

RAPPORT SUR L'USAGE DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ÉDITION 2023

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.

Conception, création
et réalisation graphique : **belazar**

ISSN 2969-2253.

Crédit photo : Nathalie Savale

SOMMAIRE

ÉDITO	04
PANORAMA DE L'USAGE DES FONDS SUR L'ANNÉE 2022	06
L'APPRENTISSAGE	12
LE COÛT DE REVIENT DE L'APPRENTISSAGE	24
LIENS ENTRE COÛTS ET RÉSULTATS DE L'APPRENTISSAGE : UNE ANALYSE EXPLORATOIRE	34
LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	42
LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	48
L'OBSERVATION DES PRIX DE VENTE SUR MON COMPTE FORMATION	58
LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE	68
LES ACTIONS DE FORMATION DES SALARIÉS DANS LE CADRE DE LEUR ENTREPRISE	76
LES FORMATIONS À DESTINATION DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI	84
LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	90
LE BILAN DU TRANSFERT DE LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'APPRENTISSAGE	100
LE RAPPORT SUR L'USAGE DES FONDS : OBJECTIFS, POSTULATS ET CATÉGORIES D'ANALYSE	108

ÉDITO



Stéphane LARDY,
Directeur général de France compétences

Rendre compte de l'usage des fonds publics et mutualisés de la formation professionnelle et du conseil en évolution professionnelle est une mission fixée à France compétences par la loi.

En 2022, la première édition du Rapport sur l'usage des fonds (RUF) a posé les bases d'un document qui a vocation à devenir une référence dans le champ de la formation professionnelle. Ce premier rapport avait pour ambition de présenter des données inédites sur les coûts engagés et de synthétiser les enseignements des études sur la mesure des résultats de la formation professionnelle. Il développait une approche des actions des différents financeurs complémentaire de la façon dont l'État en rend déjà compte chaque année dans l'annexe du projet de loi de finances, dite « Jaune budgétaire » de la formation professionnelle.

Rendre compte de l'usage des fonds publics et mutualisés de la formation professionnelle et du conseil en évolution professionnelle est une mission fixée à France compétences par la loi. Cela s'inscrit également dans une mission plus large d'observation et de transparence des coûts et de mesure de la valeur ajoutée des actions financées. Un des enjeux majeurs de la régulation est en effet de pouvoir analyser le coût des formations, afin de le confronter à la qualité de l'offre proposée et à la valeur d'usage pour les entreprises et les actifs.

QUELQUES FAITS SAILLANTS DU RAPPORT 2023

Premièrement, le RUF 2023 s'est penché sur l'analyse des prix de vente sur la plateforme Mon compte formation (CPF). Il en ressort que le prix moyen facturé d'une formation via le CPF est en hausse depuis 2020 pour des formations dont la durée moyenne a pourtant baissé sur la même période. Mais ces baisses moyennes cachent de fortes disparités et dépendent notamment du contexte de réalisation des formations.

Deuxièmement, le RUF propose une analyse de l'évolution du profil des entrants en contrat de professionnalisation et de leur trajectoire post-formation entre 2017 et 2022 pour examiner ces évolutions dans le contexte d'une expansion de l'alternance. On note ainsi une stabilisation des entrées dans ce type de contrat après une forte chute entre 2019 et 2020 et un recentrage de l'usage du contrat de professionnalisation comme outil d'insertion dans l'emploi.

Troisièmement, le rapport propose une comparaison sectorielle des taux de marge des CFA. On sait d'ores et déjà que les caractéristiques propres des CFA (taille, part de l'apprentissage dans l'activité, statut juridique, ancienneté) et la nature des formations qu'ils dispensent (spécialités, niveaux) permettent de distinguer les catégories de CFA selon leurs marges. Le niveau de ces marges doit être apprécié au regard d'autres secteurs. Même si les périmètres sont un peu différents, en 2021, les taux de marge des CFA sont inférieurs en moyenne à ceux du secteur « enseignement marchand » à l'inverse de 2020. Contrairement aux entreprises marchandes du secteur de l'enseignement, les marges des CFA semblent avoir été peu impactées par la reprise économique post-Covid.

Enfin, le rapport s'est penché sur le poids respectif des formations financées par les OPCO et celles organisées dans les entreprises. En 2022, un peu plus de 4,1 millions de participants ont

été formés en tant que salariés de leur entreprise avec l'appui d'un financement public ou mutualisé. Le coût unitaire par participant formé s'élève à 622 euros, dont 40% correspondent à un reste à charge de l'entreprise assuré via des versements volontaires à son OPCO. Ces derniers jouent un rôle majeur dans l'accès à la formation des salariés des petites entreprises.

LE RUF, UN OUTIL D'AIDE À LA DÉCISION

Comme le précédent rapport, cette deuxième édition se présente sous la forme de fiches thématiques par dispositif de formation (apprentissage, contrat de professionnalisation, compte personnel de formation, etc.), présentées de façon pédagogique et succincte. Il est possible d'y retrouver toute l'information nécessaire au travail déjà engagé lors de la première édition en vue d'offrir aux décideurs politiques et sociaux une image fiable du rapport coût-qualité des actions de formation. En parallèle des analyses spécifiques à chaque dispositif ou démarche, cette édition 2023 du rapport sur l'usage des fonds fait état des résultats du transfert de la collecte des contributions de formation professionnelle et d'apprentissage des OPCO aux Urssaf et MSA, effectif depuis janvier 2022. Ces fiches thématiques ont pour objectif d'éclairer de manière factuelle les débats essentiels autour de l'efficacité du système pour faire de ce rapport sur l'usage des fonds un véritable outil d'aide à la décision.

La publication de ce second rapport vient ainsi approfondir certains aspects déjà évoqués l'an passé. Il a vocation à s'étoffer encore, afin d'élargir progressivement le périmètre couvert. En inscrivant ce rapport sur l'usage des fonds au cœur de la mission de régulation de France compétences, nous espérons qu'il rendra compte de manière synthétique des grands dispositifs de formation professionnelle pour en améliorer l'efficacité.

PANORAMA DE L'USAGE DES FONDS SUR L'ANNÉE 2022

France compétences publie annuellement un rapport visant à rendre compte de l'usage des fonds gérés par les financeurs publics et paritaires de formation professionnelle en France.

L'approche en coûts complets déployée conduit à comptabiliser également les participations financières de tiers (entreprises et particuliers, notamment), dès lors que leur concours contribue à la réalisation des actions financées sur fonds publics et mutualisés.

En outre, le suivi de ces fonds est réalisé systématiquement sous l'angle des engagements des financeurs finaux pour être au plus proche des décisions politiques prises sur l'année considérée, mais également pour tenir compte de l'évolution des volumes et des durées des actions prises en charge sur la période.

Le champ du rapport p.08

Rendre compte
des engagements
des financeurs finaux p.09

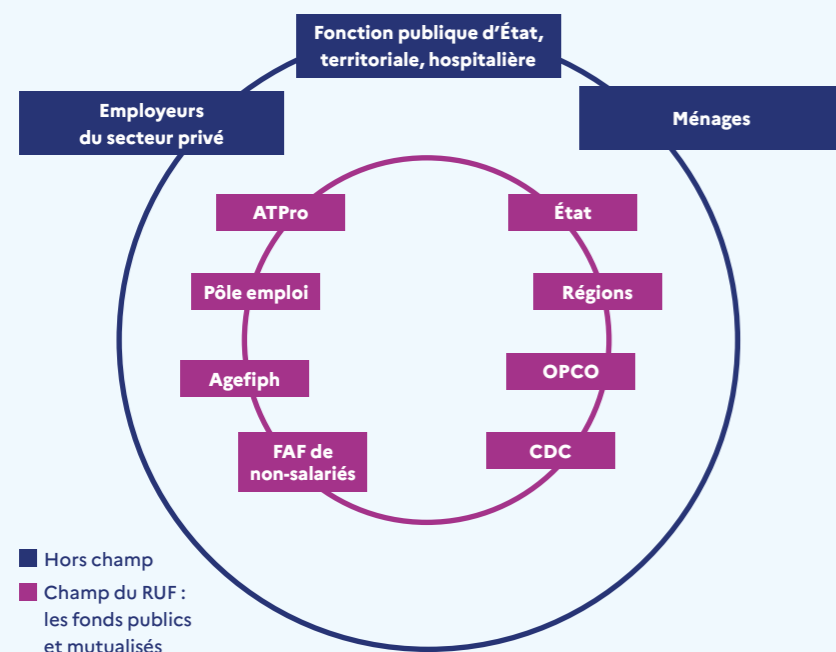
Panorama des actions
engagées en 2022 p.10

LE CHAMP DU RAPPORT

Le rapport sur l'usage des fonds (RUF) rend compte des fonds gérés par les opérateurs de compétences (OPCO), les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR, ou ATPro), les fonds d'assurance formation de non-salariés (FAF)¹, l'État, les Régions, la Caisse des dépôts et consignations (CDC), Pôle emploi et l'Agefiph. C'est l'article L.6123-5 6° qui fixe le périmètre du rapport selon la nature des fonds devant faire l'objet d'un suivi.

Plus globalement, entrent dans son champ 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, les dépenses des ménages, ainsi que les dépenses des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents.

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



Ce panorama **1** doit néanmoins être nuancé. Le RUF adopte une approche en coûts complets (voir Annexes p.108). Ainsi, 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 permet la réalisation d'actions financées sur fonds publics ou mutualisés. Ce cas de figure, plus ou moins récurrent selon les dispositifs, se rencontre par exemple dans le cas des contributions des apprentis et de leur famille (voir Coût unitaire de l'apprentissage p.12), dans celui des abonnements au compte personnel de formation (voir fiche CPF p.48), dans celui des sommes laissées à la charge du salarié dans le cas du projet de transition professionnelle (voir fiche PTP p.68) ou encore dans celui des participations des entreprises par des versements volontaires au titre du plan de développement des compétences (voir fiche PDC p.76). L'ensemble de ces fonds sont donc comptabilisés dans la mesure où les actions financées n'auraient pu avoir lieu sans le concours financier de ces tiers.

RENDRE COMPTE DES ENGAGEMENTS DES FINANCEURS FINAUX

Les flux financiers considérés par le RUF sont systématiquement suivis sous l'angle des engagements d'un financeur final. Ce financeur peut intervenir sur fonds propres ou exécuter les décisions financières prises par d'autres, mais il est identifié dans le circuit de financement comme celui s'engageant in fine à prendre en charge le coût de la formation ou du contrat d'apprentissage (financeur-payeur)².

Dans ce cadre, la notion d'engagement caractérise la technique comptable consistant à imputer l'ensemble des coûts des dossiers sur l'année au cours de laquelle le financeur a donné son accord pour les prendre en charge. Cette approche se distingue nettement d'une autre, « en dépenses », traditionnellement mobilisée dans les documents préparatoires aux lois de finances **2**.

2. DÉPENSES ET ENGAGEMENTS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET L'APPRENTISSAGE PAR FINANCEUR FINAL

Année 2022	En millions d'euros	
	Dépenses	Engagements
OPCO	11 613	13 007
État	8 100	9 143*
Régions	4 044	n.c.
Pôle emploi	3 883	n.d.
Caisse des dépôts	2 762	2 658
Associations Transitions Pro	526	553
Agefiph et autres**	38	52
Total	30 966	-

* Engagements bruts, hors annulations réelles et probables, hors coûts de mise en œuvre.

** La colonne engagements 2022 ne restitue que les engagements de l'Agefiph en tant que financeur final.

n.c. : non calculable pour l'année 2022, en raison de l'expérimentation du compte financier unique dans le cadre de l'instruction budgétaire et comptable M57. Cette expérimentation ne permet plus de reconstituer les engagements dans les comptes des Régions compte tenu du niveau d'agrégation des fonctions retenu.

n.d. : non disponible à date. Des travaux engagés par France compétences avec Pôle emploi ont démarré en 2023 pour disposer d'un suivi de ses engagements en tant que financeur final (pour plus de précisions sur les enjeux sous-jacents à ces travaux, voir fiche PRE p.84).

Sources : Annexe du projet de loi de finances 2024, dite « Jaune budgétaire », de la formation professionnelle (Dépenses 2022) ; comptes des organismes, institutions et opérateurs, rapport annuel de performance (RAP) et budget exécuté des programmes 364, 102 et 103, états statistiques et financiers (ESF), enquêtes France compétences (engagements 2022 – Données provisoires).

1. À date, les FAF de non-salariés ne sont pas couverts par le présent rapport en raison d'une trop faible documentation disponible. Un effort particulier devra être réalisé pour rendre compte des actions financées par ce canal.

2. Cette entrée se distingue d'un suivi de l'affectation des fonds par les financeurs initiaux, consistant à rattacher les engagements de l'année considérée à l'institution ou l'organisme qui décide de leur affectation (financeur-décideur). Pour prendre la mesure des conséquences sur le panorama des fonds de la formation professionnelle de ce mode de présentation (financeur initial/financeur final), voir par exemple rapport sur l'usage des fonds, édition 2022, p.12.

Les montants engagés et les montants dépensés pour la formation professionnelle sur une année diffèrent **2.** pour trois raisons principales (plus amplement décrites en dans les Annexes du présent rapport) : la comptabilisation d'engagements ne tient compte que des décisions de prise en charge intervenues dans le courant de l'année 2022³ ; elle considère le coût de l'action sur l'ensemble de sa durée de prise en charge plutôt que les seuls décaissements intervenus sur l'exercice courants ; et, enfin, elle restitue sur le plan financier l'évolution des volumes d'entrées en formation ou en apprentissage.

En d'autres termes, la comptabilisation des fonds en dépenses apparaît peu adaptée lorsque la durée des dossiers pris en charge couvre plusieurs exercices comptable comme c'est généralement le cas des contrats d'apprentissage (voir fiche Coût unitaire de l'apprentissage p.12), des contrats de professionnalisation (voir fiche Contrat de professionnalisation p.42) ou des projets de transition professionnelle (voir fiche PTP p.68) financés par les OPCO et les associations Transitions Pro. En outre, cette approche ne permet pas de rendre compte financièrement des baisses de volumes d'entrées en formation d'une année sur l'autre (voir fiche PRE p.84).

PANORAMA DES ACTIONS ENGAGÉES EN 2022

Ce rapport restitue le coût unitaire engagé (voir Annexes p.108) en 2022 de cinq des sept catégories d'actions couvertes. Dans le tableau synthétique **3.**, ce coût unitaire est mis en regard du nombre d'entrées de la même année et de la durée moyenne des formations.

Dans la mesure où les sources le permettent, les différentes fiches du RUF associent les coûts unitaires à une présentation des types de formation financés. Cette vue d'ensemble est complétée par des éléments relatifs à la durée de l'action, au profil des bénéficiaires, ainsi qu'à tout élément permettant de juger des résultats de l'action (taux de rupture, devenir après la sortie de formation...).

Cette édition du rapport rend compte du coût unitaire de cinq des sept grandes catégories d'actions couvertes.

3. VUE D'ENSEMBLE DES CATÉGORIES D'ACTIONS COUVERTES PAR LE RUF

	Année 2022	Nombre d'entrées	Coût unitaire engagé net	Durée moyenne
p.76	Formations suivies dans le cadre du plan de développement des compétences (PDC) de leur entreprise	4 100 000	622 €	22 heures
p.48	Compte personnel de formation	1 804 000	1 473 €	53 heures
p.42	Contrats de professionnalisation	120 998	10 518 €	11,7 mois*
p.12	Contrats d'apprentissage	811 511	22 435 €	17,7 mois*
p.68	Projets de transition professionnelle	18 806	28 706 €	962 heures
p.84	Formations suivies par les personnes en recherche d'emploi	1 255 300		
p.90	Conseil en évolution professionnelle	4 551 908		

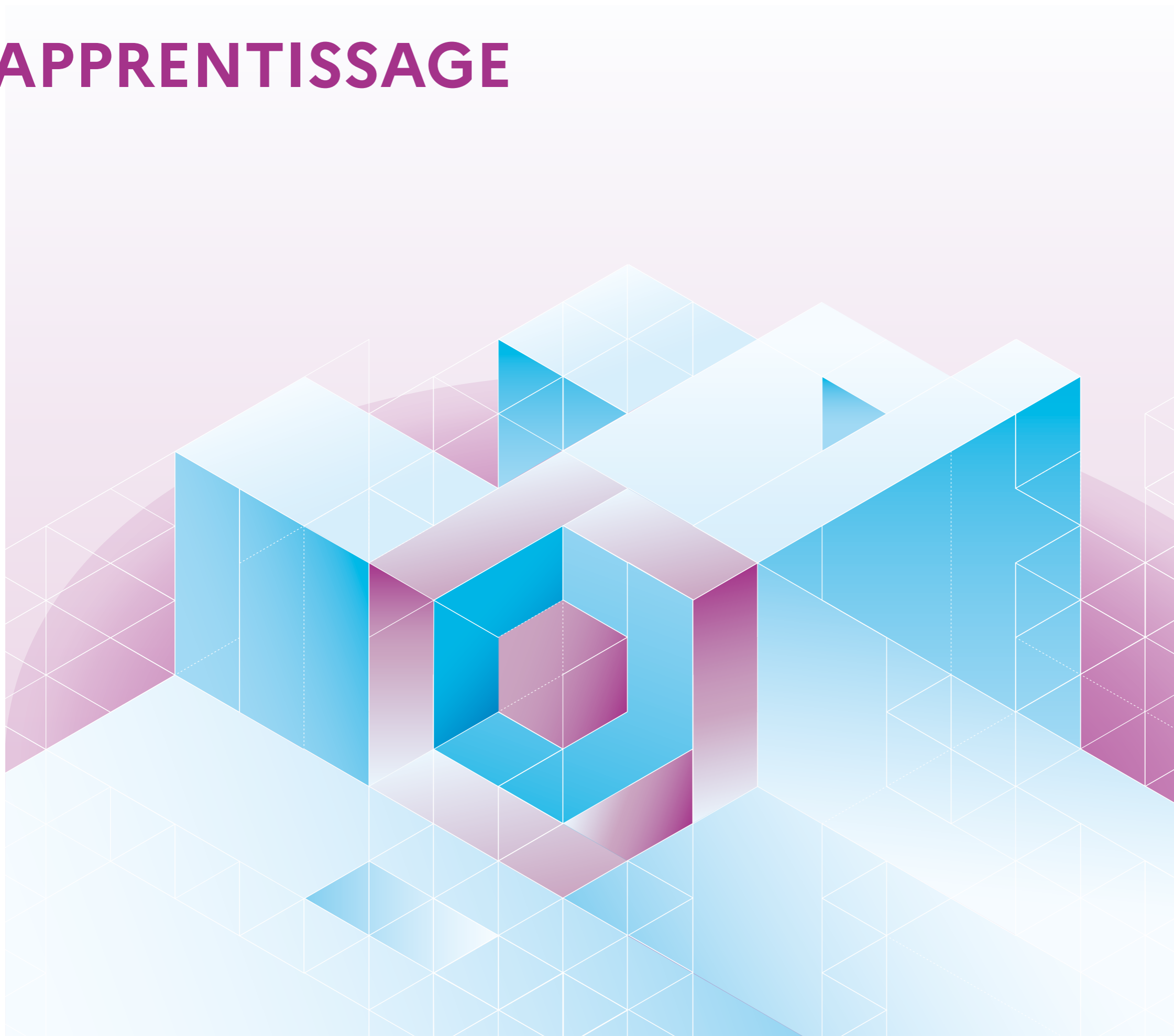
*Durée moyenne des contrats, intégrant les périodes en entreprise.

Source : France compétences, Rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle et du CEP, édition 2023 (Données provisoires).

Lecture : En 2022, 4 100 000 entrées en formation suivies par des salariés dans le cadre du plan de développement des compétences (PDC) de leur entreprise ont été financées sur des fonds publics ou mutualisés, pour une durée moyenne de 22 heures. En rapportant l'ensemble des engagements (nets des annulations réelles et probables) à ce nombre d'entrée, le coût unitaire (complet) s'élève à 622 euros.

3. À l'inverse, la comptabilisation des fonds en dépense agrège des sommes versées au titre de décisions politiques prises sur l'exercice courant, mais également sur les exercices précédents.

L'APPRENTISSAGE



Les années 2020, 2021 et 2022 ont connu une hausse exceptionnelle des entrées en apprentissage, notamment dans l'enseignement supérieur. Le coût unitaire engagé s'élève à 22 435 euros, soit une baisse de 3% comparé à 2021, pour une durée moyenne inchangée de 17,7 mois. Les aides à l'embauche constituent une part importante de ce coût, de même que les coûts pédagogiques (respectivement 43% et 44%).

Un peu moins d'un contrat sur trois est rompu avant son terme. La poursuite d'études concerne 39% des jeunes.

Six mois après leur sortie de formation, plus de six apprentis sur dix occupent un emploi dans le secteur privé, un taux nettement plus élevé que pour leurs homologues préparant un diplôme par la voie scolaire. Cet écart est plus marqué à court qu'à moyen terme, et plus net pour les diplômés de niveau 3.

Le coût unitaire d'un apprenti p.14

Qui participe au financement de l'apprentissage ? p.17

Les entrées en 2022 : le profil des apprentis se transforme p.18

Indicateurs de résultat de l'apprentissage p.19

Relevant historiquement de la formation initiale, la formation en apprentissage dure entre un et trois ans et repose sur le principe de l'alternance, qui combine formation en centre et formation par la mise en situation au sein d'une entreprise et sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage. Cette modalité de formation vise à favoriser l'insertion en emploi des jeunes en répondant aux besoins du marché du travail. Ce mode de formation nécessite la rencontre entre trois acteurs : une entreprise, un établissement de formation et un apprenti. Cette rencontre se formalise par l'établissement d'un contrat d'apprentissage. Celui-ci permet à l'apprenti d'accéder à un diplôme ou à un titre à visée professionnelle, de tout niveau, inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)¹.

En 2018, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a réformé en profondeur le dispositif en relevant le plafond d'âge ainsi qu'en modifiant le pilotage, les aides destinées aux employeurs et le mode de financement des centres de formation d'apprentis (CFA/OFA).

LE COÛT UNITAIRE D'UN APPRENTI

Le calcul du coût unitaire d'un apprenti conduit à mettre en relation des données financières⁴ avec des données physiques⁵ (entrées, bénéficiaires, etc.). En 2022, ce coût s'élève à environ 22 435 euros, dont 44 % de coûts pédagogiques, 6 % d'aides reçues par les apprentis et leur famille (hors rémunération⁶ des apprentis), 43 % d'aides reçues par les entreprises, ainsi que 7 % d'autres coûts de structures nécessaires à la mise en

La loi du 5 septembre 2018 a permis non seulement l'augmentation du nombre d'apprentis et d'entreprises les accueillant, mais également du nombre de CFA.

