exceptionnelles et provisions en lien avec les formations).

4% correspondent aux dotations aux amortissements quand 3% sont associés aux frais annexes (THR, etc.). Le reste de la composition du coût est dédié aux charges non incorporables (charges financières exceptionnelles et impôts sur les sociétés principalement).

3. UNE COMPOSITION STABLE DU COÛT DE REVIENT D'UN APPRENTI ENTRE 2022 ET 2023

Composition du coût de revient d'un apprenti en 2022 et 2023



*THR : Transport, hébergement, restauration.

Source : Comptabilité analytique des OFA – France compétences. Données provisoires pour 2023.

LES LIENS ENTRE COÛT DE REVIENT TOTAL D'UN APPRENTI ET COÛT MOYEN AU SENS DU NPEC

Il existe deux façons distinctes d'approcher le coût de revient d'un apprenti : son coût de revient total et son coût moyen au sens des charges comprises dans le NPEC, tel que défini par les textes réglementaires⁸. Ce dernier ne couvre qu'une partie du coût total. En effet en sont exclus les charges dites « non incorporables » (exemple : impôts sur les bénéfices) et aussi les frais annexes (THR, etc.) et les dotations aux amortissements de plus de trois ans (les dotations pour les gros investissements ne devant pas être prises en compte dans le NPEC). Enfin, il fait ensuite l'objet d'un redressement statistique.

Le coût de revient d'un apprenti présenté dans ce rapport ne peut donc pas faire l'objet d'une comparaison avec les NPEC déterminés par les branches professionnelles.

Sur la période 2007-2018, le coût de revient par apprenti a continuellement augmenté à l'exception de la dernière année comptabilisée⁹. Depuis 2020 et l'exploitation de la comptabilité analytique des OFA, on retrouve la même tendance à la hausse (+ 7 % entre 2020 et 2023), malgré des niveaux inférieurs en début de période. L'année 2023 voit le coût de revient d'un apprenti atteindre 8 596 euros. Cette progression continue du coût sur longue période suit de manière assez parallèle un indice de coût de la main-d'œuvre, ici celui de Syntec, pour des prestations de nature intellectuelle **4.**

LE COÛT DE REVIENT D'UN APPRENTI DÉPEND DU NIVEAU ET DE LA SPÉCIALITÉ DE FORMATION

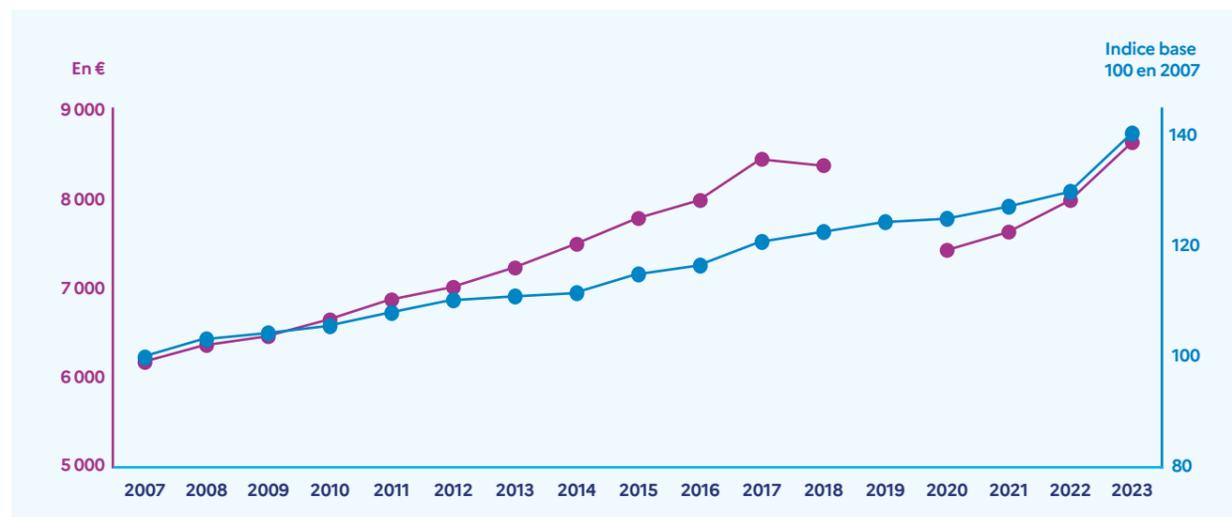
En 2023, comme les années précédentes¹⁰, le coût de revient d'un apprenti varie selon le niveau de certification¹¹ et la spécialité de formation¹².

Le coût de revient d'un apprenti augmente avec le niveau de certification¹³ : de près de 7 400 euros pour un apprenti de niveau 3 à plus de 9 100 euros pour un apprenti de niveau 7 **5.**

Les coûts de revient sont aussi très différents selon la spécialité de formation. Pour certaines, ce coût élevé peut provenir du besoin de plateaux techniques nécessitant des investissements lourds et, donc, des dotations aux amortissements importantes **6.**, mais ce n'est pas le cas de toutes les spécialités. On peut faire cette hypothèse dans le cas des formations « mécanique, structure métallique, électricité et électronique », par exemple, mais elle semble moins adaptée au cas des formations « informatique, communication, gestion et finance » (coût de revient proche de la moyenne mais dotations aux amortissements élevées) ou au cas des formations « accueil, hôtellerie, tourisme » (coût de revient élevé mais dotations aux amortissements peu importantes).

4. LE COÛT DE REVIENT D'UN APPRENTI POURSUIT SA HAUSSE

Évolution du coût de revient d'un apprenti (en euros) comparée à celle de l'indice Syntec

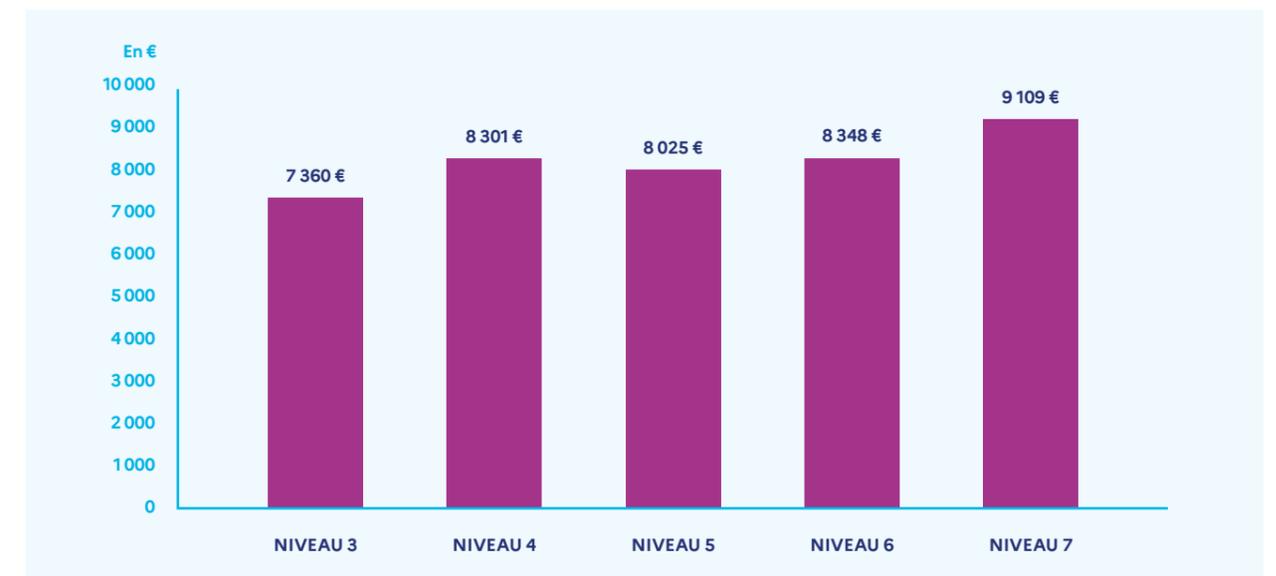


Sources : Comptes de l'apprentissage (2007-2018) – Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop), comptabilité analytique des OFA – France compétences, indice Syntec. Données provisoires pour 2023. 2007 est l'année de base 100 pour l'indice Syntec.

8. Référence : Code du travail – sous-section 1 – prise en charge des contrats d'apprentissage (articles D.6332-78 à D.6332-84).

9. L'année 2019 est une année de rupture et aucune donnée n'a pu être collectée auprès des Conseils régionaux.

5. LE COÛT DE REVIENT D'UN APPRENTI AUGMENTE AVEC LE NIVEAU DE LA FORMATION SUIVIE



Source : Comptabilité analytique des OFA – France compétences. Données provisoires.

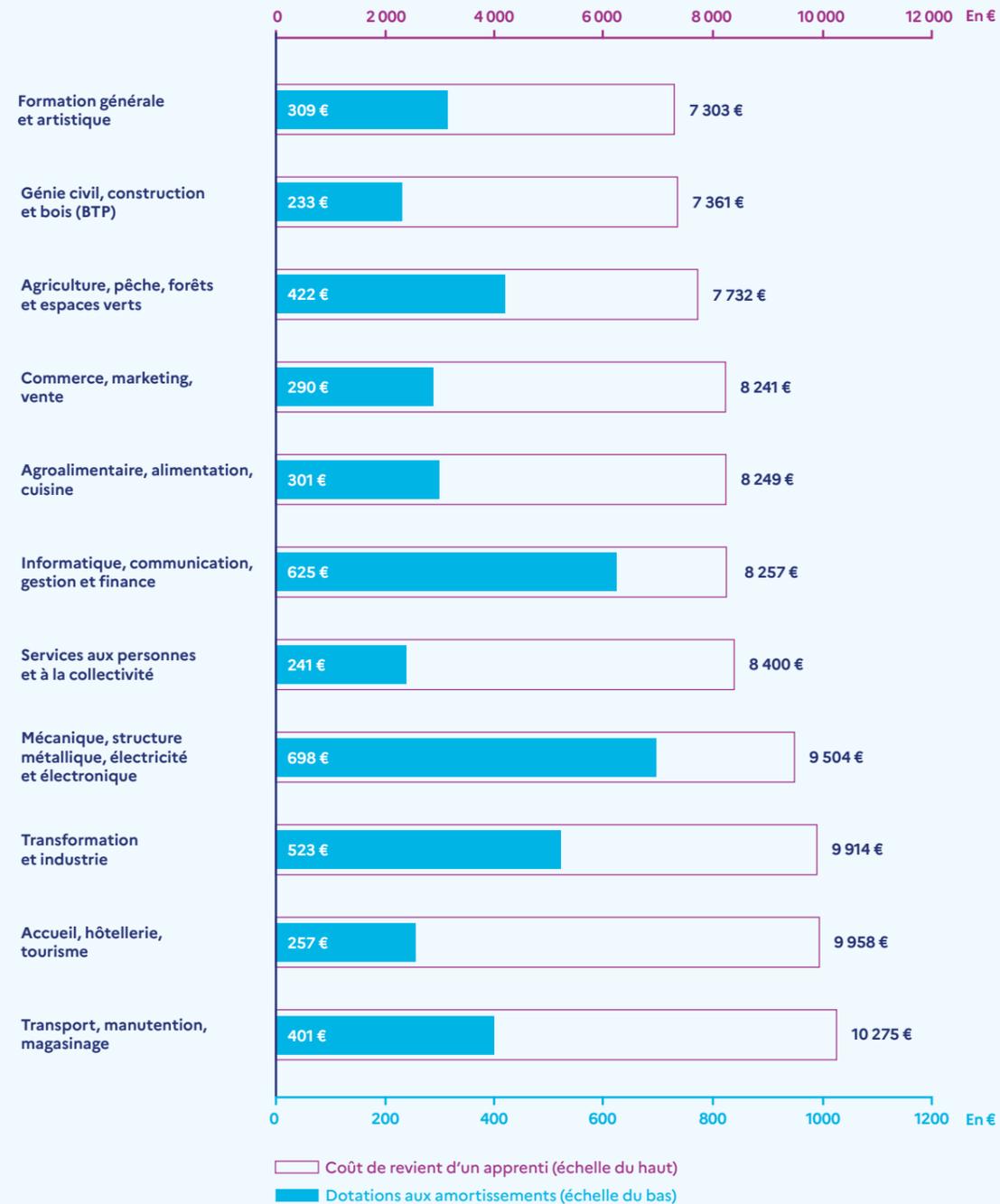
10. Rapport sur l'usage des fonds (RUF) de la formation professionnelle, édition 2023, France compétences.

11. Nomenclature des diplômes par niveau : décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles, correspondant à la nouvelle nomenclature des niveaux de formation – niveau 3 (ancien niveau V de la nomenclature du 21 mars 1969), niveau 4 (ancien niveau IV), niveau 5 (ancien niveau III), niveau 6 (ancien niveau II), niveau 7 (ancien niveau I).

12. Nomenclature des spécialités de formation (NSF 1994) élaborée par l'Insee dans le cadre du Conseil national de l'information statistique. Elle couvre l'ensemble des formations, quel qu'en soit le niveau : formations initiales ou continues, secondaires ou supérieures, professionnelles ou non. Les regroupements sont réalisés pour des secteurs comparables et selon les investissements effectués dans les plateaux techniques et matériels pédagogiques.

13. Cette progression du coût de revient selon le niveau est valide quelle que soit la définition retenue.

6. LE COÛT DE REVIENT D'UN APPRENTI VARIE AVEC SA SPÉCIALITÉ DE FORMATION



Source : Comptabilité analytique des OFA – France compétences. Données provisoires.

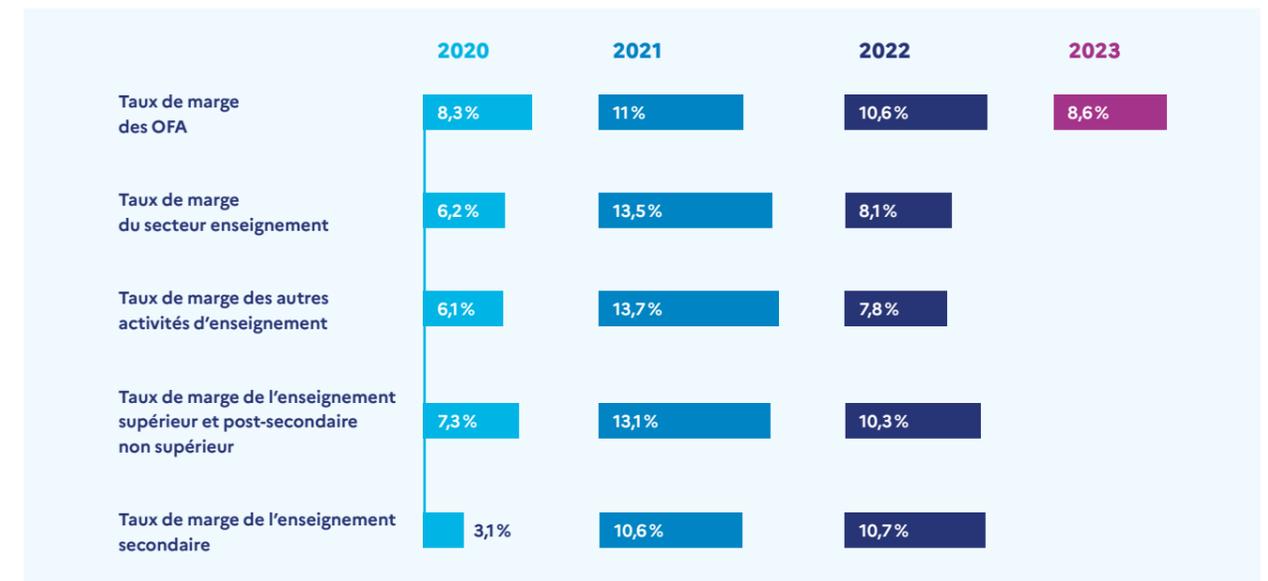
LE TAUX DE MARGE MOYEN BAISSE EN 2023 ET VARIE SELON LES CARACTÉRISTIQUES DES OFA

En 2023, le taux de marge¹⁴ moyen des OFA poursuit sa baisse entamée entre 2021 et 2022 pour atteindre 8,6 %, soit 2 points de moins par rapport à 2022¹⁵.

Pour les années 2020 à 2022, il est possible de comparer le taux de marge moyen des OFA au taux de marge de secteurs comparables et, notamment, de celui de l'enseignement (entreprises privées)⁷.

On observe que, si les tendances sont identiques (à la hausse du taux de marge entre 2020 et 2021 puis à la baisse entre 2021 et 2022), l'ampleur des variations est moindre en ce qui concerne les OFA.

7. LE TAUX DE MARGE DES OFA ÉVOLUE SELON LES MÊMES TENDANCES QUE LE SECTEUR ENSEIGNEMENT MAIS AVEC UNE MOINDRE AMPLITUDE



Sources : Comptabilité analytique des OFA – France compétences, Esane 2020, 2021, 2022¹⁶ – Insee. Données provisoires pour 2023.

¹⁴ Le taux de marge est un indicateur qui rapporte le résultat (total des produits des OFA – total des charges des OFA) au total des produits des OFA. Il prend ainsi en compte à travers les charges de dotations aux amortissements, qui répartissent le coût des actifs sur leur durée d'utilisation, les investissements effectués pour ces actifs.

¹⁵ À noter que le taux de marge sur la partie strictement incorporable est en baisse de 2,5 points par rapport à 2022, il s'élève à 9 % en 2023. L'écart avec le taux de marge global s'explique essentiellement par l'intégration ou non des impôts sur les bénéfices et des frais financiers dans le calcul.

¹⁶ L'Insee élabore des statistiques annuelles d'entreprises (Esane). Ce dispositif est destiné à produire des statistiques structurelles d'entreprises. Le taux de marge des OFA est ici comparé avec les taux de marge constatés dans les secteurs comparables : enseignement secondaire, enseignement supérieur et post-secondaire non supérieur, autres activités d'enseignement (principalement les activités de formation continue). Les statistiques Esane couvrent le champ des entreprises marchandes, soit toute organisation dont le chiffre d'affaires est composé à plus de 50 % de produits d'exploitation. Elles intègrent donc la plupart des OFA, sauf ceux relevant du secteur public. Données non disponibles pour 2023.

La plupart des OFA entendent affecter leur marge à des investissements et à la constitution d'un fond de réserve.

Les OFA déclarent vouloir utiliser près de 90% de cette marge pour leur activité d'apprentissage¹⁷, dont la moitié pour des investissements et l'autre moitié pour constituer un fonds de réserve. De premières explorations ont été menées pour saisir les comportements d'investissement des OFA (fiche « Apprentissage : investissement des OFA »).

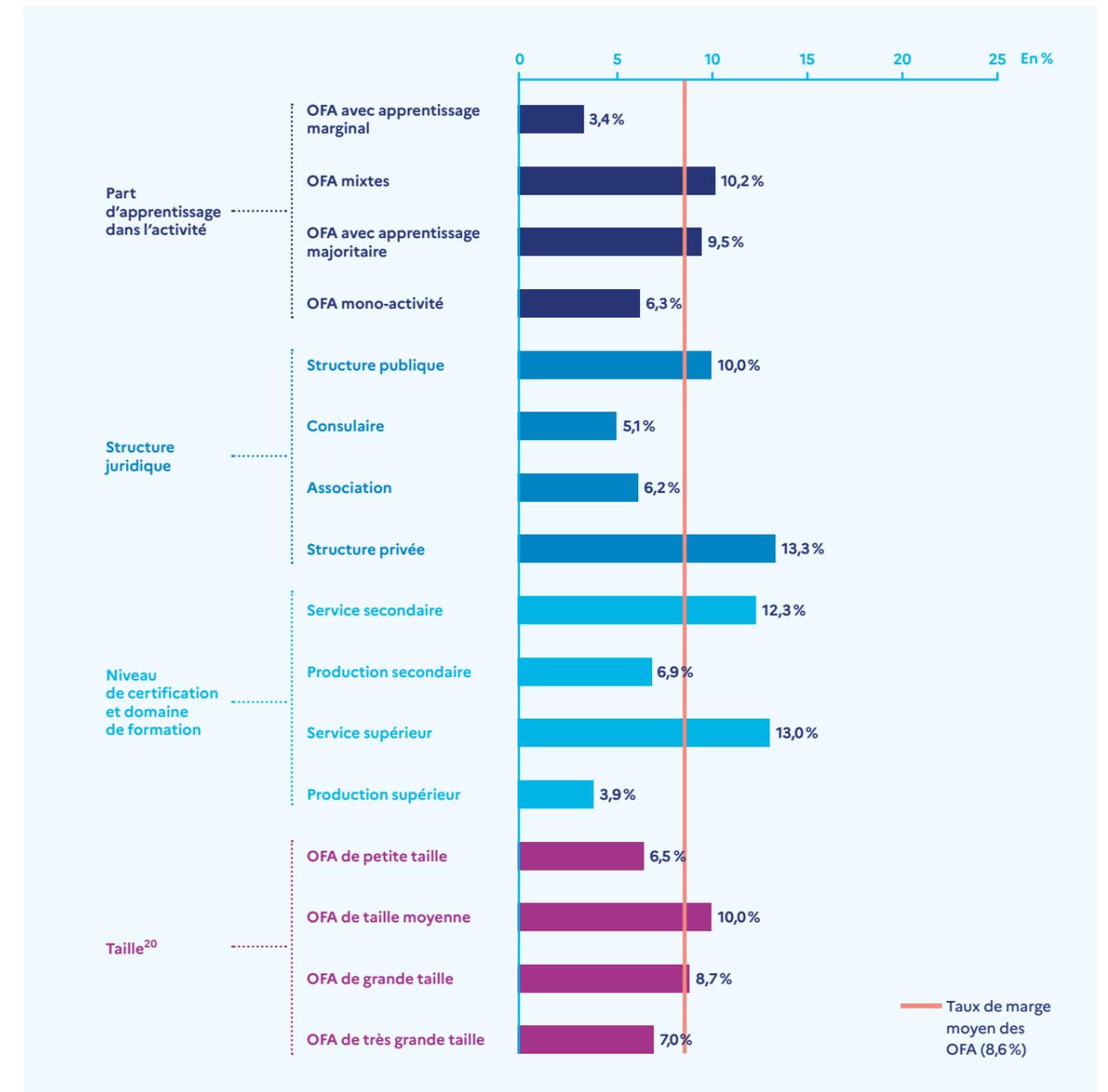
Ce taux de marge concerne la majorité des OFA. En pratique, en fin d'année 2023, sept OFA sur dix présentent un résultat excédentaire¹⁸. Cette proportion est en baisse comparativement à 2021 et 2022, pour lesquelles presque huit OFA sur dix présentaient un résultat excédentaire. Les révisions à la baisse des NPEC, déterminés par les branches professionnelles sur recommandations de France compétences, en 2022 puis en 2023, ont eu un impact sur les produits 2023 réalisés par les OFA.

Les OFA dits « publics » et les OFA dits « privés »¹⁹ sont plus « rentables » que les consulaires ou que les associations. Cette meilleure rentabilité s'observe aussi pour les OFA qui développent d'autres activités à côté de l'apprentissage. La rentabilité d'un OFA apparaît moins importante avec le nombre²⁰ total d'apprentis accueillis²¹.

De même, la rentabilité de leur activité d'apprentissage dépend de la prise en compte du niveau des diplômes préparés combiné aux réalités sectorielles, ainsi qu'aux spécialités de formation proposées. Ce constat fera l'objet d'analyses spécifiques en 2025 afin d'identifier les raisons qui expliquent la plus ou moins grande rentabilité de l'activité d'apprentissage. Par ailleurs, leur capacité à générer des effets d'échelle et leur recherche de financements sur un marché de plus en plus concurrentiel sont des éléments revêtant de forts enjeux pour la (re)structuration en cours de leur modèle économique²².

8. UN TAUX DE MARGE VARIABLE SELON LES CARACTÉRISTIQUES DES OFA

Taux de marge moyen des OFA à la fin 2023, selon le profil et les certifications préparées



Clé de lecture : En moyenne, les OFA ont un taux de marge de 8,6% fin 2023, contre 3,4% pour les OFA déclarant que l'apprentissage constitue une part marginale de leur activité formation.

Source : Comptabilité analytique des OFA – France compétences. Données provisoires.

Les taux de marge présentés dans le graphique ont fait l'objet d'un redressement statistique.

17. Déclarations effectuées dans le cadre de la remontée des comptabilités analytiques auprès de France compétences.

18. On entend par excédentaire un OFA avec un résultat comptable positif (supérieur à 0) et un taux de marge supérieur à 3%.

19. « OFA privés » : structures dont le statut est autre que celui d'association de la loi de 1901. Exemples : sociétés commerciales, SA, SARL, etc.

20. La taille mesure le nombre d'apprentis accueillis ; les petits OFA accueillent moins de 150 apprentis, les OFA moyens 150 à 999 apprentis, les gros OFA 1 000 à 4 999 apprentis et les très gros OFA 5 000 apprentis et plus.

21. Néanmoins, cette tendance était déjà moins marquée en 2022 que lors de l'exercice comptable 2021 et de nouveau moins marquée en 2023, ce qui suppose qu'il y ait un effet « besoin d'investissement » lié à la hausse des effectifs, et que les économies d'échelle peuvent se faire sentir plus tard.

22. France compétences, « Les stratégies économiques des OFA face à la libéralisation régulée de l'apprentissage », Analyser pour réguler, n° 11, décembre 2024.

LES MISES À DISPOSITION GRATUITES DANS L'APPRENTISSAGE

Les mises à disposition gratuites dans l'apprentissage

La proportion d'organismes déclarant bénéficier de mises à disposition gratuites apparaît stable sur quatre ans

45

Si toutes les structures juridiques d'OFA bénéficient de mises à disposition gratuites, les OFA publics sont proportionnellement davantage concernés

46

Les niveaux de prise en charge (NPEC) applicables aux contrats d'apprentissage sont les principales ressources des organismes de formation par apprentissage (OFA) ; s'y ajoutent les produits de leur activité de formation, des subventions et des produits financiers. Ils bénéficient également de contributions en nature qui, dans leur cas, prennent majoritairement la forme de mises à disposition gratuites.

Chaque année depuis 2020, 12 à 13% des OFA déclarent en bénéficier, principalement sous forme d'une mise à disposition gratuite de locaux. Ces OFA sont présents dans l'ensemble des types de structure juridique existants (publique, privée, consulaire ou associative) même si les organismes publics en bénéficient plus souvent.

Aller plus loin en matière de valorisation financière de ces mises à disposition, laquelle pourrait être ajoutée aux charges pour mieux saisir la réalité des coûts des formations, est aujourd'hui prématuré au regard de l'exhaustivité et de la fiabilité des données disponibles.

La loi du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » a profondément modifié le système de formation en apprentissage, ainsi que les modalités de son financement. Il est passé d'un financement contingenté à un financement au contrat dit « coût-contrat » ou « NPEC » fixés par les Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) dans le cadre des recommandations de France compétences. Celles-ci sont établies, notamment, sur la base des remontées de comptabilité analytique des OFA. Ces NPEC applicables aux contrats d'apprentissage représentent une des principales sources de financement des organismes (près de 85%) à côté des produits d'activités, des subventions, des produits financiers, etc. En plus de ces ressources, certains OFA bénéficient d'aides qui ne génèrent pas de flux financier. Il s'agit de contributions en nature¹, qu'ils reçoivent sans contrepartie pour leur activité de formation en apprentissage.

Les contributions en nature sont traditionnellement recensées en trois catégories : le bénévolat, les dons en nature, la mise à disposition gratuite. Dans le cas des OFA, ce sont les mises à disposition gratuites, ou partiellement gratuites, qui sont les plus fréquentes (mise à disposition de locaux, de personnel, de matériel pédagogique, etc.).

La réglementation comptable prévoit une comptabilisation de ces aides non-financières si elles sont significatives. Dans la réforme de 2018, ces contributions en nature peuvent figurer dans la comptabilité analytique que les OFA transmettent à France compétences² via des éléments extra-comptables. Dans notre analyse, il s'agira à terme de disposer d'un équivalent financier afin de les recenser, de les quantifier et de suivre leur évolution, mesurant ainsi les moindres charges que cela représente pour les organismes de formation au regard de la réalité des coûts.

En principe, les OFA valorisent et comptabilisent³ les contributions en nature, dont les mises à disposition gratuites, si deux conditions sont remplies : leur nature et leur importance sont des éléments essentiels à la compréhension de l'activité ; l'organisme est en mesure de les recenser et de les valoriser.

Cependant, si ces contributions en nature sont valorisées et apparaissent via les éléments extra-comptables dans la comptabilité analytique des OFA qui déclarent en bénéficiaire, leur estimation financière n'est pas retranscrite en comptabilité. Celle-ci n'a donc aucune incidence sur le résultat financier de l'OFA, ni sur la détermination des charges moyennes ou des marges réalisées. L'intérêt de la valorisation serait donc avant tout de mesurer l'impact de la prise en compte de ces mises à disposition gratuites via leur effet net sur l'ensemble des charges ou produits des OFA qui en bénéficient. Toutefois, les éléments disponibles actuellement ne sont pas suffisants pour mener cette analyse à son terme.

LA PROPORTION D'ORGANISMES DÉCLARANT BÉNÉFICIAIRE DE MISES À DISPOSITION GRATUITES APPARAÎT STABLE SUR QUATRE ANS

Dans les premières campagnes de remontée de comptabilités analytiques, les OFA déclarent trois grandes catégories de mises à disposition gratuites : les mises à disposition de locaux, de personnel et de matériel pédagogique. La proportion d'OFA qui déclarent bénéficiaire de ces mises à disposition gratuites apparaît stable à l'échelle des quatre années d'exercices comptables disponibles, autour de 12 à 13 % **1**.

Tout comme les années précédentes, pour 2023, les mises à disposition gratuites de locaux sont plus fréquentes comparativement aux autres catégories.

1. CHAQUE ANNÉE, ENTRE 12 ET 13 % DES OFA BÉNÉFICIAIREMENT DE MISES À DISPOSITION GRATUITES

Nombre et proportion d'OFA ayant déclaré bénéficiaire de mises à disposition gratuites

	2020		2021		2022		2023	
	Nombre d'OFA	%						
OFA bénéficiaire de mises à disposition gratuites*	219	13 %	243	12 %	276	13 %	271	12 %
Locaux	193	12 %	169	8 %	206	10 %	204	9 %
Personnel	126	8 %	112	6 %	126	6 %	128	5 %
Matériel pédagogique	70	4 %	61	3 %	70	3 %	59	3 %
Autres	33	2 %	24	1 %	33	2 %	24	1 %
OFA ne bénéficiaire pas de mises à disposition gratuites	1 440	87 %	1 753	88 %	1 854	87 %	2 060	88 %
Total	1 659	100 %	1 996	100 %	2 130	100 %	2 331	100 %

* Les OFA peuvent bénéficier de plusieurs formes de mises à disposition gratuites (locaux, personnels, matériels pédagogiques et / ou autres).

Sources : Comptabilité analytique des OFA – France compétences. Données provisoires pour 2023.

Lecture : En 2023, 12 % des OFA ont déclaré bénéficiaire de mises à disposition gratuites toutes catégories confondues.

9 % des OFA ont bénéficié d'une mise à disposition gratuite de locaux.

1. Une contribution reçue sera considérée gratuite ou quasi gratuite si elle n'a fait l'objet d'aucune contrepartie financière ou si cette dernière est sensiblement sous-évaluée (contribution représentant moins de 25% de la valeur réelle).

2. La réforme de 2018 prévoit que les OFA remontent leur comptabilité analytique à France compétences – charges, produits et effectifs rattachés à l'activité apprentissage – pour une observation au plus près du coût réel des formations et la définition du référentiel des NPEC. Des éléments extra-comptables sont demandés pour les contributions éventuelles en nature sans contrepartie si l'organisme en bénéficie pour son activité de formation en apprentissage. Le questionnaire adressé aux OFA pour la remontée 2020 met uniquement en lumière l'existence de mises à disposition gratuites, seuls ceux de 2021, 2022 et 2023 peuvent les valoriser.

3. Comptabiliser les contributions en nature pour les OFA consiste à mentionner les informations sur l'origine et la nature des mises à disposition gratuites ou quasi gratuites, les modalités de recensement et de quantification, ainsi que les méthodes de valorisation.

SI TOUTES LES STRUCTURES JURIDIQUES D'OFA BÉNÉFICIENT DE MISES À DISPOSITION GRATUITES, LES OFA PUBLICS SONT PROPORTIONNELLEMENT DAVANTAGE CONCERNÉS

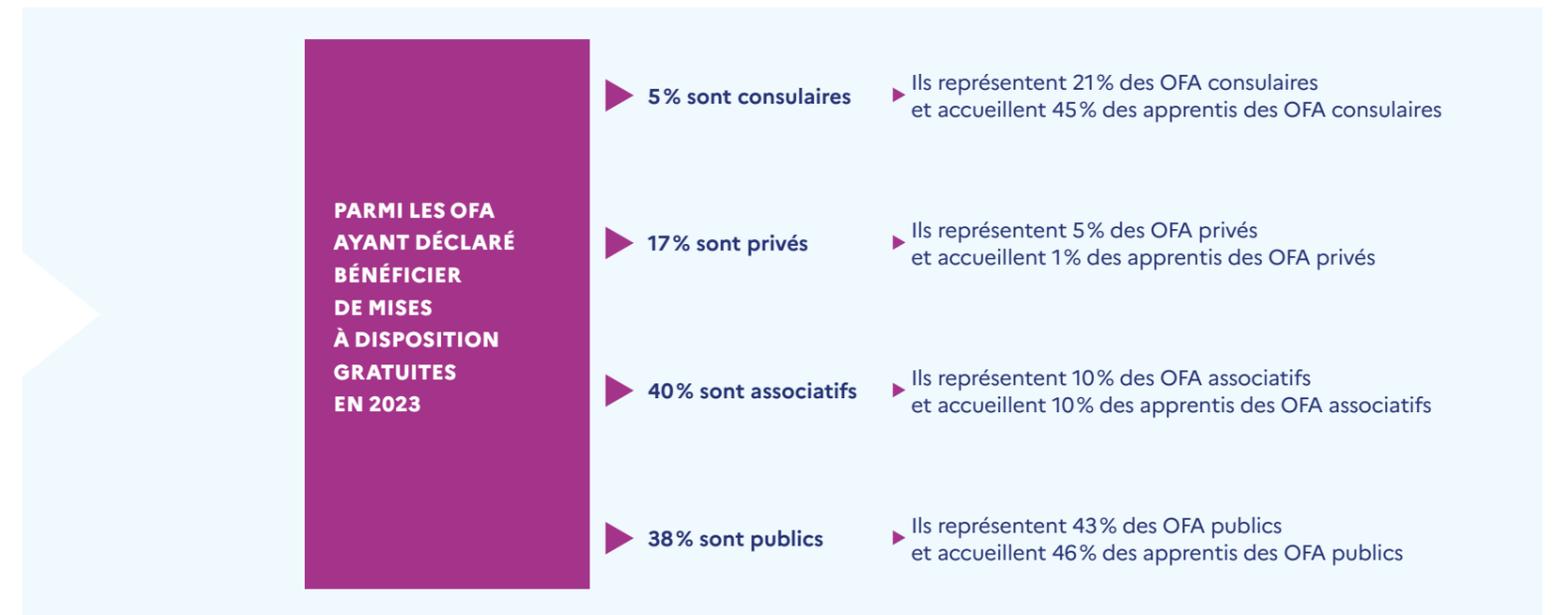
Toutes les caractéristiques⁴ d'OFA sont représentées parmi ceux qui déclarent bénéficier de mises à disposition gratuites. Si les structures publiques sont celles qui déclarent, en proportion, le plus de mises à disposition gratuites, les autres formes juridiques d'OFA le font également **2.** Pour autant, toutes les structures publiques ne bénéficient pas de mises à disposition gratuites. Pour les exercices 2022 et 2023, ce sont 43 % des OFA publics qui en ont bénéficié, dont la majorité sont nouveaux, de petite taille, avec une activité diversifiée et mixte.