Fin 2022, 8,2%² des jeunes de 16-29 ans sont en apprentissage ; le nombre d'entrées a augmenté de 165 % comparé à fin 2018. La dynamique des entrées en apprentissage, en hausse constante depuis 2018, confirme l'attractivité de cette voie de formation portée par la réforme du 5 septembre 2018, dont les mesures ont considérablement facilité l'entrée en apprentissage pour les apprentis mais aussi les formalités pour les employeurs et les centres de formation d'apprentis. Ce recours plus fréquent à l'apprentissage et l'incertitude économique post-Covid ont entraîné un effort massif de politique économique et d'investissement destiné à maintenir cette dynamique. L'élargissement aux formations du supérieur des aides³ à l'embauche dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » et le prolongement de cette aide exceptionnelle aux entreprises de 250 salariés et plus (respectant un taux minimal de contrats favorisant l'insertion) ont contribué à cet essor.

œuvre de l'apprentissage^{1,2}. Comparé à 2021, ce coût a diminué de 785 euros, soit une baisse de 3%. La baisse s'explique principalement par la moindre mobilisation des aides à l'embauche rapportées aux entrées⁷. Les coûts pédagogiques, quant à eux, augmentent légèrement (+2%). Les restes à charge bénéficiaire et entreprise sont en forte hausse (respectivement : +58 %, +35 %) mais leurs impacts sur le coût total sont limités.

1. 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 sont ouvertes à l'apprentissage sur les 5 079 actives début décembre 2023.

2. Voir la publication de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), « [L'apprentissage au 31 décembre 2022](#) ».

3. Elles concernent les contrats préparant un diplôme ou un titre jusqu'au niveau bac+5 inclus, et s'adressent à l'ensemble des entreprises privées (avec des conditions supplémentaires pour celles de 250 salariés ou plus).

4. Tous les fonds publics mutualisés du point de vue du financeur final (engagement net des annulations). Les éléments présentés concernent exclusivement les contrats d'apprentissage conclus par des employeurs du secteur privé.

5. Entrées effectives en apprentissage pour le secteur privé. Les entrées sont comptabilisées en date de début de contrat.

6. 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.

7. Le barème des aides est identique entre 2021 et 2022, mais la hausse des engagements est plus faible que la hausse des entrées, entraînant une baisse du coût unitaire. Cette évolution peut provenir du poids des entrées en apprentissage dans les entreprises de 250 salariés et plus. Celui-ci continue à progresser en 2022, alors que ces entreprises ne sont pas toutes concernées par l'aide exceptionnelle.

1. LES COÛTS UNITAIRES ENGAGÉS EN 2021 ET 2022

En euros

Nature des coûts	2021	2022
Coûts pédagogiques	9 770	9 967 (+2%)
Aide bénéficiaire	1 424	1 280 (-10%)
Aide entreprise	10 571	9 702 (-8%)
Reste à charge bénéficiaire	44	70 (+58%)
Reste à charge entreprise	160	216 (+35%)
Mise en œuvre	627	630 (+1%)
Autres coûts	623	571 (-8%)
Coût unitaire total	23 218	22 435 (-3%)

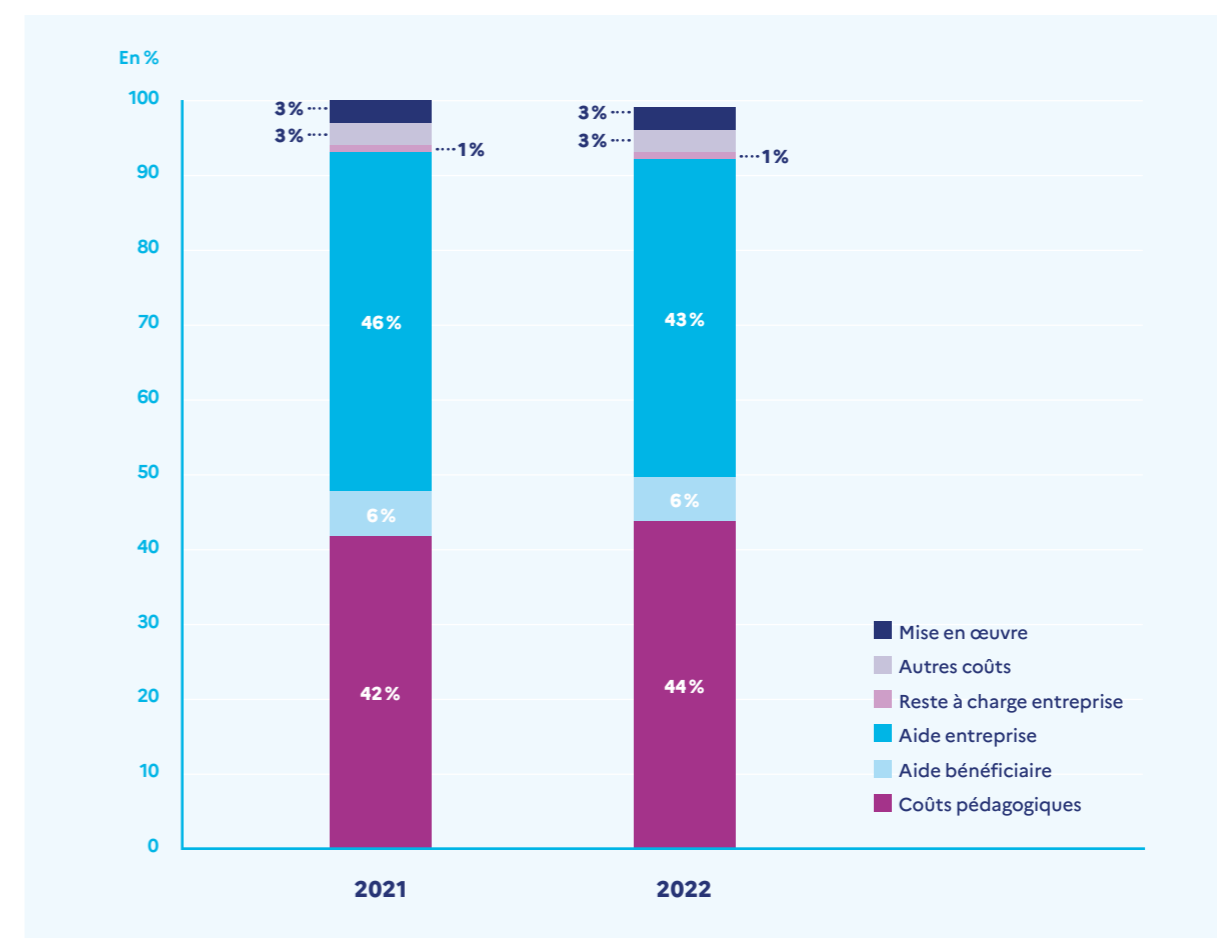
811 511

(+14%)
Entrées effectives en 2022.

Sources : Projet de loi de règlement du budget (RAP – programmes 103 et 365), enquête bilan auprès des OPCO (France compétences), comptabilité analytique des CFA (France compétences), états statistiques et financiers (DGEFP), comptes administratifs 2022 des Conseils régionaux, aides et effort de formation (Agefiph).
Calculs France compétences (Données provisoires pour l'année 2022).

Lecture : En 2022, le coût unitaire engagé net des annulations est de 22 435 euros, dont 9 967 euros au titre des coûts pédagogiques. Ces derniers représentent 44 % du coût unitaire total.

2. DÉCOMPOSITION DU COÛT UNITAIRE D'UN APPRENTI EN 2021 ET 2022



COÛT UNITAIRE DE L'APPRENTISSAGE ET COÛT DE REVIENT

Le coût unitaire engagé (CUE) présenté dans cette fiche et le coût de revient (CR) de l'apprentissage (voir fiche coût de revient p.24) 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 :

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

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

Cette distinction est essentielle lorsque les actions financées se déroulent sur plusieurs années. En 2022, la durée prévue des contrats d'apprentissage est de 18 à 29 mois pour 48% 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, lui, est déterminé sur une durée conventionnelle de 12 mois. Ces deux natures de coût ne sont donc pas immédiatement comparables.

**Entre 2021 et 2022,
le coût unitaire d'un apprenti
baisse de 3%.**

QUI PARTICIPE AU FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE ?

La réforme de 2018 a fait évoluer en profondeur la gouvernance, le pilotage et le financement de l'apprentissage. Pour 2022, le montant total des engagements nets des annulations des financeurs finaux de l'apprentissage s'élève à 18,2 milliards d'euros, soit une augmentation de l'ordre de 1,6 milliard d'euros (+9%) par rapport à 2021. Les OPCO et l'État sont les principaux financeurs finaux.

18,2 Md €

Montant total des engagements nets des annulations des financeurs finaux de l'apprentissage.

3. FINANCEURS FINAUX

Engagements en millions d'euros

Financeurs finaux	Engagements nets d'annulations 2021	Engagements nets d'annulations 2022	Poids des financeurs finaux 2022
OPCO	8 039	9 258 (+15%)	50,9%
État	8 048	8 405 (+4%)	46,2%
Conseils régionaux⁸	288	298 (+4%)	1,6%
Entreprises	111	175 (+57%)	1,0%
Agefiph	13	13 (-5%)	0,1%
Bénéficiaires	31	57 (+81%)	0,3%
Total	16 531	18 206 (+10%)	100%

Sources : Projet de loi de règlement du budget (RAP – programmes 103 et 365), enquête bilan auprès des OPCO (France compétences), comptabilité analytique des CFA (France compétences), états statistiques et financiers (DGEFP), comptes administratifs 2022 des Conseils régionaux, aides et effort de formation (Agefiph).

Calculs France compétences (Données provisoires pour 2022).

⁸. Les Régions allouent aux CFA des subventions de fonctionnement et d'investissement à hauteur de 298 millions d'euros en engagements nets. Ces engagements nets représentent les réalisations de crédits votés par les régions dans le cadre d'une autorisation d'engagement ou de programme (source : comptes administratifs 2022 des Conseils régionaux, France, calculs France compétences).

LES ENTRÉES EN 2022 : LE PROFIL DES APPRENTIS SE TRANSFORME

Après deux années de hausse historique des entrées en apprentissage de l'ordre de 30% en moyenne sur 2020 et 2021, ce sont près de 812 000 apprentis qui ont signé un nouveau contrat dans le secteur privé en 2022, soit une hausse de 14% par rapport à 2021. Ces entrées dans le secteur privé représentent 97% du total des entrées⁹ en contrat d'apprentissage.

Depuis 2018, l'apprentissage est ouvert aux jeunes de 15 à 29 ans¹⁰ et exceptionnellement aux apprentis âgés de 30 ans et plus. Le développement de l'apprentissage s'est accompagné d'une diversification du profil¹¹ socioculturel des apprentis avec une poursuite de la hausse des niveaux de formation et de l'âge à l'entrée.

En 2022, l'âge moyen d'un apprenti s'établit autour de 20 ans. Les apprentis de 26 ans ou plus représentent 7% du total des entrées. Contrairement aux apprentis de moins de 26 ans qui débutent leur contrat d'apprentissage en vue d'une qualification initiale, la plupart des 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.

Les femmes représentent 45% des contrats d'apprentissage privés commencés en 2022 contre 34% en 2018, soit une progression de 11 points. 1% des contrats débutés en 2022 concernent des apprentis reconnus comme travailleurs handicapés.

En 2022, 47% des jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage étaient issus de la voie scolaire¹² ou universitaire, 6% étaient demandeurs d'emploi et 29% étaient déjà en apprentissage avant la signature du contrat. Par ailleurs, 39% des jeunes entrés en apprentissage en 2022 étaient déjà titulaires d'un diplôme du supérieur contre 22% en 2018.

Les certifications préparées en apprentissage peuvent être des diplômes (70%) ou des titres à finalité professionnelle (30%) inscrits au RNCP et délivrés par des écoles de commerce (privées), des organismes professionnels (associations), des chambres consulaires (structures consulaires) ou des ministères (publics).

Si l'augmentation des flux d'entrées en apprentissage concerne tous les niveaux, la dynamique du nombre d'entrées en apprentissage est en grande partie portée par les apprentis de l'enseignement supérieur¹³. Ils sont dorénavant majoritaires. 63% des entrants préparent des certifications de niveau 5 à 8 (équivalent à bac+2 ou plus) contre 37% en 2018. Ce sont, par ailleurs, 15% des apprentis qui préparent des formations de niveau 4 (équivalent bac) et 21% un CAP. De plus, 32% des contrats visent à préparer un titre professionnel (+2 points sur un an). Dans les formations universitaires (IUT, licence pro et master pro), il n'y a pas de différence sociale entre apprentis et étudiants de la voie scolaire. A contrario, dans les formations d'ingénieur et les écoles de commerce, les apprentis sont en moyenne d'origine sociale moins favorisée que les autres étudiants.

Moins de 45% des contrats débutés en 2022 sont signés dans des entreprises de moins de 10 salariés (52% en 2018). Les entrées se font de manière croissante dans de grandes entreprises (22,5% dans les 250 et plus en 2022). 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.

INDICATEURS DE RÉSULTAT DE L'APPRENTISSAGE

Sur le volet quantitatif, l'apprentissage est un succès. Cette dynamique peut également être décrite sous l'angle du déroulé des formations, de l'obtention du titre ou diplôme visé et du devenir des apprentis.

LE TAUX DE RUPTURE

Les dernières données disponibles, issues du dispositif InserJeunes (*voir encadré à droite*), font état de plus de 32% des contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme¹⁴ pour les entrants de 2020. Ce taux de rupture¹⁵ élevé n'implique pas nécessairement l'abandon des études. Des données un peu anciennes montraient qu'à un horizon de six mois après une rupture de contrat, 21% des jeunes avaient retrouvé un nouveau contrat¹⁶. Le plan « 1 jeune, 1 solution » a cherché à limiter les effets de ces ruptures sur les trajectoires d'études en élargissant la durée pendant laquelle un jeune peut rester en CFA sans contrat et en cartographiant la localisation de ces jeunes à la recherche d'un nouveau contrat¹⁷.

LA POURSUITE D'ÉTUDES

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

InserJeunes est un système d'information récent 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). Il permet de se rapprocher de l'exhaustivité et de construire des indicateurs d'insertion à des niveaux très fins. Ces indicateurs sont disponibles à différents moments après la sortie du système éducatif (6 mois, 12 mois, 18 mois et 24 mois).

InserJeunes mesure l'insertion professionnelle des sortants d'études d'une année N, c'est-à-dire des 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 des emplois salariés relevant des particuliers employeurs. L'emploi non-salarié, l'emploi public et les postes à l'étranger ne sont pas couverts.

Pour les apprentis, InserJeunes couvre les formations de niveau 3 à 5, y compris agricoles, dispensées dans les centres de formation d'apprentis. L'élargissement d'InserJeunes aux apprentis du supérieur est prévu pour la fin de l'année 2024.

9. Source : données Dares sur « [les entrées et le nombre de bénéficiaires en contrat d'apprentissage](#) ».

10. De 16 à 25 ans avant la loi « avenir professionnel ».

11. Source : données Dares sur « [le profil des apprentis et leur contrat de 1993 à 2022](#) ».

12. Pour en savoir plus, voir la publication de la DEPP, « [Les réorientations dans l'enseignement professionnel sont majoritairement de la voie scolaire vers l'apprentissage](#) ».

13. Voir la [Note Flash N°13](#) du SIES, « L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en 2022 : au 31 décembre 2022, les centres de formation d'apprentis accueillent 576 000 étudiants préparant un diplôme de l'enseignement supérieur, soit une hausse de 20% en un an et de 78% en deux ans ».

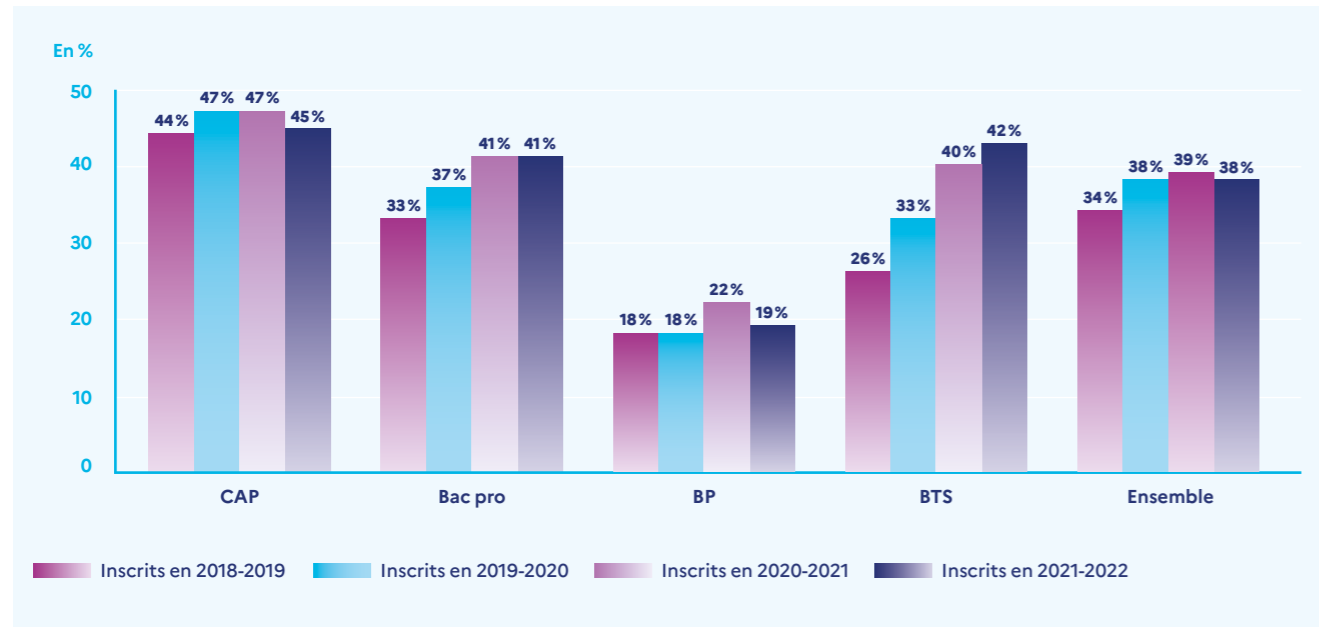
14. Le taux de rupture tient compte de la durée initiale prévue de chaque contrat et des ruptures observées pour chaque année de contrat. L'indicateur n'est pas disponible pour l'année 2020 et les données 2021 ne sont pas encore publiées. Il est calculé uniquement pour les diplômés couverts par InserJeunes.

15. En formation par apprentissage, la rupture d'un contrat apparaît à la suite d'une résiliation ou d'un abandon en cours de contrat, entraînant soit la rupture du contrat d'apprentissage, soit l'arrêt du parcours de formation en apprentissage. La rupture de contrat peut être à l'initiative de l'apprenti ou de l'entreprise ou des deux contractants. La décision de rupture ne peut relever du CFA. En revanche, un CFA peut exclure un apprenti de son établissement.

16. Voir l'encadré « Ruptures et abandons des contrats d'apprentissage » in Balmat, « L'apprentissage en 2017 », Dares Résultats, n°46, octobre 2018.

17. Voir sur le site du réseau des Carif-Oref, <https://reseau.intercariforef.org/dispo-1-jeune-1-solution/cartographie-des-effectifs-apprentis-sans-contrat>.

4. TAUX DE POURSUITE D'ÉTUDES DES APPRENTIS SELON LE DIPLÔME PRÉPARÉ



Sources : Dares, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), Inserjeunes (Données provisoires).
 Champ : France (hors Mayotte). Inscrits en 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021 d'une dernière année de formation professionnelle en CFA du niveau CAP à BTS.
 Lecture : Parmi les apprentis inscrits en 2020-2021 en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS, 39 % sont en études en France l'année suivante, qu'ils redoublent leur année, poursuivent en apprentissage ou s'orientent vers d'autres études de tout domaine ou niveau.

LE TAUX¹⁸ D'EMPLOI À 6 MOIS

Parmi les jeunes sortis d'apprentissage en 2022 et qui ne poursuivent pas leurs études, 63 % sont en emploi salarié dans le secteur privé en France six mois après leur sortie de formation en janvier 2023, un niveau similaire à celui de l'année précédente (64 %). L'insertion s'améliore avec la hausse du niveau de diplôme. Pour tous les niveaux de formation, l'obtention de la certification préparée est un atout pour l'insertion professionnelle ; les non-diplômés s'insèrent dans des proportions moindres que les diplômés¹⁹.

Les hommes s'insèrent mieux professionnellement que les femmes. Ce différentiel s'explique en partie par leur présence différenciée selon les domaines de formation, ayant eux-mêmes des résultats inégaux en matière d'insertion.

La présence des hommes est plus forte dans les formations du domaine de la production où l'insertion est meilleure alors que les femmes sont plus nombreuses dans les formations du domaine des services, là où l'insertion est moins bonne.