Les OFA publics ou associatifs, plutôt de petite taille ou de taille moyenne, sont plus nombreux à déclarer bénéficier de contributions en nature, comparés aux autres types d'OFA. Néanmoins, au sein de chacun des types de structures juridiques, les OFA publics puis les OFA consulaires sont ceux qui proportionnellement déclarent recevoir plus souvent des mises à disposition gratuites.

La majorité des mises à disposition gratuites de locaux (80 %) sont réparties équitablement entre les OFA publics et associatifs. En revanche, les OFA publics déclarent plus de mises à disposition de personnel et les OFA associatifs plus de mises à disposition de matériel pédagogique.

Ce constat sur la répartition des mises à disposition par structure juridique devra être affiné et probablement nuancé par l'analyse de leur valorisation financière et de leur impact financier. L'exhaustivité et la fiabilité des données transmises par les OFA sur ce sujet spécifique (données déclaratives et extra-comptables qui n'ont pas fait l'objet d'une attestation par un expert-comptable) notamment s'agissant des éléments de valorisation financière, ne permettent actuellement pas de les exploiter rigoureusement.

2. LES MISES À DISPOSITION GRATUITES PROFITENT À TOUS LES TYPES D'OFA



Sources : Comptabilité analytique des OFA – France compétences. Données provisoires.

4. Structure juridique, taille de l'OFA, ancienneté dans l'activité apprentissage, part d'apprentissage dans l'activité, niveaux et domaines de formation.

L'INVESTISSEMENT DES ORGANISMES DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

L'investissement des organismes de formation par apprentissage

Depuis la réforme de 2018, les investissements effectués dans l'apprentissage ont fortement augmenté

51

On distingue trois catégories d'investissements réalisés par les OFA

54

Les investissements des OFA sont financés de plus en plus sur fonds propres

55

Le nouveau cadre réglementaire et financier de l'apprentissage voulu par la réforme de 2018 implique pour les organismes de formation par apprentissage (OFA) de construire une stratégie d'investissement, notamment pluriannuelle. Après la réforme, les OFA ont, en moyenne, doublé leur investissement, qui atteint 653 millions d'euros en 2023.

Chaque année, plus d'un OFA sur deux investit. Parmi ceux-ci, la moitié investit moins de 66 000 euros, mais un quart plus de 262 000 euros.

Ces investissements reposent principalement sur les fonds propres et sur les subventions des opérateurs de compétences (OPCO) ou des Régions. Depuis 2021, le financement sur fonds propres est de plus en plus courant et ce, d'autant plus qu'il joue un rôle de levier souvent indispensable pour obtenir des subventions.

La loi du 5 septembre 2018 sur « la liberté de choisir son avenir professionnel » a renouvelé le cadre des politiques publiques en matière d'apprentissage. D'un système piloté par les Régions et sous contrainte budgétaire, l'apprentissage a fait l'objet d'une libéralisation d'un point de vue à la fois réglementaire et financier. Cette réforme s'est accompagnée d'une forte augmentation du nombre d'OFA et d'une très forte hausse des entrées en apprentissage (voir fiche « Apprentissage »). Ces évolutions impliquent pour les OFA de faire face à des enjeux en matière d'investissement¹ à court et long terme.

Une étude récente de France compétences² (voir encadré) souligne que les objets d'investissement de la plupart des OFA traduisent, tout d'abord, leur souhait d'équilibrer leur modèle et d'augmenter leurs ressources financières et, donc, le volume d'apprentis. Pour la majorité, cela passe par un accroissement de la capacité d'accueil et/ou de l'attractivité de l'organisme. Cependant, la visée des investissements ne se limite pas à des enjeux quantitatifs et financiers. En règle générale, elle consiste aussi à améliorer la qualité du service rendu. Tous les dirigeants d'OFA enquêtés considèrent ainsi comme prioritaire l'actualisation du matériel et des plateaux techniques, sachant que de nombreux OFA déclarent avoir dû composer avec des équipements obsolètes ou insuffisants avant la réforme.

Au-delà de ce premier niveau, quelques organismes flèchent des investissements spécifiques sur des aspects techniques (réalité virtuelle, digitalisation des interactions entre les parties prenantes, etc.), voire des dimensions politiques comme promouvoir l'égalité des chances pour les jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

La façon dont les OFA mobilisent leurs excédents (quand ils existent) traduit, enfin, la volonté de se doter d'une capacité à sécuriser autant que possible l'avenir, en dépit des fluctuations du contexte normatif et/ou conjoncturel. Cette préoccupation se manifeste au travers de l'inclinaison des OFA à se constituer des fonds de réserve pour anticiper les aléas de la production et de la décision publique. « Si certains organismes opérant sous forme de sociétés distribuent des dividendes, ce phénomène reste à ce jour marginal. S'il s'accroît, il faudra veiller à ce qu'il ne pénalise pas la qualité du service, ni n'entrave des investissements de long terme³. ».

Depuis la réforme de 2018, les OFA peuvent mobiliser plusieurs formes d'aides pour financer leurs investissements : les subventions régionales⁴, le soutien financier à l'investissement des OPCO⁵ et les possibilités de dépenses déductibles de la taxe d'apprentissage relevant de l'investissement. En plus de ces aides, les OFA peuvent conserver les éventuels bénéfices ou excédents de leur activité de formation par apprentissage afin de constituer des capacités d'autofinancement. À ces capacités issues de fonds propres peuvent s'ajouter également des emprunts.

Pour rappel, fin 2022, les OFA avaient généré en moyenne un taux de marge⁶ de 10,6% et un résultat net de 852 millions d'euros. En 2023, le résultat net issu des déclarations par les OFA à France compétences diminue de 8% pour atteindre 784 millions d'euros (alors même que la hausse du nombre d'apprentis s'est poursuivie en 2023, ainsi que celle du nombre d'OFA transmettant leur comptabilité analytique à France compétences). Pour sa part, le taux de marge baisse de 2 points, à 8,6%.

L'analyse de la comptabilité analytique des OFA défriche le sujet des investissements réalisés par les OFA. Cette source est d'autant plus pertinente que son taux de couverture se situe aujourd'hui autour 95% des contrats d'apprentissage signés. Il faut toutefois souligner que les données relatives aux investissements sont déclaratives et extra-comptables ; elles n'ont pas fait l'objet d'une attestation par un expert-comptable.

DEPUIS LA RÉFORME DE 2018, LES INVESTISSEMENTS EFFECTUÉS DANS L'APPRENTISSAGE ONT FORTEMENT AUGMENTÉ

Après la réforme, les investissements des OFA ont fortement augmenté par rapport à la période précédente. Malgré le fait que les sources mobilisées ne sont pas totalement comparables entre les deux périodes, l'ampleur des écarts permet de conclure à cette hausse importante. En effet, pour la période 2007-2018, nous nous appuyons sur l'enquête sur les coûts constatés dans les OFA que les Conseils régionaux remontaient au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop), puis à France compétences. Or, celle-ci donne un aperçu partiel du financement des investissements dans les OFA⁷. À partir de 2020, ce sont les déclarations d'investissement faites par les OFA dans le cadre de leur comptabilité analytique remontée à France compétences qui sont exploitées.

En moyenne, les investissements réalisés par les OFA ont nettement augmenté depuis 2020. Néanmoins, en 2021, encore confrontés à la crise post-Covid, les OFA ont souvent été contraints de retarder leurs projets d'investissement⁸. Le rattrapage des investissements est sensible en 2022 et en 2023¹. En effet, ces derniers ont crû de 50% entre 2021 et 2022, passant de 400 à 597 millions d'euros. Ils sont ensuite passés de 597 millions d'euros pour l'exercice 2022 à 653 millions d'euros en 2023, soit une augmentation de 9%. Pour mémoire, sur la période 2007-2018, ces investissements oscillaient entre 200 et 290 millions d'euros, à l'exception de niveaux plus substantiels en 2017 et 2018 liés à des situations régionales spécifiques (encadré page 52).

1. Dépenses engagées par un OFA dans le but d'acquérir des actifs durables ou d'entreprendre des projets visant à renforcer leur position concurrentielle, à améliorer leur capacité productive et à attirer de nouveaux apprentis et partenaires : achat de machines, d'équipements, de technologies, de terrains, de bâtiments, recherche et développement, formation du personnel et expansion des activités.

2. et 3. France compétences, « Les stratégies économiques des OFA face à la libéralisation régulée de l'apprentissage », Analyser pour réguler, n° 11, décembre 2024.

4. Le rôle des Régions est défini par l'article L.6211-3 du code du travail. La Région peut contribuer « au financement des CFA quand des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique qu'elle identifie le justifient ».

5. Défini par l'article L.6332-14 du code du travail, l'OPCO prend en charge, au titre de la section financière dédiée à l'alternance, les dépenses d'investissement des CFA visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation des formations.

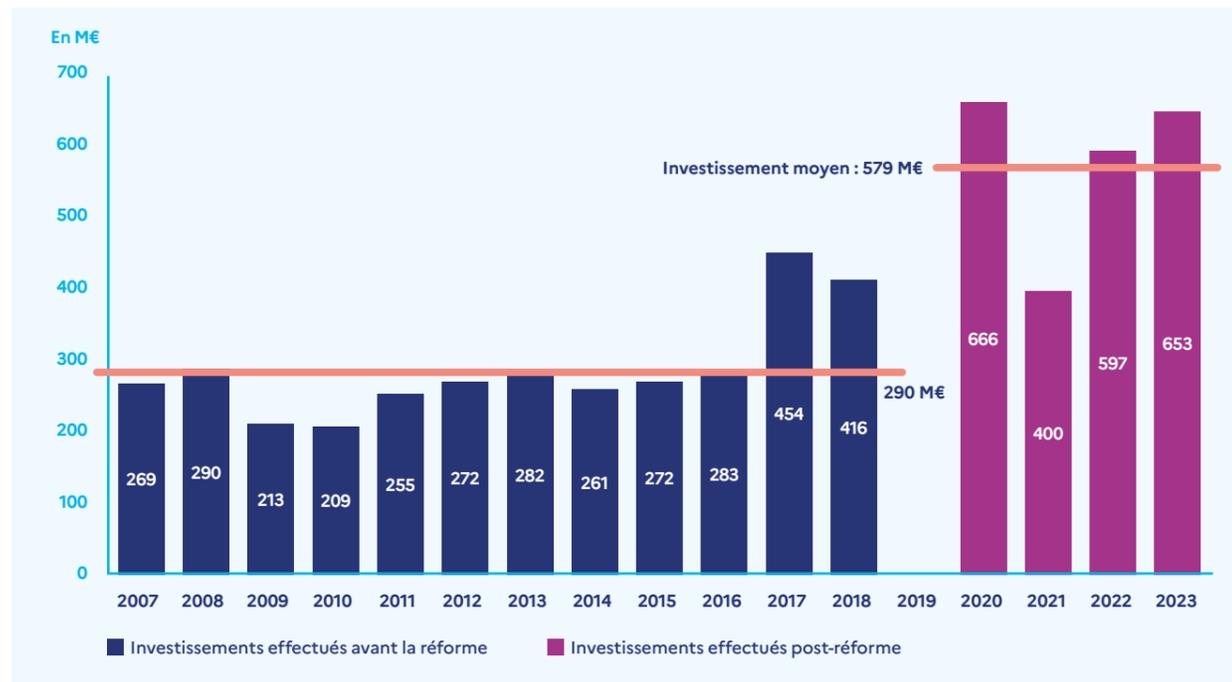
6. France compétences, « Le coût de revient de l'apprentissage » : rapport sur l'usage des fonds (RUF) de la formation professionnelle, 2023.

7. Les enquêtes comptes de l'apprentissage (comptes des OFA), mobilisées pour les années 2007-2018, ne retracent pas l'intégralité des investissements car la gestion du patrimoine est souvent effectuée par des organismes gestionnaires ou des structures juridiques spécifiques (foyers de jeunes travailleurs, etc.). De plus, les investissements réalisés dans les lycées professionnels par les Conseils régionaux peuvent profiter aux OFA sans apparaître dans les subventions régionales de ces derniers.

8. France compétences, Note d'analyse, « Apprentissage entre coûts-contrat et Covid-19, de nouveaux modèles économiques émergent », juillet 2021.

1. UNE FORTE HAUSSE DES INVESTISSEMENTS MOYENS DES OFA À LA SUITE DE LA RÉFORME DE SEPTEMBRE 2018

Investissements des OFA (en millions d'euros)



Sources : Comptes de l'apprentissage (2007-2018) – Cnefop, comptabilité analytique des OFA – France compétences (montants des investissements réalisés : déclaratif et analytique⁹). Données provisoires pour 2023.

Lecture : En 2007, les OFA ont consacré 269 millions d'euros aux investissements. Sur la période avant réforme, les OFA ont réalisé, en moyenne, des investissements à hauteur de 290 millions d'euros par an.

ÉVOLUTION DES INVESTISSEMENTS DES OFA ENTRE 2007 ET 2018

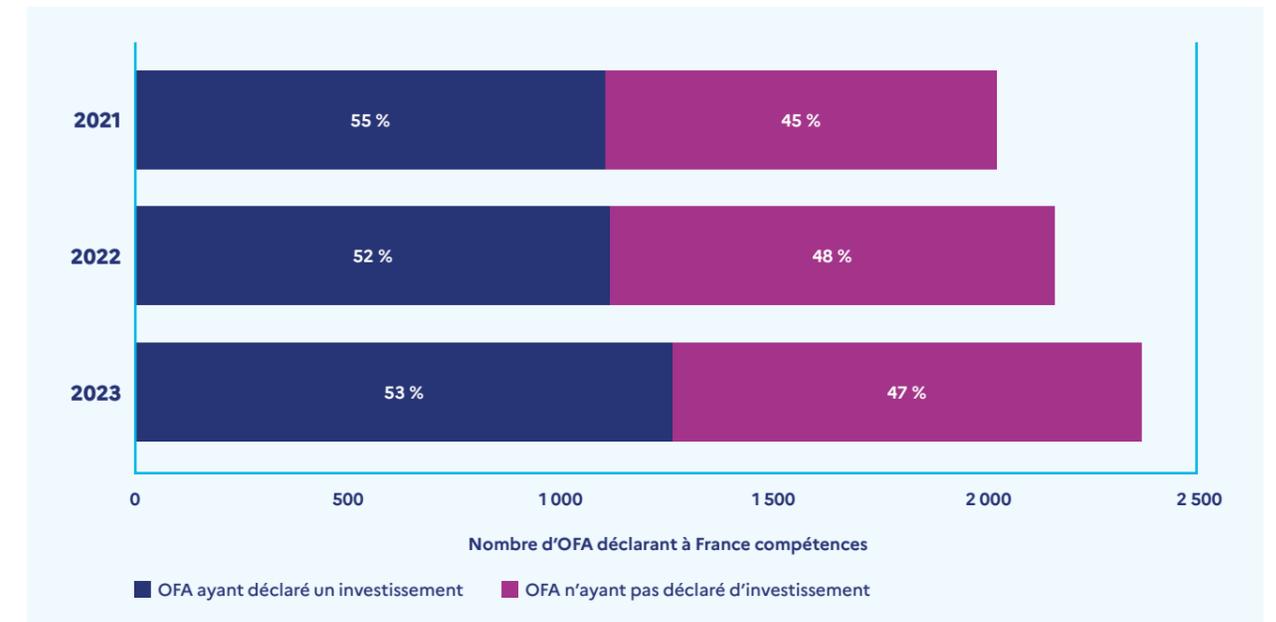
Le niveau d'investissement des OFA est resté relativement stable de 2007 à 2016 avant de connaître une forte augmentation en 2017 et 2018¹. En effet, entre 2016 et 2017, les charges d'investissement progressent de 60% pour atteindre 454 millions d'euros. Pour l'année 2018, les investissements baissent légèrement à 416 millions d'euros.

Cette forte hausse des investissements moyens est en fait le résultat d'une hausse très forte dans trois régions spécifiques (Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine et Normandie), et non d'une hausse généralisée dans l'ensemble des régions.

Sources : « Le financement et les effectifs de l'apprentissage » (données 2017), France compétences, 2020 et « Rapport de synthèse – Le financement et les effectifs de l'apprentissage » (données 2018), France compétences, 2021.

Au-delà des montants investis, le nombre d'OFA ayant réalisé des investissements a augmenté entre 2021 et 2023 passant de 1 088 à 1 244 organismes, alors même que leur nombre global est en hausse sur la période, de 1 996 à 2 331. Dans ce cadre, la proportion que représentent les OFA ayant investi évolue assez peu². Plus de la moitié des OFA ont investi chaque année depuis 2021.

2. UNE STABILITÉ DE LA PART DES OFA AYANT INVESTI ENTRE 2021 ET 2023 DANS UN CONTEXTE DE HAUSSE DU NOMBRE D'ORGANISMES DÉCLARANT À FRANCE COMPÉTENCES



Sources : Comptabilité analytique des OFA – France compétences (montants des investissements réalisés : déclaratif et analytique). Données provisoires pour 2023. Lecture : En 2023, 53% des OFA (1 244 OFA) ont réalisé un investissement contre 47% des OFA (1 087 OFA) qui n'ont pas investi.

En revanche, parmi les OFA qui n'ont pas investi en 2022 ou en 2023, un OFA sur cinq avait déjà investi au cours de l'exercice précédent. La moitié des OFA n'ayant pas réalisé d'investissement en 2022 ou en 2023 sont des nouveaux organismes associatifs ou privés plutôt de petite taille pour qui l'apprentissage représente une activité secondaire, voire marginale. Ce sont de nouveaux acteurs qui ont beaucoup investi dans les débuts du développement de leur activité d'apprentissage.

Lors de l'interrogation des OFA au sujet de leurs stratégies économiques¹⁰, ces derniers ont mentionné leurs craintes concernant un éventuel resserrement des financements dans le cadre des NPEC ou des primes aux employeurs. Ce contexte renforcerait leur prudence quant à leurs décisions d'investissement et expliquerait l'absence d'affectation vers l'investissement des bénéficiaires.

Différentes caractéristiques des OFA semblent impacter les volumes des investissements qu'ils effectuent¹¹. Les OFA historiques – ayant débuté leur activité apprentissage avant la réforme – réalisent plus d'investissements que les nouveaux OFA. À noter que ces OFA historiques délivraient à titre principal, voire exclusif, des formations en apprentissage.

En matière de structures juridiques, les OFA consulaires ont davantage investi que les OFA associatifs, privés ou publics. Ce sont les organismes privés qui investissent le moins, suivis des OFA publics. Les OFA délivrant uniquement des certifications du secondaire réalisent moins d'investissements que les OFA délivrant uniquement des certifications du supérieur. On retrouve cette situation avec des OFA délivrant des diplômes du domaine des services qui investissent moins comparativement à ceux du domaine de la production.

Plus la taille de l'OFA est importante ou plus son offre de formation par apprentissage est diversifiée (niveaux et spécialités de formation), plus les montants investis le sont également.

⁹ Les données déclaratives à partir desquelles les analyses concernant les investissements des OFA ont été réalisées ne sont pas attestées par un expert-comptable.

¹⁰ France compétences, « Les stratégies économiques des OFA face à la libéralisation régulée de l'apprentissage », Analyser pour réguler, n° 11, décembre 2024.

¹¹ Ces calculs sont effectués en rapportant les volumes investis par les OFA au nombre d'apprentis accueillis. Il s'agit de corriger les effets de structure.

ON DISTINGUE TROIS CATÉGORIES D'INVESTISSEMENTS RÉALISÉS PAR LES OFA

En 2022 et 2023, plus de la moitié des OFA ont investi avec leurs fonds propres. L'autre moitié mobilise principalement des subventions. Néanmoins, l'obtention de celles-ci implique le plus souvent un apport complémentaire de la part de l'OFA, issu de ses fonds propres, d'emprunts ou d'autofinancement. Le découpage en quartiles (parts de 25 %) des investissements effectués par les OFA fait apparaître, en 2022 et en 2023, différents niveaux en fonction de l'ampleur et des implications financières des projets.

Les « petits investissements »¹² concernent 50 % des OFA qui ont investi des montants inférieurs à 67 000 euros en 2022 et 66 000 euros en 2023. Le montant total investi par ces OFA est de l'ordre de 12 millions d'euros en 2022 et 13 millions d'euros en 2023. Ces investissements, caractérisés par leur faible montant, n'impliquent pas nécessairement la recherche de ressources supplémentaires et sont réalisés principalement à l'aide des fonds propres issus de l'activité apprentissage (c'est le cas de 70 % des OFA concernés).

Des investissements qui restent dynamiques.

Les « investissements moyens »¹³ concernent 25 % des OFA. Ces derniers ont investi des montants compris entre 67 000 et 258 000 euros en 2022 et entre 66 000 et 262 000 euros en 2023. Le montant total investi par ces OFA est de 37 millions d'euros en 2022 et de 42 millions d'euros en 2023. Dans leur cas, l'usage des fonds propres et de subventions reçues est complémentaire pour financer les dépenses d'investissement. Ces montants conservent un niveau amortissable limité.

Les « grands investissements »¹⁴ concernent également 25 % des OFA. Ils ont investi plus de 258 000 euros en 2022 et plus de 262 000 euros en 2023. Le montant total investi par ces OFA s'élève à 548 millions d'euros pour l'exercice 2022 et 598 millions d'euros en 2023. Ces investissements représentent des projets de grande ampleur qui nécessitent des ressources supplémentaires pour être amortis. Ce sont les subventions qui sont le plus souvent mobilisées (73 %).

Les « petits et moyens investissements »¹⁵ sont généralement couverts, en tout ou partie, par les subventions des OPCO. Si les subventions régionales peuvent couvrir partiellement les coûts des équipements individuels à l'instar des OPCO, ce sont principalement pour les « grands investissements » qu'elles sont particulièrement utilisées, notamment pour financer des plateaux techniques ou des travaux sur les bâtiments. Ces subventions jouent un rôle crucial dans le soutien financier des OFA, facilitant ainsi le maintien et le développement de leurs infrastructures et équipements essentiels à une formation de qualité pour les apprentis.

12. Par exemple, le renouvellement du matériel pédagogique tel qu'un four ou un établi, ou l'acquisition d'une nouvelle flotte informatique destinée au prêt aux apprenants.
13. Il peut s'agir de la refonte d'une ingénierie pédagogique pour passer à un modèle d'enseignement à distance, ou de dépenses visant à maintenir l'appareil de production fonctionnel malgré les montants « exceptionnels » à engager.
14. Il peut s'agir de la construction d'un nouveau bâtiment, d'un nouveau plateau technique ou de l'introduction de nouvelles technologies telles que la réalité virtuelle (« Les stratégies économiques des OFA face à la libéralisation régulée de l'apprentissage », Analyser pour réguler, N° 11, décembre 2024). Ces projets impliquent généralement des montants importants et des périodes d'amortissement plus longues, nécessitant une planification financière rigoureuse.
15. Dans certains cas, les OFA peuvent bénéficier de subventions en dehors du système traditionnel de formation et d'apprentissage en ayant recours aux aides publiques de droit commun [programme d'investissement d'avenir (PIA), fonds de développement et d'investissement (FDI) ou « Fonds vert »].

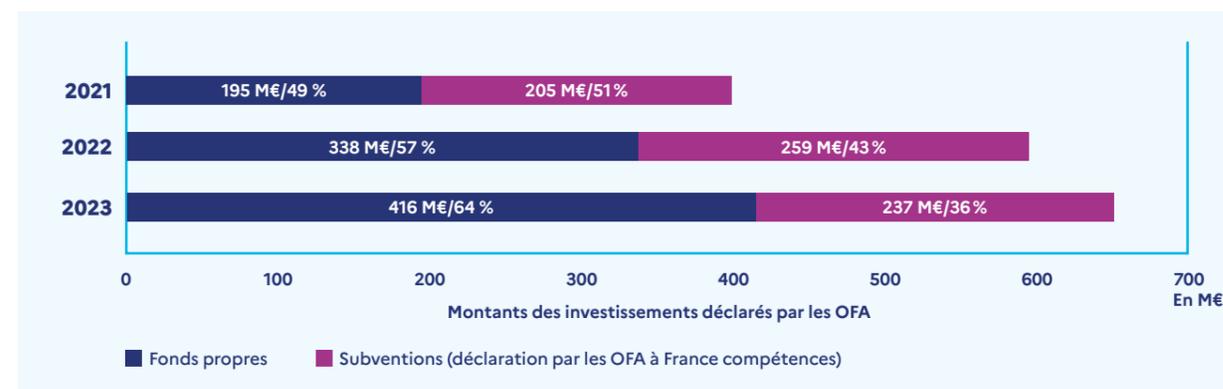
LES INVESTISSEMENTS DES OFA SONT FINANCÉS DE PLUS EN PLUS SUR FONDS PROPRES

Comme évoqué plus haut, les OFA reçoivent des subventions des OPCO et des Régions qui soutiennent leur stratégie d'investissement. Entre 2021 et 2023, les montants de ces subventions déclarés par les OFA sont à peu près stables.

En effet, la hausse totale des investissements déclarés par les OFA est clairement tirée par les montants issus de leurs fonds propres³. En volume, ces derniers ont plus que doublé entre 2021 et 2023. À cette date, leur part dans l'origine des fonds investis s'élève à 64 %.

3. UNE PART CROISSANTE D'INVESTISSEMENTS FINANCÉS SUR FONDS PROPRES

Origine des fonds des investissements effectués par les OFA (en millions d'euros)



Source : Comptabilité analytique des OFA – France compétences (montants des investissements réalisés : déclaratif et analytique). Données provisoires pour 2023.
Lecture : En 2023, les OFA ont déclaré avoir dédié 416 millions d'euros de fonds propres à l'investissement, ce qui représente 64 % de l'ensemble des fonds investis.

ÉTUDE SUR LES MODÈLES ÉCONOMIQUES DES OFA : MÉTHODOLOGIE

L'étude qualitative à laquelle il est plusieurs fois fait référence ici portait sur trois axes thématiques : l'évolution des charges, les stratégies d'optimisation des coûts et la question des investissements.

Cette étude, pilotée par France compétences et réalisée par le cabinet Sauléa, s'est appuyée sur 90 entretiens conduits auprès de 67 OFA ; les OFA multisites ayant nécessité de rencontrer les dirigeants à la fois au siège et dans les structures associées.

La constitution du panel cherchait à rassembler des situations les plus diverses possibles. À partir d'une quinzaine de critères prédéfinis (situation économique, spécialités et niveaux de formation, exposition de l'OFA à une plus ou moins grande intensité concurrentielle, etc.), huit familles d'OFA aux caractéristiques relativement homogènes ont émergé et, de manière aléatoire, dix OFA ont été choisis dans chacune d'elles.

Les entretiens ont porté sur la période 2022-2024. Cette dimension temporelle n'est pas anodine car, d'une part, les résultats montrent que certaines observations identifiées en 2020 ont déjà fortement évolué et, d'autre part, que certains constats qui ressortent de l'étude seront sans doute amenés à également évoluer à court et moyen termes.

Précisons, pour finir, que cette étude a enregistré des taux élevés de réponse aux sollicitations, témoignant de l'intérêt pour le sujet tout en traduisant un niveau d'inquiétude important.

Pour en savoir plus
« Les stratégies économiques des OFA face à la libéralisation régulée de l'apprentissage », Analyser pour réguler, N° 11, France compétences, décembre 2024.

Le contrat de professionnalisation

Une baisse importante du coût unitaire liée à la diminution des aides à l'embauche

58

Des publics dorénavant plus âgés, moins diplômés et plus souvent en recherche d'emploi

60

Deux bénéficiaires sur trois s'insèrent rapidement dans l'emploi

62

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le coût unitaire d'un contrat de professionnalisation s'établit à 8 762 euros en 2023, en baisse de 17% par rapport à 2021. Cette baisse est principalement liée à la moindre consommation des aides à l'embauche. Le nombre d'entrées se stabilise depuis 2020 et s'élève à un peu moins de 116 000 nouveaux contrats en 2023. La durée des contrats continue de se réduire, pour atteindre 11,5 mois cette année (périodes en entreprise incluses).

La forte progression de l'apprentissage à la suite de la réforme de 2018 est venue modifier l'usage du contrat de professionnalisation. Le profil des bénéficiaires a nettement évolué entre 2017 et 2023. Ce sont de plus en plus des demandeurs d'emploi (au moment de leur entrée en contrat), plus âgés et souvent moins diplômés ; leur formation est plus courte et de plus en plus souvent réalisée dans une grande entreprise.

Créé par les partenaires sociaux et intégré dans la loi en 2004¹, le contrat de professionnalisation s'appuie sur un principe d'alternance entre séquences formatives en centre et mises en situation chez un employeur. Il existe, néanmoins, des différences notables entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation. En premier lieu, le contrat de professionnalisation relève de la formation continue avec un temps de présence plus long en entreprise. Ensuite, il ouvre l'accès à une gamme plus large de formations, notamment des certifications non-inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) comme certains certificats de qualification professionnelle² (CQP), voire à des formations non-certifiantes³ si elles sont reconnues dans une convention collective de branche.

Enfin, il s'adresse à l'ensemble des jeunes de moins de 26 ans et aux personnes de tous âges pour les demandeurs d'emploi.

Des aides à l'embauche existent, de même que pour les contrats d'apprentissage. Elles sont plus élevées en cas d'embauche de personnes âgées de 45 ans et plus ou de demandeurs d'emploi de longue durée. Pour les bénéficiaires en situation de handicap, l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) contribue également via des aides à l'employeur.

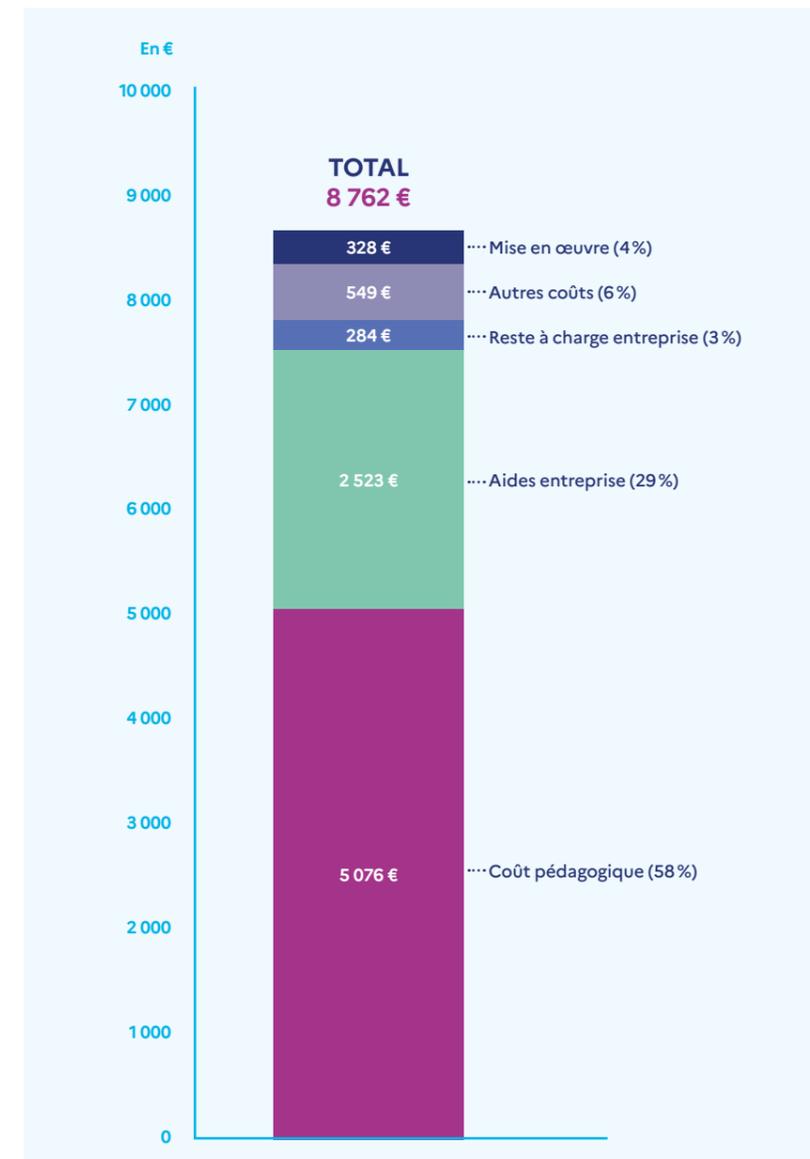
UNE BAISSÉ IMPORTANTE DU COÛT UNITAIRE LIÉE À LA DIMINUTION DES AIDES À L'EMBAUCHE

En 2023, 1,015 milliard d'euros ont été engagés pour prendre en charge un peu moins de 116 000 contrats de professionnalisation. Le coût unitaire s'élève cette année-là à 8 762 euros, en baisse de 17 % par rapport à 2022 et de plus de 30 % par rapport à 2021. Cette évolution est la conséquence de la diminution des volumes financiers engagés au titre des aides à l'embauche que plusieurs éléments peuvent expliquer. D'une part, depuis le 1^{er} janvier 2023, l'aide exceptionnelle aux salariés en contrat de professionnalisation a été revue à la baisse⁴. D'autre part, de la même manière qu'en 2022, elle peut s'expliquer par la progression des entrées en contrat de professionnalisation dans les entreprises de 250 salariés et plus, celles-ci ne bénéficiant de l'aide exceptionnelle que sous conditions.

Comme en 2022, le coût pédagogique décroît légèrement (de 5 120 euros à 5 076 euros en 2023), soit une diminution proportionnelle à celle de la durée du contrat. En effet, la durée moyenne s'établit dorénavant à 11,5 mois, avec une hausse sensible de la part des contrats d'une durée de 9 mois ou moins.

Le financement du coût pédagogique des contrats de professionnalisation est principalement du ressort des opérateurs de compétences (OPCO) en tant que financeurs finaux⁵. Pour environ 5 % de ces contrats, l'employeur participe lui-même au financement du coût pédagogique par des versements volontaires à l'OPCO.

1. LE COÛT UNITAIRE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2023



Note : La différence éventuelle entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Sources : Enquête extraits bilans OPCO, enquête quantitative OPCO – France compétences, états statistiques et financiers (ESF) – Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), RAP 103 – DB, comptes annuels – Agefiph, système d'information sur les contrats de professionnalisation (SIP) – Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) (pour les effectifs). Données provisoires.

Champ : Ensemble des contrats de professionnalisation engagés au cours de l'année 2023, nets des annulations réelles et probables.

Remarques : Les aides entreprises recouvrent les différentes aides à l'embauche engagées en 2023 ; le reste à charge entreprises correspond aux versements volontaires réalisés par les entreprises auprès de leur OPCO ; les autres coûts incluent les versements aux organismes de formation réalisés par les OPCO (hors OFA), ainsi que les formations et aides à l'exercice de la fonction tutorale ; les coûts de mise en œuvre correspondent aux frais de gestion des OPCO proratisés au poids des contrats de professionnalisation dans l'ensemble des sommes engagées.

1. Articles L.6325-1 à L.6325-25 du code du travail.

2. Un CQP est une reconnaissance des compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier. Un CQP est créé et délivré par une ou plusieurs Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branche professionnelle. Les CQP peuvent être inscrits au RNCP ou au Répertoire spécifique (RS). Il n'est pas possible de préparer un CQP par apprentissage.

3. La loi de 2018 a prévu la possibilité expérimentale de bénéficier d'un contrat de professionnalisation pour des formations adaptées à la personne et à l'employeur, sans que celles-ci soient nécessairement certifiantes. Cette possibilité, prévue au départ pour trois ans, a été prolongée jusqu'à fin 2023. Elle ne concerne que des publics prioritaires jeunes sans qualification, des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an et des bénéficiaires de minima sociaux.

4. Direction du Budget, rapport annuel de performance 2023, programme 103, p.54.

5. Pour financer les contrats de professionnalisation, les OPCO ont mobilisé leurs dotations primaires alternance, versées par France compétences. Sous réserve de dépasser leurs capacités d'engagement, ils ont aussi pu mobiliser des fonds issus de la péréquation. La prise en charge par France compétences est alors plafonnée en moyenne à 6 000 euros.

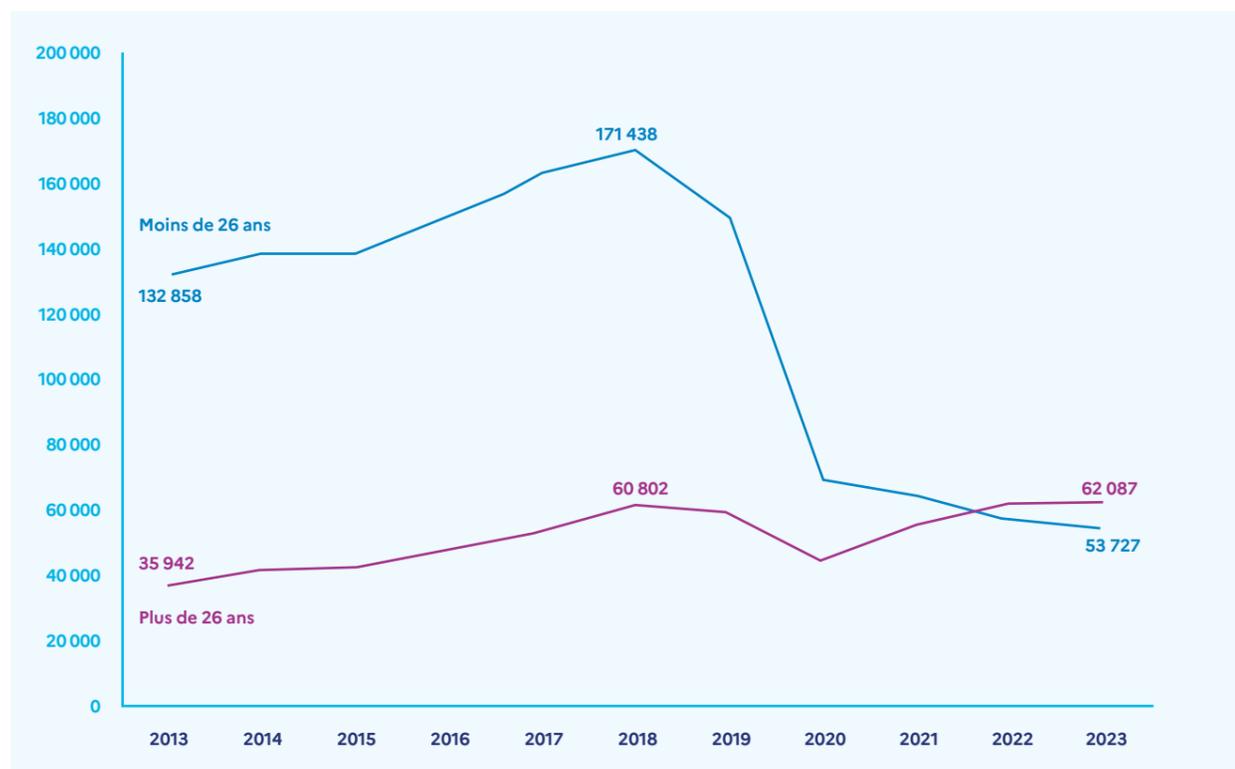
DES PUBLICS DORÉNAVANT PLUS ÂGÉS, MOINS DIPLÔMÉS ET PLUS SOUVENT EN RECHERCHE D'EMPLOI

Le nouveau cadre législatif et la forte progression de l'apprentissage à la suite de la réforme de 2018 sont venus modifier l'usage du contrat de professionnalisation⁶.

Celui-ci a connu une forte baisse du nombre d'entrées entre 2019 et 2020 (qui s'est depuis stabilisé autour de 110 000 à 120 000 entrées par an) et une évolution du profil des bénéficiaires.

2. APRÈS LA RÉFORME DE 2018, LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION SE RECENTRE SUR LES PUBLICS DE 26 ANS ET PLUS

Nouveaux contrats de professionnalisation (y compris renouvellement) selon l'année et l'âge des bénéficiaires au début du contrat



Source : SIP – Dares (calculs France compétences).
Champ : France entière.

L'âge d'entrée en contrat de professionnalisation s'accroît fortement avec une part des 26 ans et plus qui augmente progressivement à partir de 2019 pour atteindre 54 % des nouveaux contrats en 2023 (contre 24 % en 2017). Les plus de 26 ans sont majoritaires depuis 2022⁷, tandis que le recours des plus jeunes à l'alternance s'opère dorénavant plutôt au travers du contrat d'apprentissage.

52 %

Part des demandeurs d'emploi
à l'entrée en contrat
de professionnalisation en 2023.

Parallèlement, la part des demandeurs d'emploi s'accroît au cours du temps. Ils sont désormais plus d'un bénéficiaire sur deux à être dans cette situation à l'entrée en contrat de professionnalisation (52 % en 2023) contre moins d'un sur trois avant la réforme (30 % en 2017).

Si les diplômés de bac+2 ou plus restent majoritaires à l'entrée en contrat, leur part a diminué de 15 points entre 2017 et 2023, principalement au bénéfice des certificats d'aptitude professionnelle (CAP) et des non-diplômés. La proportion de ces derniers a connu la plus forte progression sur la période, passant de 8 % à près de 18 %. De façon concomitante, le niveau de diplôme visé par les contrats de professionnalisation évolue : les niveaux bac et infra augmentent (14 % en 2017 contre 24 % en 2023). S'observe également sur longue période la montée en charge des préparations de certifications hors RNCP⁷ : les CQP (passant de 12 % en 2017 à 21 % en 2023) mais également les qualifications reconnues par une convention collective nationale de branche (16 % contre 23 % en 2023). En outre, les formations suivies visent beaucoup moins des certifications inscrites au RNCP, 48 % en 2023 contre 71 % en 2017.

Les formations sont également plus courtes en 2023 : la part des formations de moins de 9 mois a augmenté de 14 points au détriment des formations de 18 mois ou plus, passées de 27 % à 9 %. La durée moyenne des contrats est passée de 13,7 mois en 2017 à 11,5 en 2023.

En 2017, le secteur du commerce accueillait, avec 22 %, le plus grand nombre de contrats de professionnalisation. En 2023, il se place en deuxième position avec 17 % des entreprises d'accueil de ces contrats derrière celui des services aux entreprises (29 %), qui est devenu le premier utilisateur (plus 7 points sur la période). Tiré par les entreprises de 1 000 salariés et plus, le recours au contrat de professionnalisation est majoritaire dans les entreprises de 250 salariés et plus, qui cumulent 46 % des entrées en contrat de professionnalisation en 2023 (en hausse de 14 points par rapport à 2017). Si les TPE⁸ utilisent encore largement ces contrats en 2023 (23 %), c'est néanmoins dans une proportion bien inférieure à celle de 2017 (34 %).

**Le secteur
des services
aux entreprises
est le premier
utilisateur
du contrat de
professionnalisation
en 2023.**

⁷ Les niveaux des certifications hors RNCP sont très rarement renseignés dans le système d'information sur les contrats de professionnalisation (SIP). En effet, seule l'inscription au RNCP oblige l'organisme certificateur à déterminer le niveau visé par sa certification professionnelle.

⁸ Entreprises de moins de 10 salariés.

⁶ Voir France compétences, « Le contrat de professionnalisation », rapport sur l'usage des fonds (RUF), édition 2023, p.45.

DEUX BÉNÉFICIAIRES SUR TROIS S'INSÈRENT RAPIDEMENT DANS L'EMPLOI

Depuis 2011, la Dares interroge par enquête les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, 6 mois après leur sortie de formation, sur leur situation professionnelle, le déroulé du contrat et leur appréciation du dispositif. Cette enquête renseigne donc sur l'évolution des trajectoires post-contrat de professionnalisation avant et après la réforme de la formation professionnelle de 2018.

Le taux d'emploi⁹ après un contrat de professionnalisation était déjà important avant la réforme (72% en 2017). Ce contrat reste toujours un excellent tremplin vers l'emploi pour ses bénéficiaires. En effet, 68% d'entre eux sont en emploi 6 mois après la fin de leur contrat et 16% sont en recherche d'emploi alors qu'ils étaient 19% dans ce cas en 2017. Le taux de poursuite d'études à l'issue des contrats de professionnalisation est de 14%¹⁰, en augmentation par rapport à 2017, principalement du fait d'un plus grand nombre de poursuites en apprentissage (11% en 2021 contre 4% en 2017). La poursuite d'études via un contrat d'apprentissage est dorénavant plus fréquente qu'en contrat de professionnalisation¹¹. Par ailleurs, ces poursuites d'études sont plus fréquentes chez les jeunes, qui représentent encore aujourd'hui plus des deux tiers des bénéficiaires.

3. SUR 100 SORTANTS DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2021



Source : Dares, enquête sur l'insertion à 6 mois des sortants de contrat de professionnalisation, cohorte 2021.

Lecture : 3% des sortants de contrat de professionnalisation sont en formation classique 6 mois après la fin du contrat.

Le recours à un contrat de professionnalisation inscrit dans un parcours de formation global pour les jeunes a nettement reflué. L'usage dominant du contrat de professionnalisation se situe plus clairement¹¹ du côté de la formation continue et constitue un parcours d'accès à l'emploi pour un public de bénéficiaires désormais plus âgé. Si plus de la moitié des bénéficiaires entrés en contrat de professionnalisation à la suite d'un dispositif de formation (formation initiale, continue ou alternance) sont en emploi à son issue, 30% d'entre eux prolongeaient leur parcours par une autre formation ou un contrat en alternance avant la réforme. Ils ne sont plus que 22% dans ce cas en 2021. La proportion de contrats de professionnalisation effectués en CDI augmente de 6 points entre 2017 et 2021 pour atteindre 11% en 2021.

Concernant les bénéficiaires qui étaient précédemment en recherche d'emploi, 58% d'entre eux sont en emploi 6 mois après la fin de la formation¹². Ils sont 22% à être toujours en recherche d'emploi à l'issue du contrat de professionnalisation mais ce chiffre est en baisse par rapport à 2017. L'accès à l'emploi durable reste stable. Un bénéficiaire précédemment en recherche d'emploi sur deux est en emploi durable 6 mois après la fin de son contrat de professionnalisation.

Le taux de rupture des contrats de professionnalisation (interruption avant la fin prévue du contrat¹³) est globalement faible et évolue peu. Il se situe à 13% en 2021, alors qu'il était de 11% en 2017.

L'accès à la qualification est important puisque 76% des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévoyant de préparer une qualification l'ont validée complètement. Seuls 5% ne l'ont validée que partiellement et 12% ont échoué à l'examen. Ces taux sont stables entre 2017 et 2021.

Le taux d'accès à la qualification est désormais inférieur pour les plus de 26 ans. Ce taux continue d'augmenter avec le niveau de diplôme initial et la taille de l'entreprise d'accueil.

Le taux d'échec à la qualification, quant à lui, est toujours plus important pour les formations dans le domaine de l'hôtellerie et du tourisme (24% contre une moyenne de 12%).

La majorité des bénéficiaires considèrent que la qualification préparée et le domaine de la formation suivie étaient adaptés aux compétences mises en œuvre en entreprise pendant et après leur contrat de professionnalisation. Ils sont d'ailleurs 83% à considérer que leurs missions en entreprise pendant le contrat de professionnalisation étaient adaptées à la qualification préparée, sans distinction particulière entre les bénéficiaires ayant poursuivi leur parcours chez le même employeur ou chez un autre.

Par ailleurs, 58% des bénéficiaires en emploi après un contrat de professionnalisation le sont chez un autre employeur. Ce taux est en hausse sensible par rapport aux sortants de 2017 (51%). Enfin, 66% des bénéficiaires qui occupent un emploi à l'issue du contrat de professionnalisation le font dans le même domaine que la formation suivie et déclarent utiliser les compétences acquises lors de la formation.

L'usage dominant du contrat de professionnalisation se situe du côté de la formation continue.

9. Taux d'emploi = nombre de bénéficiaires sortant de contrat de professionnalisation en 2021, en emploi (emploi salarié dont contrat de professionnalisation et contrat aidé, travailleurs indépendants, mais hors contrat d'apprentissage) 6 mois après leur sortie du contrat. Cette définition est cohérente avec celle utilisée dans Inserjeunes (voir fiche « Apprentissage »).

10. Taux de poursuite d'études = nombre de bénéficiaires sortant de contrat de professionnalisation en 2021, en formation (formation initiale, formation continue, contrat d'apprentissage, mais hors contrat de professionnalisation) 6 mois après leur sortie du contrat.

11. Sur la coexistence de deux usages distincts du contrat de professionnalisation avant la réforme, voir Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (2018), « Les parcours des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ».

12. Ce taux d'accès à l'emploi reste plus élevé que celui des demandeurs d'emploi en général après une formation, qui est de 54,4% en 2021, selon Pôle emploi. Le taux d'accès à l'emploi des bénéficiaires rend compte de leur situation à l'issue des 6 mois suivant le contrat de professionnalisation, tandis que celui des demandeurs d'emploi s'apprécie tout au long des 6 mois suivant le contrat de professionnalisation. Cela signifie qu'un bénéficiaire ayant eu un emploi déjà terminé 6 mois après la fin du contrat de professionnalisation sera comptabilisé « en emploi » dans l'enquête contrairement à un demandeur d'emploi dans la même situation.

13. Des travaux complémentaires ont été engagés par la Dares sur la construction de cet indicateur, notamment pour assurer sa comparabilité avec ceux mobilisés pour l'apprentissage.

Le compte personnel de formation

2023, un recours au CPF marqué par de nombreuses mesures de régulation

66

Le coût unitaire des actions financées poursuit sa hausse pour s'établir à 1 610 euros en 2023

68

Une hausse des prises en charge pour le permis de conduire et les formations ciblant un ou plusieurs métiers

70

Une baisse du recours au CPF plus forte pour les moins diplômés

72

Les effets notables des actions financées par le CPF sur l'évolution professionnelle et le retour à l'emploi

73

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

En 2023, 1,340 million de dossiers ont été validés au titre du compte personnel de formation (CPF) pour un montant total engagé net de 2,091 milliards d'euros, en baisse pour la deuxième année consécutive. Le coût unitaire des actions financées dans le cadre du CPF augmente significativement sur trois ans. Il s'établit à 1 610 euros par action en 2023 contre 1 473 euros en 2022 et 1 358 euros en 2021. Cette hausse du coût unitaire moyen, qui ne se retrouve pas au niveau du coût horaire des formations suivies, s'explique par des effets de structure, pour partie imputables aux nombreuses mesures de régulation intervenues sur la plateforme et dont les effets marquent durablement la consommation.

Consécutivement aux mesures de régulation de l'offre de formation, la structure de la consommation évolue, avec une nette augmentation des actions préparant à un ou plusieurs métiers (certifications du Répertoire national des certifications professionnelles – RNCP) et au passage du permis de conduire. Les mesures de régulation de la demande de formation sont plus difficiles à évaluer et leurs effets requièrent une observation dans le temps. Néanmoins, on constate que les caractéristiques des utilisateurs du CPF sont stables entre 2022 et 2023, à l'exception de la part des titulaires peu diplômés.

Avec le CPF, toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle demande sa retraite, acquiert des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Chaque actif occupé (salarié du privé ou travailleur non-salarié) accumule des droits en euros par année travaillée, généralement 500 euros par an jusqu'à un plafond de 5 000 euros¹.

Ce compte est mobilisable à tout moment par le titulaire, quelle que soit sa situation sur le marché du travail. En revanche, les nombreux abondements possibles (L.6323-4) sont pour la plupart liés à son statut, ceux de France Travail pour les demandeurs d'emploi ou de l'employeur² pour les salariés. Le titulaire lui-même peut être conduit à participer au financement de sa formation³.

Le titulaire du compte peut choisir de le mobiliser pour une action de formation certifiante, inscrite au RNCP ou au Répertoire spécifique (RS), mais il peut aussi mobiliser son compte pour certaines actions d'accompagnement (bilan de compétences, accompagnement à la validation des acquis de l'expérience – VAE) ou de formation non-certifiantes (permis de conduire B, formation à la création d'entreprise).

2023, UN RECOURS AU CPF MARQUÉ PAR DE NOMBREUSES MESURES DE RÉGULATION

En 2023, 1,340 million de dossiers ont été validés pour un montant total engagé net de 2,091 milliards d'euros, en baisse pour la deuxième année consécutive **1**. Par rapport à 2021, les engagements financiers pris en 2023 en faveur du CPF diminuent de 27%, lorsque dans le même temps le nombre de dossiers de formation validés par les titulaires baisse de 36%.

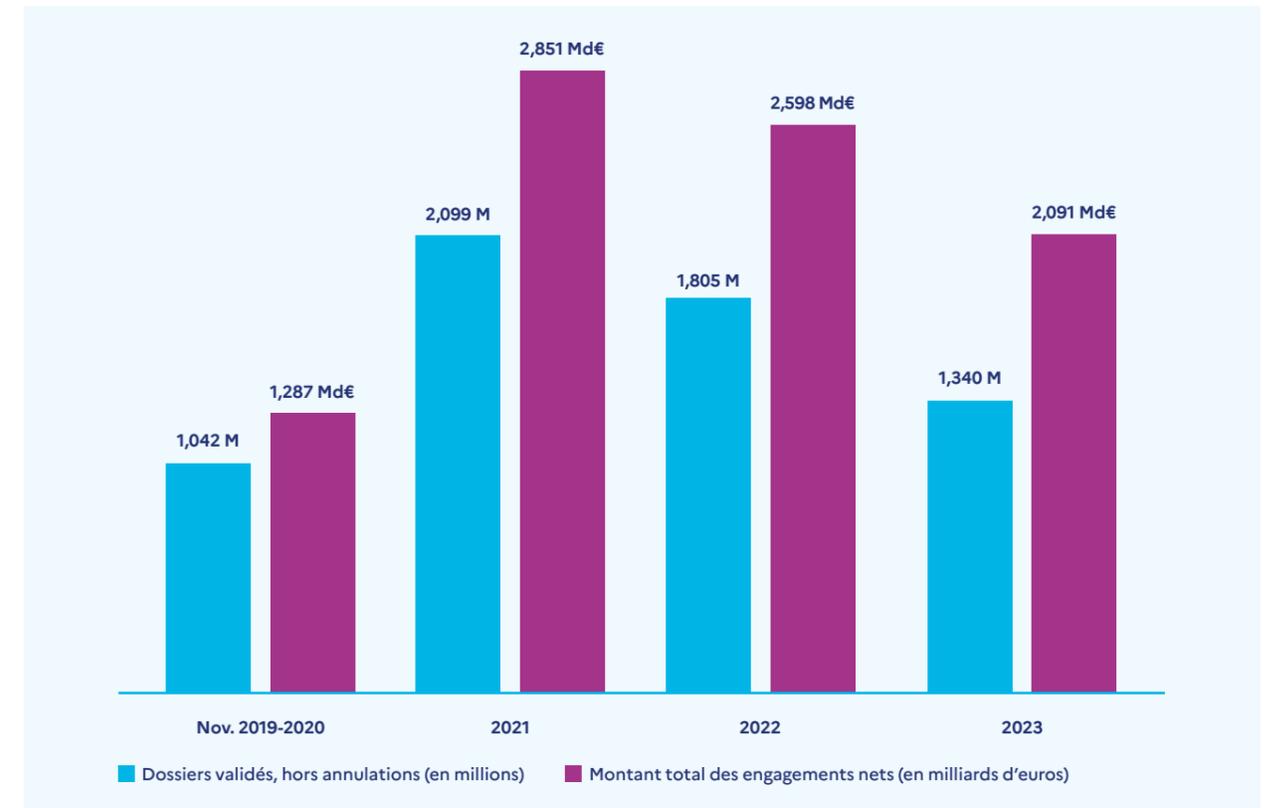
Dossiers validés et montant total engagé sont en baisse pour la deuxième année consécutive.

1. Cette règle générale vaut pour un salarié du privé ou un indépendant travaillant au moins à mi-temps dans l'année. Les travailleurs à temps inférieur au mi-temps accumulent des droits au prorata. Un rythme d'accumulation et un plafond plus élevé sont prévus pour les personnes non-qualifiées (800 euros par an, avec un plafond de 8 000 euros).

2. Cet abondement est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus si le salarié n'a pas, durant six ans, suivi une formation non-obligatoire, acquis des éléments de certification et/ou bénéficié d'une progression professionnelle (L.6315-1). Entre 2020 et 2023, ces abondements dits « correctifs » constituent 70% de l'ensemble des dotations versées par les entreprises, soit un montant de 174,993 millions d'euros. Ils concernent sur la période 58 183 salariés au sein de 1 884 établissements [source : CDC, rapport Mon compte formation (MCF) 2023, p.22].

3. Par le décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 entré en vigueur le 2 mai 2024, cette participation est dorénavant obligatoire pour les actifs occupés, sauf s'ils bénéficient d'un abondement de leur employeur ou de leur opérateur de compétences. Elle est fixée à la somme forfaitaire de 100 euros. Cette participation obligatoire n'est pas due lorsque le titulaire du CPF décide de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur son compte professionnel de prévention.

1. EN 2023, UNE DEUXIÈME ANNÉE DE BAISSÉ DES DOSSIERS CPF ENGAGÉS



Source : Comptes annuels 2023 de la CDC (calculs France compétences).

Champ : Ensemble des dossiers validés, nets des annulations.

L'évolution de la consommation sur Mon compte formation est pour une part imputable aux nombreuses mesures de régulation intervenues sur la période. Dans leur grande majorité, ces mesures visaient à réguler l'offre présente sur la plateforme, qu'elles s'exercent directement sur les organismes (habilitation des organismes à former, certification qualité Qualiopi, interdiction du démarchage commercial, etc.), sur l'éligibilité de leur offre (non-renouvellement aux répertoires nationaux par France compétences) ou sur le contenu de l'action qu'ils proposent à la vente [régulation des formations d'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (Acre), bilans de compétences, titres professionnels du Ministère du travail, etc.].

Une mesure de régulation se démarque particulièrement en ciblant la demande plutôt que l'offre de formation.

Préalablement à leur inscription en formation, les titulaires doivent depuis fin 2022 réaliser une démarche d'authentification de leur identité selon une procédure à double facteur, baptisée « FranceConnect+ ».

Ce processus de sécurisation de l'acte d'achat a eu un impact durable sur les volumes de trafic enregistrés sur Mon compte formation, avec notamment la chute de cas d'usurpation d'identité signalés auprès des services de la Caisse des dépôts.

Comme le note la Caisse des dépôts et consignations (CDC), « entre septembre et novembre 2022, la consommation mensuelle totale de formations a chuté de moitié suite à la mise en œuvre de la nouvelle procédure de connexion via FranceConnect+, des nouvelles modalités d'enrôlement des organismes et de l'interdiction du démarchage agressif⁴ ».

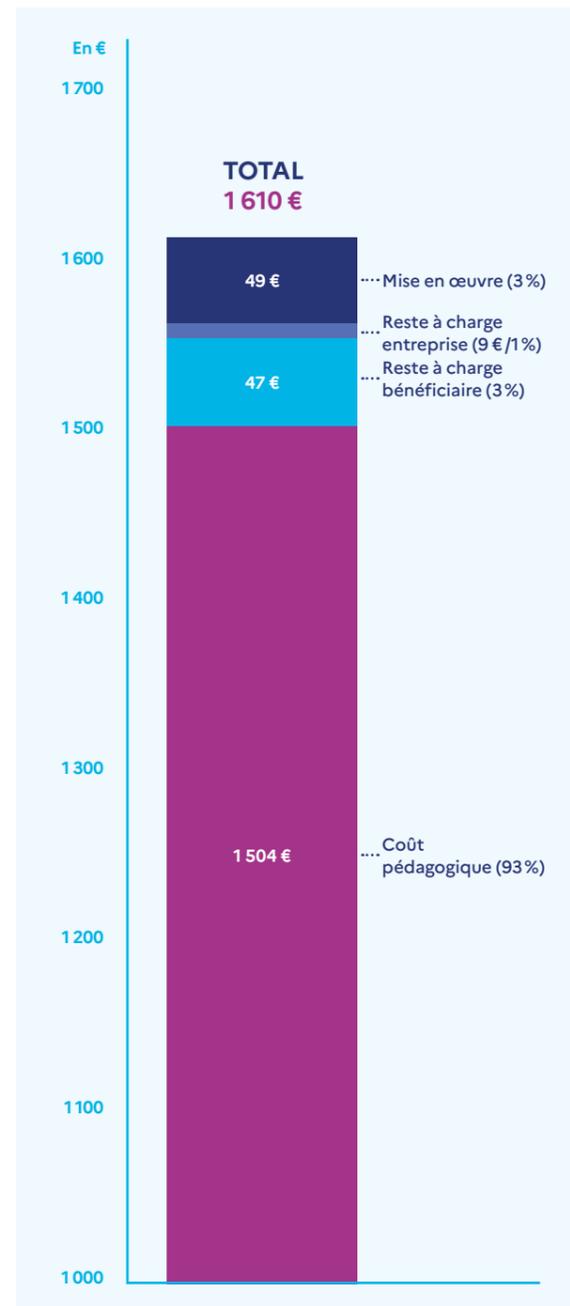
4. Caisse des dépôts et consignations, [Mon compte formation, rapport annuel 2023](#), p.9 et p.31.

LE COÛT UNITAIRE DES ACTIONS FINANÇÉES POURSUIT SA HAUSSE POUR S'ÉTABLIR À 1 610 EUROS EN 2023

Le coût unitaire des actions financées dans le cadre du CPF augmente significativement sur trois ans. Il s'établit à 1 610 euros par action en 2023 contre 1 473 euros en 2022 et 1 358 euros en 2021 ². Cette évolution reflète la diminution du nombre d'actions de formation prises en charge plus rapide que celle des montants engagés ¹. (voir page précédente). Elle illustre également la proportion plus importante de formations plus longues et plus chères.

Reste à charge pour le titulaire et coût de mise en œuvre sont en forte hausse.

2. COÛT UNITAIRE D'UNE ACTION FINANÇÉE PAR LE CPF EN 2023



Source : CDC, comptes annuels 2023. (calculs France compétences).

Champ : Ensemble des dossiers validés, nets des annulations.

Lecture : En 2023, le coût unitaire d'une action financée par le CPF est de 1 610 €. Dans ce coût, la prise en charge du coût pédagogique s'élève à 1 504 €.

Note : La différence éventuelle entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Le coût unitaire des actions financées par le CPF – hors rémunération – est pour l'essentiel composé de coûts pédagogiques ². En valeur, ce poste est le premier contributeur à la hausse du coût unitaire sur trois ans, en passant en moyenne de 1 280 euros en 2021 à 1 504 euros en 2023. Néanmoins, le reste à charge supporté par le titulaire (+ 29% entre 2021 et 2023) et les coûts de mise en œuvre de Mon compte formation (+ 48%) sont les postes qui augmentent le plus rapidement en proportion sur la période. L'évolution de ces postes de coûts est impactée de différentes manières par les mesures de régulation de la plateforme mises en œuvre sur la période.

93 %

Part du coût pédagogique dans le coût total d'une action.

LA RÉMUNÉRATION DES UTILISATEURS DU CPF PENDANT LE TEMPS DE FORMATION

Entre absence de valorisation financière et difficulté à retracer les allocations perçues

Le coût unitaire d'une action financée par le CPF est minoré car il n'intègre pas l'éventuelle rémunération perçue (une par titulaire) par le titulaire pendant le temps de sa formation. Ces éléments de rémunération ne sont pas gérés par la CDC. En effet, en dépit de l'universalité de l'accès à la formation organisée par le CPF, les autres droits inhérents à la condition de stagiaire de la formation professionnelle restent attachés à son statut au moment de la validation du dossier.

Pour le salarié, la formation peut être suivie tout ou partie sur le temps de travail (L.6323-17). L'employeur assume alors la prise en charge de la rémunération pendant la durée de la formation, comme lors des formations inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise (voir fiche « La formation des salariés dans le cadre du PDC »). À ce jour, aucune source administrative ne permet d'identifier les formations réalisées dans le cadre du CPF sur le temps de travail. Les enquêtes sur les usages du CPF réalisées par France compétences et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) montrent pourtant que le phénomène est loin d'être marginal, puisque 14% des salariés entrés en formation en septembre 2022 déclarent l'avoir suivie sur leur temps de travail avec l'accord de leur employeur.

Indépendamment du consentement de l'employeur, cette proportion s'élève même à 26% de l'ensemble des salariés sortis d'une formation financée par le CPF en novembre 2021.

Les stagiaires de la formation professionnelle demandeurs d'emploi peuvent accéder à diverses allocations [Allocation d'aide au retour à l'emploi formation (Aref), Rémunération de fin de formation (RFF), Allocation de solidarité spécifique formation (ASS-F), Rémunération de formation de France Travail (RFFT)...] lorsque la formation qu'ils suivent dure 40 heures et plus. En deçà de cette durée, les droits à l'assurance chômage [allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou assimilé] sont maintenus. Néanmoins, le CPF étant mobilisé en autonomie, il arrive que l'administration ne soit pas ou que tardivement informée du départ en formation du demandeur d'emploi. En 2023, sur environ 400 000 dossiers CPF initiés par des demandeurs d'emploi, près de 275 000 s'accompagnent d'une rémunération pendant le temps de formation, quelle que soit sa forme (68% des dossiers en 2023). Dans plus de 7 cas sur 10, cette rémunération est perçue via l'ARE, et dans 2 cas sur 10, via l'Aref⁵ (« Les formations à destination des personnes en recherche d'emploi »). Ce phénomène qui n'est certes pas anecdotique, n'a pas pu être valorisé financièrement à partir des sources disponibles à date⁶.

⁵ Source : Base Brest 2023 – Dares. Champ : entrées en formation financées par le CPF autonome.

⁶ Ces informations, qui devraient pouvoir être plus systématiquement retracées dans Agora, font l'objet de travaux méthodologiques en cours.

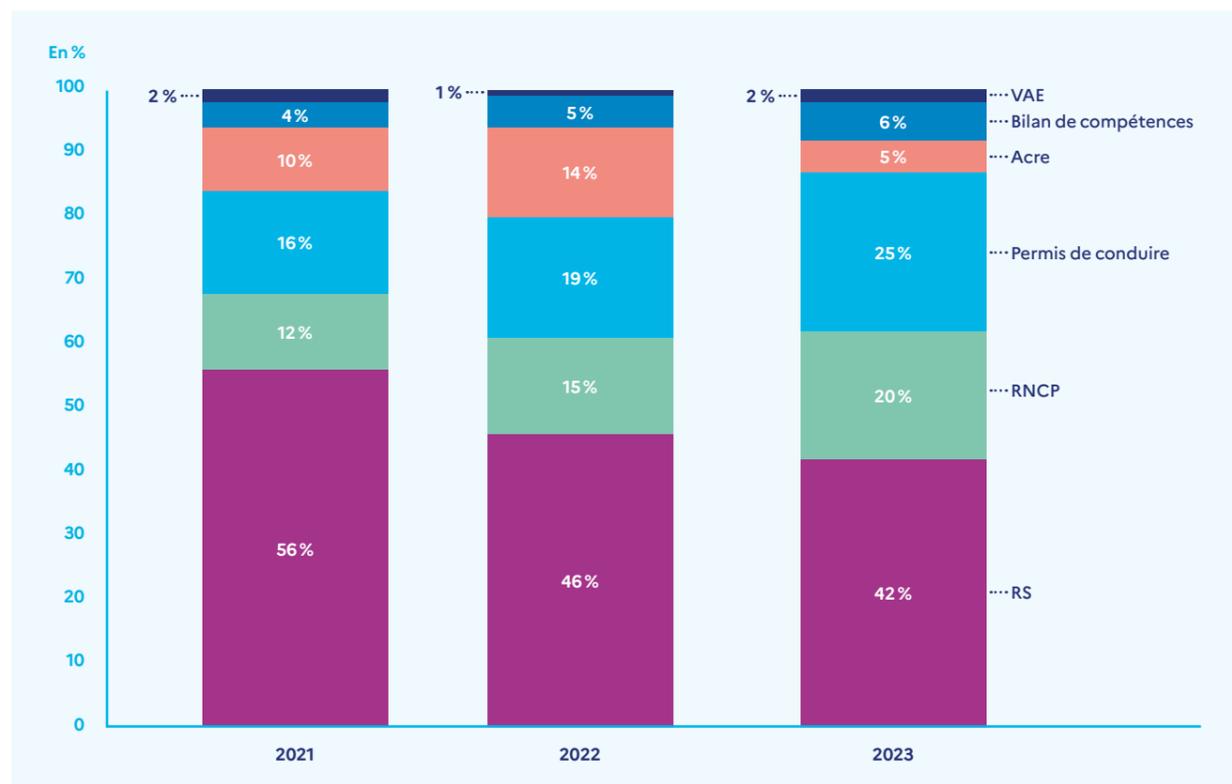
UNE HAUSSE DES PRISES EN CHARGE POUR LE PERMIS DE CONDUIRE ET LES FORMATIONS CIBLANT UN OU PLUSIEURS MÉTIERS

L'ordre des grandes familles d'actions éligibles au CPF reste stable dans le temps. En 2023, 62% des formations financées par le CPF préparent à une certification inscrite au RS⁷ ou au RNCP⁸, contre 68% de l'ensemble des actions prises en charge en 2021. Selon l'année considérée, les actions éligibles par exception législative⁹ constituent entre 32% et 38% de l'ensemble des dossiers financés.