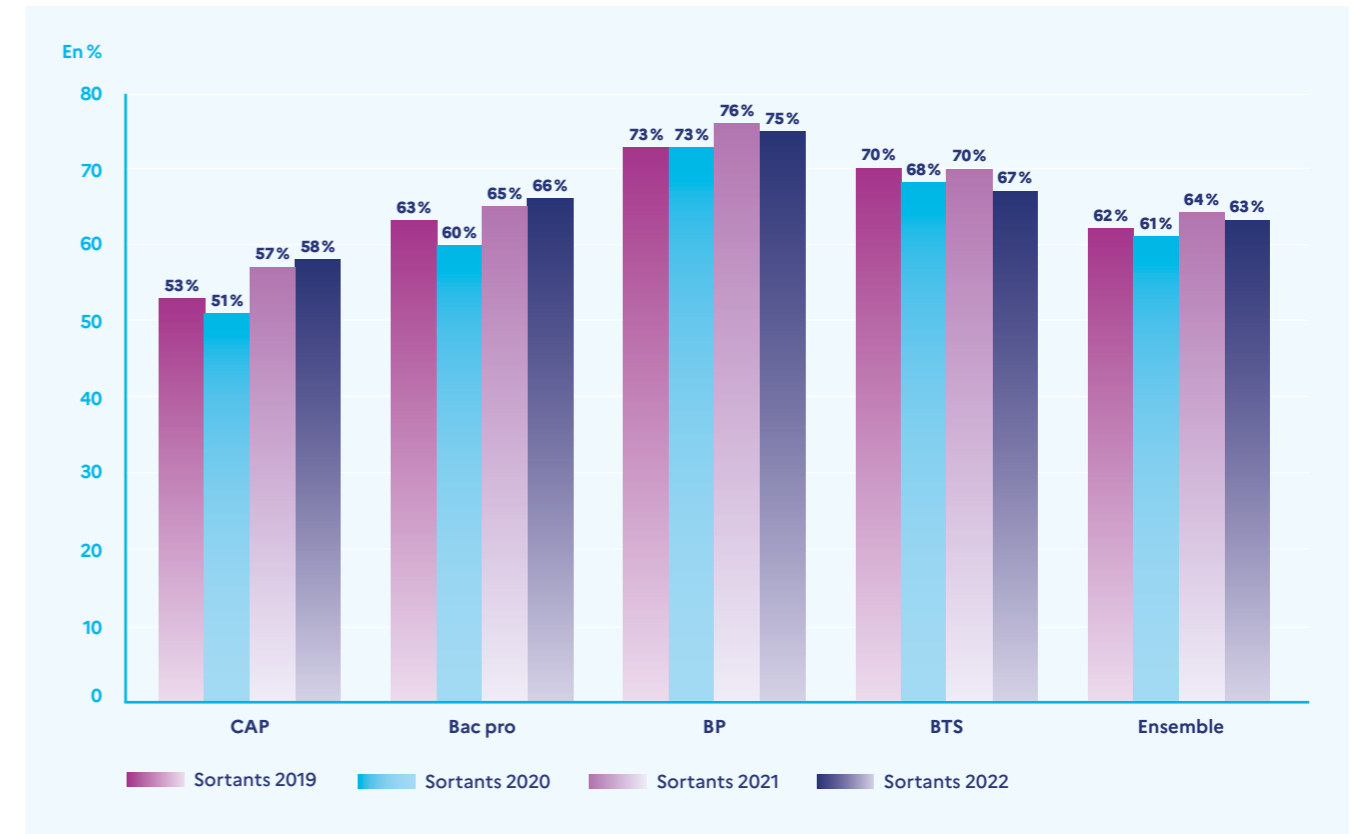
Dans six cas sur dix, l'emploi occupé est un contrat à durée indéterminée (CDI) exercé dans un métier en lien avec leur domaine de formation. Mais l'emploi exercé n'est pas toujours en lien avec la formation suivie²⁰. Trois sortants sur dix travaillent chez l'employeur où ils ont effectué leur apprentissage. Cette embauche par le même employeur à la fin de l'apprentissage est plus fréquente quand la formation relève du domaine de la production.

18. Le taux d'emploi est calculé pour l'ensemble des formations de niveau 3 à 5 qui comprennent CAP, BP, bac pro, BTS et autres certifications.

19. Voir les publications Dares n°72 et DEPP n°23-52 : « Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS : 6 mois après leur sortie d'études en 2022 ».

20. Voir la publication de la DEPP n°23-28 : « Six apprentis sur dix et un lycéen professionnel sur trois, en emploi six mois après leur sortie de formation en 2020, exercent un métier en lien avec leur domaine de formation ».

5. TAUX D'EMPLOI DES APPRENTIS 6 MOIS APRÈS LA SORTIE D'ÉTUDES SELON LE DIPLÔME PRÉPARÉ



Sources : Dares, DEPP, Inserjeunes (Données provisoires).
 Champ : France (hors Mayotte). Sortants en 2019, 2020 et 2021 d'une dernière année de formation professionnelle en CFA du niveau CAP à BTS, 6 mois après la fin des études.
 Lecture : Parmi les apprentis sortants d'une dernière année de formation professionnelle en CFA en 2021, 65 % sont en emploi en janvier 2022, six mois après leur sortie de formation.

LE TAUX D'EMPLOI À 6, 12, 18 ET 24 MOIS

Parmi les apprentis de niveau CAP à BTS ayant terminé leurs études en 2021, 70 % ont un emploi salarié dans le secteur privé en France²¹ en juillet 2022. L'insertion professionnelle à 12 mois de ces apprentis s'est améliorée par rapport à leur situation en janvier 2022, avec une hausse du taux d'emploi de 5 points par rapport à celui à six mois. 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 derniers entrants sur le marché du travail. Ainsi, la génération 2019 bénéficie plus de la dynamique économique comparée à la génération 2018, pour laquelle l'insertion à 24 mois est presque au même niveau qu'à 18 mois²².

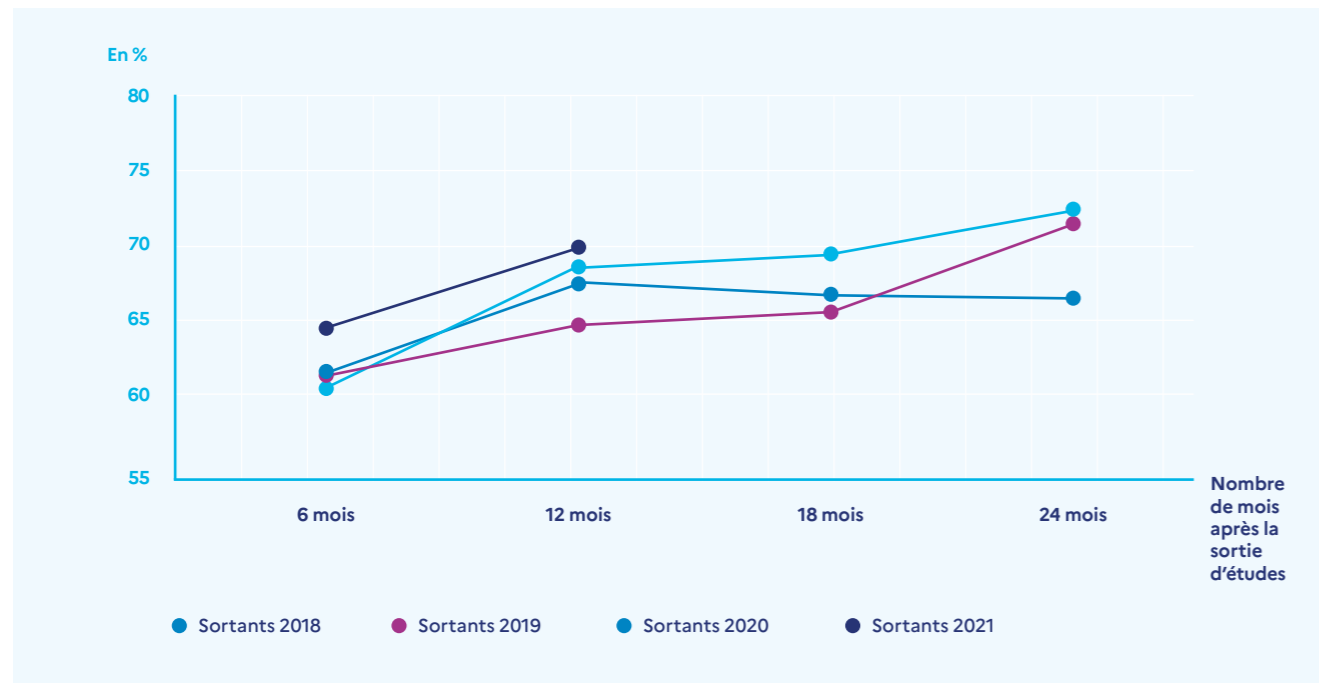
Un apprenti sur deux occupe un emploi salarié à la fois six, 12, 18 et 24 mois après sa sortie d'études, la majorité auprès d'un seul et même employeur.

En revanche, si un niveau de formation élevé et l'obtention de la certification préparée continuent à favoriser l'insertion professionnelle deux ans après la sortie d'études, ces avantages s'atténuent comparativement à leur niveau six mois après celle-ci. En effet, les écarts d'insertion, en fonction de la certification préparée et de son obtention, sont sensiblement plus faibles à 24 mois qu'ils ne le sont à six mois de la sortie d'études : le différentiel d'insertion entre les CAP et les BP est ainsi ramené de 22 à 11 points dans cet intervalle. Ce phénomène s'observait déjà pour les sortants de 2019.

21. Voir les publications Dares n°19 et DEPP n°23-13, « L'emploi salarié des lycéens professionnels et des apprentis un an après leur sortie du système éducatif en 2020 – une insertion professionnelle comparable à celle observée avant la crise sanitaire ».

22. Voir les publications Dares n°39 et DEPP n°23-27 : « L'insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2019 ».

6. TAUX D'EMPLOI À 6, 12, 18 ET 24 MOIS POUR LES APPRENTIS SORTANT D'ÉTUDES EN 2018, 2019 ET 2020



Sources : Dares, DEPP, InserJeunes (Données provisoires).

Champ : France (hors Mayotte). Sortants en 2018, 2019, 2020 ou en 2021 d'une dernière année de formation professionnelle de niveau CAP à BTS en apprentissage.

Lecture : Parmi les apprentis sortis du système scolaire en 2019, 72 % sont en emploi 24 mois après leur sortie de formation.

Au-delà de l'accès à l'emploi, la nature de celui-ci évolue également dans le temps. 51% des apprentis ayant terminé leurs études en 2020 sont en CDI (emploi salarié dans le secteur privé) deux ans après. Ce taux est supérieur de 16 points par rapport à la situation à six mois. Parmi les apprentis qui terminent un cycle d'études pendant l'année scolaire 2019-2020 et qui ne poursuivent pas d'études en 2020-2021, 6% s'engagent à nouveau dans un cycle d'études en 2021-2022.

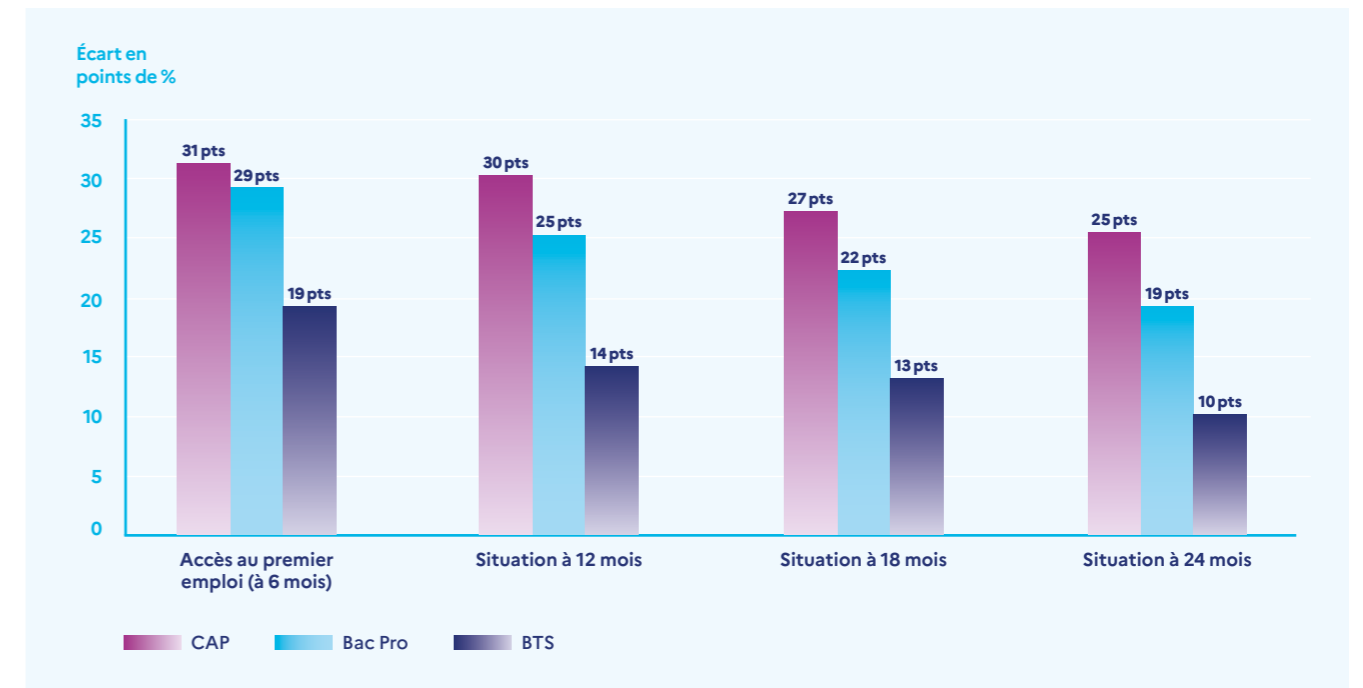
UNE MEILLEURE INSERTION À MOYEN TERME DES APPRENTIS

Après la sortie d'études, les écarts enregistrés par les indicateurs d'insertion entre les apprentis et les jeunes formés par la voie scolaire tendent à se creuser, notamment pour la première insertion professionnelle²³. Pour tous les niveaux de formation, les apprentis bénéficient d'une meilleure insertion sur le marché du travail que les lycéens professionnels.

À moyen terme, l'écart d'insertion en emploi se réduit, mais les apprentis bénéficient d'un avantage pérenne. En revanche, plus le diplôme est élevé, moins l'écart du taux d'insertion entre apprentis et lycéens professionnels est important.

Pour les diplômés du supérieur (non-couverts par InserJeunes) et à un horizon de long terme, l'avantage de l'apprentissage ne réside plus dans un meilleur taux d'emploi, mais dans l'amélioration de la qualité de l'emploi obtenu (type de contrat, rémunération, conditions d'emploi, adéquation et satisfaction à l'égard de leur emploi)²⁴.

7. ÉCART, EN POINTS DE %, DU TAUX D'INSERTION ENTRE APPRENTIS ET LYCÉENS PROFESSIONNELS SORTIS EN 2020 (SELON LE DIPLÔME PRÉPARÉ)



Sources : InserJeunes, Dares, DEPP, retraitement France compétences (Données provisoires).

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 leur sortie d'études en 2020, les apprentis avec un niveau CAP ont un taux d'insertion supérieur de 31 points à celui des lycéens professionnels de niveau CAP.

Pour l'ensemble des apprentis, l'avantage procuré par l'apprentissage réside dans le type de contrat de travail (CDI, CDD, intérim...). En effet, ils bénéficient plus souvent d'une insertion sur des contrats stables alors que celle des lycéens se fait sur des contrats à durée limitée²⁵. Les apprentis bénéficient également de l'opportunité d'être directement embauchés par l'entreprise au sein de laquelle s'est effectué le contrat d'apprentissage, ce qui réduit la durée d'accès au premier emploi. Cet avantage perdure pendant les premières années de leur carrière professionnelle²⁶. À titre d'exemple, parmi les sortants de la génération 2018, 2019 ou 2020, un an après leur sortie d'études, quatre apprentis sur dix, parmi les apprentis en emploi six mois après la sortie d'études, sont toujours salariés de l'employeur qui encadrait leur apprentissage.

Enfin, l'apprentissage permet de limiter les effets des inégalités sociales sur le déroulement des études et l'insertion professionnelle²⁷. La rémunération fournie par ces contrats constitue en effet pour certains une source de financement des études sans laquelle celles-ci ne peuvent être poursuivies. Par ailleurs, les jeunes issus des ménages à dominante ouvrière, inactive et indépendante vont bénéficier, grâce à l'apprentissage, d'un impact positif en termes d'insertion professionnelle durable plus important que 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.

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

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

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

26. Voir Céreq, Bref n°370, « À l'aube de la réforme de la formation professionnelle, retour sur 20 ans d'insertion des apprentis ».

27. Voir Céreq Études, n°51, octobre 2023, « Parcours scolaires et insertion professionnelle : l'implacable effet de l'origine sociale », pp.38-44.

LE COÛT DE REVIENT DE L'APPRENTISSAGE

Le coût de revient total d'un apprenti pour un centre de formation d'apprentis (CFA) s'élève à presque 8 000 euros par an en 2022. Ce coût 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 est élevé, 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. L'apprentissage apparaît comme une activité rentable, avec un taux de marge autour de 11% en 2022.

Le coût de revient
d'un apprenti p.26

Les taux de marge
par type de CFA p.32

Les données exploitées dans cette fiche sont issues de l'enquête sur la comptabilité analytique des CFA mise en place par France compétences¹. Il s'agit d'une photographie des charges engagées au titre de 2022 et des produits rattachés à cette même année. Elle permet d'établir le coût de revient constaté, déclaré par les organismes de formation par apprentissage (OFA), pour un apprenti sur une année². Cette approche déclarative en constaté diffère sensiblement de la notion de comptabilité d'engagement³, mobilisée dans la fiche « Apprentissage ».

LE COÛT DE REVIENT D'UN APPRENTI

En 2022, les CFA ont comptabilisé un total de charges d'environ 7,1 milliards d'euros et un total de produits de plus de 8 milliards d'euros, qui leur ont valu de réaliser un résultat net de plus de 852 millions d'euros (904 millions d'euros sur la partie des charges et produits strictement incorporables)⁴.

Les charges des CFA progressent depuis 2020, mais leurs différentes composantes restent dans les mêmes ordres de grandeur que les années précédentes. Comparées à celles de l'exercice 2021, les charges sont en hausse de 24% sur un an. Cette augmentation est en partie une conséquence de l'inflation, mais surtout un effet de la hausse des effectifs d'apprentis.

Entre 2021 et 2022, les charges des CFA augmentent de 24%, le nombre d'apprentis de 21%.

1. CHARGES, PRODUITS ET RÉSULTAT NET DES CFA

En millions d'euros

	2020	2021	2022
Charges de fonctionnement⁵ (hors investissements et THR⁶)	3 572	5 202	6 469
Dotations aux amortissements pour investissements	225	255	303
Charges de THR (frais annexes)	111	163	194
Charges non-incorporables (exemple : impôts sur les bénéficiaires)	73	135	195
Total des charges	3 981	5 755	7 161
Total des produits	4 406	6 468	8 013
Résultat net	425	713	852

Source : Comptabilité analytique des CFA, remontées 2023 sur l'exercice 2022, France compétences (Données provisoires pour l'année 2022).

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 2022 des CFA auprès de France compétences couvre environ 98% des apprentis.

2. Prenons l'exemple d'un CFA qui perçoit 50% de la prise en charge (6 000 euros) en décembre 2022 pour un apprenti en formation dans le CFA 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.

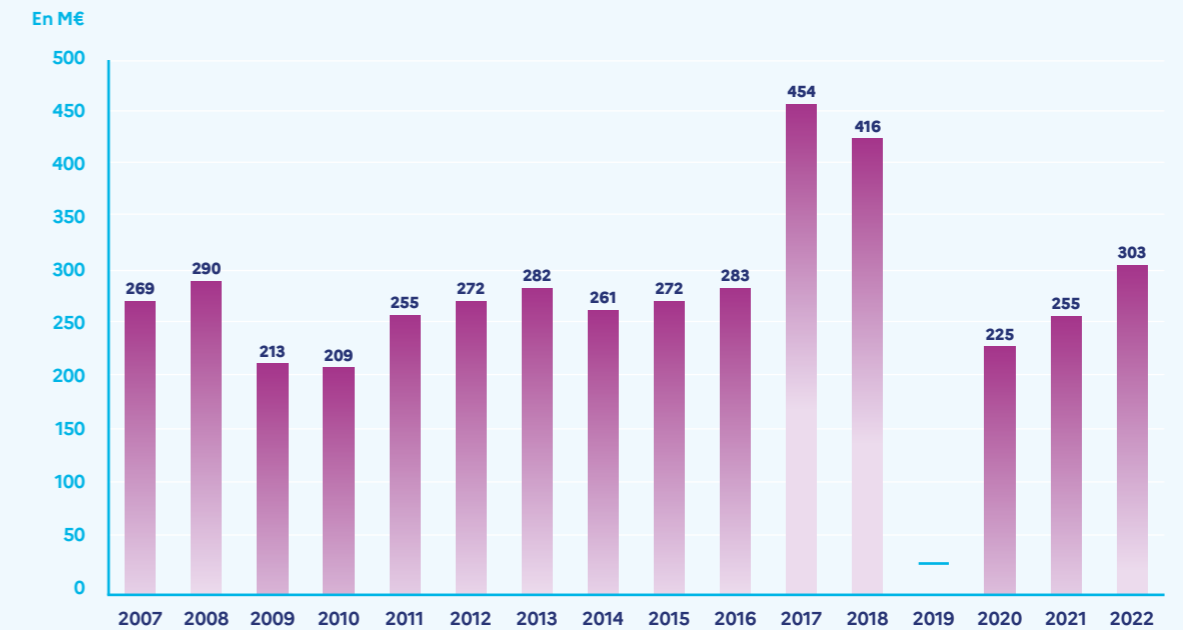
3. Voir la fiche « Annexes - Catégories d'actions & Nature des coûts, pp.111-112 », pour les différences d'approche qui résident notamment dans les questions de durée : conventionnellement, une année complète pour la mesure du coût de revient, sur la totalité de la durée du contrat d'apprentissage pour 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 (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.

2. CHARGES DE DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS POUR INVESTISSEMENTS



Sources : Enquête « Comptes de l'apprentissage » 2007 à 2018 et comptabilité analytique des CFA, remontées 2023 sur l'exercice 2022, France compétences (Données provisoires).

Lecture : En 2007, les CFA ont consacré 269 millions d'euros aux dotations aux amortissements pour investissements contre 454 millions d'euros en 2017.

3. DÉCOMPOSITION DU COÛT DE REVIENT D'UN APPRENTI PAR ANNÉE

En euros

	2021	2022
Coût moyen total/coût de revient par apprenti	7 602	7 954
Pédagogie	4 025	4 144
Accompagnement	571	606
Structure	1 968	2 060
Communication	211	267
Dotations amortissements pour investissements	335	336
Frais annexes (THR)	213	215
Charges exceptionnelles et provisions en lien avec les formations	99	109
Charges non-incorporables	180	217

Source : Comptabilité analytique des CFA, remontées 2023 sur l'exercice 2022, France compétences (Données provisoires pour l'année 2022).