Cependant, cette tendance masque des évolutions au sein de chaque famille d'actions **3.** On observe une montée progressive de la part des achats de formation préparant à une certification inscrite au RNCP et au passage du permis de conduire, au détriment des formations préparant à une certification inscrite au RS et des actions d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise (Acre).

3. LA CROISSANCE PROGRESSIVE DES FORMATIONS PRÉPARANT À UN MÉTIER ET AU PERMIS DE CONDUIRE

Structure de la consommation CPF en 2021, 2022 et 2023



Source : Rapports annuels de la CDC.

Champ : Ensemble des dossiers validés, nets des annulations.

Lecture : Les dossiers de formation visant une certification inscrite au RS constituent 42% de la consommation du CPF en 2023, contre 56% de celle de l'année 2021.

7. Le RS recense les certifications attestant l'acquisition de compétences complémentaires pour un métier, transversales à diverses situations professionnelles ou nécessaires pour l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'un texte (une convention internationale, une loi, un décret).

8. Le RNCP recense la liste des certifications attestant un ensemble de compétences nécessaires pour l'exercice d'un métier. L'inscription au RNCP atteste un niveau de qualification officiel.

9. Ces actions sont listées par le code du travail au II de l'article L.6323-6.

Le fort recul de la consommation pour ce type d'action de formation peut s'interpréter comme la conséquence durable des mesures de régulation intervenues sur le RS en 2021 (- 10 points entre 2021 et 2022) et sur l'Acre en 2022 (- 9 points entre 2022 et 2023).

Second constat récurrent dans le cadre du CPF, les formations financées en 2023 ont une durée globalement plus courte que celles prises en charge par d'autres dispositifs (voir, par exemple, la fiche « Le projet de transition professionnelle »). Une action prise en charge dans le cadre du CPF dure en moyenne 61 heures en 2023, durée stable par rapport à 2021 mais en hausse par rapport à 2022¹⁰.

Plus précisément, sur la période, plus de 7 formations sur 10 ont une durée de 35 heures ou moins, contre 1 sur 10 de plus de 100 heures, avec de fortes variations selon la catégorie d'action financée¹¹.

En effet, la durée moyenne des formations qui préparent à une certification inscrite au RNCP est de 195 heures en 2023, contre 34 heures pour celles visant une certification du RS et 22 heures pour les catégories d'action éligibles par exception législative¹².

Logiquement, le coût unitaire des dossiers engagés sur la période est fortement lié à ces durées de formation. Ainsi, en 2023, ceux visant une certification RNCP sont les plus chers avec un coût unitaire de 2 208 euros, contre 1 549 euros pour ceux préparant à une certification du RS et 1 229 euros pour les actions éligibles par exception législative. En revanche, lorsqu'on rapporte ces coûts unitaires à la durée des formations correspondantes pour calculer un coût horaire, le classement s'inverse et reste stable **4.**

4. MALGRÉ UN COÛT UNITAIRE MOYEN EN AUGMENTATION, LES COÛTS HORAIRES DES ACTIONS FINANCÉES ÉVOLUENT PEU SUR TROIS ANS

Coût unitaire des dossiers CPF selon le type d'action financé rapporté au coût horaire de ces actions en 2021, 2022 et 2023



Source : MCF, les formations engagées (Open Data) – CDC (calculs France compétences). Données provisoires pour 2023.

Champ : Ensemble des formations validées entre 2021 et 2023, nettes des annulations réelles.

Lecture : En 2023, le coût unitaire d'une action financée par le CPF est de 2 208 € lorsqu'elle vise une certification inscrite au RNCP contre 1 549 € lorsqu'elle prépare à une certification du RS. Les coûts horaires de ces types de dossier de formation sont en moyenne de 11 € pour la préparation à une certification RNCP et de 46 € au RS.

10. En 2022, une action engagée dans le cadre du CPF durait 53 heures. Source : Open Data CDC – les formations engagées (calculs France compétences).

11. Ces variations s'expliquent, notamment, par le cadre réglementaire régissant leur contenu et/ou leur finalité.

12. Source : Open Data CDC – les formations engagées en 2023. Durées calculées sur les seuls dossiers à durée connue (99,88% de l'ensemble des dossiers du champ).

UNE BAISSÉ DU RECOURS AU CPF PLUS FORTE POUR LES MOINS DIPLÔMÉS

La baisse conséquente du nombre de dossiers de formation pris en charge dans le cadre du CPF en 2023 se produit-elle uniformément quel que soit le profil du titulaire ? Une publication du ministère du Travail relève que la structure de la population bénéficiaire du CPF reste globalement stable (âge, sexe, situation professionnelle) entre 2022 et 2023, à l'exception notable de la part des titulaires peu diplômés.

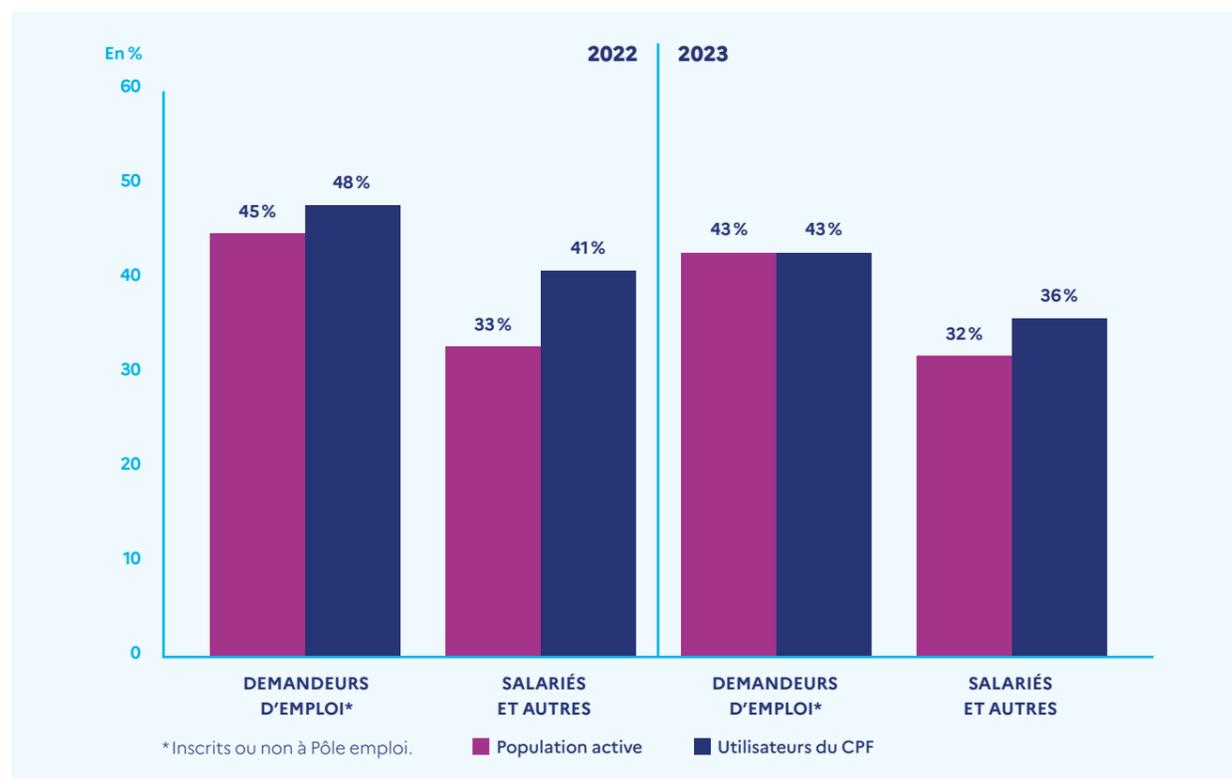
Ainsi, « le nombre d'entrants diminue de 38% pour les utilisateurs du CPF ayant un niveau d'études inférieur au baccalauréat, contre 23% pour les autres¹³ ». Cette baisse apparaît d'autant plus marquée lorsqu'elle est rapportée à la situation professionnelle de l'utilisateur du CPF **5**.

Alors que la répartition entre demandeurs d'emploi (environ 30%), salariés et autres (environ 70%) au sein de la population utilisatrice du CPF reste stable, la part d'entre eux les moins diplômés diminue plus rapidement entre 2022 et 2023 que dans la population générale.

En d'autres termes, même si l'interprétation de cette évolution est délicate au regard des importants effets de structure des formations achetées mentionnés précédemment, l'effet du CPF sur la réduction des écarts d'accès à la formation semble s'atténuer en 2023, en particulier pour les demandeurs d'emploi de niveau infra-bac à l'entrée en formation.

5. LE RÔLE DE RÉDUCTION DES ÉCARTS D'ACCÈS À LA FORMATION DU CPF S'AMENUISE ENTRE 2022 ET 2023

Part des actifs et des bénéficiaires du CPF d'un niveau infra-bac en 2022 et en 2023



Sources : Rapports annuels de la CDC, enquête emploi de l'Insee (calculs France compétences).

Champ : Ensemble des entrées en formation CPF entre 2021 et 2023 en France, hors Mayotte (population active).

Lecture : Entre 2022 et 2023, la part des demandeurs d'emploi d'un niveau infra-bac entrés en formation passe de 48% à 43%. Dans le même temps, cette proportion passe de 45% à 43% dans l'ensemble des personnes au chômage (au sens du Bureau international du travail – BIT).

LES EFFETS NOTABLES DES ACTIONS FINANCÉES PAR LE CPF SUR L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LE RETOUR À L'EMPLOI

La valeur ajoutée des actions de formation peut être évaluée à l'aune d'indicateurs usuels en la matière (taux d'accès à la certification et à l'emploi, taux d'utilisation des acquis en formation, etc.), mais également d'indices plus subjectifs quant à la réalisation d'objectifs poursuivis par les participants¹⁴. Actuellement, peu de sources permettent de caractériser la valeur ajoutée des actions financées par le CPF.

À titre d'illustration, le taux d'obtention des certifications¹⁵ et celui d'accès à l'emploi¹⁶ sont aujourd'hui incomplètement ou imparfaitement retracés par les sources administratives disponibles. Bien que désormais datées, les enquêtes réalisées par la Dares et France compétences¹⁷ couvrent l'ensemble des dimensions à même d'approcher la valeur ajoutée des actions financées dans le cadre du CPF.

13. Bismuth J., « [Le compte personnel de formation en 2023. Baisse des entrées en formation](#) », Dares Résultat n° 40, juillet 2024. L'auteure note également que « les 60 ans ou plus, qui représentaient déjà une faible part des utilisateurs du CPF, connaissent la plus grande baisse du nombre d'entrants entre 2022 et 2023 (- 43%) », p.2.

14. Pour une vue d'ensemble de l'approche méthodologique retenue par le présent rapport, cf. France compétences, « Évaluer la valeur ajoutée d'une formation (ou d'un accompagnement). Un exercice nécessaire et exigeant », rapport sur l'usage des fonds (RUF), édition 2022, pp.107-119.

15. Des travaux sont en cours, en lien avec le projet du Passeport compétences, pour intégrer les données de promotions issues des organismes certificateurs dans Agora.

16. France compétences a entrepris des travaux (inachevés à date) de qualification des données du parcours professionnel des bénéficiaires de formation, issues d'enrichissements de la déclaration sociale nominative. Par ailleurs, la mobilisation de ces jeux de données soulève plusieurs questions d'ordre méthodologique (pérennité de l'emploi au-delà de la photographie de la situation à date, détermination de la situation en cas de temps partiels multiples, etc.).

17. L'étude se composait de deux enquêtes. Pour en savoir plus, dossier Dares-France compétences : « [Quels sont les usages du compte personnel de formation ?](#) », février 2023.

Ainsi, l'enquête auprès de sortants de formation¹⁸ révèle que sur 100 certifications préparées dans le cadre du CPF, 57 ont été obtenues.

Par ailleurs, l'enquête montre que 36% des personnes qui suivaient une formation certifiante déclarent ne pas s'être présentées pour passer la certification, proportion bien plus importante que celle des échecs à l'examen (7%). Une enquête conduite en 2024 par France compétences interroge les raisons qui poussent certains individus à abandonner une formation et donc à ne pas obtenir la certification visée.

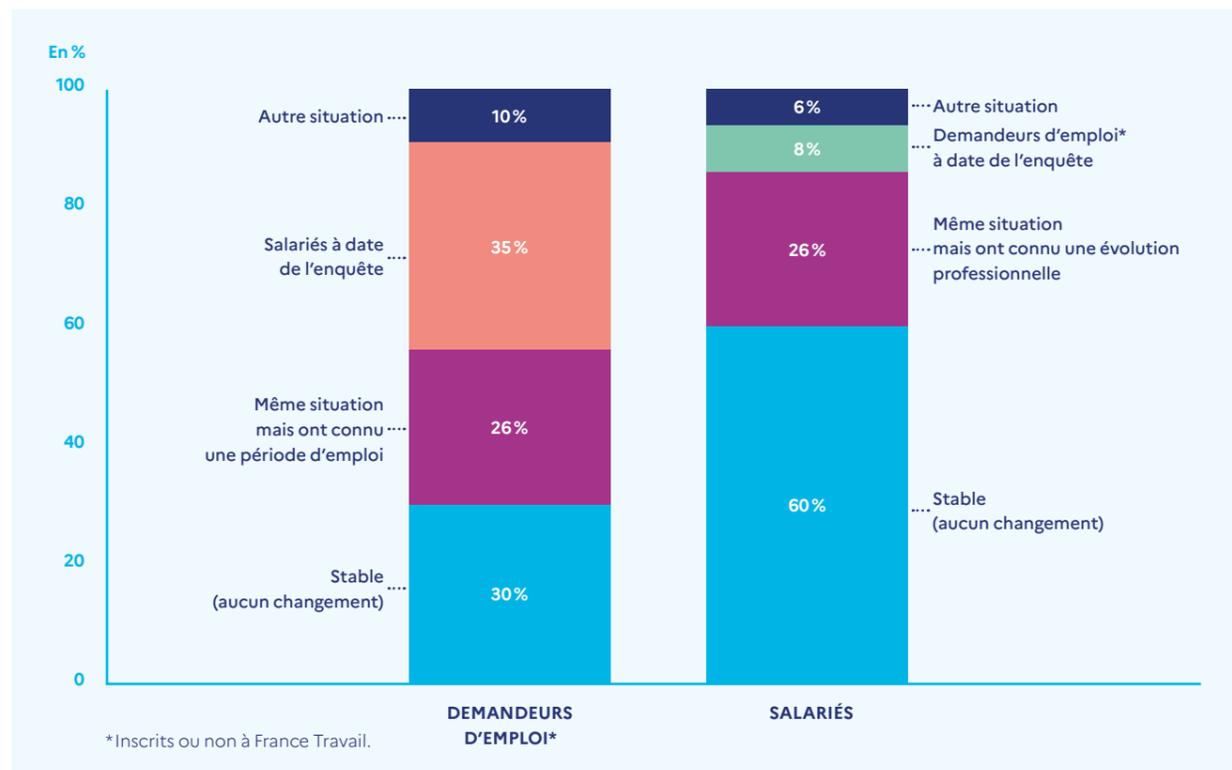
Plusieurs éléments l'expliquent, et en premier lieu la qualité de la formation. Plus la qualité perçue d'une formation entre en dissonance avec les attendus des bénéficiaires, plus ils sont susceptibles de l'abandonner.

Un manque de maturité du projet professionnel, un accompagnement défaillant de l'organisme de formation ou encore des raisons personnelles (maladie, déménagement, etc.) sont d'autres raisons qui éclairent la proportion de non-obtention de la certification.

Au-delà de l'issue des formations certifiantes, cette enquête documente finement le devenir des bénéficiaires 8 à 9 mois après la fin de leur formation. Ainsi, 26% des salariés à l'inscription en formation sont toujours salariés 8 à 9 mois après la fin de celle-ci mais ont connu une évolution professionnelle (dans ou hors de l'entreprise d'origine). 35% des personnes en recherche d'emploi à l'inscription en formation sont en emploi 8 à 9 mois après leur formation **6**.

6. SIX DEMANDEURS D'EMPLOI SUR 10 ONT CONNU UNE PÉRIODE D'EMPLOI 8 À 9 MOIS APRÈS LA FIN DE LEUR FORMATION

Le devenir des titulaires salariés ou demandeurs d'emploi à l'inscription en formation, 8 à 9 mois après son achèvement



Source : Enquête sortants CPF, 2022 – Dares-France compétences.

Champ : Ensemble des salariés et demandeurs d'emploi (à la date d'inscription) ayant suivi une formation CPF s'achevant en novembre 2021.

Lecture : À l'été 2022, 26% des titulaires, salariés au moment de leur inscription en formation, sont toujours salariés 8 à 9 mois après son achèvement, mais ont connu une évolution professionnelle.

Note : La différence éventuelle entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

18. L'enquête sortants a été réalisée à l'été 2022 auprès de personnes qui avaient mobilisé leur CPF pour réaliser une formation qui devait s'achever en novembre 2021, soit 8 à 9 mois avant la date d'interrogation.

Globalement, plus d'un enquêté sur deux déclare avoir atteint à la date d'enquête au moins l'un des objectifs qu'il poursuivait en suivant sa formation. Le devenir des titulaires n'est pas sans lien avec leurs objectifs. En effet, les salariés ayant connu une évolution professionnelle entre leur sortie de formation et la date d'enquête poursuivaient plus fréquemment qu'en moyenne des objectifs s'y rattachant (se reconverter, obtenir une promotion, etc.).

Ceux d'entre eux au chômage à la date de l'enquête ont plus souvent mobilisé leur CPF pour réaliser un bilan de compétences ou une formation à la création d'entreprise dans le cadre de projets au long cours. De leur côté, les personnes en recherche d'emploi à l'inscription en formation et qui occupent 8 à 9 mois après la fin de la formation un métier différent de l'ancien avaient plus fréquemment pour objectif préalable de se reconverter¹⁹.

19. Pour plus de précisions, France compétences, « Formations, métiers et trajectoires professionnelles dans la mobilisation du CPF », Analyser pour réguler, n° 10, juin 2024.

LES FORMATIONS À DESTINATION DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

Les formations à destination des personnes en recherche d'emploi

8,2 milliards d'euros mobilisés pour la formation des personnes en recherche d'emploi

79

Le CPF reste le premier moyen d'accès à la formation pour les personnes en recherche d'emploi

80

Les trajectoires post-formation largement documentées, leur valeur ajoutée pour les entreprises beaucoup moins

82

En 2023, les dépenses en faveur de la formation des personnes en recherche d'emploi s'élèvent à 8,2 milliards d'euros pour plus de 1,2 million de personnes entrées en formation.

Le suivi des entrées et la mesure de la valeur ajoutée de ces formations pour les personnes sont solidement inscrits dans les pratiques administratives. Ce n'est pas le cas du suivi du coût des formations. La multiplicité des financements croisés entre acteurs et la variabilité des normes comptables utilisées rendent encore complexe la détermination d'un coût unitaire.

Les formations professionnelles à destination des personnes en recherche d'emploi rassemblent les actions suivies par ces personnes, qu'elles soient ou non-inscrites à France Travail, sous statut de « stagiaire de la formation professionnelle¹ ». Cette catégorie d'action recouvre également ici les demandeurs d'emploi non-indemnisés formés dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) (voir encadré).

En ce sens, trois acteurs principaux² interviennent dans l'accès des personnes en recherche d'emploi à des formations et ce par des modalités différentes selon la région de résidence des bénéficiaires.

France Travail intervient en tant que prescripteur (ou valideur) pour tous les bénéficiaires inscrits sur ses listes. Il agit aussi en tant que financeur et acheteur, selon des modalités coordonnées avec le Conseil régional. Enfin, il opère sur le volet rémunération pour les demandeurs d'emploi indemnisés, mais aussi pour certains qui ne le sont pas.

Le Conseil régional joue également un rôle de financeur, fréquemment via l'achat de places de formation. Il a aussi un rôle dans le versement de la rémunération des stagiaires et le financement de leur protection sociale.

Enfin, avec la possibilité pour les personnes de mobiliser leur CPF durant les épisodes de chômage, la Caisse des dépôts et consignations (CDC) finance des formations via l'achat direct, avec ou sans abondement de France Travail.

Aux côtés de ces trois principaux acteurs, il convient de rappeler le rôle d'autres prescripteurs comme les Missions locales (pour les jeunes non-inscrits), les Conseils départementaux (pour les bénéficiaires du RSA) ou Cap emploi (pour les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre du handicap). Du côté des financeurs, l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) intervient pour les actions de formation facilitant l'accès à l'emploi des travailleurs en situation de handicap. D'autres acteurs comme les collectivités locales sont aussi susceptibles d'agir en tant que financeurs.

LE SUIVI DES ENTRÉES EN FORMATION DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

Le suivi des entrées en formation des personnes en recherche d'emploi s'appuie à titre principal sur Brest, la base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle produite par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) depuis 2003. Seuls les individus en recherche d'emploi sont comptabilisés. Ainsi, une personne en contrat de professionnalisation ne sera pas comptée, en raison de son statut de salarié. Il n'est pas nécessaire, pour une personne en recherche d'emploi rémunérée, d'être inscrite à France Travail, autrement dit d'être comptabilisée comme demandeur d'emploi, pour intégrer le périmètre de Brest.

Les formations au titre du CPF sont désormais prises en compte dans la base Brest.

Pour plus d'informations sur Brest, voir la présentation de la [base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle sur le site de la Dares](#).

Les données intégrées sont limitées au champ des demandeurs d'emploi indemnisés, le nombre de formations CPF au bénéfice de personnes en recherche d'emploi indemnisées mais non-inscrites à France Travail n'étant pas disponible.

La base Brest n'intègre pas les formations CPF au bénéfice des inscrits à France Travail non-indemnisés, qui sont hors champ. Dans ce cadre, France compétences complète les données issues de Brest avec celles issues d'Agora, le système d'information du compte personnel de formation, afin de comptabiliser les formations suivies dans le cadre du CPF par des personnes en recherche d'emploi inscrites à France Travail et non-indemnisées pendant le temps de la formation.

8,2 MILLIARDS D'EUROS MOBILISÉS POUR LA FORMATION DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

L'ensemble des dépenses constatées annuellement sont suivies dans l'annexe du projet de loi de finances, dite « Jaune budgétaire » de la formation professionnelle. En 2023, les dépenses totales en faveur de la formation des personnes en recherche d'emploi s'élèvent à 8,2 milliards d'euros³. Les rémunérations représentent 49% de l'ensemble de ces dépenses.

Ces dépenses sont en baisse de 2,5% par rapport à 2022 mais retrouvent leur niveau de 2021. Ces évolutions résultent à titre principal de la diminution du nombre d'entrées en formation financées par le CPF en 2022 et en 2023, qui découle directement des nombreuses mesures de régulation engagées depuis fin 2021 (voir fiche « Compte personnel de formation »).

1. FRANCE TRAVAIL ET LES RÉGIONS, PRINCIPAUX FINANCEURS FINAUX DES FORMATIONS DESTINÉES AUX PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

	En millions d'euros		
	2021	2022	2023
France Travail	3 834	3 883	3 851
Conseils régionaux	2 192	2 428	2 354
État	780	791	883
Caisse des dépôts et consignations	769	817	587
Ménages	430	430	460
Autres financeurs*	115	56	64
Total	8 120	8 405	8 199

Source : Dares, annexe au projet de loi de finances 2025, dite « Jaune budgétaire » de la formation professionnelle, calculs France compétences. Données provisoires pour 2023.

* Les autres financeurs couvrent à titre principal les opérateurs de compétences (OPCO) (POEC) et l'Agefiph.

1,2 million de bénéficiaires, dont plus de 400 000 dans le cadre du CPF.

1. Le statut de stagiaire de la formation professionnelle est défini aux articles L.6341-1 à L.6343-4 du code du travail. Avec ce régime, les personnes en recherche d'emploi bénéficient d'une indemnisation par l'assurance chômage, d'une rémunération ou d'une protection sociale au titre de la formation professionnelle. Dans ce cadre, la prise en charge des pouvoirs publics pendant le temps de la formation couvre les cotisations de sécurité sociale.

2. On parle ici des financeurs finaux, ce qui exclut, par exemple, l'État au titre du financement des Conseils régionaux dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), ou encore France compétences, qui finance intégralement la CDC pour le CPF.

3. Le total diffère de celui déterminé par la Dares dans l'édition 2025 du Jaune budgétaire de la formation professionnelle (9,63 milliards d'euros), car cette dernière agrège les contrats de professionnalisation et les projets de transition professionnelle, traités dans d'autres catégories d'action dans le RUF. Par ailleurs, pour respecter la notion de financeur final, les co-financements du CPF réalisés par France Travail sont comptabilisés ici au profit de la CDC.

LE CPF RESTE LE PREMIER MOYEN D'ACCÈS À LA FORMATION POUR LES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

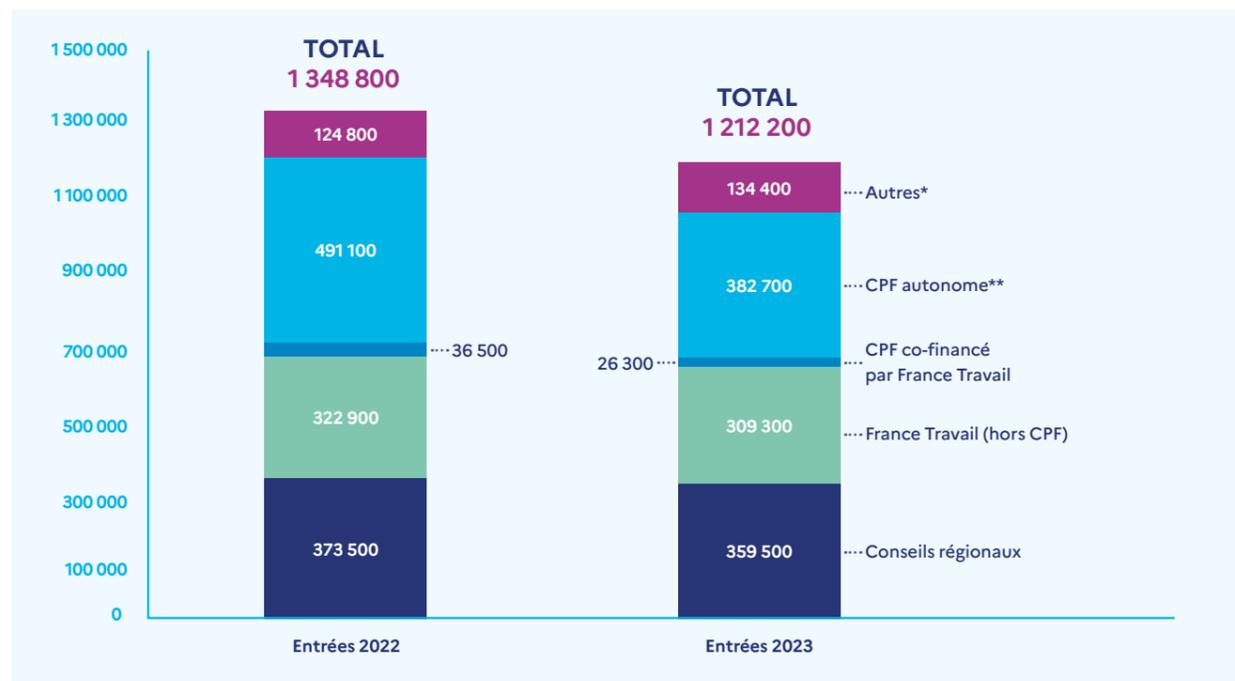
En 2023, 1,2 million de personnes en recherche d'emploi sont entrées en formation, contre un peu moins de 1,4 million en 2022². Le tassement est particulièrement notable pour le CPF, premier dispositif en nombre d'entrées en formation des personnes en recherche d'emploi depuis 2021⁴.

Hors entrées en formation de personnes en recherche d'emploi via le CPF sans co-financement de France Travail, les caractéristiques des bénéficiaires sont globalement stables depuis 2021.

Ainsi, « les femmes restent très légèrement majoritaires, près d'un quart des entrées sont le fait de personnes âgées de 45 ans ou plus, un peu plus de la moitié des stagiaires n'ont pas le baccalauréat⁵ ». Concernant les entrées en formation dans le cadre du CPF, la proportion de demandeurs d'emploi de niveau infra-bac diminue plus rapidement que dans l'ensemble (voir fiche « Le compte personnel de formation »).

2. LE CPF, LE PREMIER MOYEN D'ACCÉDER À LA FORMATION POUR LES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

Évolution du nombre d'entrées en formation selon le commanditaire en 2022 et en 2023



Sources : Brest – Dares, Agora (SI CPF) – CDC. Données provisoires pour 2023.

* Les « Autres » regroupent des commanditaires variés (POEC, OPCO, État, Agefiph, ...).

** CPF autonome : entrées en formations dans le cadre du CPF sans co-financement de France Travail [demandeurs d'emploi non-indemnisés inclus contrairement à l'édition 2023 du rapport sur l'usage des fonds (RUF) de la formation professionnelle].

Lecture : En 2023, 359 500 personnes en recherche d'emploi sont entrées en formation dans le cadre d'une action de leur Conseil régional.

4. Voir Gauthier A., Touré M., « La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi de 2019 à 2022. Une hausse des entrées en formation portée par le compte personnel de formation », Dares Résultats n° 70, novembre 2024.

5. Annexe au projet de loi de finances 2025, Jaune budgétaire de la formation professionnelle, p.183.

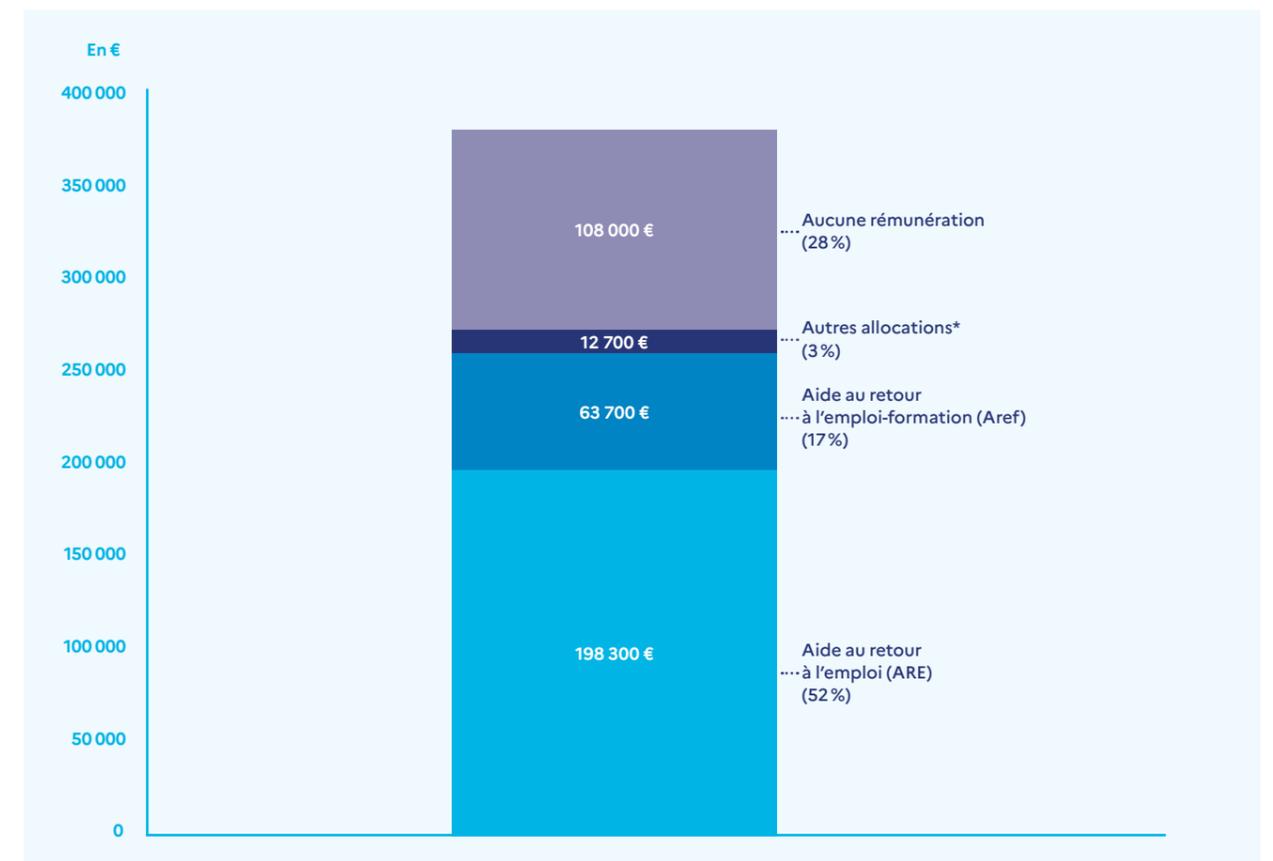
Alors que le CPF apparaît aujourd'hui comme le premier moyen d'accéder à la formation pour les personnes en recherche d'emploi, les dépenses qu'occasionne sa mobilisation n'apparaissent qu'au quatrième rang de l'ensemble des sommes engagées en 2023 au travers des montants dépensés par la CDC¹. Deux raisons liées aux spécificités du CPF peuvent expliquer ce décalage.

D'une part, les formations financées par le CPF sont bien plus courtes que celles prescrites par les autres financeurs. En 2023, leur durée est en moyenne de 89 heures contre 4,2 mois pour l'ensemble des entrées en formation hors CPF sans co-financement de France Travail⁶.

D'autre part, contrairement à la grande majorité des autres dispositifs de formation à destination des personnes en recherche d'emploi, le CPF ne prévoit ni indemnisation spécifique ni prise en charge d'une protection sociale pendant le temps de la formation. Néanmoins, comme les salariés lorsqu'ils se forment sur leur temps de travail, les personnes en recherche d'emploi peuvent bénéficier des droits attachés à leur statut (stagiaire de la formation professionnelle, demandeur d'emploi indemnisé) lorsqu'elles se forment avec leur CPF. Ainsi, en 2023, 72 % sont indemnisées dans ce cadre³.

3. PRÈS DES TROIS QUARTS DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI PERÇOIVENT UNE INDEMNISATION LORSQU'ELLES MOBILISENT LEUR CPF SANS INTERMÉDIAIRE

Entrées en formation de personnes en recherche d'emploi via le CPF sans co-financement de France Travail en 2023 selon le type de rémunération perçu



* Les autres allocations couvrent principalement l'Allocation de solidarité spécifique formation (ASS-F), l'Agence de service et paiement (ASP) et la Rémunération de formation de France Travail (RFFT).

Sources : Brest – Dares, Agora (SI CPF) – CDC. Données provisoires.

Champ : entrées en formation financées par le CPF autonome en 2023.

Lecture : En 2023, 198 300 personnes ont perçu l'ARE pendant leur formation, ce qui représente 52 % du total des entrées en formation.

6. Source : Jaune budgétaire de la formation professionnelle 2025, p.133 (durée formation CPF) et p.180 (ensemble des entrées, hors formation de personnes en recherche d'emploi via le CPF sans co-financement de France Travail).

LES TRAJECTOIRES POST-FORMATION LARGEMENT DOCUMENTÉES, LEUR VALEUR AJOUTÉE POUR LES ENTREPRISES BEAUCOUP MOINS

De nombreuses sources rendent compte des résultats des formations pour leurs bénéficiaires en recherche d'emploi. Ce champ d'observation a bénéficié des différents travaux menés dans le cadre de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Des sources sont ainsi venues compléter le suivi individuel des personnes en recherche d'emploi qui entrent en formation (appariement ForCE⁷, enquête post-formation, Agora, etc.).

L'accès à l'emploi reste un indicateur central pour suivre les résultats des actions de formation de personnes en recherche d'emploi. La fenêtre d'observation s'est nettement élargie au-delà des six mois traditionnels⁸ pour tenir compte de la divergence notable des taux de retour à l'emploi entre formés et non-formés qui existe sur longues périodes.

L'enquête post-formation, réalisée par la Dares, mesure les taux d'abandon en cours de formation⁹, indicateur important de la qualité des formations. Cette même enquête renseigne également sur la perception des apprentissages par les bénéficiaires¹⁰. Enfin, elle rend compte des métiers occupés post-formation et examine leurs liens avec les formations suivies¹¹.

Les données administratives, comme Agora, serviront à l'avenir à mieux définir les parcours de formation, notamment celles suivies successivement par une même personne.

Les données sur les bénéficiaires sont plutôt nombreuses et régulières. Toutefois, elles n'épuisent pas la question de la valeur ajoutée de ces formations à destination des individus en recherche d'emploi. Si l'objectif fixé à ces dernières est de faciliter et d'accélérer leur retour à l'emploi, il désigne en creux la possibilité de mieux répondre à la demande de travail des entreprises.

Or, il existe peu de travaux pour apprécier si ces formations diminuent à court terme les difficultés de recrutement ou améliorent à moyen terme la capacité productive des entreprises. Ces démarches complémentaires, au moyen d'enquêtes auprès des employeurs, par exemple, mériteraient d'être conduites pour juger de manière plus complète la valeur ajoutée de ces programmes de formation. Elles devraient aussi mieux éclairer les effets macroéconomiques de ces formations sur l'emploi et le chômage¹².

MESURER LES ENGAGEMENTS ET LES COÛTS UNITAIRES

L'inconvénient de la présentation en dépenses réside dans le fait qu'elle ne traduit pas une décision politique de chacun des financeurs, mais plutôt la résultante de décisions successives. En effet, ces dépenses agrègent des sommes versées en 2023 au titre d'actions commencées et terminées en 2023, mais aussi d'actions décidées et/ou commencées en 2022 et achevées en 2023, comme des actions commencées en 2023 ayant donné lieu à des premiers versements, mais dont le solde ne sera payé qu'en 2024.

L'approche retenue dans le présent rapport (RUF) est de rendre compte des sommes engagées du fait des décisions politiques prises une année donnée, plutôt que des dépenses constatées cette même année. Cela suppose de suivre les engagements¹³ financiers pris par les financeurs une année donnée. Ce faisant, on cherche à retracer les coûts sur l'ensemble de la durée de la formation.

Le suivi des engagements financiers en faveur de la formation des personnes en recherche d'emploi est rendu difficile par la multiplicité des acteurs intervenant sur le champ et par l'existence de financements croisés. Cette difficulté n'est pas nouvelle¹⁴ et la mise en place du PIC et des pactes régionaux l'a plutôt accrue.

France Travail possède une comptabilité privée qui reconstitue les dépenses comme les engagements. Toutefois, si le suivi couvre les actions décidées en propre par l'opérateur, il est parfois plus complexe à réaliser pour les actions que lui délèguent les Conseils régionaux, l'État ou l'Unedic. Ces dernières sont en effet suivies de manière autonome.

La difficulté principale provient du suivi des formations financées par les Conseils régionaux. La norme comptable qui s'impose à eux (norme M71) permet de suivre les dépenses¹⁵. Si le suivi des engagements (autorisation de programmes pour les investissements, autorisations d'engagements pour le fonctionnement, suivi des restes à réaliser) fait partie intégrante de la norme, les comptes administratifs ne peuvent toutefois pas les suivre par fonction détaillée. Surtout, l'année 2022 a été marquée par le passage progressif à une norme unique (dite « M57 ») pour l'ensemble des collectivités locales et la possibilité d'établir une déclaration simplifiée pour les engagements.

Il n'est donc pas possible en l'état de reconstituer l'ensemble des engagements pour les formations à destination des personnes en recherche d'emploi.

La possibilité d'un meilleur suivi des engagements s'appuie sur deux pistes complémentaires. La première serait de s'appuyer sur Agora, l'ensemble des financeurs devant à terme¹⁶ rendre compte de toutes les entrées en formation avec les coûts associés. La seconde, à plus long terme, serait de faire évoluer la norme comptable M57 afin de mieux normaliser les informations sur les engagements des Conseils régionaux.

7. Chabaud M., Bucher A., Givord P., Louvet A., « [Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ?](#) », Dares, Document d'études n° 261, août 2022.

8. Chabaud M., « [Quels taux de retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi formés ?](#) », Dares Analyses n° 11, février 2022.

9. Fosse M.-A., Morel M., Givord P., Bucher A., « [Quelles personnes en recherche d'emploi abandonnent leur stage en cours de formation et pourquoi ?](#) », Dares Focus n° 65, novembre 2021.

10. Fosse M.-A., Morel M., Givord P., Bucher A., « [Quelles compétences les personnes en recherche d'emploi acquièrent en formation ?](#) », Dares Focus n° 77, décembre 2021.

11. Bucher A., Givord P., Lima L. et al., troisième rapport d'évaluation du PIC, Dares, novembre 2022.

12. Les travaux d'évaluation des politiques de l'emploi s'attachent en général à distinguer les effets pour les bénéficiaires (la personne a-t-elle plus de chances d'être en emploi que si elle n'avait pas été formée – approche microéconomique) des effets plus macroéconomiques sur le niveau global de l'emploi et du chômage. En effet, l'impact de la formation pourrait être faible sur le chômage global si l'employeur avait recruté une personne non-formée en l'absence de personnes formées (effet de file d'attente).

13. L'engagement retrace les sommes dues par le financeur sur toute la durée de la formation et est rattaché au millésime où le financeur s'est engagé juridiquement à l'égard de l'organisme de formation. Voir l'annexe sur la notion d'engagement net des annulations.

14. Cour des comptes, « [La formation des demandeurs d'emploi](#) », mai 2018.

15. Voir l'annexe du projet de loi de finances, dite « Jaune budgétaire » de la formation professionnelle. Les comptes des régions doivent être présentés par fonction pour distinguer la sous-fonction 11 formation professionnelle et les sous-rubriques suivantes.

– 11 : Insertion sociale et professionnelle des personnes en recherche d'emploi.

– 112 : Formation professionnalisante des personnes en recherche d'emploi.

– 113 : Formation continue des personnes en recherche d'emploi.

– 114 : Formation des actifs occupés.

– 115 : Rémunération des stagiaires.

– 116 : Autres (regroupe, notamment, les actions d'orientation et d'accompagnement des jeunes non-diplômés et les autres dépenses).

Toutefois, des travaux de la Dares ont établi que les Conseils régionaux avaient des pratiques différentes pour le classement des formations, pointant spécifiquement des pratiques différenciées pour le classement des formations des personnes en recherche d'emploi quand elles sont dispensées dans des établissements médico-sociaux.

16. Des travaux ont été engagés par l'État pour tester la possibilité de mobiliser les données d'Agora pour suivre les engagements des régions dans les pactes régionaux d'investissement dans les compétences.

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le projet de transition professionnelle (PTP) est un outil à la main des salariés pour changer de métier ou de profession au cours de leur carrière avec la possibilité de s'absenter de leur poste de travail dans le cadre d'un congé rémunéré spécifique. Le coût unitaire des formations ainsi financées, généralement longues, s'élève en 2023 à 29 220 euros. Grâce à ce dispositif, la majeure partie des bénéficiaires, plus fréquemment employés et faiblement diplômés, peuvent se reconvertir vers un métier en adéquation avec leur projet.

Le projet de transition professionnelle

Porté par la rémunération, le coût d'un PTP dépasse 29 000 euros en 2023

86

Le PTP finance des formations longues et certifiantes

88

Le PTP profite plus souvent aux femmes, aux employés et aux peu diplômés

88

À l'issue du PTP, une majorité de parcours de transition aboutissent

90

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le PTP a pris la suite du congé individuel de formation (CIF)¹. Des évolutions réglementaires notables ont été apportées mais, comme le CIF, le PTP donne la possibilité aux salariés de s'absenter de leur poste de travail en bénéficiant d'un congé spécifique et de suivre une formation certifiante pour changer de métier ou de profession².

Le PTP est ouvert aux salariés du secteur privé. Les salariés du public peuvent également y accéder dès lors que leur employeur verse de manière volontaire la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

Pour être éligible, le salarié doit être titulaire d'un contrat de travail de droit privé, d'un compte personnel de formation (CPF) et satisfaire, sauf exceptions, à des conditions d'ancienneté appréciées en fonction de la nature de son contrat de travail. Pour déposer une demande de prise en charge, il doit également obtenir une autorisation d'absence de la part de son employeur.

La prise en charge d'un PTP est déclenchée par une décision administrative de la Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), organisée en région au sein d'une association régionale dénommée Transitions Pro. La décision de prise en charge du projet par Transitions Pro porte sur le coût pédagogique afférent à la formation et la rémunération pendant la durée de la formation dans des conditions définies par la réglementation et précisées par les recommandations de France compétences³.

PORTÉ PAR LA RÉMUNÉRATION, LE COÛT D'UN PTP DÉPASSE 29 000 EUROS EN 2023

En 2023, 17 762 projets ont été pris en charge pour un montant net engagé de 519 millions d'euros. Le coût unitaire d'un projet de transition professionnelle s'élève à 29 220 euros. Le reste à charge supporté par le salarié, restitué pour la première fois dans ce rapport, a un poids marginal dans ce coût (*voir encadré ci-contre*). La structure du coût d'un PTP reste inchangée par rapport à 2020 : la prise en charge d'éléments de rémunération⁴ du salarié pendant la durée de la formation constitue 65 % de l'ensemble, le coût pédagogique global 25 % et les aides au bénéficiaire (pour les frais annexes : transport, hébergement, restauration) 1 % de l'ensemble.

Les coûts imputables à la mise en œuvre du PTP (charges de fonctionnement, info-gestion...) s'élèvent à 9 % de l'ensemble du coût unitaire engagé en 2023.

Via le poids du salaire de référence, le coût unitaire d'un PTP est directement impacté par des caractéristiques non-financières. La durée de la formation financée, d'abord, qui détermine la durée de la prise en charge effective de la rémunération par Transitions Pro ainsi que, au moins pour partie, le coût pédagogique de la formation associé. Le profil du bénéficiaire, ensuite, dans la mesure où lui sont attachées des caractéristiques qui influencent la rémunération perçue en tant que salarié⁵.

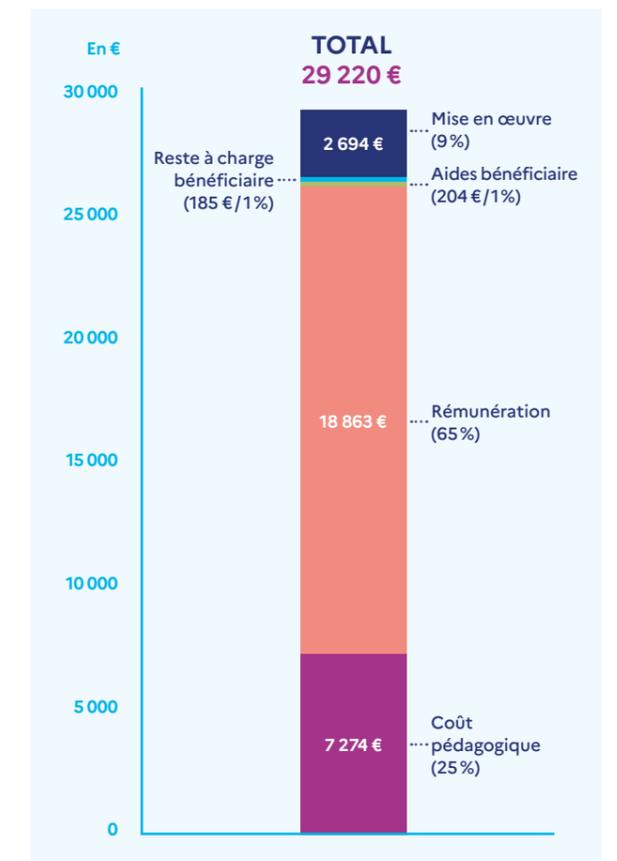
Les caractéristiques non-financières des projets pris en charge sont le résultat combiné des profils de projets déposés, des décisions des commissions paritaires relatives au critère de pertinence du projet qui permet de prononcer son éligibilité⁶ et de l'application du système de priorisation défini par la recommandation PTP-2020-02 de France compétences. Cette recommandation définit dix catégories de priorité⁷, dont cinq sont précisées au niveau régional par les Transitions Pro. Sur 100 demandes de prise en charge instruites et présentées en commission régionale en 2023, 78 projets ont fait l'objet d'une prise en charge⁸.

LA CONTRIBUTION DIRECTE DES BÉNÉFICIAIRES AU FINANCEMENT DE LEUR PTP

La contribution directe des bénéficiaires au financement de leur PTP est désormais retracée par les enquêtes que France compétences conduit annuellement auprès des Transitions Pro. Ce reste à charge est dû en application des règles de prise en charge du PTP. En effet, au-delà d'une rémunération salariale équivalente à deux Smic, un reste à charge est appliqué au projet financé. Dans ces conditions, les textes prévoient une prise en charge partielle du salaire de référence par Transitions Pro et un plafonnement du coût pédagogique de la formation. À l'inverse, en deçà de deux Smic, Transitions Pro est tenue de prendre en charge la totalité de ce dernier et de la rémunération.

Conformément à la réglementation, la décision de prise en charge d'un PTP engendre la décrémentation des droits enregistrés sur le CPF : si c'est bien le salarié qui consent à engager ses droits acquis au titre du CPF lorsqu'il bénéficie d'un PTP, les montants des droits CPF décrémentés ne sont pas inclus dans les restes à charge comptabilisés dans le calcul du coût unitaire du PTP.

1. COMPOSANTES DU COÛT UNITAIRE D'UN PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE



Sources : Enquête quantitative Transitions Pro, Extrait bilan Transitions Pro, enquête flash, T4 2023 – France compétences.

Champ : France, hors Guyane et Guadeloupe.

Lecture : En 2023, le coût unitaire d'un PTP est de 29 220 €. Dans ce coût, la prise en charge de la rémunération s'élève à 18 863 €.

1. Ces dispositifs participent de l'application en droit français de la convention de l'Organisation internationale du travail sur le congé éducation payé, ratifiée par la France en 1975. C140 – Convention (n° 140) sur le congé éducation payé, Conférence générale de l'Organisation internationale du travail, 1974 (entrée en vigueur : 23 septembre 1976).

2. Article L.6323-17-1 du code du travail.

3. Conformément à l'alinéa 10 de l'article L.6123-5 du code du travail qui dispose que France compétences émet des recommandations sur les modalités et règles de prise en charge des financements alloués au titre du PTP mentionné à l'article L.6323-17-1 en vue de leur harmonisation sur l'ensemble du territoire et de la soutenabilité du système de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

4. Ces éléments de rémunération intègrent les cotisations de sécurité sociale et les charges légales et conventionnelles.

5. Catégorie socioprofessionnelle, niveau de formation préalable, ancienneté dans l'entreprise, accords de branche ou d'entreprise de rattachement du salarié, etc.

6. En effet, à la différence du CPF ou du contrat d'apprentissage, qui fonctionnent comme des dispositifs de guichet, le PTP dispose d'une enveloppe fermée dont la dotation est déterminée annuellement.

7. Pour plus de précisions, se reporter à la [recommandation PTP-2020-02 relative aux priorités de prise en charge des financements alloués aux PTP engagés au titre du CPF](#).

8. Source : France compétences, enquête quantitative Transitions Pro 2023. Champ : France, hors Guyane et Guadeloupe.

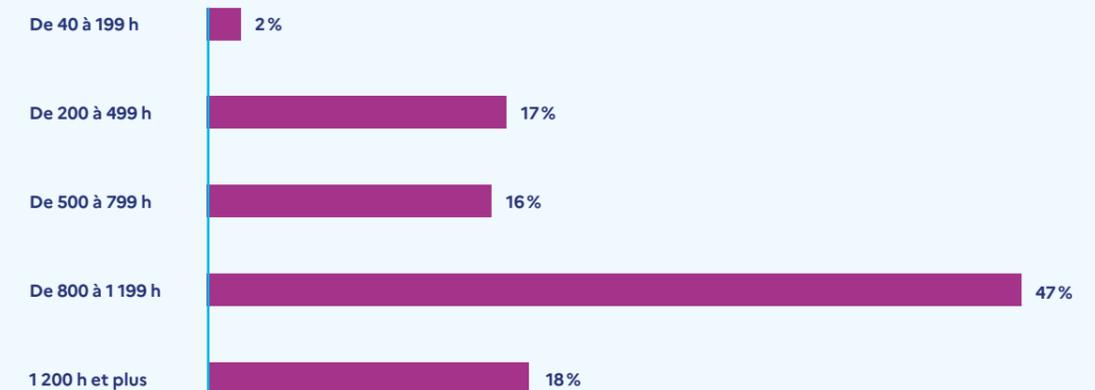
LE PTP FINANCE DES FORMATIONS LONGUES ET CERTIFIANTES

Caractéristique distinctive des formations financées dans le cadre du PTP, généralement longues, leur durée moyenne est de 943 heures en 2023. Cela est cohérent avec la priorité accordée aux formations de moins de 1 200 heures établie par France compétences (priorité 4 de la recommandation PTP-2020-02 évoquée plus haut). Cette durée diminue légèrement par rapport à 2022 (962 heures). En revanche, la répartition des projets selon la durée des parcours de formation reste stable : près d'un projet sur deux a une durée de formation comprise entre 800 et 1 199 heures, et 18% ont une durée de 1 200 heures ou plus.

Si les formations financées dans le cadre du PTP sont de nature variée, en 2023, le diplôme d'État d'aide-soignant, suivi des titres professionnels conducteur du transport routier de marchandises, et secrétaire assistant médico-social sont les certifications les plus fréquemment préparées. Plus globalement, les formations financées dans ce cadre ont pour point commun de majoritairement viser des diplômes, titres et certifications inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Plus de 8 certifications préparées sur 10 visent un niveau 3 à 5 [du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) à bac+2]. Les projets ciblant des certifications de niveau bac+5 ou plus ne constituent que 5% de l'ensemble des projets pris en charge en 2023.

2. UNE FORMATION FINANCÉE SUR DEUX DURE ENTRE 800 ET 1200 HEURES

Durée des parcours de formation financés par le PTP en 2023



Source : Enquête quantitative Transitions Pro 2023 – France compétences.

Champ : France, hors Guyane et Guadeloupe.

Lecture : En 2023, 18% des formations financées dans le cadre du PTP avaient une durée moyenne de 1 200 heures ou plus.

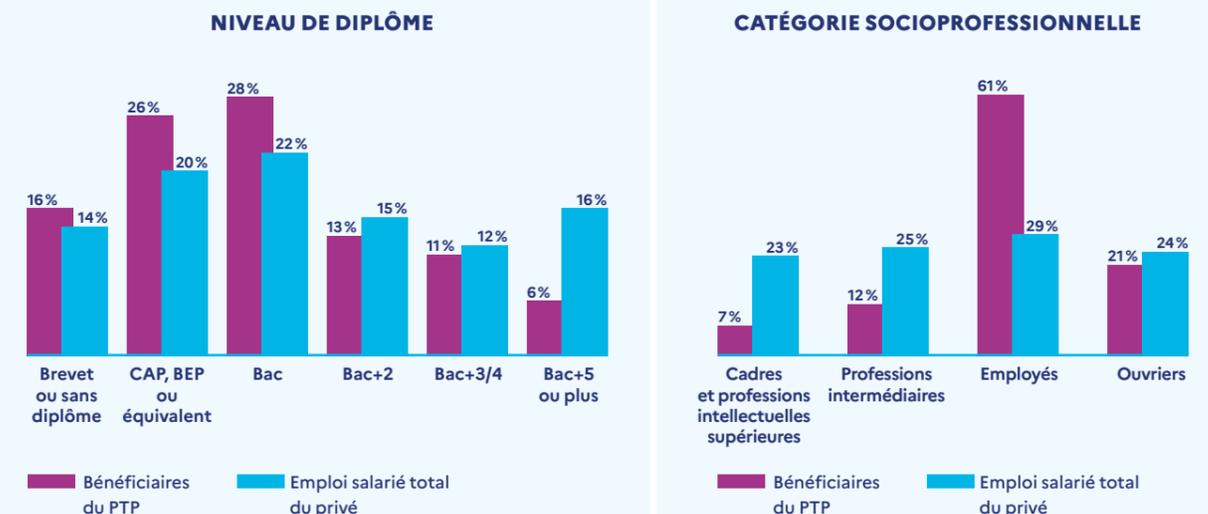
LE PTP PROFITE PLUS SOUVENT AUX FEMMES, AUX EMPLOYÉS ET AUX PEU DIPLÔMÉS

Comparativement à l'ensemble des salariés du secteur privé, les bénéficiaires d'un PTP disposent d'un niveau de diplôme généralement moins élevé. En 2023, avant d'entrer en formation, 7 bénéficiaires du PTP sur 10 disposent au plus d'un niveau baccalauréat (contre 56% dans l'ensemble de l'emploi salarié du privé). Par ailleurs, dans 6 cas sur 10, les bénéficiaires du PTP sont des employés, seule catégorie socioprofessionnelle surreprésentée par rapport à la population des salariés du privé sur la même période. À noter, enfin, que 30% des salariés ayant bénéficié d'un PTP en 2023 sont issus d'une entreprise de moins de 50 salariés⁹.

Des différences hommes-femmes peuvent être pointées. Les femmes portent 59% des projets pris en charge par les Transitions Pro, alors qu'elles constituent 48% de l'ensemble de l'emploi salarié du privé. Un peu plus âgées que l'ensemble des bénéficiaires d'un PTP, elles sont également plus diplômées, 61% d'entre elles ayant au moins le niveau baccalauréat (contre 54% des hommes dont le projet a fait l'objet d'une prise en charge en 2023). Enfin, comme dans l'ensemble de la population salariée, elles sont largement surreprésentées parmi les employés, les hommes l'étant plutôt parmi les ouvriers.

3. LES BÉNÉFICIAIRES DU PTP SONT MOINS DIPLÔMÉS ET PLUS FRÉQUEMMENT EMPLOYÉS QUE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS

Part des salariés selon leur catégorie socioprofessionnelle et leur niveau de diplôme parmi les bénéficiaires du PTP et dans l'ensemble de la population des salariés du privé en 2023



Source : Enquête quantitative Transitions Pro 2023 – France compétences, enquête emploi – Insee.

Champ : Ensemble de l'emploi salarié du privé en France hors Guyane et Guadeloupe.

Lecture : En 2023, les salariés employés représentent 61% des bénéficiaires du PTP, contre 29% de l'emploi salarié total du privé.

9. À titre de comparaison, au 31/12/2021, les salariés des entreprises de moins de 50 salariés représentent 50% de l'emploi salarié français [sources : Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), France compétences, enquête formation-employeur annuelle 2021]. La prise en charge de projets de salariés issus d'entreprises de moins de 50 salariés constitue une des priorités recommandées par France compétences (priorité 3).

À L'ISSUE DU PTP, UNE MAJORITÉ DE PARCOURS DE TRANSITION ABOUTISSENT

Les résultats du projet de transition professionnelle s'apprécient à l'aune des finalités qui lui sont fixées par la loi : que les salariés changent de métier ou de profession. L'Observatoire des transitions professionnelles (OTP), porté par Transitions Pro Bretagne, mène une enquête auprès de l'ensemble des bénéficiaires du PTP, six mois après la fin de leur formation, pour notamment mesurer la réussite ou l'échec des parcours de transition professionnelle soutenus par le dispositif.

En 2023, il ressort de cette enquête que si 94 % des sortants ont obtenu la certification visée, 59 % occupent un poste en lien avec celle-ci¹⁰ (contre 61 % en 2022). Ces nouveaux postes, qui peuvent être occupés dans la même entreprise¹¹, sont dans leur majorité des CDI (53%). Les contrats à durée limitée concernent quant à eux 33 % de ces nouveaux postes. Pour ceux n'ayant pas réalisé leur transition professionnelle à date d'enquête, 9 % déclarent y avoir renoncé contre 32 % qui poursuivent leur projet de reconversion. Ces derniers sont dans des situations variées **4.** et recherchent un poste en lien avec leur formation, sont en cours de création d'entreprise ou suivent une autre formation.

La situation des bénéficiaires de PTP à 6 mois est liée à leur profil mais également au projet professionnel ayant motivé leur démarche de transition. Ainsi, à cet horizon, alors que 80 % des sortants formés dans le domaine de la santé occupent un poste en lien avec cette formation, « le taux de bénéficiaire en cours de transition est par exemple élevé (44 %) après une formation dans le domaine de l'agriculture car trois quarts des bénéficiaires sont en cours de création ou de reprise d'une exploitation agricole, projet qui peut nécessiter plus de 6 mois¹² ».

59 %

Part des bénéficiaires occupant un poste en lien avec leur formation.

L'enquête apporte également des informations plus qualitatives sur les effets de la formation quant à la situation professionnelle des bénéficiaires. Dans leur grande majorité, les salariés occupant un poste en lien avec leur formation six mois après l'avoir achevée « témoignent de multiples bénéfices à la suite de leur changement de métier : intérêt du travail, reconnaissance des compétences, amélioration des conditions de travail, augmentation des responsabilités... ». Par ailleurs, plus d'un salarié sur deux ayant réalisé une transition professionnelle perçoit un salaire plus élevé à son nouveau poste. Plus globalement, invités à porter un regard rétrospectif sur leur démarche, 96 % des salariés interrogés estiment qu'elle a été utile pour leur parcours professionnel.

4. PANORAMA DES PARCOURS À SIX MOIS SUIVANT LA FIN D'UN PTP

Sur 100 bénéficiaires du PTP sortis de formation six mois plus tôt

SUR 100 BÉNÉFICIAIRES

- ▶ 59 occupent un poste en lien avec la formation
- ▶ 9 ont abandonné leur projet de reconversion
- ▶ 32 indiquent que leur projet est toujours en cours
- ▶ 31 sont en contrat à durée indéterminée
- ▶ 20 sont en contrat à durée limitée (CDD, intérim)
- ▶ 5 ont créé leur entreprise
- ▶ 3 sont dans une autre situation
- ▶ 16 ont repris leur ancien poste de travail
- ▶ 15 n'occupent pas d'emploi
- ▶ 1 occupe un poste sans lien avec sa formation

Source : OTP, enquête nationale 2023.

Champ : Ensemble des bénéficiaires du PTP sortis de formation depuis 6 mois en 2023.

Intérêt du travail, amélioration des conditions de travail et de la rémunération, les bénéfices d'un changement de métier suite à un PTP sont multiples.

¹⁰. Dans l'enquête, le lien formation-emploi est laissé à l'appréciation subjective du répondant.

¹¹. Ainsi, dans un rapport consacré au dispositif, l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) note que « les projets de reconversion des salariés internes à une même entreprise représentent de l'ordre de 14 à 15 % des PTP financés ». Bourguignon B., Giorgi D., Klein T. et Monasse H., « Transitions professionnelles : dynamiser et mieux cibler l'action publique », Igas, 2023-108R, mars 2023, p.53.

¹². Synthèse nationale – OTP (observatoire-transitions-professionnelles.fr).

La formation des salariés dans le cadre du plan de développement des compétences

Les OPCO, intermédiaires majeurs des fonds publics et mutualisés dédiés à la formation des salariés dans leur entreprise	94
Un coût unitaire de 609 euros pour l'année 2023	96
Un accès renforcé pour les salariés des petites entreprises	98
Les effets des financements publics et mutualisés restent mal connus	99

LA FORMATION DES SALARIÉS DANS LE CADRE DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

En 2023, 4,484 millions de participants ont été formés, avec l'appui d'un financement public ou mutualisé, en tant que salariés de leur entreprise (un salarié ayant participé à plusieurs formations au cours de l'année est ici comptabilisé autant de fois en tant que « participant » à une formation). Le coût unitaire par participant formé s'élève à 609 euros, dont 36 % correspondent à un reste à charge pour l'entreprise, via des versements volontaires à son opérateur de compétences (OPCO). Si ce reste à charge est nettement plus important dans les entreprises de plus de 50 salariés, il représente tout de même près d'un cinquième du coût pour les petites et moyennes entreprises.

Les salariés formés avec l'appui d'un financement public ou mutualisé sont présents en proportion similaire dans toutes les tailles d'entreprises. Ce constat diffère significativement de l'accès à la formation des salariés en général qui bénéficie davantage à ceux des grandes entreprises. De ce point de vue, les OPCO maintiennent leur rôle majeur dans l'accès à la formation des salariés des petites entreprises.

La responsabilité de la formation des salariés dans le cadre de leur activité professionnelle relève à titre principal de leur employeur. Dans le cadre du plan de développement des compétences (PDC) de l'entreprise, l'employeur doit définir les moyens qu'il souhaite mettre en œuvre pour remplir son obligation de maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi. Néanmoins, si l'accès des salariés à la formation relève de la responsabilité de l'employeur, son financement peut, sous certaines conditions, être pris en charge sur fonds publics et mutualisés.

Depuis 2018, les fonds mutualisés à destination des PDC ont été concentrés sur les entreprises de moins de 50 salariés et sont financés sur la section¹ légale des OPCO (PDC < 50). Ce ciblage n'a cependant pas fait disparaître d'autres modalités de participation des OPCO, notamment via des contributions conventionnelles décidées par accord de branche ou via des versements volontaires.

Ces financements peuvent prendre la forme d'un remboursement du coût pédagogique engagé par les entreprises, mais aussi d'un paiement direct des organismes de formation par l'OPCO. Ils peuvent aussi couvrir une partie des rémunérations des salariés partis en formation.

En parallèle du financement des PDC, des mécanismes de soutien aux entreprises connaissant des difficultés conjoncturelles ou faisant face à des enjeux de modification profonde de leur modèle économique ont toujours existé, à l'instar du Fonds national pour l'emploi-formation (FNE-formation). Leurs circuits et leurs volumes financiers varient fortement d'une année sur l'autre. Enfin, d'autres acteurs, comme les Régions, au titre de leur compétence en matière de développement économique, ou encore l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), pour faciliter le maintien en emploi des travailleurs handicapés, sont susceptibles d'intervenir.

LES OPCO, INTERMÉDIAIRES MAJEURS DES FONDS PUBLICS ET MUTUALISÉS DÉDIÉS À LA FORMATION DES SALARIÉS DANS LEUR ENTREPRISE

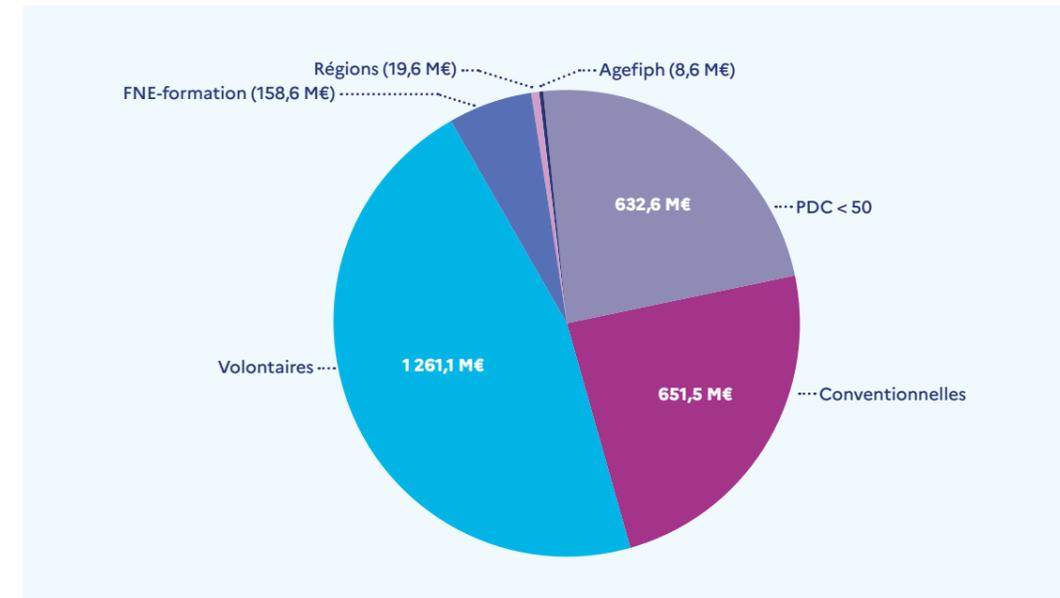
En 2023, les financeurs publics et mutualisés ont engagé 2,7 milliards d'euros pour les actions de formation des salariés dans le cadre de leur entreprise. À 99%, il s'agit de fonds engagés par les OPCO² au titre du FNE-formation, du PDC < 50 et des contributions conventionnelles et volontaires **1**.