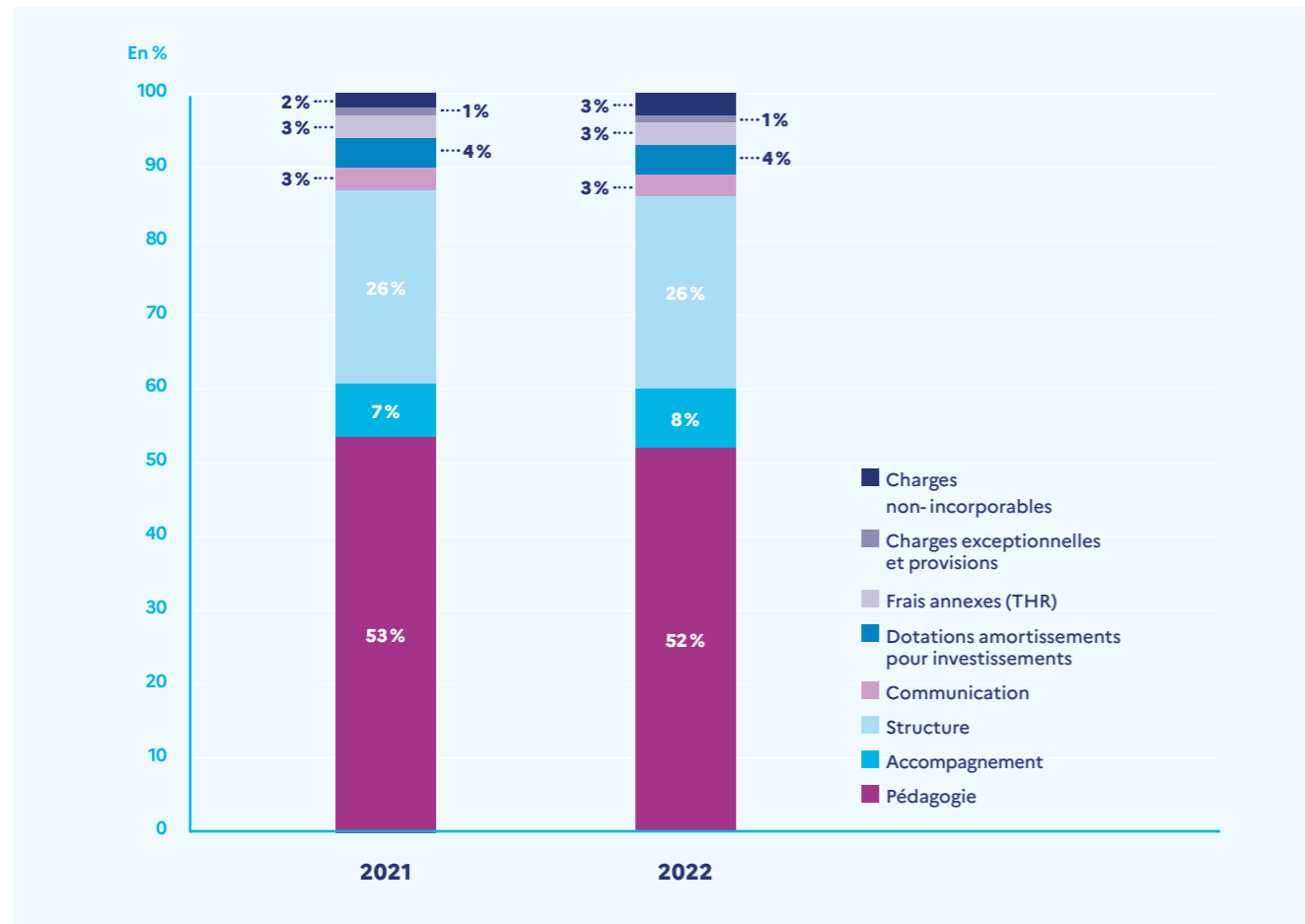
Remarques : les charges de pédagogie et d'accompagnement couvrent les éléments suivants.

► Pédagogie : conception, réalisation et évaluation des enseignements, démarche qualité.

► Accompagnement : accompagnements professionnel, social, au titre de la promotion de la mixité et de l'égalité femmes-hommes, des apprentis en situation de handicap...

Pour plus de détails sur la décomposition du coût de revient, se référer à la [Notice d'accompagnement à la déclaration](#).

4. COMPOSITION DU COÛT DE REVIENT D'UN APPRENTI EN 2021 ET 2022



Source : Comptabilité analytique des CFA, remontées 2023 sur l'exercice 2022, France compétences (Données provisoires pour 2022).

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

Ce montant est calculé en rapportant les charges totales des CFA au nombre d'apprentis recensés pour l'année⁷ considérée. Le montant moyen de charges par jeune permet ainsi de se rapprocher de la notion de « coût de revient par apprenti ».

On peut observer que la structure du « coût de revient d'un apprenti » est relativement stable entre 2020 et 2022 **3. 4.** 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 (transport, hébergement, restauration...).

Le reste de la composition du coût est dédié aux charges non-incorporables (charges financières, exceptionnelles et impôts sur les sociétés principalement).

7. Ces données proviennent de 2 130 organismes de formation par apprentissage accueillant 900 213 apprentis pour préparer 3 279 certifications, des chiffres en hausse par rapport aux exercices précédents mais qui ne couvrent toujours pas la totalité du champ de l'apprentissage.

LES LIENS ENTRE COÛT DE REVIENT TOTAL D'UN APPRENTI ET COÛT MOYEN AU SENS DU NIVEAU DE PRISE EN CHARGE (NPEC)

Il existe deux façons distinctes d'approcher les coûts de revient d'un apprenti : le coût de revient total d'un apprenti et le coût moyen d'un apprenti au sens du NPEC défini par les textes réglementaires⁸. Ce coût moyen au sens du NPEC ne couvre qu'une partie du coût total. Il est déterminé après des redressements statistiques en enlevant du total des charges **les charges dites non-incorporables (ex. impôts sur les bénéfices), mais aussi les frais annexes (restauration, hébergement...) et les dotations aux**

amortissements de plus de trois ans (l'investissement ne devant pas être pris en compte dans le NPEC). Ce coût moyen au sens du coût contrat en lien avec le NPEC permet la comparaison avec les niveaux de prise en charge déterminés par les branches professionnelles.

En 2022, le coût moyen au sens du NPEC s'élève à 7 266 euros, en hausse de 5% par rapport à 2021, une hausse sur un an très proche du taux d'inflation Insee (+5,2% en 2022).

5. COMPOSITION DU COÛT DE REVIENT TOTAL ET DU COÛT MOYEN AU SENS DU NPEC EN 2022

Catégories de coûts	En euros	
	Coût moyen total/coût de revient par apprenti	Coût moyen au sens du NPEC (avant redressement)
Pédagogie	4 144	4 144
Accompagnement	606	606
Structure	2 060	2 060
Communication	267	267
Dotations amortissements pour investissements	336	-
Frais annexes (THR)	215	-
Charges exceptionnelles et provisions en lien avec les formations	109	109
Charges non-incorporables	217	-
Total du coût moyen	7 954	7 186

Source : Comptabilité analytique des CFA, remontées 2023 sur l'exercice 2022, France compétences (Données provisoires pour 2022).

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

L'ÉVOLUTION DU COÛT DE REVIENT PAR APPRENTI SUR LONGUE PÉRIODE

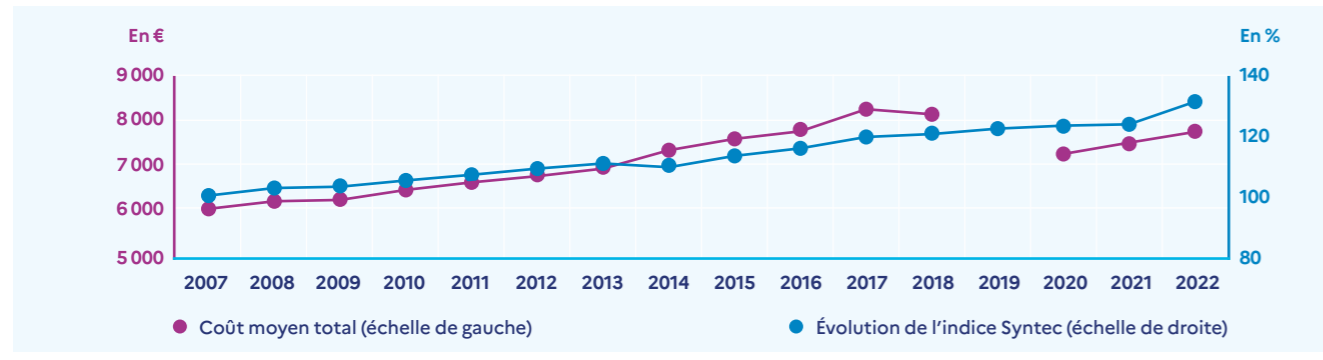
Sur la période 2007-2018, le coût de revient par apprenti a continuellement augmenté et il a continué à progresser entre 2020 et 2022 (+7%)⁹ à un rythme soutenu.

Cette progression continue du coût sur longue période suit de manière assez parallèle un indice de coût de la main-d'œuvre, comme celui de la Fédération Syntec, pour des prestations de nature intellectuelle **6**.

LE COÛT DE REVIENT PAR NIVEAU DE CERTIFICATION¹⁰ ET SPÉCIALITÉ¹¹ DE FORMATION EN 2022

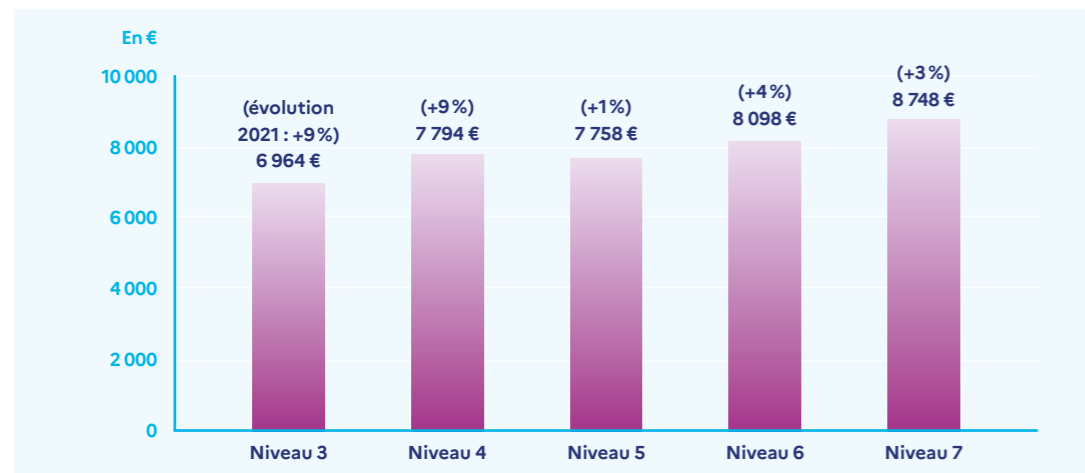
Le coût de revient d'un apprenti augmente avec le niveau de certification¹² : de près de 7 000 euros pour un apprenti de niveau 3 à plus de 8 700 euros pour un apprenti de niveau 7 **7**. Les coûts de revient sont aussi très différents selon la spécialité de formation. Pour certaines spécialités, ce coût élevé peut provenir de charges importantes liées aux plateaux techniques **8**, mais ce n'est pas le cas de toutes les spécialités. Des analyses plus fines devront être conduites pour mieux comprendre ces différences de coût de revient.

6. ÉVOLUTION DU COÛT DE REVIENT D'UN APPRENTI



Sources : Enquête « Comptes de l'apprentissage » 2007 à 2018 ; comptabilité analytique des CFA, France compétences, pour 2020 à 2022, remontées 2023 sur l'exercice 2022 (Données provisoires). 2007 est l'année de base 100 pour l'indice Syntec.

7. COÛT DE REVIENT D'UN APPRENTI SELON LE NIVEAU DE CERTIFICATION



Source : Comptabilité analytique des CFA, remontées 2023 sur l'exercice 2022, France compétences (Données provisoires).

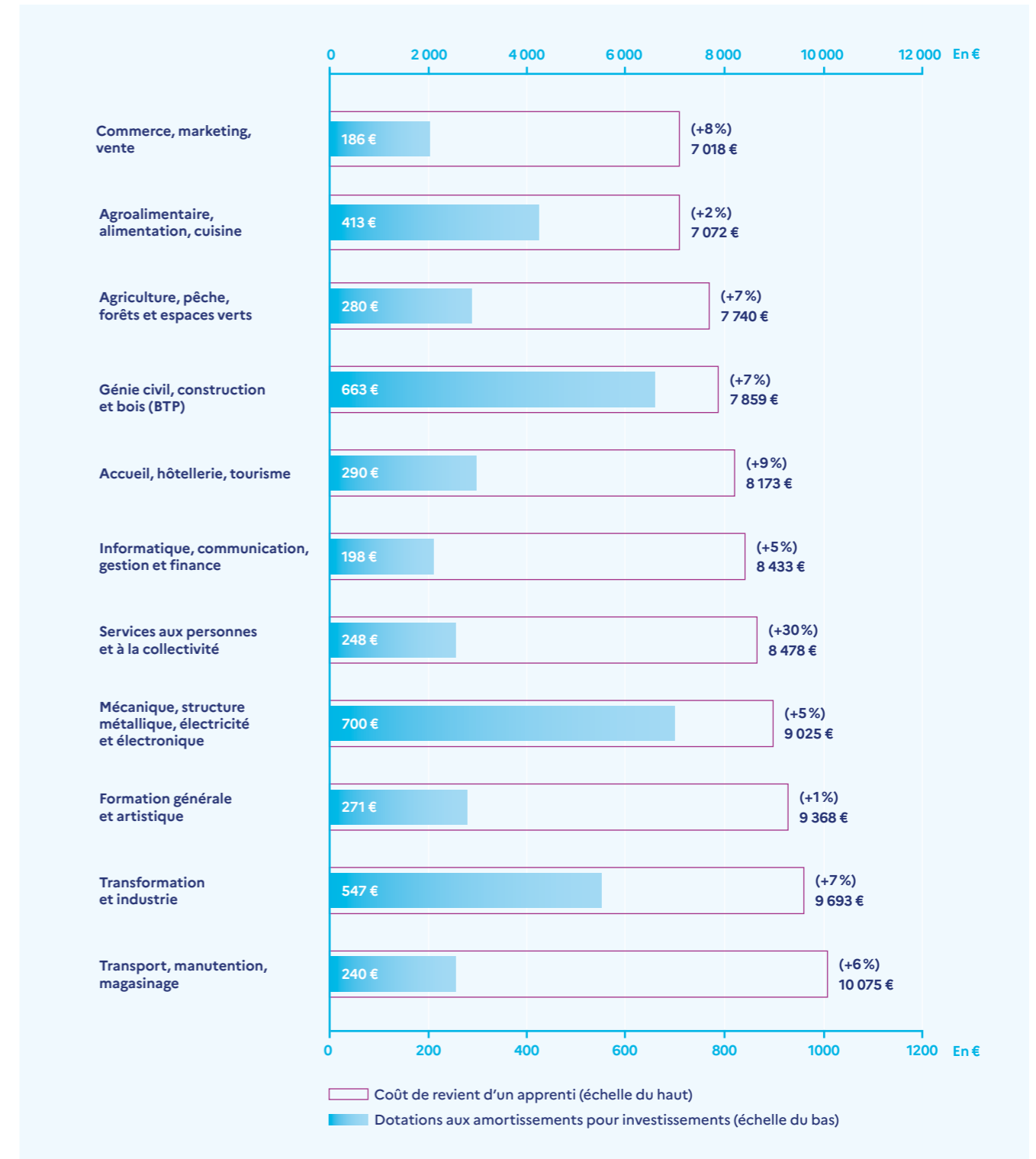
9. L'année 2019 est une année de rupture et aucune donnée n'a pu être collectée auprès des Conseils régionaux. Le niveau atteint en 2022 se rapproche ainsi de son niveau d'avant la réforme de 2018. Toutefois, le changement de méthode et de source doit inciter à être prudent dans cette comparaison en niveaux.

10. 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 (anciennement 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).

11. Nomenclature des spécialités de formation (NSF 1994) élaborée par l'Insee dans le cadre du Conseil national de l'information statistique. La nomenclature des spécialités de formation 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.

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

8. COÛT DE REVIENT D'UN APPRENTI SELON LA SPÉCIALITÉ DE FORMATION



Source : Comptabilité analytique des CFA, remontées 2023 sur l'exercice 2022, France compétences (Données provisoires pour l'année 2022).

LES TAUX DE MARGE PAR TYPE DE CFA

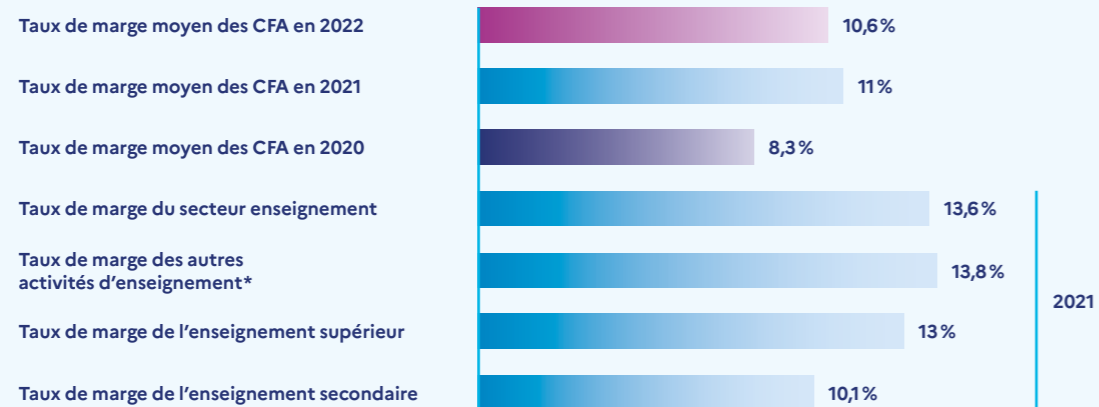
En 2022, le taux de marge¹³ moyen des CFA est de 10,6%, en baisse de 0,4 point par rapport à l'année 2021 (à noter que le taux de marge sur la partie strictement incorporable est en hausse de 3 points par rapport à 2021 et s'élève à 11,5% en 2022, l'écart s'expliquant essentiellement par l'intégration ou non des impôts sur les bénéfices et des frais financiers dans le calcul du résultat net).

Pour l'année 2021, seule comparable à d'autres secteurs, le taux de marge de 11% est inférieur de près de 3 points à celui du secteur enseignement (entreprises marchandes) **9.**, alors qu'il était supérieur en 2020. Du fait du rebond post-Covid, le taux de marge de ce secteur a fortement progressé entre 2020 et 2021.

Les CFA déclarent vouloir utiliser près de 90% de cette marge pour leur activité d'apprentissage¹⁴, dont la moitié pour des investissements et l'autre moitié pour constituer un fonds de réserve. Des études complémentaires pourront être réalisées afin de disposer d'éléments ex post permettant de mettre le déclaratif en regard du réalisé.

Ce taux de marge concerne la majorité des CFA. En pratique, en fin d'année 2022, six CFA sur dix présentent un résultat excédentaire¹⁵ et la proportion de CFA présentant un résultat déficitaire est de 24%. Ce constat est presque identique à celui de l'exercice comptable 2021. À noter que la marge 2022 est constatée avant les révisions à la baisse des NPEC mises en place par les branches professionnelles sur recommandations de France compétences ; ces révisions à la baisse viendront nécessairement modifier les produits 2023 et suivants.

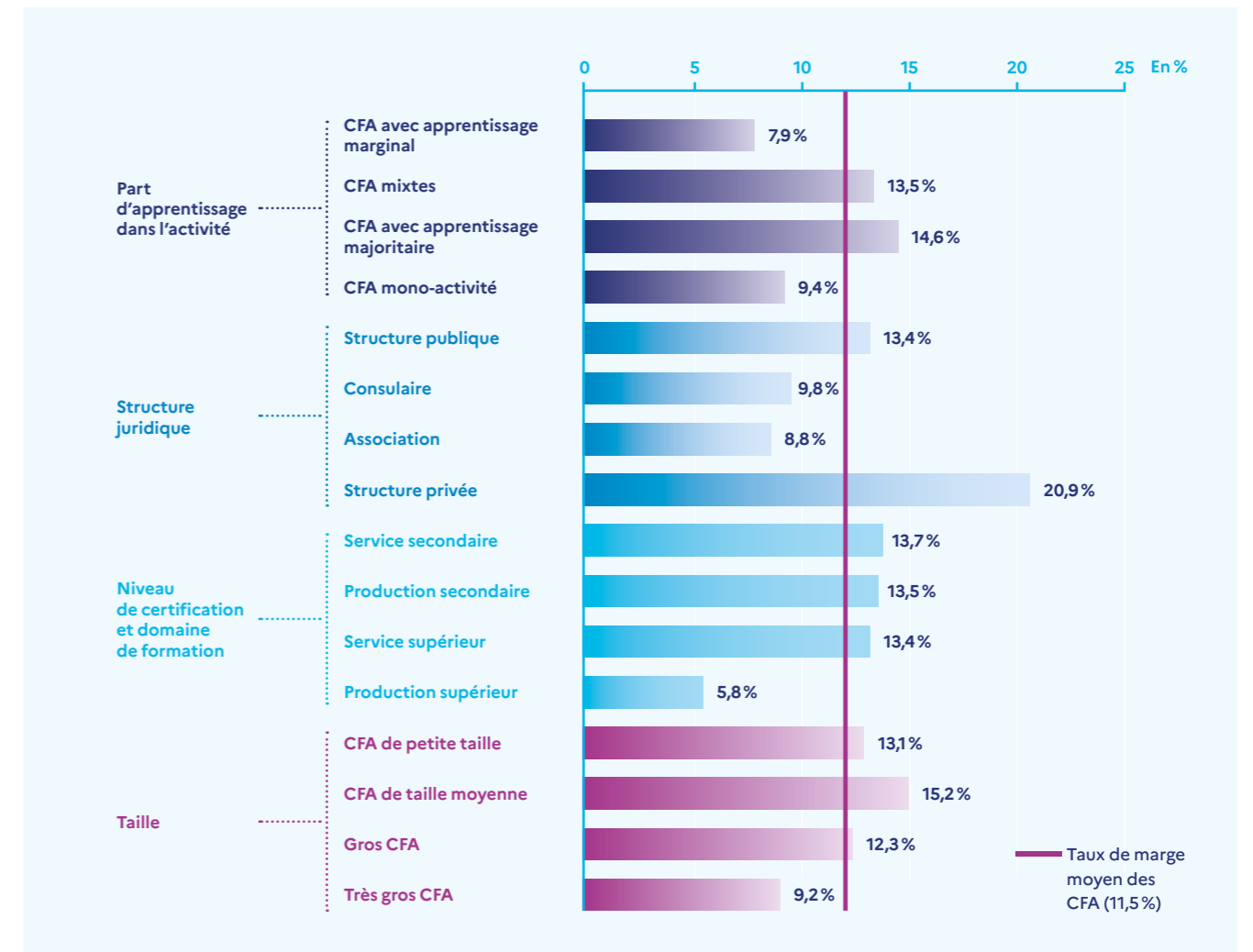
9. COMPARAISON DU TAUX DE MARGE MOYEN DES CFA AVEC LE TAUX DE MARGE DU SECTEUR ENSEIGNEMENT



Sources : Comptabilité analytique des CFA, France compétences, Esane 2021¹⁶, Insee (Données provisoires pour l'année 2022).