Avec la crise sanitaire commencée en mars 2020, l'État a élargi l'usage du FNE-formation qui visait à soutenir des actions de formation dans les entreprises qui mobilisaient, par ailleurs, l'activité partielle.

Dès 2021, les cas de mobilisation du FNE-formation couvrent les besoins de formation des entreprises en mutation, notamment dans le cadre de la transition numérique et/ou pour prendre en compte les enjeux climatiques. En 2023, le fonds a également été mobilisé pour soutenir les besoins en formation liés à l'organisation de grands événements (Coupe du monde de rugby en 2023, Jeux olympiques et paralympiques de 2024 ou encore concours Worldskills en 2024³). L'État délègue aux OPCO la distribution du FNE-formation.

1. L'ESSENTIEL DES FONDS PUBLICS ET MUTUALISÉS DESTINÉS À LA FORMATION DES SALARIÉS DANS LEUR ENTREPRISE TRANSITENT PAR LES OPCO

Origine des fonds publics et mutualisés (en millions d'euros)



Sources : Extrait bilan OPCO, enquête quantitative OPCO – France compétences, états statistiques et financiers (ESF) – Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), Jaune budgétaire de la formation professionnelle 2025, comptes annuels – Agefiph. Données provisoires. Champ : Engagements nets des annulations réelles et probables.

LES DIFFICULTÉS MÉTHODOLOGIQUES DU DÉCOMPTE DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES SALARIÉS

Le décompte des formations suivies par les salariés se heurte à deux difficultés principales.

Premièrement, les OPCO décomptent le nombre d'actions de formation financées et, pour chacune d'elles, son nombre de participants. Ils ne suivent donc pas les salariés concernés⁴ à titre individuel : un salarié qui suit plusieurs formations dans l'année sera décompté autant de fois que le nombre de formations suivies. Or, ce phénomène est loin d'être rare. Dans les seules entreprises de plus de 10 salariés, 31% de salariés formés au moins une fois l'ont été au moins une seconde fois⁵. De ce fait, le nombre de participants présenté dans cette fiche surestime le nombre de salariés concernés.

Deuxièmement, une même action de formation est fréquemment financée par plusieurs canaux. Quand un OPCO est sollicité, il construit une ingénierie financière adaptée à la taille de l'entreprise concernée (accès au PDC < 50 ?), de sa branche de rattachement (existence d'un financement conventionnel ?), de sa situation économique (accès au FNE-formation ?), etc. Si les financements disponibles ne couvrent pas l'intégralité du coût, l'OPCO propose à l'entreprise de réaliser un versement volontaire, puis se charge de centraliser et de payer l'organisme de formation. Ce financement multiple rend complexe le suivi du nombre de participants en fonction de l'origine des fonds. Ce sujet est particulièrement notable pour le FNE-formation. En effet, la participation de l'entreprise étant fréquemment requise, celle-ci apparaît souvent dans les comptes des OPCO comme un versement volontaire.

1. Le code du travail prévoit que les OPCO gèrent les différents fonds dont ils bénéficient dans des sections comptables distinctes : PDC < 50, alternance, fonds conventionnels et versements volontaires. Cette séparation comptable est destinée à retracer les engagements des OPCO.

2. Les montants engagés au titre du PDC < 50 en 2023 (632,6 millions d'euros) sont nettement supérieurs à la dotation versée par France compétences pour cette enveloppe (554 millions d'euros). Comme le souligne la Cour des comptes dans son [rapport sur la formation professionnelle des salariés](#) (juin 2023), de nombreux OPCO ont donc mobilisé leurs réserves antérieures.

3. Jaune budgétaire de la formation professionnelle, projet de loi de finances 2025, p.10

4. L'alimentation des dossiers de formation financés par les OPCO dans la base de données Agora avec un identifiant unique par salarié devrait améliorer ultérieurement le comptage des salariés concernés.

5. Sources : DEFIS – Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP), Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), calculs France compétences.

UN COÛT UNITAIRE DE 609 EUROS POUR L'ANNÉE 2023

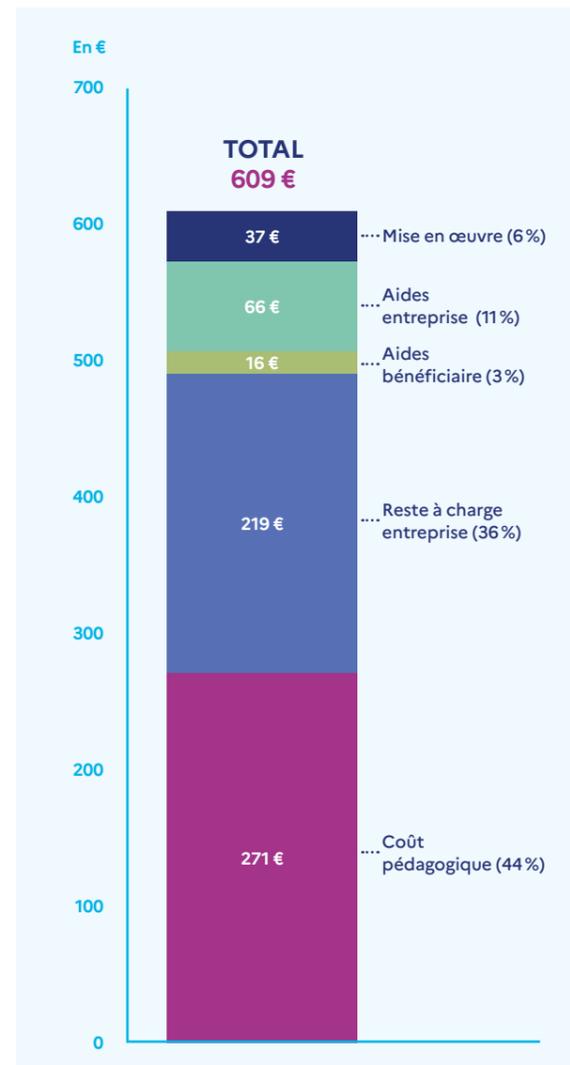
Avec ces 2,7 milliards d'euros, 4,484 millions de participants se sont formés (voir encadré en page précédente) pour un coût unitaire de 609 euros et une durée moyenne de 19 heures. Le reste à charge pour l'entreprise⁶ est conséquent puisque 36% du coût correspondent à un versement volontaire de l'entreprise à son OPCO **2.**

Cette participation de l'entreprise au financement est bien évidemment plus importante quand l'entreprise est de grande taille : de l'ordre de 3/4 du coût total dans les entreprises de plus 50 salariés, contre 1/5 pour celles de moins de 50 **3.**

Le coût unitaire apparaît comme légèrement plus élevé dans les entreprises de moins de 50 salariés (620 euros contre 599 euros pour les entreprises de 50 salariés et plus). Cet écart s'explique notamment par des durées plus longues dans les petites entreprises (21 heures, contre 18 heures dans les entreprises de 50 salariés et plus). Ce constat est récurrent pour les actions de formation financées par des fonds mutualisés ou directement par l'entreprise⁷. Par ailleurs, les règles concernant les remboursements de la rémunération sont en général plus généreuses pour les plus petites entreprises.

2. COÛT UNITAIRE DES ACTIONS DE FORMATION DES SALARIÉS

Formation réalisée par un salarié dont l'entreprise a bénéficié d'un financement public ou mutualisé



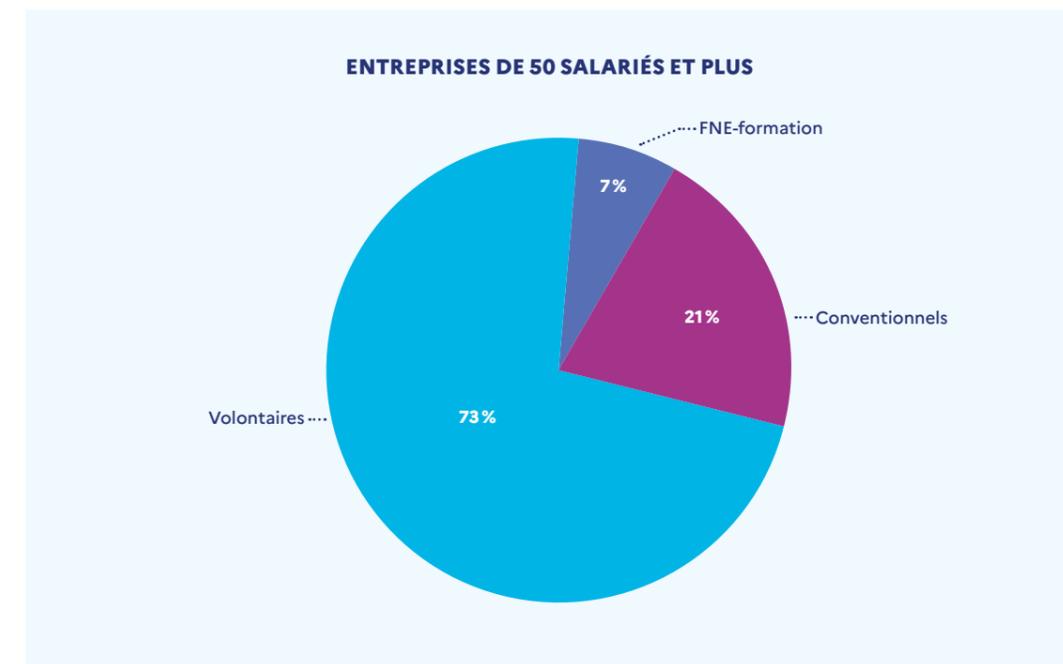
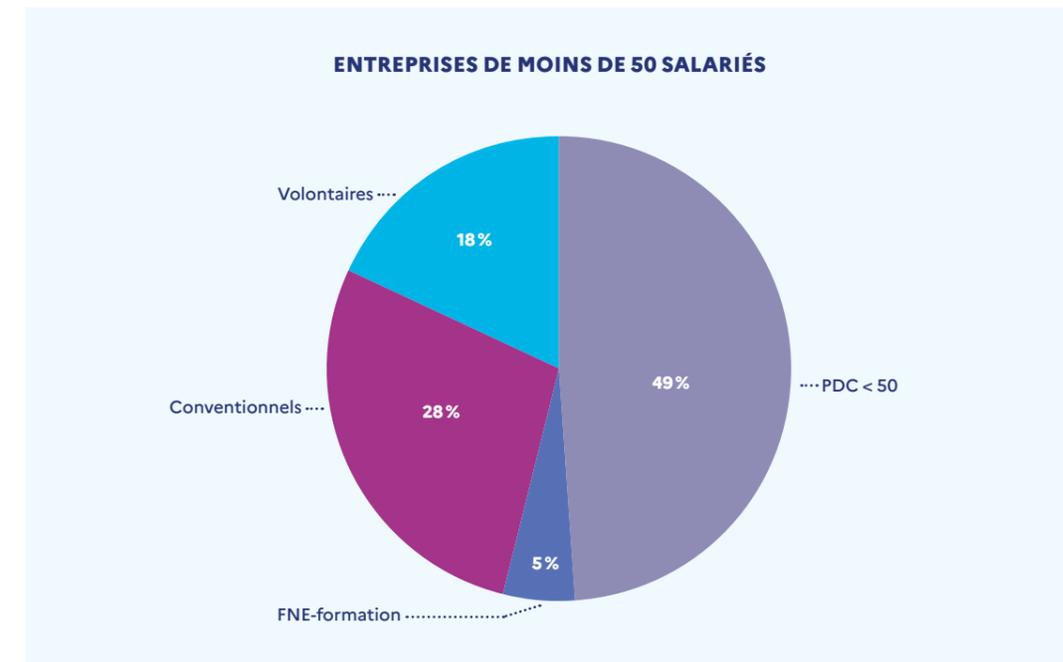
Sources : Extrait bilan OPCO, enquête quantitative OPCO – France compétences, ESF – DGEFP, Jaune budgétaire de la formation professionnelle 2025, comptes annuels – Agefiph. Données provisoires.

Champ : Ensemble des actions engagées au cours de l'année 2023, nettes des annulations réelles et probables. Sont concernées l'ensemble des actions susceptibles d'être inscrites au PDC, y compris celles se déroulant pendant l'activité partielle, à l'exclusion des bilans de compétences et des actions de préparation à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Remarques : Le reste à charge entreprise correspond aux versements volontaires de l'entreprise à son OPCO. Les aides à l'entreprise couvrent ici le remboursement de la rémunération du salarié en formation.

3. LES VERSEMENTS VOLONTAIRES DES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS CONSTITUENT LES TROIS QUARTS DES FONDS GÉRÉS PAR LES OPCO EN LEUR FAVEUR

Poids des différentes sections comptables dans les fonds engagés par les OPCO selon la taille des entreprises bénéficiaires



Note : la différence éventuelle entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondis.

Sources : Extrait bilan OPCO, enquête quantitative OPCO – France compétences. Données provisoires.

Champ : Ensemble des actions engagées au cours de l'année 2023, nettes des annulations réelles et probables par les OPCO. Sont concernées l'ensemble des actions susceptibles d'être inscrites au PDC, y compris celles se déroulant pendant l'activité partielle, à l'exclusion des bilans de compétences et des actions de préparation à la VAE.

⁶ L'entreprise peut aussi participer sans versement volontaire à l'OPCO : cette participation non-intermédiée n'est pas connue dans les données comptables mobilisées pour déterminer le coût unitaire.

⁷ Voir la note Céreq-Dares-France compétences, « Comment les entreprises ont formé en 2020 ? » (mai 2023). L'écart dans les durées moyennes selon la taille est encore vérifié en 2021, même s'il est moins notable : annexe du projet de loi de finances 2024, dit « Jaune budgétaire » de la formation professionnelle, p.126.

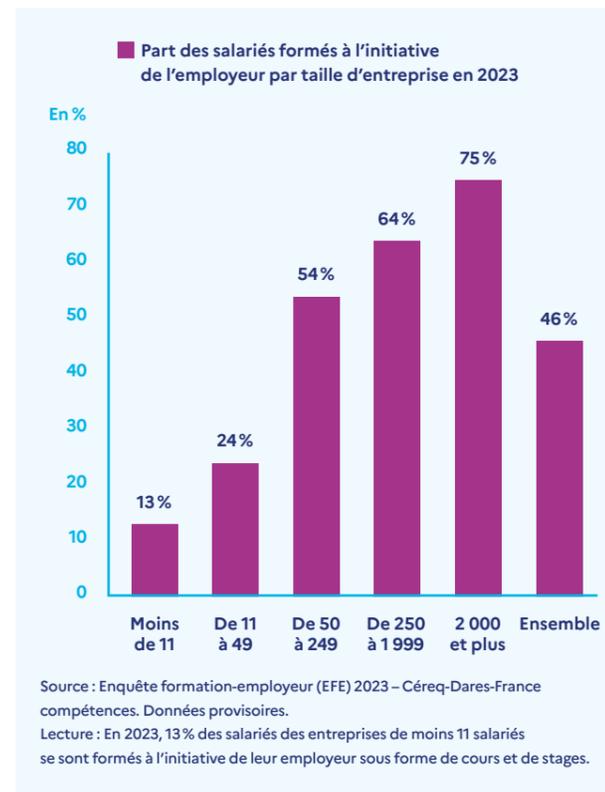
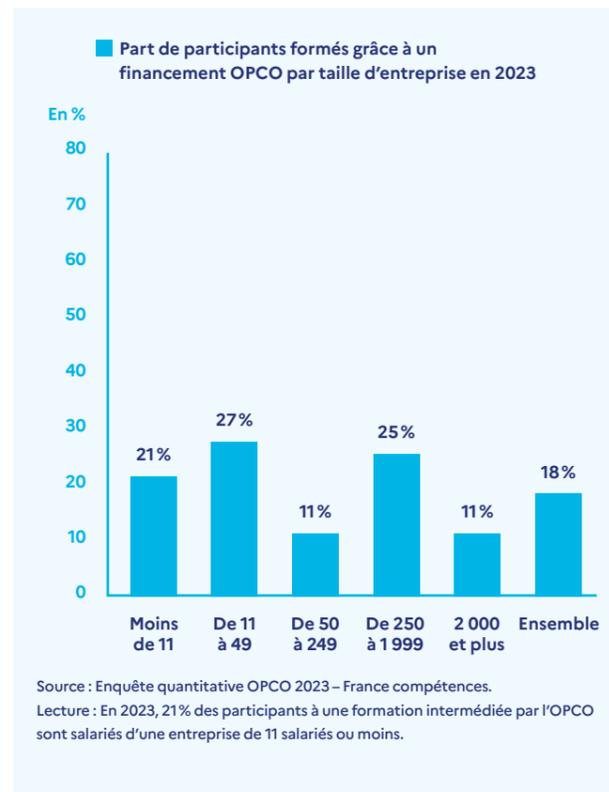
UN ACCÈS RENFORCÉ POUR LES SALARIÉS DES PETITES ENTREPRISES

Les participants⁸ à une formation financée par l'OPCO représentent 18% des salariés des entreprises privées.

Contrairement à la part de salariés formés à l'initiative de leur employeur, très sensible à la taille de l'entreprise, la proportion des participants formés via des financements OPCO varie assez peu selon cette taille⁴. Les OPCO jouent ainsi un rôle majeur dans l'accès à la formation des salariés des petites entreprises.



4. LE RÔLE MAJEUR DES OPCO DANS L'ACCÈS À LA FORMATION DES SALARIÉS DES PETITES ENTREPRISES



Sources : Enquête quantitative OPCO – France compétences, EFE 2023 – Céreq-Dares-France compétences. Données provisoires.

Lecture : En 2023, le nombre de participants à une formation financée par l'OPCO équivaut à 21% des salariés des entreprises de 11 salariés ou moins (pour mémoire, un salarié ayant suivi plusieurs formations est compté autant de fois comme « participant » - cf. encadré page 95). La même année, 13% des salariés des entreprises de moins de 11 salariés se sont formés à l'initiative de leur employeur sous forme de cours et de stages.

8. Le terme « participant » est privilégié compte tenu des modes de suivi de la participation aux formations qu'utilisent les OPCO (cf. encadré page 95).

LES EFFETS DES FINANCEMENTS PUBLICS ET MUTUALISÉS RESTENT MAL CONNUS

La mobilisation de fonds publics et mutualisés au bénéfice de la formation des salariés s'inscrit dans une histoire longue. Des changements fréquents ont eu lieu sur le périmètre et les motivations⁹, les appuis financiers pouvant apparaître comme en partie substituables¹⁰.

Par ailleurs, les évaluations de l'impact de ces fonds sur la situation des entreprises et des salariés sont plutôt partielles¹¹, ce qui génère en retour des débats récurrents sur le volume des fonds qui seraient nécessaires et leur ciblage.

Disposer d'une mesure du poids des financements publics et mutualisés dans le financement global des actions de formation amènerait une première clarification. Des premiers éléments pourraient être issus de l'exploitation des enquêtes formation-employeur (EFE) (réalisées depuis 2020 par le Céreq, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et France compétences). La dimension panéalisée de l'enquête serait de nature à apprécier par ailleurs la façon dont sont distribués ces financements : comment apprécier l'action plus ou moins proactive des OPCO, leurs règles de prise en charge, la plus ou moins grande rotation des entreprises bénéficiaires, etc. ? Enfin, ces mêmes enquêtes éclaireraient le degré de substituabilité entre formations des salariés et recours aux dispositifs en alternance, favorisant ainsi la prise en compte du nouveau contexte issu de la loi du 5 septembre 2018.

Le reste à charge pour les entreprises représente un tiers du coût unitaire des formations de leurs salariés ayant bénéficié d'un financement public ou mutualisé.

9. Pour ne citer que les évolutions liées à la réforme de 2018 :

- la mutualisation des fonds opérée dans les OPCO concerne les entreprises de moins de 50 salariés, et non celles de moins de 300 salariés comme auparavant ;
- les fonds redistribués par l'intermédiaire du FPSPP (dotation pour les entreprises de moins de 11 salariés, projets de formation dans le cadre des mutations économiques et/ou de l'activité partielle, voir [le rapport au Parlement 2018](#) pour un bilan de ces actions) ont été remplacés par une dotation de France compétences aux OPCO au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- l'État est intervenu à partir de 2020 dans le cadre du FNE-formation pour les salariés en activité partielle, élargi par la suite aux enjeux d'accompagnement des mutations des entreprises et de leurs salariés.

10. [Le rapport de la Cour des comptes de juin 2023](#), déjà cité, pointe ainsi que le FNE-formation est venu « remplacer » les fonds qui, avant 2018, étaient disponibles pour les entreprises de 50 salariés et plus. On peut aussi noter que le FNE-formation vient occuper la place des dotations « mutations économiques » du FPSPP. Cet équilibre pourrait être amené à évoluer en 2024 suite au recentrage de l'enveloppe FNE-formation attribuée aux OPCO.

11. Voir, par exemple, [le rapport d'évaluation du deuxième plan de relance](#), volet FNE (p.369), qui ne porte toutefois que sur l'usage d'un dispositif de formation en temps de crise.

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) se distingue des autres grandes catégories d'action suivies par le rapport sur l'usage des fonds (RUF). Il s'agit d'un service gratuit d'information, d'orientation et d'accompagnement des actifs proposé par cinq réseaux d'opérateurs. 3,2 millions d'actifs ont débuté un CEP en 2023, soit 10% de la population active française. Le recours, assez uniforme en France métropolitaine, est corrélé positivement avec le taux de chômage des différentes régions. Ce constat s'explique, entre autres, par la forte contribution du service public de l'emploi au volume d'entrées en CEP. Les évaluations menées auprès de l'ensemble des bénéficiaires mettent en exergue l'influence du passage par le CEP sur l'accroissement de leur autonomie dans la conduite de leur parcours professionnel. En l'absence de sources financières rendant compte de son coût unitaire, cette fiche s'attache à faire état de l'ampleur du recours au CEP en 2023 et à restituer les résultats de travaux récents sur la valeur ajoutée de ce service pour les bénéficiaires.

Le conseil en évolution professionnelle

Un objectif d'harmonisation des pratiques en 2014
et un financement dédié aux actifs occupés depuis 2020

103

Un actif sur dix a eu recours au CEP en 2023

104

Un appui dans la conduite de son parcours professionnel

108

Le CEP est un service gratuit d'information, d'orientation et d'accompagnement des personnes dans leur parcours professionnel, ouvert à tout actif quel que soit son statut et quelles que soient ses attentes à l'égard de sa situation professionnelle. Le CEP est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L.6111-3 du code du travail.

Héritage d'expérimentations régionales portées par la loi de 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le CEP a été créé par l'Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et introduit dans le code du travail (L.6111-6) par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » maintient le principe d'un CEP et donne mission à France compétences de l'organiser et de le financer à destination des actifs occupés (hors agents publics).

Le réseau Avenir Actifs des opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences dans le cadre d'un marché public complète la liste des opérateurs désignés depuis 2014 pour mettre en œuvre le CEP (Apec, Cap emploi, Missions locales, Pôle emploi devenu France Travail). En outre, à l'occasion de la réforme de 2018, le cahier des charges du CEP défini par arrêté a fait l'objet d'une révision¹.

OPÉRATEURS DÉSIGNÉS
PAR LE CODE DU TRAVAIL



1. L'arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au CEP prévu à l'article L.6111-6 du code du travail a remplacé l'arrêté du 16 juillet 2014.

UN OBJECTIF D'HARMONISATION DES PRATIQUES EN 2014 ET UN FINANCEMENT DÉDIÉ AUX ACTIFS OCCUPÉS DEPUIS 2020

Lors de sa création, le CEP n'a pas eu de coût direct pour les finances publiques². Il s'agissait d'harmoniser les pratiques et la « posture³ » des acteurs de l'accompagnement professionnel, plutôt que de créer un nouveau dispositif. La mise en œuvre du CEP a donc, dans un premier temps, reposé uniquement sur le redéploiement de l'offre de services préexistante des opérateurs habilités.

Ce principe perdure aujourd'hui pour les opérateurs intégrés au sein du réseau pour l'emploi (France Travail, réseau des Cap emploi et réseau des Missions locales), ainsi que pour l'Association pour l'emploi des cadres (Apec). Pour les opérateurs nationaux, le CEP couvre l'ensemble de leurs services d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement. Sont retranchés de cet ensemble les services ayant été jugés trop éloignés des attendus du cahier des charges fixé par l'arrêté du 29 mars 2019.

Ainsi, à titre d'exemple, l'article R.5131-5 du code du travail prévoit que les Missions locales mettent en œuvre le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) dans le cadre du CEP. D'une autre manière, l'Apec identifie dans la convention de mandat de service public qui la lie avec l'État les services susceptibles d'être délivrés aux cadres au titre du CEP. Pôle emploi s'était plutôt concentré sur les modalités de suivi et d'accompagnement des demandeurs d'emploi structurant son offre de services. Son positionnement pourrait évoluer maintenant que France Travail est en place.

En prévoyant une dotation financière spécifique pour la mise en œuvre du CEP auprès des publics actifs occupés, la loi du 5 septembre 2018 rompt avec l'approche qui prévalait depuis 2014. Ainsi, chaque année depuis 2020, France compétences finance les opérateurs du réseau Avenir Actifs par l'affectation d'une fraction du produit des contributions qui lui sont reversées. Cette fraction varie en fonction des volumes de publics effectivement accompagnés.

Le CEP : un service gratuit d'accompagnement proposé par cinq réseaux d'opérateurs.

2. Étude d'impact du projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p.77.

3. Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au CEP prévu à l'article L.6111-6 du code du travail.

1. FRANCE COMPÉTENCES ORGANISE ET FINANCE LE CEP À DESTINATION DES ACTIFS OCCUPÉS

Année	Montants engagés (en millions d'euros)	Nombre d'entrées en CEP
2020	50,56	102 131
2021	62,30	140 113
2022	68,07	155 709
2023	72,99	176 288

Sources: France compétences, comptes annuels (montants engagés), Evol (entrées en CEP).

Pour les opérateurs régionaux mandatés par France compétences, les coûts de mise en œuvre du CEP peuvent être approchés par les prix de marché auxquels sont facturées les prestations qu'ils réalisent. En revanche, pour l'Apec, France Travail, ainsi que pour les réseaux des Missions locales et des Cap emploi, les coûts imputables à la mise en œuvre du CEP nécessitent une reconstruction a posteriori.

Cet exercice est plus ou moins complexe selon que l'opérateur concerné a ou pas une comptabilité analytique. C'est le cas de l'Apec et de France Travail mais pas des autres réseaux, Missions locales et Cap emploi. Des travaux sont en cours pour valoriser financièrement l'offre de service CEP de l'ensemble des réseaux d'opérateurs selon une méthodologie définie⁴.

UN ACTIF SUR DIX A EU RECOURS AU CEP EN 2023

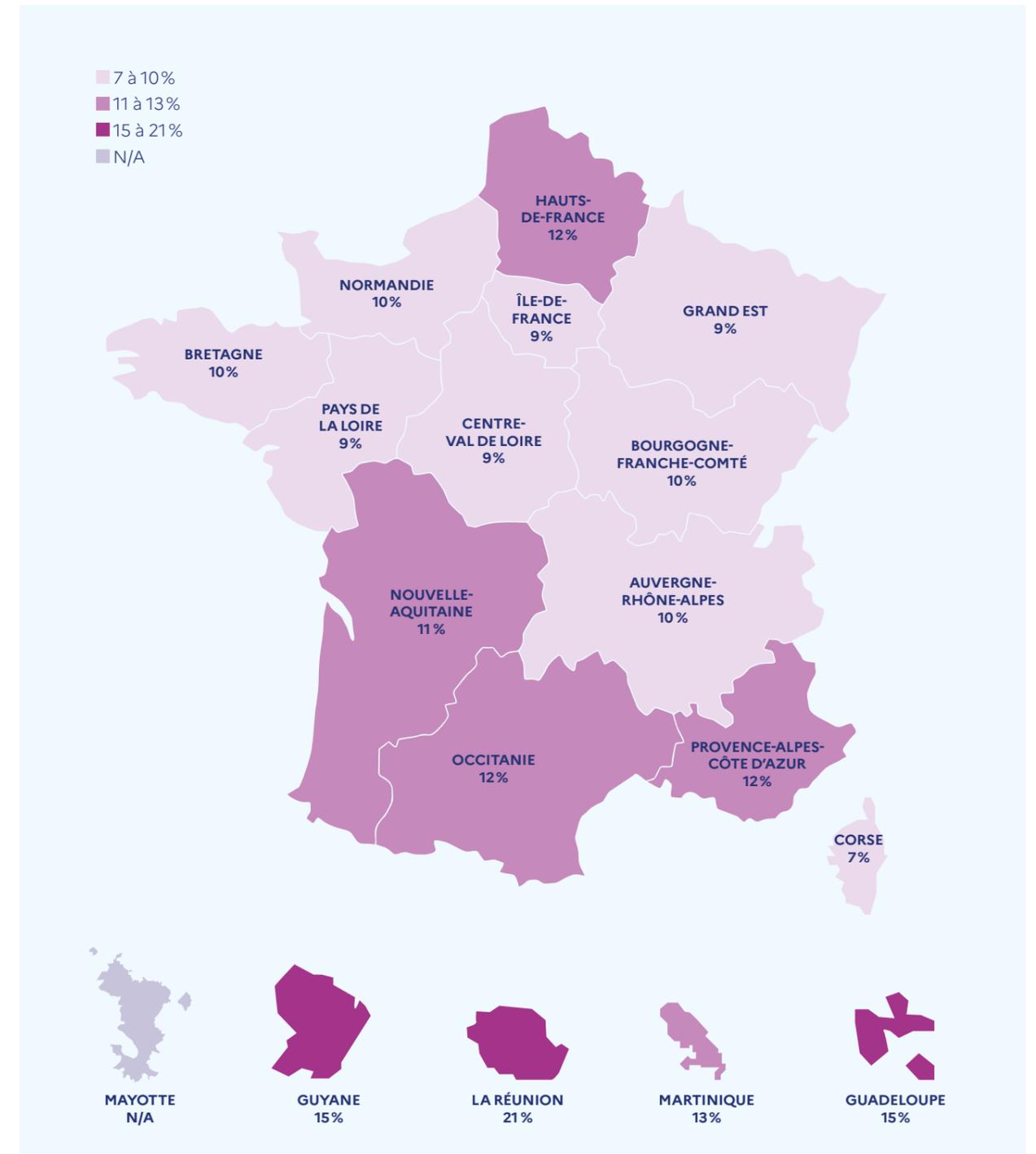
En 2023, 3 238 520 nouvelles entrées en CEP ont été réalisées par les opérateurs. En raison d'une rupture de série dans les sources mobilisées pour rendre compte de leur activité, ces volumes d'entrées ne peuvent être comparés dans le temps.

En France métropolitaine, les volumes régionaux d'entrées en CEP suivent globalement ceux des populations actives des régions correspondantes. Ainsi, alors que le taux de recours au CEP⁵ s'élève en moyenne à 10% de l'ensemble de la population active au sens du recensement, les taux de recours régionaux en France métropolitaine fluctuent à la hausse ou à la baisse dans un intervalle de 2 à 3 points.

Les départements et régions d'outre-mer (DROM) contrastent avec la situation métropolitaine par un taux de recours au CEP significativement plus élevé. Hors Mayotte, 17% de la population active des DROM a eu recours au CEP en 2023. Cette divergence avec la France métropolitaine s'explique principalement par les écarts de taux de chômage entre les territoires **3.** (voir page suivante).

2. LES DROM ONT LE TAUX DE RECOURS AU CEP LE PLUS ÉLEVÉ

Taux de recours au CEP selon la région en 2023



Sources: Agora (extraction au 27/05/2024) – CDC, recensement de la population 2021 – Insee. Données provisoires.

Champ: France hors Mayotte.

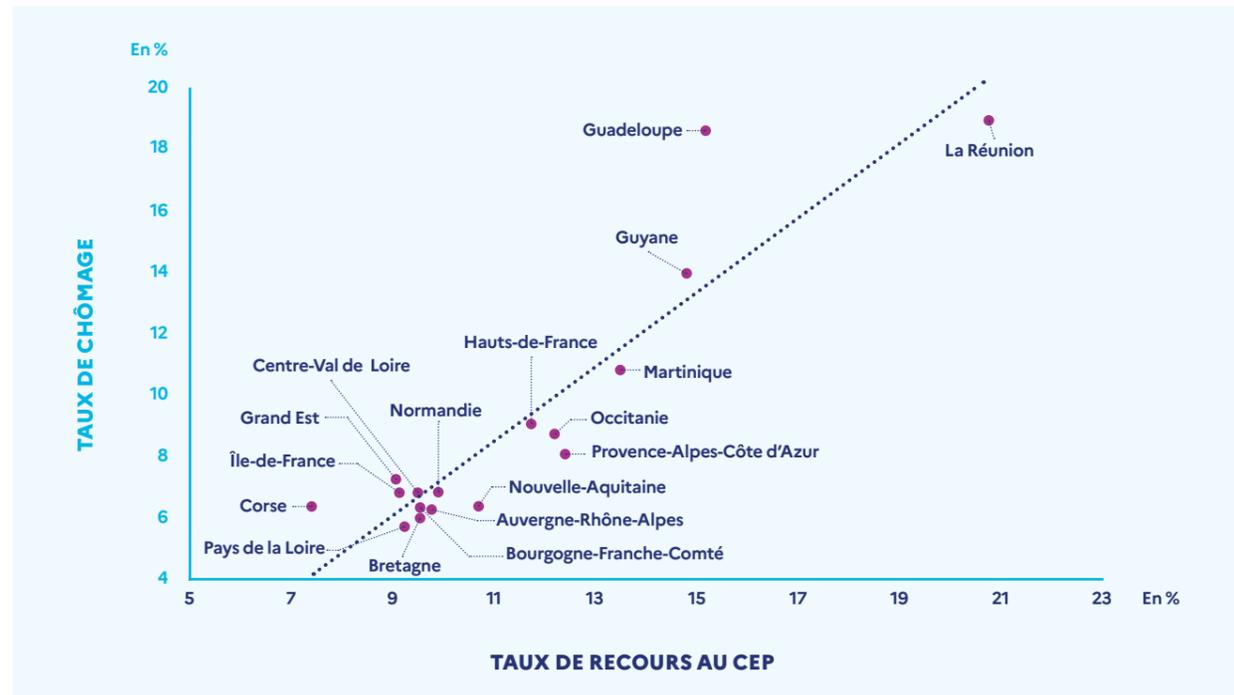
Lecture: 9% de la population active francilienne ont eu recours au CEP en 2023.

4. Pour de plus amples détails sur cette méthodologie, se reporter à la fiche CEP du RUF 2022, « Le conseil en évolution professionnelle à travers la mesure du coût unitaire », pp.73-81.

5. Le taux de recours est calculé comme le rapport entre la population entrée en CEP et la population active correspondante sur la période.

3. UN RECOURS AU CEP LARGEMENT DÉTERMINÉ PAR LE NIVEAU DE CHÔMAGE DES TERRITOIRES

Situation des régions au regard du taux de recours au CEP et du taux de chômage en 2023



Sources : Agora (extraction au 27/05/2024) – CDC, taux de chômage localisés – Insee. Données provisoires.

Champ : France hors Mayotte.

Lecture : En 2023, l'Île-de-France observait un taux de chômage de 7 %, lorsque les opérateurs CEP de la même région accueillait 9 % de la population active de cette région.

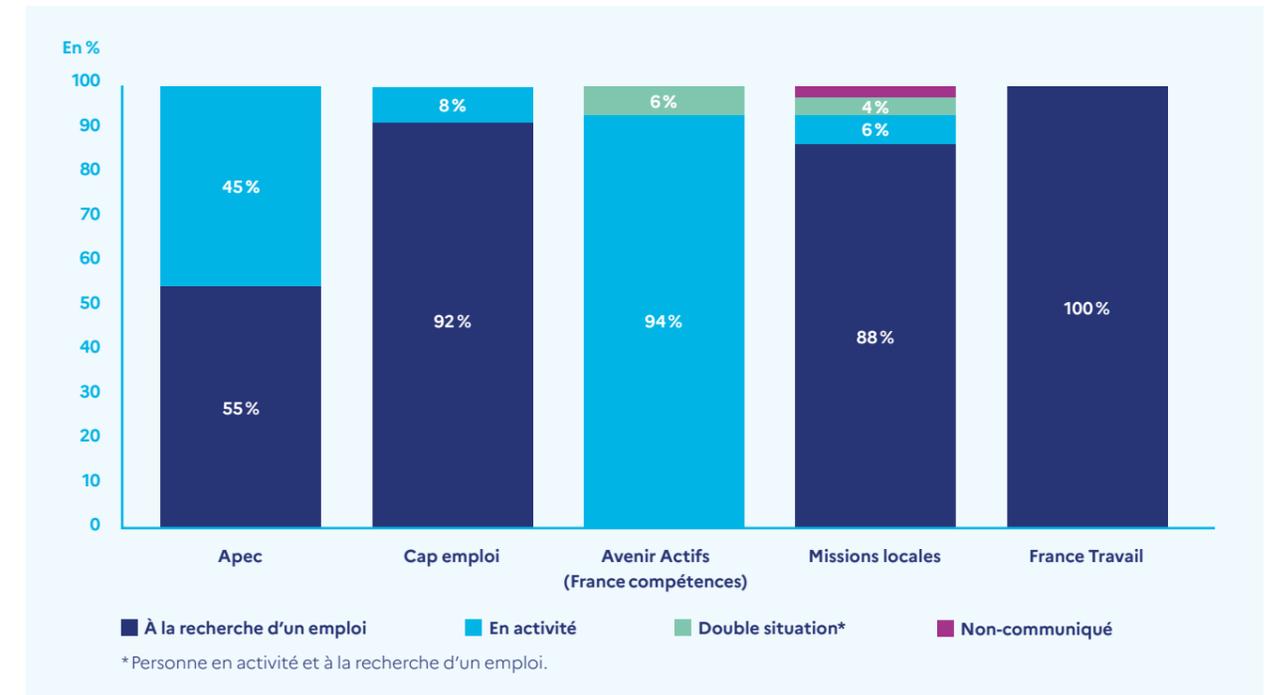
La forte corrélation positive entre le taux de recours au CEP et le taux de chômage invite à dresser à nouveau le constat récurrent de la très forte contribution du service public de l'emploi au volume d'entrées dans le service.

Le CEP, délivré à des personnes en recherche d'emploi, l'est essentiellement par France Travail (82 %), puis viennent les réseaux des Missions locales (8 %) et des Cap emploi (2 %), tandis que tous les publics accueillis par un opérateur Avenir Actifs mandaté par France compétences sont en activité. L'Apec est dans une situation intermédiaire, en accueillant des cadres quel que soit leur statut.

Ainsi, le statut des publics au regard de l'emploi détermine largement l'opérateur qui va prendre en charge leur accompagnement au titre du CEP **4.**

4. LE STATUT DES PUBLICS DÉTERMINE L'OPÉRATEUR CEP CHARGÉ DE LEUR PRISE EN CHARGE

Situation au regard du marché du travail des publics entrés en CEP en 2023



Sources : Agora (extraction au 27/05/2024), CDC. Données provisoires.

Champ : France entière, nouvelles entrées en CEP en 2023.

Pour les opérateurs œuvrant au sein du service public de l'emploi, le CEP est délivré dans le cadre d'une offre de services plus globale, d'où cette disproportion entre les cinq réseaux d'opérateurs et ce poids important de France Travail. En d'autres termes, les bénéficiaires recourent à ces opérateurs plutôt qu'au CEP en tant que tel, en raison de leurs fonctions au sein du service public de l'emploi, en particulier la gestion de l'assurance chômage pour France Travail.

À l'inverse, l'Apec comme les opérateurs désignés par France compétences, accueille des publics qui la sollicitent pour être spécifiquement accompagnés dans le cadre d'un CEP.

De fortes disparités de recours au CEP selon les régions et la situation initiale des bénéficiaires.

UN APPUI DANS LA CONDUITE DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL

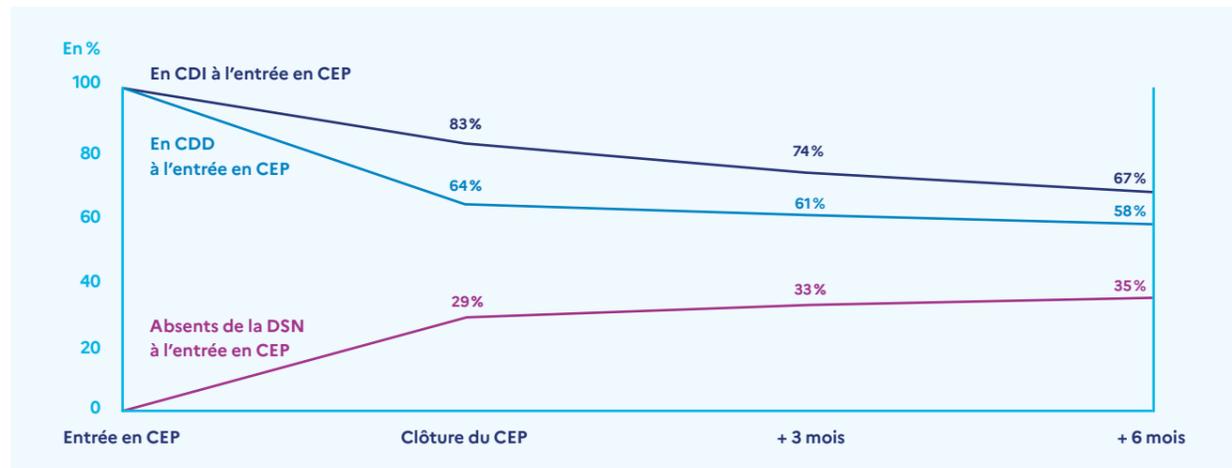
La loi assigne au CEP l'objectif générique « de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels » (article L.6111-6 du code du travail). Une approche stricte de cet objectif conduirait à le limiter aux enjeux d'accès à l'emploi et d'accompagnement des transitions entre emplois. Dans ce cas, la valeur ajoutée du CEP s'apprécierait à l'aune de la seule proportion de bénéficiaires en emploi, ou taux d'emploi, à six mois.

Parmi les personnes sorties de CEP au cours de l'année 2023, 21 % étaient salariées du secteur privé à l'entrée contre 40 % six mois après la clôture du service. Cette augmentation du taux d'emploi salarié (hors passage à l'indépendance et fonction publique)⁶ masque une évolution hétérogène selon la situation initiale.

En prenant séparément les situations à l'entrée en CEP (en CDI, en CDD, absent de la déclaration sociale nominative (DSN), l'évolution contrastée des taux d'emploi apparaît nettement **5**. La baisse du taux d'emploi constatée pour les personnes en emploi salarié est notamment à mettre en lien avec le cas des salariés qui démarrent un CEP avec un projet de reconversion professionnelle ou de création d'entreprise qui va se concrétiser lors du recours au CEP. Pour les personnes en CDD à l'entrée en CEP s'y ajoutent des fins de contrat ayant lieu sur la période.

5. UNE ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI SALARIÉ CONTRASTÉE SELON LA SITUATION INITIALE

Évolution du taux d'emploi des bénéficiaires selon la situation initiale (DSN)



Sources : Agora, traitements Veltys pour France compétences.

Champ : France entière, sorties de CEP en 2023.

Note de lecture : 29 % des bénéficiaires absents de la DSN à leur entrée (et donc de fonctionnaires, indépendants, demandeurs d'emploi ou inactifs) sont en emploi salarié à la clôture de leur CEP.

6. Au sens de la déclaration sociale nominative telle qu'alimentée dans Agora. La DSN couvre actuellement le seul champ des salariés du secteur privé.

Précisant la loi, le cahier des charges réglementaire donne au CEP la finalité de permettre à tout actif de « 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. ».

Le CEP ne peut donc pas être a priori réduit aux seuls enjeux d'accès à l'emploi et à la formation ou de reconversion et de transition professionnelle. Il couvre ces enjeux mais les dépasse⁷ et doit plus globalement être conçu comme « un levier essentiel au service de la sécurisation des parcours des actifs, du développement de l'autonomie des personnes et ainsi de leur capacité à choisir leur avenir professionnel⁸ ».

La finalité de l'accompagnement elle-même est précisée dans le fil de la délivrance du service, notamment en fonction des souhaits et des besoins du bénéficiaire, de son degré d'autonomie et de la maturation de son projet.

En d'autres termes, c'est en partant des motifs de recours au CEP que sa valeur ajoutée peut être appréciée à l'aune de sa capacité à aider le bénéficiaire à dépasser la ou les problématiques soumises à son conseiller. C'est précisément le parti pris d'une étude qualitative commanditée par France compétences, qui interroge, à différents horizons temporels (un mois, six mois, 18 mois), le devenir de publics sortis d'un CEP délivré par l'un des opérateurs du réseau Avenir Actifs. Cette étude met notamment en lumière la « pluralité de vertus capacitantes de ce service dont les effets pour ses bénéficiaires sont parfois discrets, indirects et difficilement appréhendables par l'appareil statistique⁹ ».

Trois grandes familles d'effets sont distinguées¹⁰. En premier lieu, le CEP peut participer de la restauration de la confiance dans son pouvoir d'agir, en habilitant le bénéficiaire à envisager d'autres possibilités professionnelles jusqu'alors jugées inatteignables. L'identification et la projection mesurées dans ces « possibles professionnels » constituent un deuxième registre d'effets : la situation-cible est caractérisée et les étapes pour l'atteindre sont opérationnalisées. Cet effet de sécurisation de la démarche d'évolution dans un projet réaliste a pour vertu de prévenir les écueils de sa mise en œuvre, mais également d'anticiper les risques qu'elle comporte et d'y renoncer, au moins temporairement, le cas échéant. Enfin, le troisième registre d'effets identifié intervient durant la phase d'accompagnement dans le franchissement des différentes étapes du projet, en renforçant le pouvoir de négociation du bénéficiaire (demande de financement, achat d'une formation, préparation d'un départ de l'entreprise, etc.), ainsi que sa résilience en cas de refus ou d'échec ponctuel¹¹.

Cette mise en capacité des bénéficiaires, ou renforcement de leur autonomie dans la conduite de leur parcours professionnel, est également relevée par France Travail dans une étude conduite auprès de demandeurs d'emploi toujours en recherche six mois après leur inscription¹². Cette étude confronte le degré d'autonomie tel que diagnostiqué par le conseiller à celui que le bénéficiaire déclare lorsqu'il s'autoévalue. Il en ressort que l'accompagnement dont il bénéficie dans le cadre du CEP (redéfinition du projet professionnel, rencontre avec un psychologue du travail, aide/conseils pour trouver une formation, etc.) renforce sa perception d'être autonome, indépendamment des variations notables selon son niveau de formation, le motif de son inscription ou la nature de son indemnisation. L'étude relève également que le niveau d'autonomie perçue a une incidence forte sur le taux d'accès à l'emploi dans l'année qui suit l'inscription, notamment en raison du plus grand nombre de démarches que les bénéficiaires du CEP engagent et de leur plus grande efficacité.

7. Une étude de 2023 de l'Apec relève que les principaux moteurs de recours au CEP déclarés par ses publics sont « des situations d'insatisfaction professionnelle sur leurs perspectives d'évolution de carrière, de sens donné au travail, des relations avec leur manager et du développement des compétences ». Apec, pôle évaluation et veille – étude conseil en évolution professionnelle, mars 2023.

8. Préambule de l'arrêté du 29 mars 2019, op. cit.

9. France compétences, « [Le CEP actifs occupés à l'épreuve de l'expérience des bénéficiaires](#) », Analyser pour réguler, Note d'études n° 8, octobre 2023.

10. Pour de plus amples détails se reporter au rapport complet, « [Le CEP à l'épreuve des usages : quels effets pour ses bénéficiaires ?](#) ». Étude des cabinets Pluricité, Itinere Conseil et Orseu pour France compétences, avril 2023.

11. Dans son étude quantitative, l'Apec observe les mêmes natures d'effets en les regroupant en deux grandes familles d'apports pour les bénéficiaires. Ces derniers « mettent en avant deux effets du CEP : le premier effet est de prendre conscience de ses compétences professionnelles et ainsi développer sa confiance en soi. Le deuxième effet est de clarifier son projet professionnel avec le soutien du consultant qui l'aide à oser le changement professionnel ». Apec, op. cit., mars 2023.

12. Pôle emploi, « [L'autonomie dans les parcours de recherche d'emploi](#) », Éclairages et synthèses, n° 71, avril 2022.

Annexes : appréhender le rapport coût-qualité, un enjeu de régulation et d'aide à la décision

Mesurer le coût unitaire d'une formation :
choix conceptuels et méthodologiques

112

Évaluer l'efficacité et la valeur ajoutée d'une formation :
un enjeu central dont certaines dimensions restent à couvrir

116

Sources

121

Glossaire

126

ANNEXES

France compétences a pour mission, d'une part, d'assurer la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle et, d'autre part, d'apprécier la valeur ajoutée des actions financées. Cette mission prend notamment corps dans la publication annuelle d'un rapport destiné à rendre compte de l'usage des fonds de la formation professionnelle et du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Au regard de ses obligations légales, mais aussi de l'existence d'autres travaux réalisés par l'administration [Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), notamment la publication annuelle du Jaune budgétaire relatif à la formation professionnelle, qui quantifie les efforts financiers respectifs des différents financeurs], France compétences s'est fixé comme objectif de rendre compte des coûts unitaires de la formation professionnelle et du CEP, avec l'horizon de mettre en correspondance ces coûts unitaires et des indicateurs de résultats et de valeur ajoutée.

Un des enjeux majeurs en matière de régulation est, en effet, d'offrir aux décideurs politiques une image fiable du rapport coût-qualité des actions de formation ; d'éclairer de manière factuelle les débats essentiels autour de l'efficacité du système ; de répondre à la demande des administrateurs de France compétences de disposer de données pour arbitrer entre les différents leviers des politiques de formation professionnelle et du CEP. Pour satisfaire cette ambition, il convient de confronter les fonds publics et mutualisés engagés pour financer les formations et l'efficacité de ces dernières, autrement dit leur valeur d'usage pour les entreprises et les actifs.

MESURER LE COÛT UNITAIRE D'UNE FORMATION : CHOIX CONCEPTUELS ET MÉTHODOLOGIQUES

Le rapport sur l'usage des fonds (RUF) participe de l'enjeu de régulation et d'aide à la décision que la loi de 2018 assigne à France compétences concernant l'usage des fonds publics et mutualisés en matière de formation professionnelle et de CEP.

Pour couvrir ce champ, des choix conceptuels et méthodologiques sont nécessaires. Le suivi des fonds se réalise sous l'angle du financeur final et s'appuie sur une comptabilité d'engagement. Il est basé sur l'analyse de sept catégories d'action et de huit natures de coût.

Le suivi des fonds publics et mutualisés par l'exécution des financeurs finaux

L'article L.6123-5-6° du code du travail précise que France compétences doit rendre compte de l'usage des fonds publics et mutualisés mobilisés au bénéfice de la formation professionnelle et du CEP. Ce champ couvre de manière centrale les fonds engagés pour la formation par l'État, les Conseils régionaux, la Caisse des dépôts et consignations (CDC), France Travail, l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), les opérateurs de compétences (OPCO) et France compétences. Il couvre aussi les dépenses mises en œuvre par France Travail, l'Apec, les Missions locales, les Cap emploi et France compétences pour la réalisation du CEP. Entrent ainsi dans le champ de ce rapport l'ensemble des formations financées par des fonds publics ou mutualisés. À l'inverse sont a priori exclues du champ les dépenses directes des entreprises pour leur personnel, celles des ménages, ainsi que celles des trois versants de la fonction publique pour ses propres agents.

Ce panorama doit néanmoins être nuancé. Entrent également dans le champ du RUF les participations financières de tiers non directement identifiés par le code du travail, dès lors que leur concours favorise la réalisation d'actions financées sur fonds publics ou mutualisés. Cette situation, plus ou moins récurrente selon les dispositifs, se rencontre, par exemple, dans le cas des contributions des apprentis et de leur famille (voir fiche « Apprentissage »), dans celui des abondements au compte personnel de formation (CPF) (voir fiche « Compte personnel de formation »), ou encore dans celui des participations à la prise en charge des contrats par des versements volontaires de l'employeur au titre de l'alternance (voir fiche « Contrat de professionnalisation »). Dans le cadre du CPF, le titulaire du compte peut être amené à participer lui-même au financement de la formation qu'il entreprend. Par le décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 entré en vigueur le 2 mai 2024, cette participation, fixée à la somme forfaitaire de 100 euros, est dorénavant obligatoire pour les actifs occupés. Une série d'exceptions sont prévues si le titulaire bénéficie d'un abondement de son employeur, de son opérateur de compétences ou s'il décide de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur son compte professionnel de prévention.

L'ensemble de ces fonds sont donc comptabilisés dans la mesure où les actions financées n'auraient pas pu avoir lieu sans le concours financier de ces tiers.

Le point de vue à retenir sur les flux financiers considérés par le RUF est une dimension méthodologique cruciale de la compréhension du panorama qu'il propose. Le suivi des fonds publics et mutualisés est réalisé systématiquement sous l'angle du financeur final (payeur), plutôt que de celui du financeur initial (décideur)¹. Suivre l'usage des fonds du point de vue du financeur initial, c'est rattacher les dépenses² de l'année considérée à l'institution ou l'organisme qui décide de leur affectation, plutôt qu'à celui chargé de les exécuter.

Sous cet angle, on rattacherait, par exemple, la plupart des dispositifs de formation professionnelle³ à France compétences, dont le Conseil d'administration décide annuellement des clés de répartition du budget d'intervention de l'établissement, mais également aux Assemblées – nationale et régionales – qui votent les autorisations d'engagement et les crédits de paiement pour l'intervention de l'État et des Régions.

À l'inverse, le parti pris est, ici, de considérer les flux financiers sous l'angle du financeur final, identifié dans le circuit comme celui procédant in fine à la dépense. Celui-ci peut intervenir sur fonds propres ou exécuter les décisions financières prises par un autre financeur. À titre d'exemple, les engagements de France compétences au titre du financement de l'apprentissage vont être affectés aux OPCO, financeurs-payeurs des organismes de formation par apprentissage (OFA) ; à la CDC, financeur final des organismes de formation dans le cadre du CPF ; etc. En ce sens, des institutions principalement positionnées en situation de financeurs-décideurs, telles que France compétences, passent sensiblement à l'arrière-plan des travaux du RUF.

Une architecture pensée en sept catégories d'action et huit natures de coût

Idéalement, l'objectif de l'architecture du RUF est de rendre compte des fonds mobilisés au niveau le plus fin possible des actions de formation et de CEP mises en œuvre avec l'appui de fonds publics et mutualisés. Cet objectif s'inscrit toutefois dans les limites des suivis comptables réalisés par les différents financeurs. Par ailleurs, les réformes récurrentes des dispositifs de formation impliquent de choisir une maille robuste dans le temps pour pouvoir comparer et donc de retenir des catégories d'action relativement peu nombreuses, aptes à être suivies sur plusieurs années, au-delà de la reconfiguration fréquente des dispositifs.

France compétences se propose de décomposer les différentes actions en fonction de plusieurs dimensions : suivant le format en distinguant l'alternance institutionnelle, les autres formations et l'accompagnement ; au sein des autres formations, en s'appuyant sur le statut de l'individu au départ de la formation (actif occupé ou personne en recherche d'emploi) et selon que l'individu est moteur dans le démarrage de la formation ou pas.

Ces dimensions permettent de repérer sept catégories d'action.

1. La persistance des pratiques de co-financement (notamment dans le cadre des abondements du CPF) rend assez vain l'objectif que se fixaient les comptes Epop (emploi, formation, orientation professionnelles) de déterminer le « financeur décideur ». L'intérêt de raisonner en financeur final et de s'autoriser à cumuler les différents financements pour une même catégorie d'action est de décaler le regard vers le bénéficiaire final et éventuellement son employeur. Une telle position n'interdit pas de chercher à comparer, pour une même catégorie d'action, le coût unitaire respectif de différents financeurs (France Travail et Conseils régionaux ou mise en œuvre du CEP chez les cinq opérateurs, par exemple), mais cette opération exige un cadre méthodologique spécifique.

2. Ou les engagements financiers. Dans le cadre du RUF, il n'a pas été possible de reconstituer l'ensemble des engagements nets réalisés par les financeurs initiaux ou finaux. C'est pourquoi les données financières présentées ici ne portent que sur les dépenses.

3. Apprentissage, contrat de professionnalisation, CPF, Pro-A, projet de transition professionnelle (PTP), etc.

1. LES 7 CATÉGORIES D'ACTION

ALTERNANCE	FORMATION CONTINUE		ACCOMPAGNEMENT
Apprentissage	INDIVIDUELLE		LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE
	Actions financées par le CPF	Projets de transition professionnelle	
Contrat de professionnalisation	COLLECTIVE		
	Formations des salariés dans leur entreprise	Formations à destination des personnes en recherche d'emploi	

Si certaines catégories sont simples à repérer et à quantifier (apprentissage, contrat de professionnalisation, CPF des actifs occupés), les autres appellent une analyse fine des divers dispositifs et des données disponibles chez les différents financeurs. Pour la réalisation du RUF, ce sont donc un grand nombre de sources qui sont mobilisées, à la fois internes produites par France compétences mais également celles transmises par les autres financeurs ou producteurs de données (voir liste, page 121).

Dans le cadre de ce troisième RUF, les catégories ayant pu faire l'objet d'un calcul de coût unitaire engagé complet sont les suivantes : l'apprentissage, le contrat de professionnalisation, les actions financées dans le cadre du CPF, les projets de transition professionnelle et les actions de formation des salariés dans le cadre de leur entreprise.

L'intérêt de mesurer les coûts unitaires est de rendre compte de l'intégralité des sommes nécessaires à la réalisation de l'action. Cela demande non seulement de suivre le coût pédagogique, mais aussi les coûts « annexes » induits par la réalisation de l'action, à savoir les rémunérations éventuelles, les aides reçues (y compris fiscales) par les individus et les entreprises, ainsi que les coûts de structure induits par la mise en œuvre. Ces derniers recouvrent deux éléments distingués selon que les coûts peuvent se rapporter à un nombre de bénéficiaires ou pas⁴. Enfin, de nombreuses actions ne peuvent être mises en œuvre qu'avec l'appui financier direct des individus eux-mêmes ou des entreprises. Bien que se situant hors du périmètre des fonds publics et mutualisés, la mesure de cet appui est indispensable pour rendre compte de la manière dont les fonds sont mobilisés. Huit natures de coût sont ainsi distinguées.

2. LES HUIT NATURES DE COÛT

COÛT PÉDAGOGIQUE

RÉMUNÉRATION

Y compris protection sociale.

AIDES BÉNÉFICIAIRE

Frais annexes, exonération fiscale.

AIDES ENTREPRISE

Aides directes et indirectes.

RESTE À CHARGE BÉNÉFICIAIRE

RESTE À CHARGE ENTREPRISE

Y compris versements volontaires aux OPCO.

MISE EN ŒUVRE

Toute dépense de mise en œuvre et d'accompagnement.

AUTRES COÛTS

Autres dépenses non-individualisables : tuteurs, maîtres d'apprentissage, subventions aux organismes de formation.

Un calcul des coûts fondé sur des engagements comptables

Le RUF analyse le coût pour l'ensemble de la durée de l'action. En effet, il vise à rendre compte des coûts relatifs d'une catégorie d'action à l'autre, ce qui implique de considérer le fait qu'un type d'action peut durer plus d'une année. Pour repérer les fonds mobilisés sur l'ensemble de la durée de l'action, il faut s'appuyer sur une comptabilité d'engagement, où les mouvements sont imputés sur l'année de décision du financeur (ou du prescripteur). Le coût unitaire est alors déterminé en rapportant ces engagements financiers à l'ensemble des entrées en formation ou en accompagnement de l'année. Pour aboutir à un coût unitaire pertinent, il convient de prendre en compte les annulations possibles (les entrées engagées qui ne se réaliseront pas), ainsi que les formations partielles (et donc les ruptures anticipées de l'action)⁵.

Cette approche présente de multiples intérêts : la mesure du coût unitaire coïncide avec ce qui a été décidé politiquement l'année précédente ; on sait facilement associer ce coût aux caractéristiques de l'action connues à l'entrée (durée, caractère certifiant ou non, statut du participant, profil) ; il est utile (et nécessaire dans le calcul) de rendre compte d'une estimation des ruptures anticipées ; les données comptables sont clairement disponibles pour tous les organismes dotés d'une comptabilité privée (OPCO, Transitions Pro, France Travail, Agefiph) et pour l'État.

Cette entrée en engagement diffère nettement⁶ de l'entrée en dépense, qui est privilégiée dans le Jaune budgétaire relatif à la formation professionnelle.

4. Cette différenciation est toutefois fragile : elle recoupe, notamment, la distinction fonctionnement/investissement, ce qui ne pose pas trop de problèmes pour les actifs matériels, mais en pose davantage pour les investissements immatériels (aides à l'ingénierie pédagogique ou à la formation des tuteurs, par exemple). Elle est aussi discutable, quand elle est liée à l'existence – ou non – d'une comptabilité analytique.

5. En pratique, les comptes définitifs d'une année N établissent des annulations probables pour les sommes engagées mais pas encore décaissées. Ce taux d'annulation est calculé comme la moyenne de trois exercices clos. Ces annulations couvrent les actions engagées qui ne commenceront pas et celles entamées mais rompues précocement. Les entrées effectives de l'année N correspondent alors au dénominateur commun pour calculer un coût unitaire.

6. Voir l'encadré « Coût unitaire engagé – coût unitaire en dépense », France compétences, RUF 2022, « Les concepts du rapport annuel sur l'usage des fonds », p.67.

ÉVALUER L'EFFICACITÉ ET LA VALEUR AJOUTÉE D'UNE FORMATION : UN ENJEU CENTRAL DONT CERTAINES DIMENSIONS RESTENT À COUVRIR

L'évaluation de l'efficacité d'une formation est un enjeu central de politique publique puisqu'elle doit servir à comparer, trier, classer les formations afin d'encourager les individus à suivre les plus efficaces et identifier des leviers pour supprimer celles qui le sont moins ou améliorer leur performance.

Cependant, il s'agit d'un exercice complexe tant pour choisir des indicateurs pertinents que pour montrer la responsabilité de la formation ou de l'accompagnement dans les résultats observés.

Une variété d'indicateurs de résultats : de l'accès à l'emploi au transfert des acquis de la formation

L'accès à l'emploi est un indicateur majeur dans la mesure où une large partie des formations visent notamment à améliorer l'employabilité des personnes qui les suivent. Cet indicateur est disponible pour chacune des catégories d'action du RUF, et cela à divers horizons temporels. Ce dernier aspect n'est pas négligeable car l'on sait que l'horizon temporel de mesure a un impact sur la nature des résultats⁷. Le type de formation génère quant à lui un rendement différent selon le calendrier de l'évaluation⁸. Ces constats, outre le fait qu'ils soulignent l'intérêt de mobiliser des données longitudinales pour porter un regard résolument inscrit dans la durée, interrogent la dissonance entre, d'un côté, l'évaluation des formations nécessitant parfois un recul significatif pour donner la pleine mesure des effets étudiés, de l'autre, la temporalité de l'action politique qui exige des réponses de plus en plus rapides⁹.

La prise en compte de l'horizon temporel est notamment soulignée dans la fiche sur l'apprentissage et celle sur la formation à destination des personnes en recherche d'emploi. Certaines sources caractérisent également la stabilité et la qualité plus ou moins grandes de cet emploi, amenant ainsi une finesse d'analyse supplémentaire¹⁰.

Les formations recouvrent des réalités hétérogènes selon leur objectif, leur volume horaire et leur étalement dans le temps. La méthode d'évaluation doit impérativement tenir compte de cette pluralité pour définir des indicateurs ajustés aux différents types de formation. Cette évidence mérite d'être rappelée tant la tentation des politiques publiques, portées par la volonté de réduire le chômage de masse, peut être grande de rabattre l'ensemble des formations (et l'accompagnement) sur une visée exclusive d'accès ou de retour à l'emploi.

Ainsi, outre le taux d'accès à l'emploi, d'autres indicateurs de résultats méritent d'être pris en compte.

► **Le taux de rupture**, et autant que possible le ratio d'apprenants ayant suivi la formation jusqu'à son terme, et pour ceux ayant interrompu leur formation en cours de route, la part des personnes réorientées vers une autre formation. Cet aspect est particulièrement sensible dans le champ de l'alternance, où les ruptures peuvent générer de lourds dégâts sociaux quand l'abandon se traduit par une sortie définitive du système éducatif.

► **L'obtention (ou pas) de la certification**, dont on sait qu'elle impacte, au moins dans un premier temps, les probabilités et conditions d'accès à l'emploi.

► **Le taux de poursuite d'études ou en formation**, qui est un ingrédient structurant de la sécurisation des parcours, au-delà de l'insertion immédiate. Cet indicateur revêt une importance élevée dans l'apprentissage, un cursus certes à visée professionnelle, mais relevant de la formation initiale. Il est aussi structurant pour les formations à destination des personnes en recherche d'emploi où l'on constate fréquemment qu'un épisode de formation s'intègre en réalité dans un parcours plus large où plusieurs formations se succèdent.

Idéalement, l'efficacité d'une formation doit également s'évaluer à l'aune de l'ampleur des connaissances acquises et, quand c'est pertinent, du transfert de ces acquis en situation de travail, autrement dit de leur transformation en compétences¹¹.

Sachant que l'étendue des compétences visées varie en fonction du type de formation considéré et de l'ambition des objectifs pédagogiques associés, ces derniers peuvent aller d'une logique de perfectionnement/professionnalisation sur un segment circonscrit et resserré à la maîtrise de l'ensemble des prérequis nécessaires à l'exercice d'un métier. Quoiqu'il en soit, il s'agit d'estimer en quoi la formation a aidé les apprenants à devenir des professionnels (plus) « compétents » capables de (mieux) « penser et agir en situation¹² ».

Certaines enquêtes – mobilisées dans le présent rapport – se préoccupent d'évaluer l'utilité perçue de la formation à l'aune de l'usage qu'en font les apprenants dans l'espace professionnel. Elles concernent le contrat de professionnalisation, le CPF, le PTP et le CEP. Cependant, ces données ne sont pas aujourd'hui disponibles pour l'apprentissage¹³ et les formations des personnes en recherche d'emploi. De plus, l'absence de normalisation des questions posées empêche de comparer leurs résultats. Enfin, aucune enquête, à ce jour, ne mesure le transfert des acquis et encore moins l'efficacité productive du point de vue, cette fois, des employeurs, que ce soient les employeurs d'apprentis, ceux d'ex-demandeurs d'emploi formés ou encore des employeurs ayant bénéficié de fonds publics et mutualisés pour la formation de leurs salariés.

7. Plusieurs études convergent dans ce sens. Dans un premier temps, la formation retarde le retour à l'emploi, dans la mesure où les individus sont moins disponibles pour initier des démarches actives de recherche (on parle d'effet « lock in »). Ainsi, six mois après l'entrée en formation, les chances de retour à l'emploi sont identiques pour les personnes formées et non-formées. Mais elles deviennent ensuite plus élevées en faveur des premières, et au bout de deux ans, la probabilité de retour à l'emploi des formés est significativement supérieure même si cet avantage comparatif ne se traduit pas nécessairement dans les conditions d'emploi (Chabaud M., Bucher A., Givord P., et al. « Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ? », Document d'études, Dares, 2022, n° 261).

8. Schématiquement, les formations courtes de préparation à l'emploi favorisent un retour plus rapide à l'emploi que les formations plus longues visant à acquérir des compétences. Toutefois, sur le long terme, ces dernières assurent un effet plus durable, avec des retours moins fréquents vers le chômage et des gains salariaux plus élevés (Osikominu A., « Quick job entry or long-term human capital development? The dynamic effects of alternative training schemes », *Review of Economic Studies*, 2013, vol. 80, n° 1).

9. Bremond F., Landrier S., Rouaud P., et al., « La formation professionnelle diplômante, un pari gagnant pour l'emploi ? Le cas de la région Paca », Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), *Bref*, 2017, vol. 352.

10. Voir RUF 2022, pp.110-111.

11. « Les compétences ne peuvent se construire en dehors de l'action, (...) contrairement aux savoirs et aux connaissances, qui peuvent être détenus indépendamment de leur mise en œuvre. Elles sont le fruit d'une rencontre entre un individu (ou un collectif) et un environnement qui les rend contextuelles, contingentes et situées. Ce n'est pas le fait de détenir des savoirs (...) qui rend une personne compétente, mais le fait qu'elle puisse les investir avec succès dans des situations déterminées. ». Fernagu-Oudet S., « Des organisations pour apprendre », 2010, *Spécificités*, n° 3.

12. G. Vergnaud (« Au fond de l'action, la conceptualisation », in Barbier J.-M., *Savoirs théoriques et savoirs d'action*, 1996, Paris, PUF) propose une définition du « professionnel compétent » structurée autour de quatre niveaux d'expertise distincts : a) A est plus compétent que B s'il sait faire quelque chose que B ne sait pas faire ; b) A est plus compétent que B s'il s'y prend d'une meilleure manière. Le comparatif « meilleur » suppose des critères complémentaires : rapidité, fiabilité, économie, élégance, etc. ; c) A est plus compétent s'il dispose d'un répertoire de ressources alternatives qui lui permet d'utiliser tantôt une procédure, tantôt une autre, et de s'adapter ainsi plus aisément aux différents cas de figure qui peuvent se présenter ; d) A est plus compétent s'il sait se débrouiller devant une situation nouvelle d'une catégorie jamais rencontrée auparavant. Autrement dit, être compétent pour une situation ou une classe de situations consiste à ne pas être seulement passif et réactif, ne pas trop en subir les aléas, les événements, les conséquences, mais parvenir à faire face et se tirer d'affaire.