13. Le taux de marge est un indicateur qui rapporte le résultat (bénéfice ou perte) aux produits reçus par les CFA. Il prend en compte les investissements des CFA (dotations aux amortissements).
 14. Il s'agit d'investir pour développer l'activité apprentissage, notamment les investissements nécessaires (humains, plateaux techniques, digitaux). Toutefois, la situation n'est pas entièrement pérennisée, car consécutivement à la loi de 2018, les CFA font face à de nouvelles charges pesant sur leur activité : charges administratives, inflation, besoin de financement des investissements.
 15. On entend par excédentaire un CFA avec un résultat comptable positif (supérieur à 0) et un taux de marge supérieur à 3%.
 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 CFA 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 CFA, sauf ceux relevant du secteur public.

10. TAUX DE MARGE MOYEN DES CFA FIN 2022, SELON LE PROFIL ET LES CERTIFICATIONS PRÉPARÉES



Source : Comptabilité analytique des CFA, remontées 2023 sur l'exercice 2022, France compétences (Données provisoires pour 2022). Les taux de marge présentés dans le graphique ont fait l'objet d'un redressement statistique.
 Note de lecture : En moyenne, les CFA ont un taux de marge de 11,5% fin 2022, contre 7,9% pour les CFA déclarant que l'apprentissage constitue une part marginale de leur activité formation.

Les CFA dits « publics » et les CFA dits « privés »¹⁷ sont plus « rentables » que les consulaires ou associations. Cette meilleure rentabilité s'observe aussi pour les CFA qui développent d'autres activités à côté de l'apprentissage. La rentabilité d'un CFA est plus faible¹⁸ pour les CFA accueillant un nombre important d'apprentis¹⁹ **9.** De même, la rentabilité de leur activité d'apprentissage dépend également 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 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 économique²⁰.

17. « CFA privés » : structures dont le statut est autre que celui d'association de la loi de 1901. Exemple : société commerciale, SA, SARL...
 18. Cette tendance, assez contre-intuitive, est quand même moins marquée que celle de l'exercice comptable 2021.
 19. La taille mesure le nombre ou volume d'apprentis accueillis ; les petits CFA accueillent moins de 150 apprentis, les CFA moyens 150 à 1 000 apprentis, les gros CFA 1 000 à 5 000 apprentis et les très gros CFA plus de 5 000 apprentis.
 20. France compétences a lancé en fin d'année une étude qualitative sur « les modèles économiques des OFA : évolution des charges, stratégies d'économie d'échelle et utilisation des bénéfices » dont les premiers résultats sont prévus pour la fin du premier trimestre 2024. À travers ces travaux, France compétences poursuit l'ambition de :
 • caractériser et comprendre les situations, modèles et stratégies (économiques, organisationnels, financiers, RH, pédagogiques...) des OFA ;
 • éclairer la décision publique sur les ajustements des règles qui président à la fixation des NPEC et plus généralement sur les arbitrages à opérer dans le champ des politiques d'apprentissage.

LIENS ENTRE COÛTS ET RÉSULTATS DE L'APPRENTISSAGE : UNE ANALYSE EXPLORATOIRE

Le développement quantitatif de l'apprentissage et les discussions relatives à la détermination des niveaux adéquats de prise en charge de l'apprentissage (NPEC) amènent à s'interroger sur les enjeux de qualité. Comment réguler les coûts unitaires sans nuire aux résultats de l'apprentissage ? Faut-il moduler les NPEC en tenant compte de critères de qualité ? Autant de questions qui nécessitent au préalable d'examiner les liens entre résultats de l'apprentissage (taux d'emploi, poursuite d'études, etc.) et coût de revient d'un apprenti.

En s'appuyant, de manière exploratoire, sur les données d'InserJeunes¹ et sur les comptabilités analytiques des CFA, on peut distinguer des catégories de CFA selon leurs résultats en matière d'insertion ou de taux de poursuite d'études. Ces catégories de CFA se distinguent avant tout par leurs caractéristiques propres (taille, part de l'apprentissage dans l'activité, statut juridique, ancienneté) et la nature des formations (spécialités et niveaux). Les différences de coûts entre ces catégories sont de faible ampleur, mais les « bons » CFA ont des coûts un peu supérieurs aux autres, notamment parce que leurs coûts pédagogiques et leurs coûts d'accompagnement sont un peu plus élevés.

Ces liens entre coûts et résultats sont encore exploratoires et devront être confirmés sur des données plus fiables et sur un champ élargi.

Regrouper les CFA selon leurs résultats p.36

Les résultats des CFA dépendent de leurs caractéristiques et des formations préparées p.39

Les « bons » CFA sont associés à des charges moyennes plus élevées p.40

Une analyse à affiner p.41

¹. Voir l'encadré sur les données InserJeunes dans la fiche sur le coût unitaire de l'apprentissage (p.19).

La libéralisation de l'offre et de la demande de formation portée par la réforme de 2018 a permis d'augmenter le recours à l'apprentissage. Toutefois, les dépenses augmentent plus vite que les recettes. Ces dernières étant conditionnées par l'emploi et les salaires, l'équilibre de moyen terme du financement de l'apprentissage passe donc, côté recettes, par une augmentation de l'emploi et des salaires portée par une hausse du niveau de qualification de la main-d'œuvre.

Aujourd'hui, le principal levier de régulation repose sur la fixation des NPEC, qui n'intègre pas de notion de résultats (au-delà du seul accès au financement qui nécessite une certification inscrite au RNCP et un organisme certifié Qualiopi). L'obligation pour les CFA de détenir la norme Qualiopi garantit une qualité du process, mais n'intègre pas les résultats de l'apprentissage.

Une éventuelle intégration de critères supplémentaires de qualité nécessiterait de savoir au préalable s'il existe un arbitrage entre prix et qualité, d'où l'intérêt d'examiner de manière exploratoire les liens entre les coûts² et les résultats de l'apprentissage. Il convient de s'appuyer sur la base³ InserJeunes, qui permet de cerner l'action propre d'un établissement en termes d'accompagnement avec une approche multidimensionnelle des résultats⁴.

Une des finalités de l'analyse est d'apporter des premiers éléments de réflexion sur le coût de la qualité des formations proposées en apprentissage en adéquation avec les besoins des bénéficiaires⁵.

Ces travaux visent à alimenter la réflexion autour des évolutions du dispositif de régulation tarifaire pour mieux prendre en compte les besoins des bénéficiaires, et garantir des niveaux de prise en charge soutenables conciliant des critères économiques et qualitatifs.

REGROUPER LES CFA SELON LEURS RÉSULTATS

InserJeunes peut être rapproché de la comptabilité analytique des CFA pour étudier les relations entre coûts et résultats de l'apprentissage (voir encadré ci-dessous). Une première approche économétrique de ces relations ne permet pas d'établir de liens significatifs entre ces deux dimensions⁶. Par conséquent, les travaux se sont réorientés vers une approche géométrique et statistique.

L'APPARIEMENT ENTRE INSERJEUNES ET LES COMPTABILITÉS ANALYTIQUES DES CFA

Pour constituer un jeu de données permettant le rapprochement des comptes des CFA et des données InserJeunes, il est nécessaire d'observer les CFA d'une année sur l'autre, en compilant des CFA en activité deux années de suite (données 2020 et 2021) et en déterminant un cumul des charges moyennes sur deux ans⁷. Les données InserJeunes couvrent uniquement les diplômes du champ de l'Éducation nationale, du niveau 3 au BTS. Les deux mailles d'appariement suivantes sont possibles.

- Soit au niveau le plus fin, au croisement de l'établissement et des certifications préparées par établissement. Cette maille présente des limites en raison de données manquantes et du secret statistique appliqué aux données disponibles en open data.
- Soit au niveau de l'organisme, à l'aide d'une table de passage SIRET-UAJ⁸.

2. La structure des coûts des CFA remontée dans la comptabilité analytique : coût de revient, coût contrat, coût de pédagogie, coût d'accompagnement.

3. La norme Qualiopi impose aux CFA de rendre publiques des données sur l'insertion professionnelle des apprentis. Mais la méthode de calcul est peu normée et donc difficile à exploiter statistiquement.

4. Indicateurs InserJeunes : taux d'abandon, taux d'insertion, taux de réussite, taux de poursuite d'études, valeur ajoutée dans l'emploi.

5. Outre les besoins des entreprises (besoins de recrutement et de main-d'œuvre, sur des métiers en tension, valoriser positivement leur marque employeur et attirer des talents), les besoins des bénéficiaires se résument le plus souvent au projet de l'individu (projet professionnel et accompagnement : pédagogique, en CFA, en entreprise, recherche d'un employeur, formation sur les droits et aides, etc.), à accéder à des études supérieures, être en emploi, obtenir un diplôme ou se constituer une expérience professionnelle.

6. La valeur du R² est égale à 0,01458 (soit 1%), et le coefficient obtenu n'est pas significativement différent de 0.

7. Les indicateurs de résultats InserJeunes sont calculés sur un cumul de deux ans (2020 et 2021) afin de minimiser le risque d'erreur ou de non-représentativité.

8. Cette table de passage est élaborée à partir des fichiers en open data du référentiel SIRET-UAJ construit par l'Onisep et géré par le Réseau des Carif-Oref.

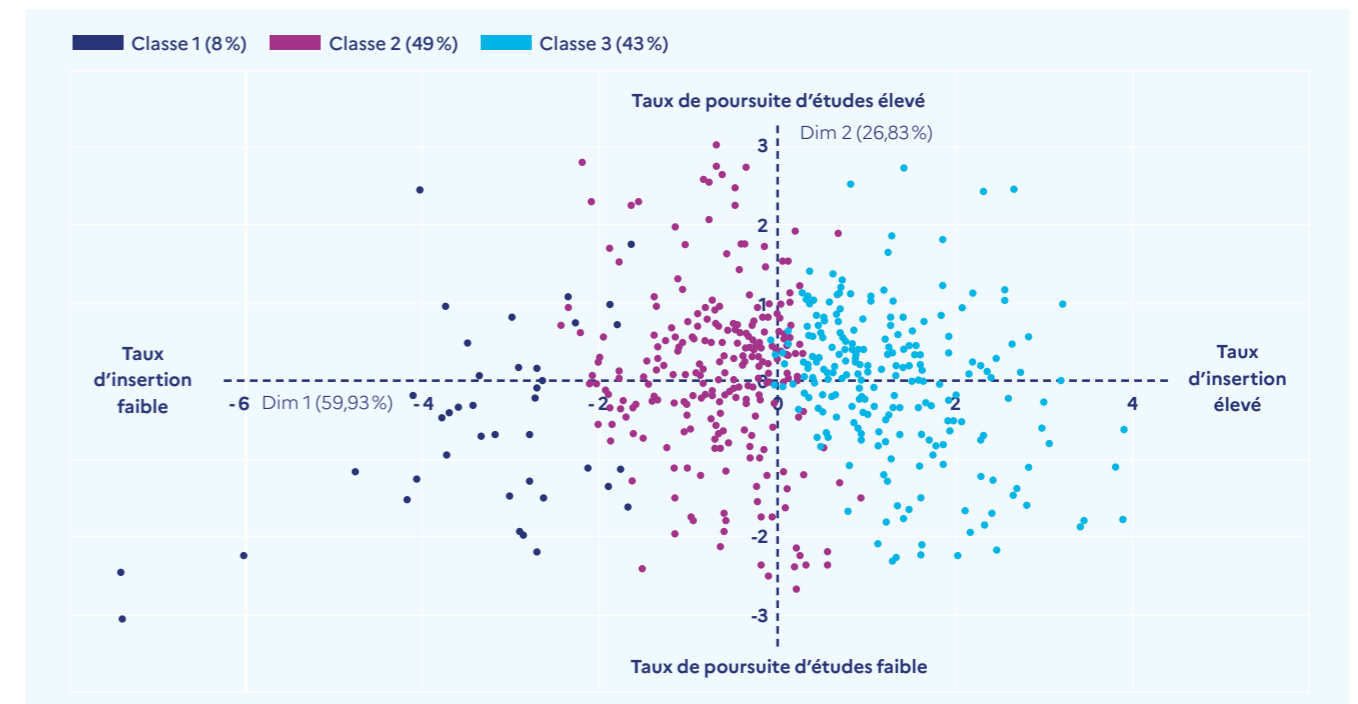
LE CHOIX DU NIVEAU ORGANISME : S'ASSURER QUE L'APPARIEMENT NE BIAISE PAS LES RÉSULTATS MOYENS

Les données appariées CFA-InserJeunes sont représentatives de l'ensemble des CFA sur le champ d'InserJeunes à la maille organisme, ce qui n'est pas le cas des données croisant établissement et certifications. En effet, l'appariement par certification conduit à exclure des certifications ayant des charges moyennes élevées et la distribution des charges après appariement est déformée. Par conséquent, les travaux exploratoires se font uniquement au niveau organisme, soit 550 CFA représentant 713 000 apprentis.

Cette approche consiste à mobiliser les indicateurs InserJeunes pour qualifier les CFA selon le devenir de leurs apprentis (taux d'insertion à six et 12 mois, valeur ajoutée dans l'emploi à six mois, taux de poursuite d'études)⁹.

La synthèse des informations disponibles pour les CFA en activité en 2020 et 2021 fait apparaître un espace structuré selon deux dimensions **1.** : un premier axe horizontal oppose les CFA selon qu'ils ont de bons taux d'insertion ou non ; un second axe vertical en fonction des taux de poursuite d'études.

1. REGROUPEMENT DES CFA EN FONCTION DES INDICATEURS INSERJEUNES



Sources : Données 2020 et 2021 de la comptabilité analytique des CFA (France compétences), indicateurs InserJeunes (DEPP-Dares), référentiel SIRET-UAJ (Onisep et Réseau des Carif-Oref, recalcul France compétences).

Champ : Ensemble des CFA ayant une activité d'apprentissage en 2020 et 2021 et présents dans l'open data d'InserJeunes.

Note de lecture : La classe 1 regroupe 8% des CFA du champ.

Les résultats des CFA permettent de construire trois classes homogènes de CFA¹⁰ en distinguant

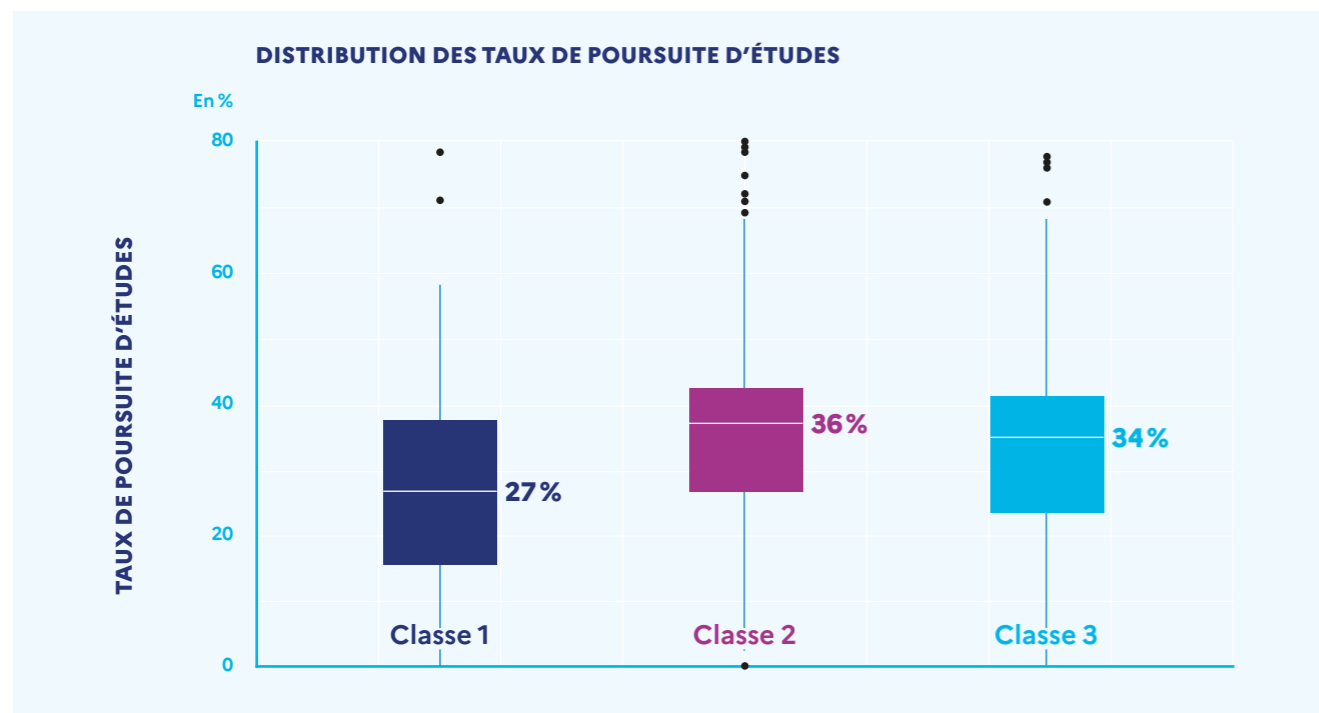
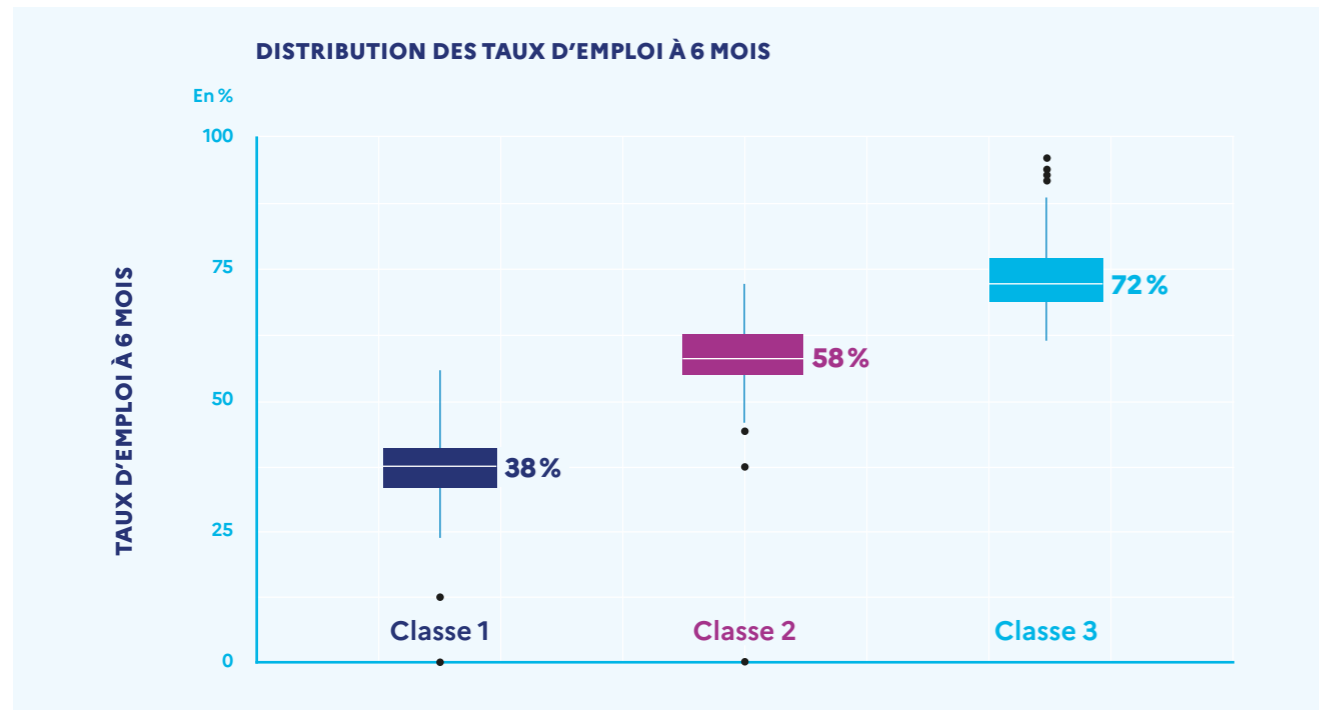
2. :

- ceux ayant des résultats faibles (classe 1) ;
- ceux caractérisés par des taux de poursuite élevés (classe 2) ;
- ceux ayant de bons taux d'insertion professionnelle (classe 3).

9. Cette analyse résulte d'une analyse en composante principale.

10. Via une classification ascendante hiérarchique.

2. DISTRIBUTION DES TAUX D'INSERTION ET TAUX DE POURSUITE D'ÉTUDES



Sources : Données 2020 et 2021 de la comptabilité analytique des CFA (France compétences), indicateurs InserJeunes (DEPP-DARES), référentiel SIRET-UA1 (Onisep et Réseau des Carif-Oref, recalcul France compétences).

Champ : Ensemble des CFA ayant une activité d'apprentissage en 2020 et 2021 et présents dans l'Open Data d'InserJeunes.

Note de lecture : Le taux d'insertion à six mois s'élève en moyenne à 38% pour les CFA de la classe 1 contre 72% pour ceux de la classe 3.

LES RÉSULTATS DES CFA DÉPENDENT DE LEURS CARACTÉRISTIQUES ET DES FORMATIONS PRÉPARÉES

CLASSE 1

Ceux ayant des résultats faibles (8% des CFA, 6% des apprentis).

Les CFA de la première classe, la moins importante en volume, partagent de faibles valeurs pour les taux d'insertion, la valeur ajoutée, le taux de poursuite d'études. Elle rassemble de nouveaux CFA du privé, plutôt de petite taille avec une activité mixte et dont l'apprentissage a débuté après la réforme de 2018.

Ces CFA délivrent uniquement des diplômes du secondaire ou du supérieur (BTS) dans le domaine des services. Ils préparent généralement à un seul, deux ou trois niveaux de formation dans une seule ou au maximum deux spécialités de formation.

CLASSE 2

Ceux caractérisés par des taux de poursuite élevés (49% des CFA, 51% des apprentis).

La seconde classe, la plus importante en volume, regroupe des CFA avec des valeurs moyennes d'insertion mais des taux de poursuite d'études élevés. Elle est composée de CFA associatifs historiques de grande taille dont l'apprentissage constitue la principale activité (avec une activité exclusivement apprentissage). Ces CFA délivrent des diplômes de niveau et domaine mixtes. Ils préparent au moins à trois ou quatre niveaux de formation dans au moins trois spécialités de formation.