13. De nombreuses enquêtes auprès des apprentis sont menées par les observatoires prospectifs de métiers et des qualifications (OPMQ) et par les OPCO pour recueillir des informations de cette nature. Néanmoins, celles-ci recouvrent le seul périmètre du producteur (une ou plusieurs branches) et pas l'ensemble des apprentis et n'adoptent pas des méthodologies et questionnements homogènes.

L'effet propre et la valeur ajoutée d'une formation

Il existe de nombreux obstacles à l'identification de l'effet propre d'une formation ou d'un accompagnement et à la mesure de sa valeur ajoutée. L'existence de facteurs externes susceptibles de peser sur les effets de la formation nécessite la mise en œuvre de modèles « toutes choses égales par ailleurs ». L'analyse doit également s'enrichir d'une comparaison de l'efficacité des « façons de former et d'accompagner ».

Repérer l'effet d'une formation, autrement dit déduire une interprétation causale entre la situation professionnelle d'un individu et la formation qu'il a suivie, est une ambition difficilement atteignable, voire illusoire¹⁴. On sait, en effet, que l'accès à une position donnée sur le marché du travail résulte d'une conjonction de facteurs externes à la formation.

Il s'agit en premier lieu des caractéristiques individuelles. Certaines sont régulièrement documentées dans les enquêtes : genre, origine sociale, âge, lieu de résidence, situation familiale, catégorie socioprofessionnelle, niveau de formation et de diplôme, passé scolaire et professionnel, moment d'intervention de la formation dans la trajectoire, mode de recherche et d'obtention de l'emploi, état de santé...¹⁵.

Mais d'autres propriétés individuelles susceptibles de peser sur l'efficacité de la formation sont plus difficilement objectivables par des indicateurs statistiques : l'existence (ou non) d'un projet de reconversion, la marge d'autonomie effective dont a disposé la personne dans le choix de sa formation, les préférences individuelles en matière de « façons d'apprendre », l'intensité d'engagement du formé dans la démarche, sa capacité à endosser une posture d'acteur de ses apprentissages, ou encore ses compétences comportementales activables en entretien de recrutement...

Les caractéristiques de l'environnement professionnel et économique – évolutives en fonction de la conjoncture et contrastées selon les territoires – exercent également une influence sur la situation de la personne à l'issue de sa formation. Ainsi, les modes de recrutement et de gestion sectoriels de la main-d'œuvre¹⁶, conjugués au volume de formés disponible, autrement dit à la rareté et la spécificité des compétences produites, contribuent à définir le positionnement concurrentiel d'une formation sur le marché du travail¹⁷. Lequel ouvre aux formés des opportunités variables pour valoriser leurs compétences auprès des acteurs économiques locaux. De plus, le secteur d'activité n'est pas neutre sur la valeur plus ou moins stratégique que revêtent l'actualisation et le renouvellement des compétences des salariés. Par voie de conséquence, il participe à orienter le degré d'attention que les entreprises consacrent, à l'issue des formations, à inscrire les apprenants dans des configurations productives susceptibles de leur permettre d'exploiter les connaissances acquises¹⁸.

Tout cela concourt à expliquer que l'effet propre et la valeur ajoutée d'une formation sont des registres encore peu explorés et documentés.

Néanmoins, certains producteurs d'études et de recherches essaient de recourir à des modèles « toutes choses égales par ailleurs », ou plus exactement « certaines choses égales par ailleurs », car, par construction, ils tiennent compte des variables mobilisables dans l'enquête et non de celles omises parce qu'inobservées ou inobservables. Ils n'intègrent pas, en particulier, les conditions d'engagement en formation, qui sont pourtant décisives pour la réussite du parcours.

Le dispositif InserJeunes mesure, quant à lui, l'insertion des élèves en formation professionnelle initiale. Il embarque la publication d'un indicateur dit de « valeur ajoutée », qui compare le taux d'emploi des élèves sortants d'un établissement donné au taux d'emploi « attendu », calculé comme le taux d'emploi moyen d'établissements similaires (en termes de profil des jeunes, type et niveau de formation, spécialité de formation et marché du travail local)¹⁹.

La Dares s'est engagée, de manière exploratoire, dans une démarche similaire afin d'apprécier la valeur ajoutée des opérateurs de formation accueillant des demandeurs d'emploi²⁰. En 2022, un mode de raisonnement quasi expérimental a été utilisé par la Dares pour exploiter la base ForCE (formation, chômage, emploi)²¹, dans le cadre de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences (PIC)²².

Cette base reconstitue de façon exhaustive la trajectoire professionnelle – en particulier les transitions entre chômage, formation et emploi – de l'ensemble des demandeurs d'emploi entrés en formation, et fournit une estimation de l'effet de la formation sur la probabilité de retour à l'emploi. Cette estimation est obtenue en appariant plus de 1,2 million de demandeurs d'emploi entrés en première formation entre 2017 et 2019 avec des demandeurs d'emploi non-formés ayant des caractéristiques similaires.

À défaut de pouvoir disposer – pour des motifs notamment éthiques – d'un mécanisme aléatoire d'allocation mobilisé dans les méthodes d'évaluation randomisée, ce type de technique d'appariement (matching) réduit le biais de sélection lié aux caractéristiques observables²³.

Des formations identiques en termes d'acquisitions visées peuvent emprunter des formats pédagogiques différents. Il importe d'évaluer leur valeur ajoutée respective afin d'aider les politiques publiques et paritaires à définir leurs orientations et priorités de financement. Ces instruments de mesure existent de longue date pour comparer l'apprentissage et les formations sous statut scolaire.

14. Baudelot C., Leclercq F., Gobille B., et al., « Les effets de l'éducation : rapport à l'intention du Piref », La documentation française, 2005.

15. Sur la base des variables observables dans les données administratives, une récente analyse conduite par la Dares démontre que celles les plus corrélées avec l'entrée en formation des demandeurs d'emploi sont l'âge, l'histoire professionnelle du demandeur d'emploi (ancienneté d'inscription, nombre d'épisodes connus, expérience professionnelle dans le secteur d'emploi recherché...), le type d'emploi recherché (type de contrat et secteur) et le niveau de diplôme. Chabaud M., Bucher A., Givord P., et al., « Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ? », Document d'études, Dares, 2022, n° 261.

16. Critères d'embauche : titre/expérience, niveau/spécialité, compétences générales/spécifiques ; recours à des formes atypiques d'emploi ; appareil de formation, initiale et continue, intégré dans l'entreprise ou la branche...

17. Bédoué C., Vincens J., « L'indice de concentration : une clé pour analyser l'insertion professionnelle et évaluer les formations », *Formation emploi*, revue française de sciences sociales, 2011, n° 114.

18. Par exemple, dans le secteur en forte croissance du numérique, dont la dynamique est fondée sur l'innovation permanente, l'acquisition et l'appropriation de compétences nouvelles représentent pour les entreprises un enjeu particulièrement aigu en termes de préservation de leur avantage concurrentiel et de leur capacité d'adaptation à un environnement technologique changeant. Dubois J.M., Lizé L., Rousset P., « Du recrutement à la formation : le renouvellement des compétences au cœur de la politique des entreprises du numérique », *Céreq Échanges*, 2020, n° 15.

19. La valeur ajoutée est positive lorsque le taux d'emploi salarié en France à six mois est supérieur au taux d'emploi à six mois attendu. Cela signifie que les élèves sortant de l'établissement s'insèrent, en moyenne, mieux que les élèves sortant de l'ensemble des établissements ayant les mêmes caractéristiques individuelles, issus des mêmes formations et cherchant un emploi dans une zone d'emploi avec un taux de chômage similaire. La valeur ajoutée est négative dans le cas contraire. Cet indicateur diffère de celui traditionnellement mobilisé pour apprécier la valeur ajoutée des établissements scolaires, car il n'est pas aujourd'hui possible de prendre en compte l'évolution du niveau des apprentis ou leur origine sociale. La fiche sur l'analyse exploratoire des liens entre coût de revient et résultats de l'apprentissage évoque les limites de cet indicateur.

20. Balmat C., « Les organismes de formation des demandeurs d'emploi ». Document d'études, Dares, 2021.

21. ForCE est issu de l'appariement du fichier historique des demandeurs d'emploi (FH), géré par Pôle emploi, de la base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest), de la base de suivi des jeunes inscrits en Missions locales (I-Milo) et du dispositif Sismo issu des fichiers des déclarations statistiques nominatives, tous les trois gérés par la Dares. Critères d'embauche : titre/expérience, niveau/spécialité, compétences générales/spécifiques ; recours à des formes atypiques d'emploi ; appareil de formation, initiale et continue, intégré dans l'entreprise ou la branche...

22. Chabaud M., Bucher A., Givord P., et al., « Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ? », Document d'études, Dares, 2022, n° 261.

23. Rosenbaum P., Rubin D., « The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects », *Biometrika*, 1983, Volume 70.

Les enquêtes génération²⁴, réalisées par le Céreq depuis le début des années 1990 auprès d'enquêtés qui ont quitté le système éducatif à des périodes différentes, constituent en effet un outil particulièrement adapté pour examiner l'efficacité de l'apprentissage, dans des contextes en évolution permanente. Elles confirment et précisent les atouts de l'apprentissage pour l'insertion dans le temps, dans leurs aspects conjoncturels et structurels²⁵.

Si l'appareil statistique fournit des éclairages sur la valeur ajoutée de l'apprentissage, ce n'est pas encore le cas pour les ingénieries multimodales et hybrides – encouragées et soutenues par diverses incitations politiques et réglementaires récentes –, qui mixent des logiques présentes, expérientielles et/ou distancielles²⁶. À l'avenir, il semble donc utile de renforcer notre capacité collective à évaluer l'impact des approches pédagogiques dites « innovantes », afin de parvenir à produire un jugement sur leur efficacité relative. Une démarche comparable pourrait concerner les différentes offres d'accompagnement financées par des fonds publics ou mutualisés. Publiée en 2023, une étude pilotée par France compétences et centrée sur le point de vue des bénéficiaires du CEP actifs-occupés²⁷ met en exergue que l'expérience utilisateurs est globalement adéquate avec l'intention des concepteurs du CEP.

Celle-ci visait à créer un service individualisé, à distance des logiques prescriptives, pouvant donner lieu à une diversité d'usages (appui informatif, réflexif, méthodologique, psycho-social, aiguillage vers des ressources spécialisées...) irréductibles à l'accès à une reconversion ou une formation, et visant à équiper les individus face aux risques de la vie professionnelle (épuisement, inaptitude, licenciement, carrière bloquée, perte de sens...). L'étude confirme la pluralité des vertus de ce service dont les effets pour ses bénéficiaires sont parfois discrets, indirects et difficilement appréhendables par l'appareil statistique²⁸ (ex. : recouvrement par les bénéficiaires d'une estime de soi professionnelle, émancipation de croyances bloquantes, restauration de leur capacité de dialogue et de négociation avec leur employeur...). Autant de résultats qui invitent à concevoir des méthodes d'évaluation du CEP et, plus globalement, des dispositifs d'accompagnement pour capter et comparer de manière fine et exhaustive l'étendue de leurs apports potentiels.

SOURCES

Agefiph – comptes annuels – annexe 3 formation

Producteur : Agefiph

Fréquence : Annuelle

Extrait des comptes de l'Agefiph relatif à l'effort de formation (annexe 3) en faveur des demandeurs d'emploi, des salariés, de l'animation du système d'acteurs de la formation et du Plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Agora

Producteurs : DGEFP, Caisse des dépôts et consignations

Fréquence : En continu

Agora est la plateforme d'échange et de partage de données de la formation professionnelle. Elle agrège en temps réel des informations dédiées au suivi des parcours de formation des individus, salariés ou demandeurs d'emploi, bénéficiant ou pas d'un accompagnement CEP. Sur la base des transmissions des organismes de formation, les organismes financeurs [opérateurs de compétences (OPCO), Transitions Pro, etc.] envoient ces données de formation (coût pédagogique, frais annexes, etc.) sur Agora. Elles sont complétées par des informations des rémunérateurs [Agence de service et paiement (ASP), Docaposte], des certificateurs, de la dénomination sociale nominative (DSN), ainsi que des opérateurs du CEP et sont ensuite remises à disposition des acteurs de la formation professionnelle dans la limite de leur besoin. moncompteformation.gouv.fr/espace-public/sites/default/files/2020-05/AGORA - Cadre de référence - 26 mai 2020.pdf

Jaune budgétaire de la formation professionnelle (annexe au projet de loi de finances)

Producteur : DGEFP

Fréquence : Annuelle

Produite par le ministère du Travail avec l'appui d'un ensemble de services ministériels et d'établissements publics, cette annexe au projet de loi de finances a pour vocation de rendre compte de l'effort annuel de la nation dans le domaine de la formation professionnelle.

[budget.gouv.fr/documentation/documents-budgetaires/exercice-2025?document_dossier\[0\]=exercice_3A212&document_dossier\[1\]=typologie_3A75&page=0](https://budget.gouv.fr/documentation/documents-budgetaires/exercice-2025?document_dossier[0]=exercice_3A212&document_dossier[1]=typologie_3A75&page=0)

Brest

Producteur : Dares

Fréquence : En continu

La base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest) est produite par la Dares depuis 2003, avec l'ambition de recenser l'ensemble des formations à destination des personnes en recherche d'emploi indemnisées. Elle est produite à partir des fichiers de gestion de la rémunération ou de la protection sociale des stagiaires. Seuls les individus en recherche d'emploi sont comptabilisés. Les formations au titre du CPF y sont désormais prises en compte. Les données intégrées sont restreintes au champ des demandeurs d'emploi indemnisés, le nombre de formations CPF au bénéfice de personnes en recherche d'emploi indemnisées mais non-inscrites à France Travail n'étant pas disponible. La base Brest n'intègre pas les formations CPF au bénéfice des inscrits à France Travail non-indemnisés, qui sont hors champ. dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/base-regionalisee-des-stagiaires-de-la-formation-professionnelle

CDC – comptes annuels

Producteur : Caisse des dépôts et consignations

Fréquence : Annuelle

Extrait des comptes de la CDC relatifs au fonds CPF rendu public dans le rapport annuel 2023 de Mon compte formation.

Comptabilité analytique des OFA

Producteur : France compétences

Fréquence : Annuelle

La loi du 5 septembre 2018 a fixé des obligations comptables aux organismes qui dispensent des formations par apprentissage. La tenue d'une comptabilité analytique sur l'activité d'apprentissage est obligatoire. Elle fait l'objet d'une transmission annuelle à France compétences, selon des modalités fixées par arrêté ministériel.

Comptes administratifs des Régions

Producteur : DGCL

Fréquence : Annuelle

La comptabilité publique des Conseils régionaux suit les principes posés par des instructions comptables (M71, M57, expérimentation du compte financier unique). Les comptes administratifs des Régions sont déposés auprès des services compétents de l'État et sont centralisés par la Direction générale des collectivités locales (DGCL). collectivites-locales.gouv.fr/finances-locales/les-documents-budgetaires

24. Apprécier les performances spécifiques de l'apprentissage en matière d'insertion contraint à certaines dispositions méthodologiques. Notamment, pour chacun des niveaux de formation considérés, seules sont retenues dans l'analyse les spécialités de diplôme pour lesquelles existe la possibilité de choisir entre la filière scolaire et la filière par apprentissage.

25. Elles montrent que les apprentis, comparativement à leurs homologues scolaires, s'insèrent plus rapidement. Ce qui est lié, d'une part, à l'expérience professionnelle accumulée en cours de formation et, d'autre part, à l'effet « contact avec l'entreprise », c'est-à-dire l'opportunité d'être directement embauché par l'entreprise formatrice. Cet avantage perdure pendant les premières années de carrière professionnelle. Après cinq ans de vie active, les apprentis sont plus nombreux à occuper un emploi que leurs homologues issus de la voie scolaire ayant suivi une formation de niveau et spécialité identiques. De plus, les apprentis semblent mieux profiter des périodes de reprise que les scolaires. Néanmoins, les bénéfices que procure l'apprentissage changent d'intensité et de nature selon le niveau de qualification. Ils se traduisent par une vitesse accrue d'accès à l'emploi pour les plus bas niveaux, par une stabilité d'emploi confortée pour les niveaux intermédiaires et par un supplément de rémunération pour les plus hauts niveaux. Ces différents constats amènent certains observateurs à se demander si la forte montée en puissance quantitative de l'apprentissage préservera les vertus constatées en termes d'employabilité, en ce sens où la généralisation d'un phénomène tend souvent à réduire l'avantage comparatif qu'il procure.

26. Voir RUF 2022, pp.116-117.

27. France compétences, « [Le CEP actifs occupés à l'épreuve de l'expérience des bénéficiaires](#) », Note d'études – Analyser pour réguler, n° 8, octobre 2023.

28. Voir RUF 2022, pp.74-81.

SOURCES

Comptes de l'apprentissage (enquête)

Producteur : Cnefop

Fréquence : Annuelle

De 2014 à 2017, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) a réalisé une enquête annuelle auprès des Régions afin de cerner les grandes masses financières mobilisées, d'analyser les circuits de la taxe d'apprentissage et d'approfondir les financements (ressources et charges) des organismes de formation par apprentissage (OFA).

CPF – sortants de formation (enquête)

Producteurs : France compétences – Dares

Fréquence : Ponctuelle

Représentative de l'ensemble des utilisateurs du compte personnel de formation (CPF) ayant suivi une formation devant s'achever en novembre 2021, l'enquête sur les effets et usages des formations financées par le CPF, dite « enquête sortants », a été co-réalisée par la Dares et France compétences. Les utilisateurs sont interrogés à l'été 2022, soit huit à neuf mois suivant la fin de leur formation, sur leur vécu de la formation, les usages des compétences acquises et le parcours professionnel une fois la formation achevée.

dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/les-usages-du-compte-personnel-de-formation

DEFIS (enquête)

Producteurs : Céreq – CNEFP – FPSPP

Fréquence : Ponctuelle et pluriannuelle

Le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (DEFIS) met en relation les actions de formation suivies par les salariés et les parcours professionnels. Un panel de 16 000 salariés ont été interrogés sur une durée de cinq ans (de 2015 à 2019), et les entreprises qui les employaient en décembre 2013 ont été enquêtées en 2015 afin de recueillir des informations détaillées sur le contexte dans lequel les salariés se sont formés (ou pas).

cereq.fr/enquetes-et-donnees-formation-tout-au-long-de-la-vie-cvts-defis-efe-et-reflet/dispositif-denquetes

EFE : Enquête formation-employeur

Producteurs : Céreq – Dares – France compétences

Fréquence : Annuelle

Co-réalisée par le Céreq, la Dares et France compétences, l'EFE est, depuis la disparition de la déclaration fiscale 24-83, l'unique source disponible en France pour mesurer les fonds consacrés par les entreprises à la formation professionnelle. Réalisée chaque année auprès d'un panel représentatif de l'ensemble des entreprises de France d'un salarié ou plus, elle dispose du label d'intérêt général et de qualité statistique et bénéficie d'une obligation de réponse. Elle s'inscrit plus largement dans le cadre des statistiques de l'Union européenne sur la formation tout au long de la vie.

www.cereq.fr/EFE2023

Enquête emploi

Producteur : Insee

Fréquence : En continu

L'enquête sur l'emploi, le chômage et l'inactivité [ou enquête emploi en continu (EEC)] vise à observer le marché du travail de manière structurelle et conjoncturelle. C'est la seule source fournissant une mesure des concepts d'activité, de chômage et d'emploi tels que définis par le Bureau international du travail (BIT). Elle correspond à l'enquête sur les forces de travail (EFT) qui est la déclinaison française de l'enquête « Labour Force Survey » (LFS) définie au niveau européen.

insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1223

Flash – T4 2023 (enquête)

Producteur : France compétences

Fréquence : Trimestrielle

Cette remontée d'informations trimestrielle, réalisée par France compétences, participe du suivi physico-financier de l'activité de gestion des Transitions Pro.

Génération (enquête)

Producteur : Céreq

Fréquence : Ponctuelle et pluriannuelle

Réalisé par le Céreq, le dispositif d'enquêtes génération a pour objet d'étudier l'accès à l'emploi et les premières transitions professionnelles des jeunes à l'issue de leur formation initiale. Représentatives de l'ensemble des individus sortants d'un établissement de formation situé en France pour une année scolaire donnée, quelque soit le niveau de formation initiale, les enquêtes sont conduites à intervalles réguliers pour suivre les cohortes d'entrants sur le marché du travail. Les enquêtes génération sont labellisées d'intérêt général et de qualité statistique.

cereq.fr/enquetes-et-donnees/le-dispositif-generation

Esane : Élaboration des statistiques annuelles d'entreprises (enquête)

Producteur : Insee

Fréquence : Annuelle

Le dispositif Esane produit des statistiques structurelles d'entreprises, c'est-à-dire une photographie annuelle de la population des entreprises appartenant au système productif et de leurs principales caractéristiques. Ces statistiques sont établies en mobilisant des données administratives, complétées par des enquêtes ad hoc.

insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1188

ESF : États statistiques et financiers

Producteur : DGEFP

Fréquence : Annuelle

Chaque OPCO, Transitions Pro et fonds d'assurance formation (FAF) de non-salariés a l'obligation de transmettre chaque année au ministre chargé de la Formation professionnelle [Délégation générale à l'emploi et à 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 (article R6332-31 du code du travail). Cet ESF est constitué d'informations utiles pour suivre le fonctionnement de ces organismes et apprécier l'utilisation des fonds collectés auprès des entreprises, par dispositif : apprentissage, professionnalisation, PDC des entreprises (sur fonds légaux, conventionnels ou volontaires), formation des non-salariés, le reliquat des dépenses pour le CIF- CDI et CDD, et le CPF, ainsi que les fonds transmis à France compétences pour la péréquation.

Evol

Producteur : France compétences

Fréquence : En continu

Evol est le système d'information et de gestion du marché public CEP commandité par France compétences. Il centralise l'ensemble des informations relatives au pilotage et à la gestion administrative et financière du marché, à l'activité du réseau Avenir Actifs, aux moyens déployés sur le territoire.

Extrait bilan OPCO (enquête)

Producteur : France compétences

Fréquence : Annuelle

Réalisée annuellement par France compétences, cette remontée d'informations a pour objet de transcrire les comptes des OPCO dans une matrice standard, fondée sur les normes du plan comptable applicables aux organismes paritaires de la formation professionnelle. Elle participe du suivi financier de l'activité de gestion des OPCO.

Extrait bilan Transitions Pro (enquête)

Producteur : France compétences

Fréquence : Annuelle

Réalisée annuellement par France compétences, cette remontée d'informations a pour objet de transcrire les comptes des Transitions Pro dans une matrice standard, fondée sur les normes du plan comptable applicables aux organismes paritaires de la formation professionnelle. Elle participe du suivi financier de l'activité de gestion des Transitions Pro.

ForCE : Formation, chômage et emploi

Producteur : Dares

Fréquence : Trimestrielle

Créé en 2020, le dispositif ForCE a été mis en place par la Dares, avec la contribution de Pôle emploi, dans le cadre de l'évaluation du PIC. Il est issu de l'appariement du fichier historique des demandeurs d'emploi (FH), géré par France Travail, de la base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest), de la base de suivi des jeunes inscrits en Missions locales (I-Milo) et du dispositif Sismmo issu des fichiers des déclarations statistiques nominatives, tous les trois gérés par la Dares. Il reconstitue les trajectoires professionnelles de toutes les personnes ayant eu un contact avec le service public de l'emploi ou ayant suivi une formation professionnelle prise en charge totalement ou partiellement par les pouvoirs publics.

dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/dispositif-force

France compétences – comptes annuels

Producteur : France compétences

Fréquence : Annuelle

Extrait des comptes de France compétences relatifs à son intervention en matière de formation professionnelle rendu public sur son site internet.

francecompetences.fr/app/uploads/2024/06/Comptes-annuels-2023.pdf

Suivi conventionnel des subventions apprentissage

Producteur : France compétences

Fréquence : Annuelle

France compétences alloue aux régions des crédits au titre du financement des dépenses de fonctionnement et d'investissement des organismes de formation par apprentissage. À ce titre, France compétences et les Régions ont signé une convention qui prévoit des remontées d'indicateurs relatifs à l'utilisation des fonds alloués.

SOURCES

Indice Syntec

Producteur : Fédération Syntec

Fréquence : Mensuelle

Créé en 1961 et reconnu par le ministère de l'Économie et des Finances en 1974, l'indice Syntec est conçu pour fournir une représentation fidèle, simple et transparente de l'évolution des coûts de la main-d'œuvre, essentiellement intellectuelle. Il est rendu public par la Fédération Syntec.

www.syntec.fr

InserJeunes

Producteurs : DEPP – Dares

Fréquence : Annuelle

Produit par la Dares et la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), InserJeunes résulte du rapprochement de différentes sources administratives existantes (bases de données administratives « scolarité », DSN). Ce dispositif vise à suivre le parcours des jeunes en voie professionnelle et leur insertion dans l'emploi. En cours de déploiement, il vise l'exhaustivité sur son champ.

dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/inserjeunes

Oripa : Orientation et parcours en apprentissage (enquête)

Producteur : Dares

Fréquence : Ponctuelle et pluriannuelle

Conduite entre 2019 et 2020 par la Dares, la DEPP et la sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES), cette enquête interroge les jeunes ayant formulé un vœu d'orientation pour la voie de l'apprentissage, les primo-entrants en apprentissage ([certificat d'aptitude professionnelle (CAP) à bac+2]), ainsi que les jeunes ayant reçu une affectation dans une formation professionnelle par voie scolaire fréquemment préparée en apprentissage. Elle vise à décrire les conditions d'accès à l'apprentissage des jeunes ayant cherché à se former par cette voie, à suivre le déroulement du contrat et à comprendre les circonstances des ruptures éventuelles. L'enquête a été réalisée en deux vagues.

dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/orientation-et-les-parcours-en-apprentissage-2019

OTP – sortants de PTP (enquête)

Producteur : Transitions Pro

Fréquence : Mensuelle

L'Observatoire des transitions professionnelles (OTP), hébergé par Transitions Pro Bretagne, conduit une enquête auprès des bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle (PTP) six mois après la fin de leur formation. Elle est réalisée au fil de l'eau, le bénéficiaire est interrogé sur sa situation au moment de sa demande de formation, sur la formation suivie, ainsi que sur sa situation professionnelle à date d'enquête. Ses résultats sont consolidés annuellement et rendus publics sur le site de l'observatoire.

observatoire-transitions-professionnelles.fr/enquete-nationale/synthese-nationale/

Quantitative – Transitions Pro (enquête)

Producteur : France compétences

Fréquence : Annuelle

Cette remontée d'informations annuelle, réalisée par France compétences, participe du suivi physico-financier de l'activité de gestion des Transitions Pro.

Quantitative – OPCO (enquête)

Producteur : France compétences

Fréquence : Annuelle

Cette remontée d'informations annuelle, réalisée par France compétences, participe du suivi physico-financier de l'activité de gestion des OPCO.

RAP : Rapports annuels de performance

Producteur : Direction du budget

Fréquence : Annuelle

Les RAP annexés au projet de loi relatif aux résultats de la gestion (PLRG) et portant approbation des comptes de l'année rendent compte, pour chaque programme budgétaire d'une mission donnée, de l'exécution des engagements pris dans le cadre des projets annuels de performances. Les RAP présentent l'exécution des crédits et des emplois, ainsi que l'évaluation du montant des dépenses fiscales associées à chaque programme. Programme 102 « accès et retour à l'emploi », programme 103 « Travail et emploi », programme 364 « Plan de relance ».

Recensement de la population (enquête)

Producteur : Insee

Fréquence : Annuelle

Le recensement de la population sert à déterminer les populations légales de la France et des circonscriptions administratives. Il fournit également des statistiques sur les caractéristiques des habitants (sexe, âge, profession, nationalité, emploi, etc.), des ménages (composition, taille, liens familiaux, etc.) et de leur logement (type, nombre de pièces, année d'emménagement, etc.).

insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1321

Référentiel des NPEC

Producteur : France compétences

Ce référentiel contient l'ensemble des niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage applicables. Il renseigne chaque branche, OFA ou OPCO sur le NPEC qui sera appliqué pour toutes les certifications ouvertes à l'apprentissage et pour toutes les branches professionnelles participant à l'exercice.

Certifpro – RNCP-RS

Producteur : France compétences

Fréquence : En continu

Avec ce système d'information et de gestion, la Direction de la certification professionnelle de France compétences gère l'ensemble du processus d'enregistrement des certifications professionnelles (RNCP et RS). Il contient pour chaque certification, outre son code RNCP-RS, la voie d'accès, le niveau, l'identité du certificateur et les codes associés [Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome), Formacode, Nomenclature des spécialités de formation (NSF)].

MCF – les formations engagées (open data)

Producteur : Caisse des dépôts et consignations

Fréquence : Mensuelle

La gestion du CPF s'effectue via un système d'information géré par la CDC. Le jeu de données permet de suivre la consommation de formations par certification dans Mon compte formation. Il porte sur l'ensemble des certifications validées par les usagers depuis janvier 2020, mois par mois, qu'elles aient fait ou pas l'objet d'une annulation par la suite.

opendata.caissedesdepots.fr/explore/dataset/mon-compteformation_formations_engagees/information/?disjunctive.domaine_formation_nsf&disjunctive.region_lieu_formation&disjunctive.departement_lieu_formation&disjunctive.intitule_certification

SIA : Système d'information sur l'apprentissage

Producteur : Dares

Fréquence : Mensuelle

Maintenu par la Dares, le SIA comptabilise le nombre de contrats d'apprentissage et en étudie les caractéristiques. Il dresse également le profil des bénéficiaires et décrit les caractéristiques des structures employeuses.

dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/systeme-dinformation-sur-lapprentissage

Sifa : Système d'information sur la formation des apprentis

Producteurs : DEPP – Dares

Fréquence : Annuelle

Mis en œuvre par la DEPP, le système Sifa est un recensement des apprentis inscrits au 31 décembre de chaque année dans un organisme de formation par apprentissage (OFA) ou en section d'apprentissage. Elle collecte, outre l'effectif d'apprentis selon le diplôme préparé, des informations individuelles sur l'élève (âge, éléments de parcours scolaire, origine sociale), des informations de contact (adresse, mail), des informations sur le type de formation (conventions et organismes gestionnaires) et sur l'employeur de l'élève.

catalogue.depp.education.fr/index.php/catalog/221

SIP : Système d'information sur les contrats de professionnalisation

Producteur : Dares

Fréquence : Mensuelle

Maintenu par la Dares, le SIP comptabilise le nombre de ces contrats et en étudie les caractéristiques. Il dresse également le profil des bénéficiaires et décrit les caractéristiques des structures employeuses.

dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/systeme-dinformation-sur-les-contrats-de-professionnalisation

Sortants de contrat de professionnalisation (enquête)

Producteur : Dares

Fréquence : Mensuelle

L'enquête sur l'insertion à six mois des sortants de contrat de professionnalisation est réalisée par la Dares chaque mois entre 2011 et 2022. Elle vise à mieux connaître le déroulement du contrat de professionnalisation, ainsi que le devenir des personnes en ayant bénéficié.

dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/insertion-six-mois-des-sortants-de-contrat-de-professionnalisation-depuis-2011

Taux de chômage localisés

Producteur : Insee

Fréquence : Trimestrielle

Résultat d'une synthèse de différentes sources [données administratives sur l'emploi, séries de demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois (DEFM) à France Travail et enquête emploi en continu (EEC)], cette série estime des taux de chômage localisés par région, département et zone d'emploi. Elle couvre la France hors Mayotte.

insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s2107/presentation

GLOSSAIRE

Acre

Aide à la création ou à la reprise d'une entreprise

Agefiph

Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

Apec

Association pour l'emploi des cadres

ARE

Allocation d'aide au retour à l'emploi

Aref

Allocation d'aide au retour à l'emploi formation

ASP

Agence de service et paiement

ASS-F

Allocation de solidarité spécifique formation

BIT

Bureau international du travail

CAP

Certificat d'aptitude professionnelle

CDC

Caisse des dépôts et consignations

CEP

Conseil en évolution professionnelle

Céreq

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

CIF

Congé individuel de formation

Cnefop

Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

CPF

Compte personnel de formation

CPIR

Commission paritaire interprofessionnelle régionale

CPNE

Commission paritaire nationale de l'emploi

CPNEFP

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

CQP

Certificat de qualification professionnelle

Dares

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail

DEFM

Demandeur d'emploi inscrit en fin de mois

DEPP

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

DGCL

Direction générale des collectivités locales

DGEFP

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DROM

Départements et régions d'outre-mer

DSN

Déclaration sociale nominative

EEC

Enquête emploi en continu

EFE

Enquête formation-employeur

Efop

Emploi, formation, orientation, professionnelles

EFT

Enquête sur les forces de travail

ESF

État statistique et financier

FAF

Fonds d'assurance formation

FDI

Fonds de développement et d'investissement

FNE-formation

Fonds national pour l'emploi-formation

FPSP

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Igas

Inspection générale des affaires sociales

MCF

Mon compte formation

NPEC

Niveau de prise en charge

NSF

Nomenclature des spécialités de formation

OFA

Organisme de formation par apprentissage

OPCO

Opérateur de compétences

OPMQ

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

OTP

Observatoire des transitions professionnelles

PDC

Plan de développement des compétences

PIA

Programme d'investissement d'avenir

PIC

Plan d'investissement dans les compétences

POEC

Préparation opérationnelle à l'emploi collective

PTP

Projet de transition professionnelle

QPV

Quartiers prioritaires de la politique de la ville

RFF

Rémunération de fin de formation

RFFT

Rémunération de formation de France Travail

RNCP

Répertoire national des certifications professionnelles

Rome

Répertoire opérationnel des métiers et des emplois

RS

Répertoire spécifique

RUF

Rapport sur l'usage des fonds

SIES

Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques

THR

Transport, hébergement, restauration

VAE

Validation des acquis de l'expérience



Autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage.
Établissement public national sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle.
Immeuble Canopy – 6 rue Général Audran, 92400 Courbevoie

Rapport portant sur l'usage des fonds de la formation professionnelle et du conseil en évolution professionnelle.
Établi par France compétences au titre de l'article L.6123-5-6° du code du travail.

SUIVEZ-NOUS SUR :   
www.francecompetences.fr