CLASSE 3

Ceux ayant de bons taux d'insertion professionnelle (43% des CFA, 43% des apprentis).

La troisième catégorie s'oppose nettement à la classe 2 : les CFA qui la composent partagent les valeurs les plus élevées pour l'insertion dans l'emploi mais des taux de poursuite d'études plus faibles. Elle regroupe les nouveaux CFA de la production qui font de l'apprentissage une activité marginale ou l'unique activité de formation. Ces CFA délivrent des formations pour tous niveaux dans plusieurs spécialités de formation.

Insertion et poursuite d'études sont deux dimensions des résultats des CFA.

LES « BONS » CFA SONT ASSOCIÉS À DES CHARGES MOYENNES PLUS ÉLEVÉES

L'analyse descriptive des charges moyennes par classe montre que les CFA ayant de bons taux d'insertion professionnelle (**classe 3**) coûtent plus cher que les deux autres³. A contrario, les CFA ayant les résultats les plus faibles (**classe 1**) possèdent les charges moyennes les plus faibles, ceux de la **classe 2** se situant dans la moyenne.

Mais quels liens y a-t-il entre résultats et charges ? Existe-t-il des différences de coûts expliquées par les caractéristiques du CFA ou par l'appartenance à une classe (et donc par les résultats) ? En neutralisant¹¹ les caractéristiques propres des CFA (taille, part de l'apprentissage dans l'activité, statut juridique, ancienneté) et la nature de leurs formations (spécialités et niveaux), les différences de coûts entre chacune des classes existent mais apparaissent d'une ampleur limitée.

Mais l'appartenance à la classe des CFA aux bons taux d'insertion professionnelle (**classe 3** plutôt que **classe 2**) est associée au fait d'avoir des coûts plus élevés et notamment des charges de pédagogie plus élevées. Les formations plus coûteuses que la moyenne ont donc des résultats plus élevés.

En revanche, les CFA aux résultats faibles (**classe 1** plutôt que **classe 2**) se caractérisent par des charges d'accompagnement un peu plus faibles, même si ce résultat n'est pas statistiquement très fiable.

3. DISTRIBUTION DES CHARGES MOYENNES GLOBALES PAR CLASSE DE CFA



Sources : Données 2020 et 2021 de la comptabilité analytique des CFA (France compétences), indicateurs InserJeunes (DEPP-Dares), référentiel SIRET-UA1 (Onisep et Réseau des Carif-Oref, recalcul France compétences).

Champ : Ensemble des CFA ayant une activité d'apprentissage en 2020 et 2021 et présents dans l'open data d'InserJeunes.

Note de lecture : Les charges moyennes afférentes à l'activité d'apprentissage sont de 6 637 € pour les CFA de la classe 1 contre 7 607 € pour ceux de la classe 3.

11. Régression multinomiale sur l'appartenance à une classe (avec la classe 2 en référence).

UNE ANALYSE À AFFINER

Les résultats présentés ci-contre doivent être interprétés avec précaution. Il s'agit d'un travail exploratoire, qui a permis de repérer les limites des données mobilisables.

InserJeunes est en effet un dispositif encore récent et incomplet qui couvre uniquement les diplômes délivrés par l'Éducation nationale, du niveau CAP au BTS¹². Certains indicateurs tels que le taux d'accès à la certification ou les taux de rupture¹³ ne sont pas disponibles dans les données accessibles en open data. Par ailleurs, ces données sont souvent parcellaires et manquantes¹⁴.

Les certifications sont décrites par code diplôme dans InserJeunes et par code RNCP dans la comptabilité analytique des CFA. Sur deux années d'exercice comptable, les relations ne sont pas simples à établir entre les deux codes, ce qui ne permet pas une exploration au niveau certifications¹⁵.

Enfin, il convient de prendre en compte les limites sur la structure des coûts (coût de revient, coût contrat, coût de pédagogie, coût d'accompagnement) qui ne sont pas nécessairement comparables d'un CFA à un autre, la plupart des CFA ayant différentes manières de structurer leurs coûts¹⁶.

Il s'agit ici d'un travail exploratoire qui a permis de repérer les limites des données disponibles.

12. Une extension d'InserJeunes au supérieur est à l'étude et est prévue pour fin 2024.

13. Des difficultés d'ordre méthodologique existent dans la détermination des taux de rupture qui ne sont pas encore rendu public au moment de la présente étude. Une Intégration des taux de ruptures dont les résultats seront disponibles dans les prochaines publications DEPP-DARES.

14. Les données ne sont pas publiées lorsque le nombre d'apprentis est trop faible ou en raison du secret statistique.

15. Exclusion des croisements CFA certifications. Mais la construction d'une table de passage « code RNCP/code diplôme » est en cours pour un appariement et une analyse au niveau certifications.

16. À ce titre, France compétences conduit des investigations spécifiques pour évaluer la structure des coûts.

LE CONTRAT DE PROFESSION- NALISATION

Le coût unitaire d'un contrat de professionnalisation s'établit à 10 518 euros en 2022, en baisse de 20% par rapport à 2021, principalement liée à la moindre mobilisation des aides à l'embauche. Le nombre d'entrées progresse légèrement pour atteindre 121 000 en 2022, pour des durées de contrats qui continuent de se réduire.

Consécutivement à la forte hausse de l'apprentissage, le profil des bénéficiaires du contrat de professionnalisation a nettement évolué entre 2017 et 2022. Ce sont de plus en plus des demandeurs d'emploi à l'entrée, plus âgés et souvent moins diplômés ; leurs formations sont plus courtes et de plus en plus souvent réalisées dans de grandes entreprises.

Profil des entrants, formations préparées et secteur d'accueil p.45

Pendant et après un contrat de professionnalisation p.46

Créé par les partenaires sociaux et intégré dans la loi en 2004¹, le contrat de professionnalisation s'appuie, comme l'apprentissage, sur un principe d'alternance entre séquences formatives en centre et mises en situation chez un employeur. Il existe néanmoins des différences notables entre ces deux contrats.

En premier lieu, le contrat de professionnalisation relève de la formation continue et permet un temps de présence plus long en entreprise comparativement à l'apprentissage. Ensuite, il ouvre l'accès à une gamme plus large de formations, notamment visant 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 les âges pour les demandeurs d'emploi.

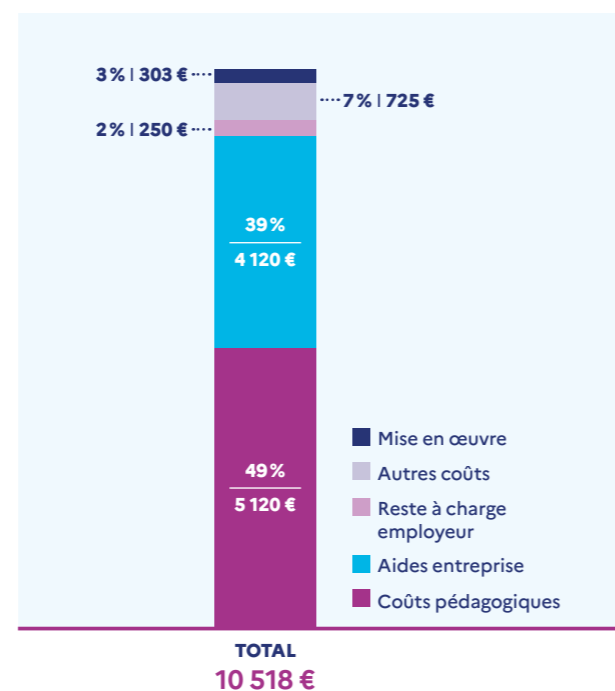
Des aides à l'embauche existent comme pour les contrats d'apprentissage. Elles sont plus élevées en cas d'embauche de personnes âgées de 45 ans et plus ou pour un demandeur d'emploi de longue durée. Pour les bénéficiaires en situation de handicap, l'Agefiph contribue également via des aides à l'employeur.

En 2022, le coût unitaire d'un contrat de professionnalisation s'élève à 10 518 euros, en baisse de près de 20% par rapport à 2021⁴, principalement liée à la diminution des volumes financiers mobilisés au titre des aides à l'embauche quand on les rapporte aux entrées⁵. Les coûts pédagogiques décroissent légèrement (de 5 253 à 5 120 €), soit une diminution proportionnelle à celle de la durée du contrat : la durée moyenne s'établit dorénavant à 11,7 mois, avec une hausse sensible des contrats de neuf mois et moins.

Le financement des coûts pédagogiques des contrats de professionnalisation est principalement du ressort des OPCO. Pour environ 5% de ces contrats, l'employeur participe lui-même au financement des coûts pédagogiques par des versements volontaires à l'OPCO.

L'ensemble des engagements nets s'est élevé à 1,27 milliard d'euros en 2022, dont 61% ont été pris en charge par les OPCO en tant que financeurs finaux⁶.

1. LE COÛT UNITAIRE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2022



Sources : Enquête bilan OPCO, enquête quantitative OPCO, états statistiques et financiers (ESF), Dares pour les effectifs (Données provisoires pour 2022).
Remarques : Les aides aux entreprises recouvrent les différentes aides à l'embauche engagées en 2022 (plan de relance, aides spécifiques de Pôle emploi); le reste à charge employeurs correspond aux versements volontaires réalisés par les entreprises auprès de leurs OPCO; les autres aides incluent les versements aux organismes de formation réalisés par les OPCO (hors CFA), 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 certificat de qualification professionnelle (CQP) permet de faire reconnaître les 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 Répertoire national des certifications professionnelles (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. Le coût unitaire 2021 a été revu fortement à la baisse pour prendre en compte la très faible mobilisation des crédits disponibles en autorisations d'engagement (AE) pour les aides à l'embauche des contrats de professionnalisation à destination des demandeurs d'emploi de longue durée comme annoncé en septembre 2021 (voir Cour des comptes, audit flash du plan en faveur des demandeurs d'emploi de longue durée, mars 2023). La valeur du coût unitaire a ainsi été révisée de 14 764 euros à 12 976 euros, essentiellement du fait de la baisse des aides aux entreprises.

5. Les aides exceptionnelles à l'embauche en contrat de professionnalisation ont été maintenues pour l'ensemble de l'année 2022. Toutefois, les engagements ont connu une baisse sensible : elle peut s'expliquer par la forte progression des entrées dans les entreprises de 250 salariés et plus (de 40% en 2021 à 44% en 2022), entreprises qui ne bénéficient de l'aide exceptionnelle que sous conditions.

6. 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 péroration. La prise en charge par France compétences est alors plafonnée à 6 000 euros.

PROFIL DES ENTRANTS, FORMATIONS PRÉPARÉES ET SECTEUR D'ACCUEIL

La forte progression de l'apprentissage suite à la réforme de 2018 est venue modifier le nombre d'entrées et le profil des personnes entrant en contrat de professionnalisation **2**.

Le nombre d'entrées en contrat de professionnalisation a fortement baissé entre 2019 et 2020 et s'est, depuis, stabilisé pour atteindre presque 121 000 entrées en 2022. Il semble qu'une partie des alternants qui auraient été en contrat de professionnalisation avant la réforme sont dorénavant en contrat d'apprentissage.

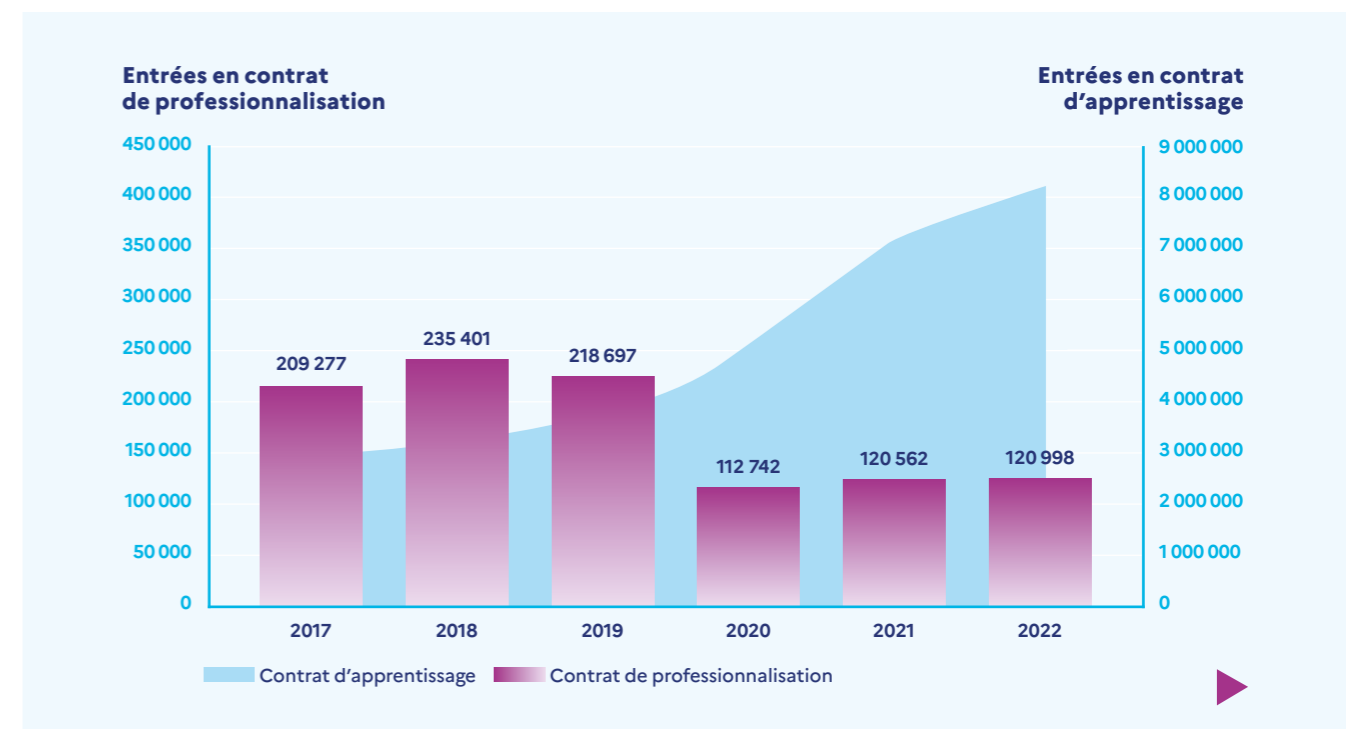
Cette baisse d'effectifs s'accompagne d'une évolution du profil des bénéficiaires. Si, comme avant la réforme de 2018, hommes et femmes représentent chacun 50% des bénéficiaires, ce sont surtout les plus jeunes qui ont été concernés par la bascule vers l'apprentissage. L'âge d'entrée en contrat de professionnalisation s'accroît fortement avec une part des 26 ans et plus qui augmente de 25 points entre 2017 et 2022.

Les adultes sont dorénavant majoritaires. Les demandeurs d'emploi sont également plus nombreux à intégrer un contrat de professionnalisation en 2022 (49%) qu'ils ne l'étaient en 2017 (30%).

Si les diplômés de bac +2 ou plus restent majoritaires à l'entrée en contrat, leur part a diminué de 13 points entre 2017 et 2022, principalement au bénéfice des 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 17%. De façon concomitante, le niveau des diplômes visés par les contrats de professionnalisation évolue : les niveaux bac et infra augmentent (14% en 2017 contre 26% en 2022) tandis que les niveaux supérieurs au bac diminuent fortement (56% en 2017 contre 26% en 2022).

Par ailleurs, les formations suivies visent beaucoup moins des certifications inscrites au RNCP, 52% en 2022 contre 71% en 2017.

2. ÉVOLUTION COMPARÉE DES ENTRÉES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE



Source : Dares, Les caractéristiques des entrées en apprentissage entre 1993 et 2022 ; Les Caractéristiques des entrées en contrat de professionnalisation entre 2004 et 2022.

Les CQP, reconnus par une convention collective, inscrits au Répertoire spécifique (RS) ou autre, sont passés de 29 % des certifications visées par les contrats de professionnalisation en 2017 à 47 % en 2022.

Les formations sont également plus courtes en 2022 : la part des formations de moins de neuf mois a augmenté de 13 points au détriment des formations de 18 mois ou plus, passées de 27 % à 10 %. La durée moyenne des contrats est passée de 13,7 mois en 2017 à 11,7 en 2022.

PENDANT ET APRÈS UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Depuis 2011, la Dares interroge par enquête les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, six mois après leur sortie de formation, sur leur situation professionnelle, le déroulé du contrat et leur appréciation du dispositif. Les résultats de cette enquête permettent ainsi de mesurer l'évolution des trajectoires post-contrat de professionnalisation avant et après la réforme de la formation professionnelle de 2018.

Le taux de rupture des contrats de professionnalisation (interruption avant la fin prévue du contrat⁸) 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 validé complètement. Seuls 5 % ne l'ont validé que partiellement et 12 % ont échoué à l'examen. Ces taux sont stables entre 2021 et 2017.

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

En 2017, le secteur du commerce accueillait, avec 22 %, le plus grand nombre de contrats de professionnalisation. En 2022, il se place en deuxième position avec 19 % 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). 31 % des entrées en contrat de professionnalisation se font dans des entreprises de 250 salariés et plus, soit une hausse de 13 points par rapport à 2017. Si les TPE⁷ utilisent encore largement ces contrats en 2022 (24 %), c'est néanmoins pour une part bien inférieure à celle de 2017 (34 %).

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 % pour une moyenne de 12 %).

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

Le taux d'emploi⁹ après un contrat de professionnalisation était déjà important avant la réforme (72 % en 2017) et ces contrats restent encore aujourd'hui un excellent tremplin vers l'emploi pour leurs bénéficiaires. En effet, 68 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont en emploi six 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). En effet, la poursuite d'études via un contrat d'apprentissage est dorénavant plus fréquente qu'en contrat de professionnalisation³. Par ailleurs, ces poursuites d'études sont plus fréquentes chez les jeunes, qui représentent encore aujourd'hui plus des deux tiers des bénéficiaires.

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 en 2022 se situe désormais 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 désormais plus que 22 % dans ce cas en 2021. La proportion de contrats de professionnalisation en CDI est en augmentation de 6 points entre 2017 et 2021 avec 11 % de CDI en 2021.

3. SITUATION DES SORTANTS DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION SIX MOIS APRÈS LA FIN DU CONTRAT



Source : Dares, enquête sur l'insertion à six mois des sortants de contrat de professionnalisation, cohorte 2021.
Lecture : 3 % des sortants de contrat de professionnalisation sont en formation classique six mois après la fin du contrat.

Concernant les bénéficiaires qui étaient précédemment en recherche d'emploi, 58 % d'entre eux sont en emploi six 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 avec un bénéficiaire précédemment en recherche d'emploi sur deux qui est en emploi durable six mois après la fin de son contrat de professionnalisation.

La majorité des bénéficiaires considèrent que la qualification préparée et le domaine de formation suivi 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 %). 66 % seulement 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.

7. Entreprises de moins de dix salariés.

8. 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.

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) six mois après leur sortie du contrat. Cette définition est cohérente avec celle utilisée dans Inseejeunes (voir fiche Apprentissage p.24).

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) six mois après leur sortie du contrat.

11. Sur la coexistence de deux usages distincts du contrat de professionnalisation avant la réforme, voir 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 six mois suivant le contrat de professionnalisation, tandis que celui des demandeurs d'emploi s'apprécie tout au long des six mois suivant le contrat de professionnalisation. Cela signifie qu'un bénéficiaire ayant eu un emploi déjà terminé six 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.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

L'année 2022 a connu une baisse du recours au compte personnel de formation (CPF) avec environ 1,8 million de dossiers validés contre 2,1 millions en 2021 en raison notamment des mesures de régulation intervenues en 2022.

Le coût unitaire engagé – hors rémunération – s'élève à 1 473 euros contre 1 358 euros en 2021¹. Il est plus élevé pour les dossiers finançant la préparation d'une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), mais également pour les cadres et professions intellectuelles supérieures, qui payent en moyenne un reste à charge plus élevé que les autres titulaires de compte.

Par-delà ces disparités, le CPF joue un rôle de correcteur des inégalités d'accès observées de longue date dans le champ de la formation professionnelle continue.

Un coût unitaire
de 1 473 euros p.50

Les caractéristiques des formations
stables dans le temps p.52

Les bénéficiaires du CPF p.54

Le devenir des bénéficiaires
du CPF p.56

¹. En 2021, en incluant la rémunération des demandeurs d'emploi, ce coût était de 1 549 euros.

Le compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquiescer 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 euros².

Ce compte est mobilisable à tout moment par le titulaire, quelle que soit sa situation sur le marché du travail. En revanche, les nombreux abattements possibles (L.6323-4) sont pour la plupart liés à son statut, tels que ceux de Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi ou de l'employeur³ pour les salariés. Le titulaire lui-même peut participer au financement de sa formation si son coût le nécessite.

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

UN COÛT UNITAIRE DE 1 473 EUROS

En 2022, 1,804 million de dossiers ont été validés pour un montant total engagé net de 2,598 milliards d'euros, en baisse par rapport à 2021⁴.

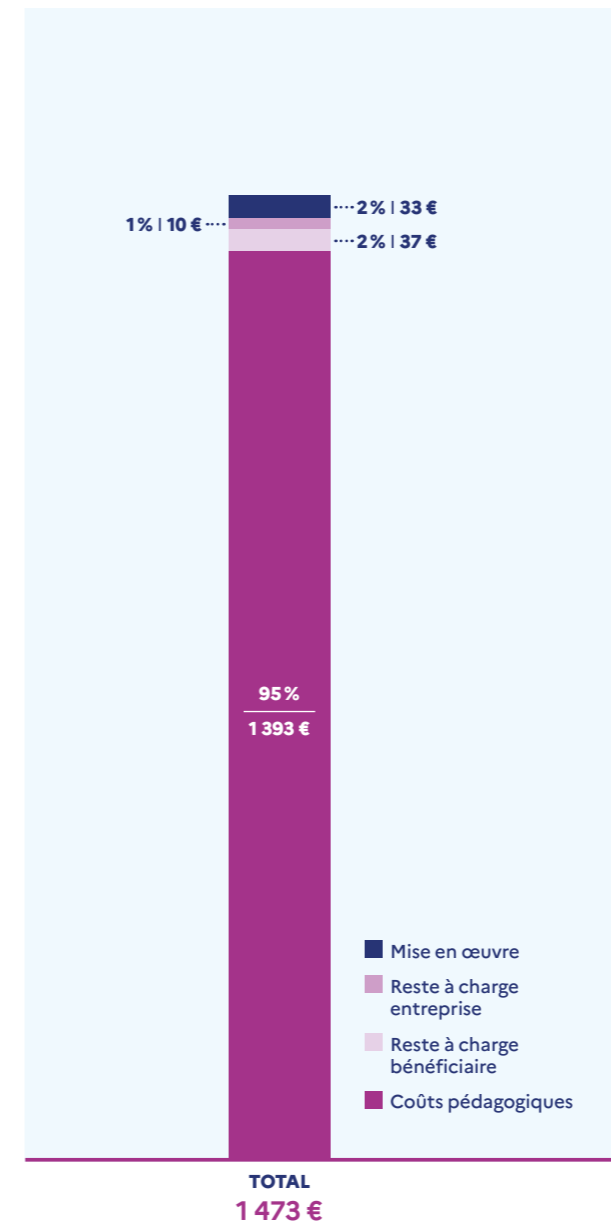
Le coût unitaire d'un dossier engagé sur la période est de 1 473 euros, hors rémunération perçue par les demandeurs d'emploi et valorisation du temps passé pour les salariés suivant leur formation sur leur temps de travail (voir encadré p.51), contre 1 358 euros en 2021⁵.

Avec une baisse du nombre d'actions de formation prises en charge plus forte que la baisse des montants engagés, le coût unitaire a ainsi significativement augmenté, ce qui n'est pas sans interroger l'évolution des prix des formations vendues sur Mon compte formation (voir fiche Prix du CPF p.58).

Le coût unitaire des actions financées par le CPF – hors rémunération – est pour l'essentiel composé de coûts pédagogiques **1**. En 2022, la participation financière, ou reste à charge, supportée par les titulaires s'élève à 37 euros, soit 2% du coût unitaire global. Les coûts imputables à la mise en œuvre du CPF (charges de fonctionnement, d'infogestion, frais bancaires, etc.) pèsent pour 2% de l'ensemble⁶.

Ce coût unitaire global cache de fortes disparités selon la nature des formations financées mais également selon la situation du titulaire à l'entrée en formation.

1. COÛT UNITAIRE D'UNE ACTION FINANÇÉE PAR LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION EN 2022



Source : Caisse des dépôts et consignations, comptes annuels 2022 (calculs France compétences).

Champ : Ensemble des dossiers validés, nets des annulations réelles et probables.

Note de lecture : En 2022, le coût unitaire d'une action financée par le CPF est de 1 473 euros. Dans ce coût, la prise en charge des coûts pédagogiques s'élève à 1 393 euros.

LA RÉMUNÉRATION DES UTILISATEURS DU CPF PENDANT LE TEMPS DE FORMATION

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

En dépit de l'universalité de l'accès à la formation organisée par le CPF, les autres droits du stagiaire de la formation professionnelle (prise en charge des frais annexes, etc.) relatifs à la condition de stagiaire de la formation professionnelle restent attachés à son statut.

Pour les salariés, 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 pour les formations inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise (voir fiche PDC p.76). 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 Dares, montrent pourtant que le phénomène est loin d'être marginal, puisque 14% des salariés entrés en formation en septembre 2022 déclarent la suivre 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.

Quant à eux, les stagiaires de la formation professionnelle demandeurs d'emploi peuvent accéder à diverses allocations (AREF, R2F, ASS-F, RFPE, RSFP, etc.)⁷ lorsque la formation dure plus de 40 heures. En deçà de cette durée, leurs droits à l'assurance chômage (ARE ou assimilé) sont maintenus.

Contrairement à l'exercice 2021⁸, il n'a pas été possible de déterminer au sein de cette population la proportion ayant bénéficié de ces prestations dans le cadre des formations engagées en 2022. À terme, ces informations devraient pouvoir être plus systématiquement retracées dans Agora.

2. Cette règle générale correspond à 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).

3. Cet abattement est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou 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). Ces abattements dits « correctifs » s'élèvent à 144,1 millions d'euros en 2022 et concernent 47 913 salariés au sein de 1 410 entreprises. Ils constituent l'essentiel des dotations versées par les entreprises sur les compteurs des titulaires (source : Caisse des dépôts et consignations, rapport Mon compte formation 2022, p.19).

4. Contre 2,099 millions de dossiers validés pour un montant total engagé net de 2,851 milliards d'euros en 2021.

5. En 2021, en incluant la rémunération des demandeurs d'emploi, ce coût était de 1 549 euros. Ces rémunérations n'ont pas pu être estimées pour l'année 2022 (voir encadré, p.51).

6. Les coûts de mise en œuvre du CPF augmentent en 2022 du fait de l'accroissement des charges de régulation de la plateforme (renforcement des contrôles, évolution des processus d'enregistrement des organismes, accroissement des contentieux, etc.). Pour plus de détails sur les mesures de régulation intervenues en 2022 sur la plateforme, voir Caisse des dépôts et consignations, rapport Mon compte formation 2022.

7. Pour une présentation générale de ces allocations : annexe du projet de loi de finances 2024, « Jaune budgétaire » de la formation professionnelle (p.86 et pp.173-176).

8. Voir rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle, édition 2022, p.39.

LES CARACTÉRISTIQUES DES FORMATIONS STABLES DANS LE TEMPS

Si la nature des formations achetées par les titulaires varie selon leur situation professionnelle (voir encadré Focus), celles qui sont le plus fréquemment achetées restent globalement les mêmes. En 2022, les actions les plus fréquemment financées par le CPF visent une certification inscrite au RS⁹. Elles rassemblent ainsi 46% des dossiers engagés sur la période, contre 39% pour celles éligibles par exception législative¹⁰ [formation aux différents permis de conduire (19%), aide à la création ou la reprise d'entreprise (14%), bilan de compétences (5%) et accompagnement de la validation des acquis de l'expérience (1%)]. Les formations permettant d'acquérir un ensemble de compétences nécessaires pour l'exercice d'un métier enregistrées au RNCP constituent 15% des dossiers financés en 2022¹¹.

Second constat récurrent, les formations financées dans le cadre du CPF ont une durée plus courte que celles prises en charge par d'autres dispositifs (voir par exemple fiche PTP p.68). Ainsi, en 2022, huit formations sur dix ont une durée de 35 heures ou moins, contre moins d'une sur dix de plus de 100 heures, avec de fortes variations selon la catégorie d'action financée¹². En effet, la durée moyenne des formations qui préparent à une certification inscrite au RNCP est de 230 heures en 2022, contre 28 heures pour celles visant une certification du RS et 22 heures pour les catégories d'actions éligibles par exception législative. Logiquement, le coût unitaire des actions engagées sur la période est fortement lié à ces durées de formation **2.**

FOCUS

DES INSCRIPTIONS EN FORMATION DIFFÉRENCIÉES SELON LA SITUATION PROFESSIONNELLE DU TITULAIRE

Plus fréquemment que les actifs occupés à l'entrée en formation, les demandeurs d'emploi s'inscrivent à des formations certifiantes du RNCP, mais également visant la création ou la reprise d'entreprise.

Par ailleurs, plus souvent suivie en présentiel (une sur deux contre moins de deux sur cinq pour les salariés), leur formation est généralement plus longue que celle des actifs occupés (75 heures contre 43 heures pour les salariés et travailleurs indépendants en 2022¹³). Les cadres, à l'inverse, privilégient la réalisation d'un bilan de

compétences ou des formations du RS, en particulier celles en langues (hors français). Comme eux, les employés mobilisent leur CPF plus fréquemment que dans l'ensemble pour financer un bilan de compétences, tandis que les ouvriers l'utilisent pour préparer un permis de conduire. En outre, lorsque ces derniers préparent une certification inscrite au RS, c'est plus fréquemment qu'en moyenne dans le domaine du transport de marchandises et de personnes (hors permis) ou en vue d'obtenir une habilitation sécurité (Caces, habilitation électrique, nucléaire, etc.).

Source : Enquête CPF entrants, France compétences-Dares, 2022 (calculs France compétences)¹⁴.

9. Ces formations ont pour objet de permettre l'acquisition de compétences complémentaires à 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).

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

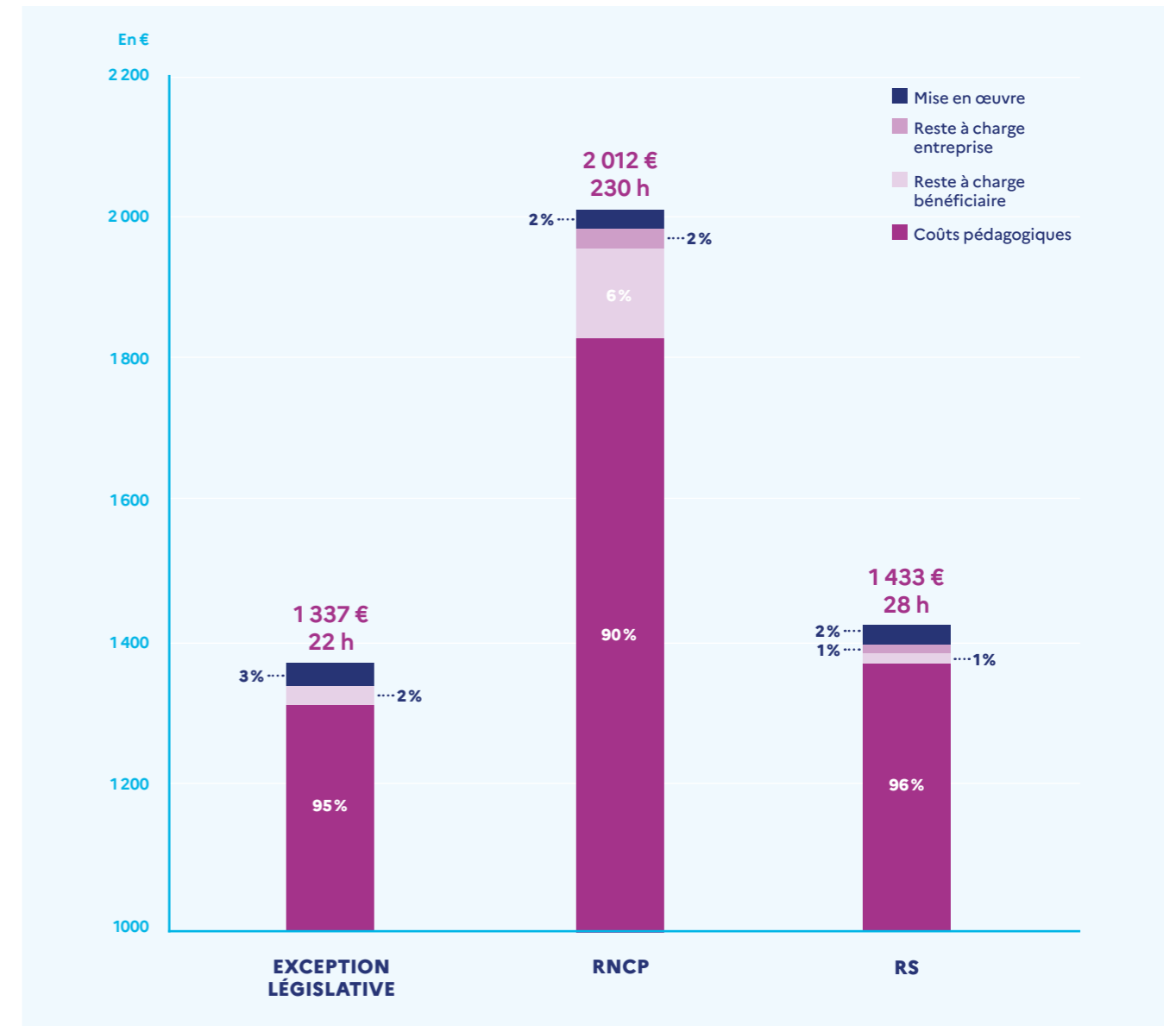
11. Source : Annexe du projet de loi de finances 2024, dite « Jaune budgétaire », de la formation professionnelle (pp.135-136).

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

13. Source : Bousquet G., « La formation professionnelle financée par le CPF en 2022 : quels sont les prix de formation ? », CDC, QPS 23, septembre 2023.

14. Enquête représentative de l'ensemble des titulaires inscrits à une formation devant commencer en septembre 2022. Les formations certifiantes du RNCP, généralement surreprésentées parmi celles débutant en septembre d'une année donnée, constituent 22% de l'ensemble des inscriptions de septembre 2022 contre 15% en moyenne sur la même année. À l'inverse, les actions d'aide à la création ou la reprise d'entreprise y sont sous-représentées.

2. COÛT UNITAIRE D'UNE ACTION CPF EN 2022 SELON LA NATURE ET LA DURÉE MOYENNE DES FORMATIONS ENGAGÉES



Sources : Open data Mon compte formation – Les formations engagées (calculs France compétences), Caisse des dépôts et consignations, comptes annuels 2022 (Données provisoires). Champ : Ensemble des formations validées en 2022, nettes des annulations réelles.

Lecture : En 2022, le coût unitaire d'une action financée par le CPF est de 2 012 euros lorsqu'elle vise une certification inscrite au RNCP contre 1 433 euros lorsqu'elle prépare à une certification du Répertoire spécifique (RS). La durée respective de ces types de formation est en moyenne de 230 heures pour la préparation à une certification RNCP et de 28 heures au RS.

Le principal changement dans les caractéristiques des formations financées depuis l'ouverture de la plateforme Mon compte formation réside dans leurs modalités de délivrance. Comme le pointe la Dares, « les formations à distance, qui représentaient jusqu'alors une part négligeable de l'ensemble des formations CPF, sont progressivement devenues majoritaires ». Elles représentent plus

de la moitié des entrées en 2022, contre seulement 6% en 2019¹⁵. À nouveau, la situation professionnelle du titulaire à l'entrée en formation n'est pas sans effet sur le choix des modalités pédagogiques retenues pour la suivre (voir encadré Focus, p.52).

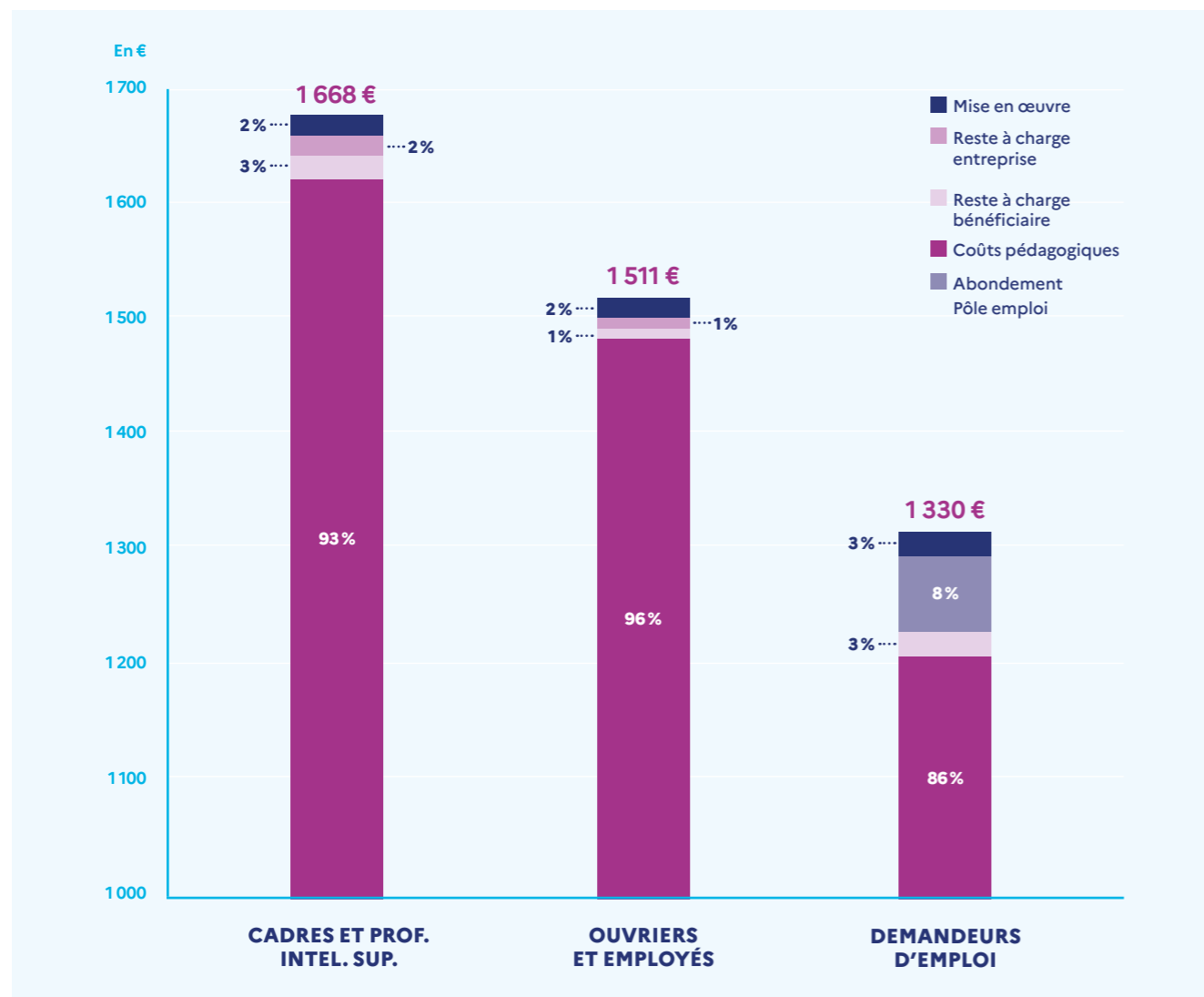
15. Bismuth J., « Le compte personnel de formation en 2022 », Dares Résultats, n°53, septembre 2023.

LES BÉNÉFICIAIRES DU CPF

Le coût unitaire des actions financées par le CPF diffère largement selon la situation du titulaire à l'entrée en formation **3**. Il est pour les cadres en moyenne supérieur de 20% à celui des demandeurs d'emploi et de 9% à celui des employés et ouvriers. Ces derniers sont ceux qui payent le plus faible reste à charge (24 euros) comparativement aux demandeurs d'emploi (46 euros), mais également aux cadres (53 euros), qui bénéficient

par ailleurs d'une prise en charge des coûts de leur formation par l'entreprise en moyenne plus importante (32 euros contre 10 euros pour les employés et ouvriers). Les employés et ouvriers sont ceux qui payent le moins fréquemment un reste à charge : en 2022, 8% d'entre eux ont contribué au financement de leur formation, contre 10% des cadres ou assimilés et 11% des demandeurs d'emploi.

3. COÛT UNITAIRE D'UNE ACTION CPF EN 2022 SELON LA SITUATION DU TITULAIRE À L'ENTRÉE EN FORMATION



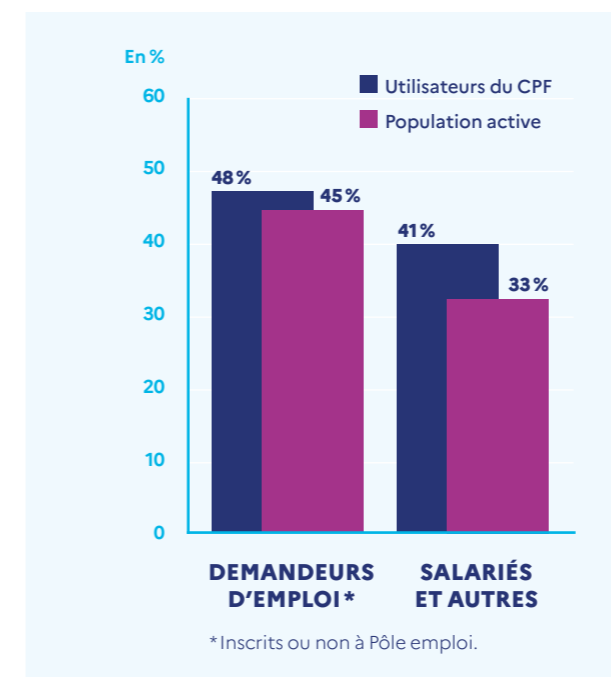
Sources : Open data Mon compte formation – Les usagers (calculs France compétences), Caisse des dépôts et consignations, comptes annuels 2022 (Données provisoires).
 Champ : Ensemble des cadres, ouvriers, employés et demandeurs d'emploi entrés en formation en 2022¹⁶.
 Lecture : En 2022, le coût unitaire d'une action financée par le CPF est de 1 668 euros pour un titulaire cadre ou assimilé contre 1 330 euros pour un demandeur d'emploi.

16. La ventilation du coût unitaire par situation professionnelle n'est pas disponible en open data à la date de validation du dossier de formation. Des travaux complémentaires devront permettre de restituer cette information sur la base d'Agora. Les différences de volumétrie (faibles) entre le volume de bénéficiaires à la date de validation du dossier et celui à date d'entrée en formation proviennent du fait que l'acte d'achat d'une formation peut précéder de plusieurs mois la date effective du début de la formation.

Malgré ces disparités, le CPF a un effet de réduction des écarts dans l'accès à la formation, observés de longue date dans le champ de la formation professionnelle continue. Ainsi, en 2022, les demandeurs d'emploi demeurent les principaux bénéficiaires du CPF (29%), suivis des employés (26%) et des ouvriers (15%), loin devant les cadres et professions intellectuelles supérieures (11%)¹⁷, disposant par ailleurs d'opportunités de formation plus fréquentes.

Comme en 2021, les moins diplômés sont surreprésentés parmi les utilisateurs du CPF comparativement à l'ensemble de la population active¹⁸ **4**.

4. PART DES ACTIFS ET DES BÉNÉFICIAIRES DU CPF D'UN NIVEAU INFRA-BAC EN 2022



Sources : Caisse des dépôts et consignations, rapport Mon compte formation 2022, Insee, enquête emploi 2022 (calculs France compétences), (Données provisoires).
 Champ : Ensemble des entrées en formation CPF en 2022, France, hors Mayotte (population active).
 Lecture : En 2022, 48% des demandeurs d'emploi formés avec leur CPF ont un niveau infra-bac à l'entrée en formation, alors qu'ils constituent 45% de l'ensemble des personnes au chômage (au sens du BIT) cette même année.

17. Source : Bismuth J., septembre 2023, op.cit.

18. Pour les salariés, cette situation diffère nettement du constat qui était fait sur le CPF avant la réforme de 2018. Voir le [rapport au Parlement du FPSPP \(2018\)](#), « Le CPF des salariés », pp.57-59.

19. Source : Enquête CPF entrants, France compétences-Dares, 2022. À titre de comparaison, en 2021, la part des salariés ayant accédé à la formation au sein des entreprises composées de 1 à 49 salariés était de 27% [source : Céreq-Dares-France compétences ; enquête EFE-a 2021 (calculs France compétences)].

De la même manière, l'accès à la formation des salariés issus de très petites entreprises semble plus fréquent dans le cadre du CPF qu'il ne l'est dans le cadre du plan de développement des compétences de ces dernières : 39% des salariés inscrits dans une formation devant débiter en septembre 2022 étaient issus d'une entreprise de moins de 50 salariés¹⁹.

Comme en 2021, les moins diplômés sont surreprésentés parmi les utilisateurs du CPF comparativement à l'ensemble de la population active.

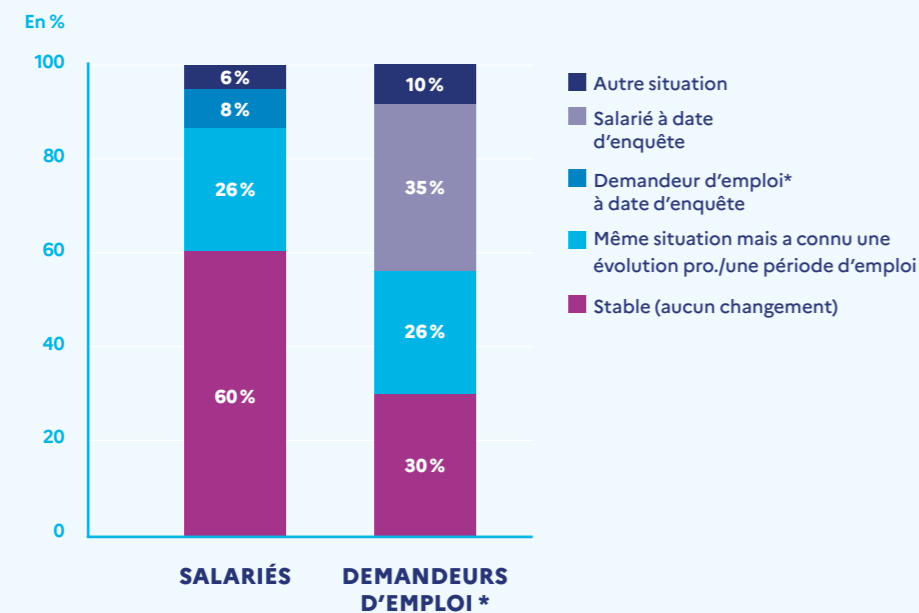
LE DEVENIR DES BÉNÉFICIAIRES DU CPF

D'abord conçu comme un moyen de démocratiser l'accès à la formation professionnelle continue, le CPF doit contribuer « à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications²⁰ » et participer à « l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, permettre leur maintien dans l'emploi, [...], contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale²¹ ».

Le développement des qualifications des actifs repose, pour partie, sur l'obtention de la certification visée par la formation. Le taux d'obtention des certifications est aujourd'hui incomplètement retracé par les sources administratives disponibles²².

En conséquence, la Dares et France compétences ont mené à l'été 2022 une enquête sur le CPF pour documenter les parcours de formation des bénéficiaires ainsi que leurs effets sur les trajectoires professionnelles. Cette enquête concernait les personnes ayant mobilisé leur CPF pour réaliser une formation qui devait s'achever en novembre 2021, soit huit à neuf mois avant la date d'interrogation. Sur 100 certifications préparées dans le cadre du CPF, 57 ont été obtenues. L'enquête révèle, par ailleurs, que 36% des personnes suivant 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%).

5. LE DEVENIR DES UTILISATEURS DU CPF, HUIT À NEUF MOIS APRÈS L'ACHÈVEMENT DE LEUR FORMATION



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

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.

20. Article L.6111-1 du code du travail relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

21. Article L.6311-1 du code du travail relatif à l'objet de la formation professionnelle continue.

22. 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.

Au-delà de l'issue des formations certifiantes, l'enquête permet de documenter finement le devenir des bénéficiaires huit à neuf mois après la fin de la formation. Ainsi, « 26% des salariés à l'inscription en formation sont toujours salariés huit à neuf 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 huit à neuf mois après leur formation²³ » 5.

Si, 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 les objectifs qu'ils poursuivent. 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 d'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 huit à neuf mois après la fin de la formation un métier différent de l'ancien avaient plus fréquemment pour objectif préalable de se reconverter.

Sur 100 certifications préparées dans le cadre du CPF, 57 ont été obtenues.

23. Pour en savoir plus : Dossier Dares-France compétences, « Quels sont les usages du compte personnel de formation ? », février 2023.

L'OBSERVATION DES PRIX DE VENTE SUR MON COMPTE FORMATION

La période 2020-2022 se caractérise par une croissance très importante du prix horaire des formations vendues sur la place de marché du compte personnel de formation. Cette évolution s'explique par des repositionnements de l'offre et par des acheteurs peu enclins à négocier les prix proposés sur la plateforme.

Par ailleurs, bien que les titulaires fassent preuve de parcimonie dans l'utilisation des droits dont ils disposent, ce qui a pour conséquence de réguler les prix d'achat des formations, le choix de l'organisme dans lequel ils s'inscrivent finalement est souvent motivé par la réputation de l'offreur.

Cela pose la question de l'existence de rentes de situation, mais une brève analyse de la concentration de ce marché laisse apparaître un environnement concurrentiel sain, invitant à explorer des pistes explicatives complémentaires de la compréhension des dynamiques de régulation des prix sur Mon compte formation.

L'accroissement des prix des formations CPF entre 2020 et 2022 p.61

Le prix affiché sur la plateforme détermine le prix facturé par l'organisme p.63

Des prix de vente à l'analyse des stratégies commerciales des organismes p.65

L'alinéa 6° de l'article L.6123-5 du code du travail confie à France compétences le soin d'assurer la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle. Cette disposition trouve une traduction opérationnelle dans la convention d'objectifs et de performance de l'établissement qui lui fixe, entre autres missions, celle de « participer à l'émergence des "bons prix" de marché, notamment par la régulation des niveaux de prise en charge¹ ».

Parmi les dispositifs entrant dans le large spectre de cette mission, celui du compte personnel de formation (CPF) fait l'objet d'une attention particulière. En effet, le code du travail prévoit que, dans la perspective d'une éventuelle actualisation des droits à l'alimentation annuelle du CPF, le Conseil d'administration de France compétences devrait rendre un avis sur la question, en se basant notamment sur des travaux d'observation des coûts des organismes de formation réalisés par France compétences et sur un rapport produit par la Caisse des dépôts et consignations².

Dans ce cadre, cette fiche propose une synthèse de travaux récents traitant des prix de vente des formations sur la plateforme Mon compte formation³. Elle revient dans un premier temps sur leur évolution constatée sur la période 2020-2022. L'origine de la très forte croissance de ces prix sur la période est discutée dans un second temps à partir de l'analyse des comportements d'achat des titulaires de CPF. Sur cette base, la perspective des travaux à engager est tracée.

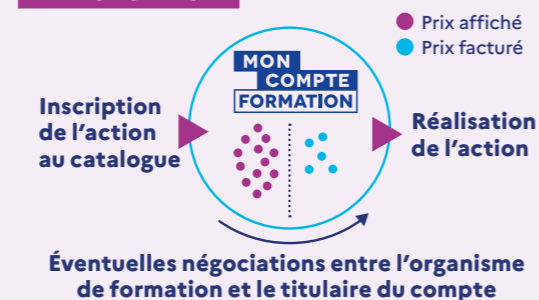
DU COÛT UNITAIRE DU CPF À L'ANALYSE DES PRIX DE VENTE DES FORMATIONS

Le prix de vente d'une formation ne détermine qu'une fraction de son coût complet, susceptible d'intégrer également des éléments de rémunération, des coûts de mise en œuvre, etc. (voir Annexes p.108). En effet, ce prix ne couvre généralement que la délivrance de la prestation pédagogique. Néanmoins, dans la mesure où il est composé principalement de coûts pédagogiques (voir fiche CPF p.48), le coût unitaire du CPF est largement dépendant du prix des actions mobilisées par les titulaires.

Cette notion de prix de vente doit être précisée selon qu'elle caractérise le prix proposé par l'organisme lorsqu'il publie son offre sur la plateforme ou qu'elle renvoie au montant engagé par le titulaire du compte lorsqu'il s'inscrit en formation. Ainsi, les conditions générales d'utilisation du CPF indiquent, d'une part, que « le prix affiché sur la plateforme est réputé comprendre tous les frais liés à la formation », mais que, d'autre part, lorsque « le prix de l'action de formation peut être ajusté [...] l'organisme de formation en informe préalablement le titulaire de compte et met à sa disposition les modalités de calcul du prix⁴ ».

En d'autres termes, le prix de vente peut renvoyer au prix facturé, c'est-à-dire au montant engagé aux termes de la transaction entre le titulaire et l'organisme de formation, mais fait également référence au prix affiché, qui caractérise la valeur de la prestation proposée par l'organisme en amont de la vente. Prix affiché et prix facturé peuvent différer en raison du processus de négociation à l'œuvre au cours de la vente de la formation.

1. LE PRIX DE VENTE D'UNE FORMATION, ENTRE PRIX AFFICHÉ ET PRIX FACTURÉ PAR L'ORGANISME



1. Convention d'objectifs et de performance 2020-2022 de France compétences, reconduite pour 2023, [disponible en ligne](#), p.9.

2. Article L.6323-11 du code du travail.

3. Plateforme assurant la mise en relation directe des organismes de formation avec les bénéficiaires finaux.

4. Conditions générales d'utilisation du CPF, article 7 – Obligations des organismes de formation, § 71. Cette disposition n'est pas spécifique au CPF, puisqu'elle figure également dans le référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences (Qualiopi).

L'ACCROISSEMENT DES PRIX DES FORMATIONS CPF ENTRE 2020 ET 2022

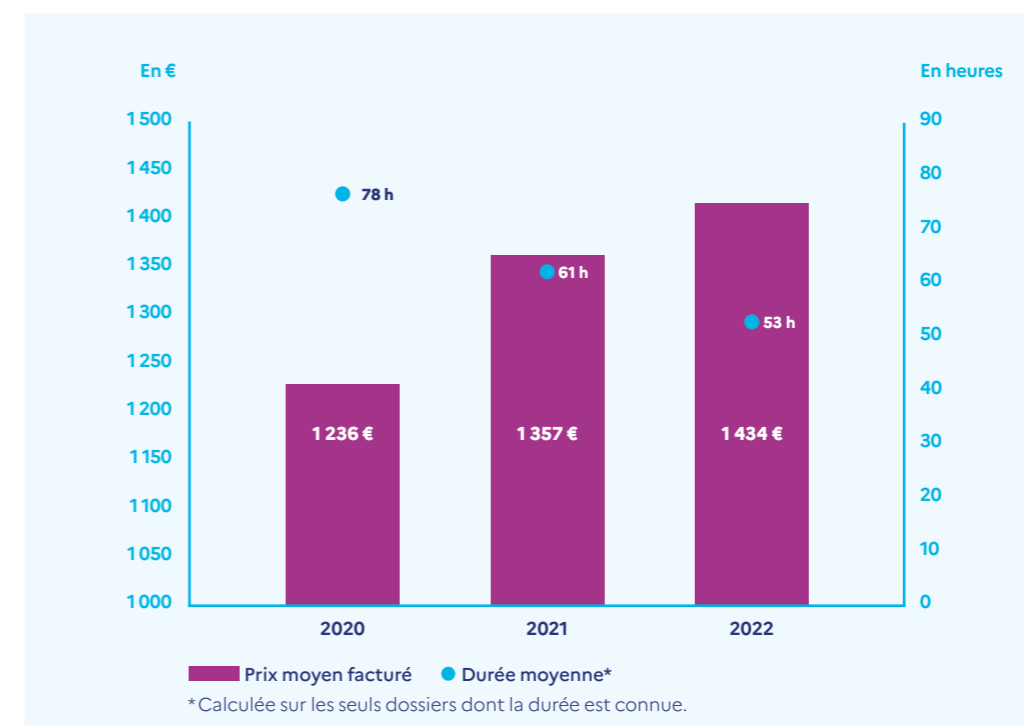
En 2020, le prix facturé (voir encadré 1) des dossiers de formation engagés dans le cadre du CPF est en moyenne de 1 236 euros. Les deux années suivantes, ce prix s'accroît successivement de 10 % et de 6 % pour atteindre 1 434 euros en 2022⁵. Dans le même temps, la durée des formations engagées diminue significativement, passant en moyenne de 78 heures en 2020 à 53 heures en 2022 **2.**

Comme le relève la Caisse des dépôts dans une étude récente, « le prix horaire moyen apparent des formations souscrites augmente de plus de 60% en deux ans. L'analyse montre toutefois qu'à caractéristiques inchangées [...] les prix augmentent beaucoup plus modérément : seulement +7,7% », soit moins d'un point de plus que l'évolution de l'indice des prix à la consommation sur la même période (+6,9% entre 2020 et 2022).

La très forte croissance du prix horaire moyen apparent des formations résulte donc pour l'essentiel de l'évolution concomitante du prix des formations et de tout ou partie de leurs caractéristiques intrinsèques (leur durée, mais également potentiellement leur lieu de réalisation, leur organisation pédagogique, etc.).

Dans les faits, elle apparaît principalement attribuable « au choix de nombreux organismes de formation de diminuer la durée des formations, aux caractéristiques par ailleurs inchangées, sans répercuter intégralement la baisse de la durée sur le prix total des formations⁶ ». Ce constat est très probablement à mettre en lien avec les comportements d'achat des titulaires de CPF.

2. ÉVOLUTION MOYENNE DU PRIX FACTURÉ ET DE LA DURÉE D'UNE FORMATION CPF ENTRE 2020 ET 2022



Sources : Open data Mon compte formation – les formations engagées (calculs France compétences – Données provisoires).

Champ : Ensemble des formations validées entre 2020 et 2022, nettes des annulations réelles.

Lecture : En 2022, le prix moyen d'un dossier CPF est de 1 434 euros contre 1 236 euros en 2020. Dans le même temps, la durée de la formation achetée passe en moyenne de 78 heures à 53 heures.

5. La valeur 2022 diffère de celle présentée dans la fiche n°6 sur le CPF en raison de l'absence de prise en compte, ici, des annulations probables de dossiers pris en charge. Par ailleurs, les grandeurs présentées dans cette fiche ne portent que sur les prix facturés (hors coûts de mise en œuvre, notamment).

6. Cette hypothèse s'appuie sur les travaux présentés par Mahieu R., « L'évolution des prix des formations financées par le CPF entre 2020 et 2022 », CDC, QPS 41, septembre 2023.

POINTS FORTS ET LIMITES DE L'INDICATEUR DU PRIX HORAIRE

Le prix horaire est l'indicateur permettant de suivre concomitamment le prix et la durée d'un dossier de formation. Il s'agit de l'unité de compte la plus adaptée en présence d'un bien standard, correspondant à une action réalisée en présentiel dans un centre de formation. Il présente, en revanche, deux principales limites dans le cadre du CPF. D'abord, le renseignement des durées dans le système d'information du CPF, bien qu'en nette amélioration, reste incomplet **3**.

Cela fragilise le suivi de l'évolution de l'indicateur du prix horaire qui rapporte alors au prix de l'ensemble des dossiers engagés sur une période la durée des seuls dossiers pour lesquels elle est connue.

Ensuite, l'unité de compte horaire est généralement mal adaptée pour mesurer les durées des séquences de formation en distanciel asynchrone⁷.

En effet, alors que la durée d'une formation en présentiel ou en distanciel synchrone est globalement déterminée par le temps de face-à-face entre le formateur et les stagiaires, pour les formations délivrées au moins en partie en distanciel asynchrone, que l'on estime majoritaires dans le cadre du CPF⁸, cette durée repose sur une estimation a priori de l'organisme. Fondée généralement sur un travail d'ingénierie pédagogique, elle peut néanmoins être impactée par des considérations commerciales, interrogeant alors la pertinence de son interprétation.

3. COMPOSITION DU COÛT DE REVIENT TOTAL ET DU COÛT MOYEN AU SENS DU NPEC EN 2022

	En pourcentages		
	2020	2021	2022
Part des dossiers à durée connue	74	87	95
Part du distanciel	40	51	50
Part des formations « mixtes »*	16	16	17

* Formule pédagogique combinant des cours en présentiel et à distance.

Source : Open data Mon compte formation – les formations engagées (calculs France compétences – Données provisoires).

Champ : Ensemble des formations validées entre 2020 et 2022, nettes des annulations réelles.

Lecture : En 2022, la durée des formations est connue pour 95% des dossiers engagés, contre 74% d'entre eux en 2020.

Sur la même période, 50% des formations engagées sont réalisées en distanciel, contre 40% en 2020.

Les titulaires négocient rarement avec l'organisme dans lequel ils s'inscrivent.

LE PRIX AFFICHÉ PAR LA PLATEFORME DÉTERMINE LE PRIX FACTURÉ PAR L'ORGANISME

Entre autres interrogations se pose celle de l'incidence d'une intervention du titulaire du compte dans la détermination du prix facturé par l'organisme de formation. Pour documenter cette question, la Dares et France compétences ont mené à l'automne 2022 une enquête sur les conditions de mobilisation du CPF auprès de personnes récemment inscrites en formation. Elle permet de caractériser la diversité des parcours d'achat direct, de l'initiative de l'inscription aux démarches en ligne sur la plateforme, en passant par le choix du sujet de la formation, de l'organisme la délivrant et de ses autres caractéristiques.

Premier constat, les titulaires négocient rarement avec l'organisme dans lequel ils s'inscrivent en formation. Ainsi, sur 100 personnes ayant mobilisé leur CPF pour s'inscrire à une formation devant débuter en septembre 2022, 26 indiquent qu'elles avaient la possibilité de modifier un ou plusieurs aspects de la formation, et seulement huit ont effectivement cherché à le faire (le plus fréquemment pour faire évoluer son emploi du temps, mais aussi, dans une moindre mesure, sa durée). Les négociations sur le prix proprement dit sont encore plus rares : moins de deux cas sur 100. Finalement, 92% des titulaires achètent l'offre telle qu'elle est initialement proposée par l'organisme, soit parce qu'elle leur convient (18%), soit parce qu'ils n'avaient pas la possibilité de la modifier (53%) ou qu'ils n'ont pas envisagé de l'aménager (21%).

La quasi-absence de négociations sur les caractéristiques et le prix des formations ne signifie pas pour autant que les comportements d'achat des titulaires soient sans incidence sur le niveau des prix facturés dans le cadre du CPF. A ainsi été mis en évidence le rôle du montant du solde de droits au CPF sur la régulation du prix payé par les titulaires (i.e. le prix facturé par l'organisme).

Comme le note la Caisse des dépôts, « les titulaires d'un CPF recherchent prioritairement des formations en adéquation avec leur solde disponible, qui s'élève en moyenne à 1 460 euros début 2022⁹ ». L'enquête Dares-France compétences permet d'aller plus loin en caractérisant le lien entre recherches sur la plateforme et prix des formations achetées.

92%

des titulaires achètent l'offre telle qu'elle est initialement proposée par l'organisme.

Ainsi, alors que seule une personne sur deux déclare avoir comparé plusieurs offres avant de choisir celle à laquelle s'inscrire – pratique pourtant a priori facilitée par le moteur de recherche de Mon compte formation¹⁰ –, c'est plus fréquemment le cas à mesure que le prix de la formation s'accroît **4**.

Le prix affiché des formations fait partie des critères importants pris en compte par les utilisateurs dans le cas où ils comparent les offres disponibles sur la plateforme. Ces derniers sont ainsi près de quatre sur dix à indiquer avoir choisi l'organisme dans lequel ils se sont inscrits pour le prix qu'il proposait, contre un peu plus de deux sur dix dans l'ensemble des entrants. Pour autant, qu'ils comparent les offres ou pas, le prix est globalement un critère secondaire dans le choix des formations, loin derrière ceux du contenu pédagogique de l'offre et de la réputation de l'organisme délivrant la formation **5**.

7. La formation asynchrone caractérise le mode de formation selon lequel la transmission des connaissances ou les échanges avec le formateur se déroulent en temps différé. Elle s'oppose à la formation synchrone, modèle beaucoup plus proche du présentiel.

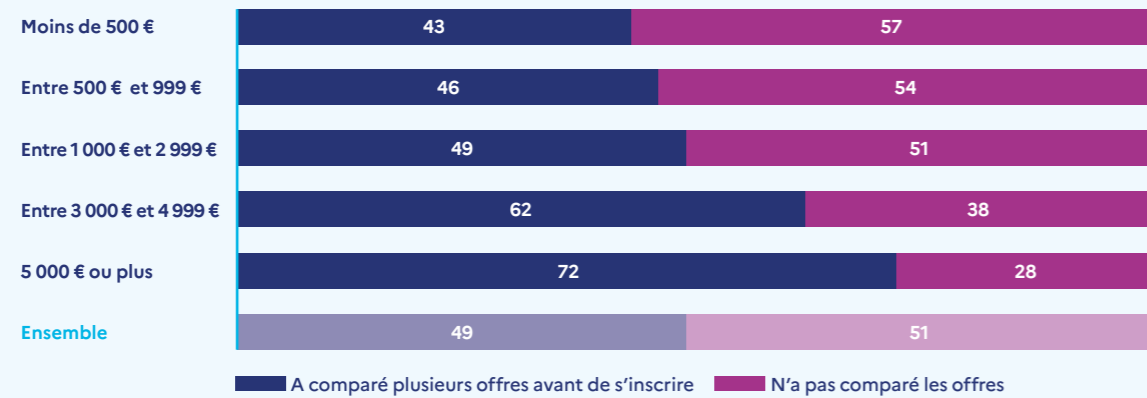
8. Les sources administratives ne permettent pas aujourd'hui de faire cette distinction, mais selon une enquête récente, on estime que sur 100 formations à distance réalisées dans le cadre du CPF par des sortants de 2021, 74 étaient au moins en partie dans un format asynchrone (source : enquête CPF sortants, France compétences-Dares, 2022).

9. Bousquet G., « La formation professionnelle financée par le CPF en 2022 : quels sont les prix de formation ? », CDC, QPS 23, septembre 2023.

10. Pour de plus amples détails sur le fonctionnement de ce dispositif de mise en relation, Bertrand O., Drouhet W., Fall A., « Les enjeux de la neutralité du moteur de recherche de Mon compte formation et les travaux entrepris pour l'améliorer », CDC, Les études n°32 – décembre 2020.

4. PART DES TITULAIRES AYANT COMPARÉ LES OFFRES DISPONIBLES SUR MON COMPTE FORMATION AVANT DE S'INSCRIRE SELON LE PRIX FINALEMENT FACTURÉ PAR L'ORGANISME

En pourcentages



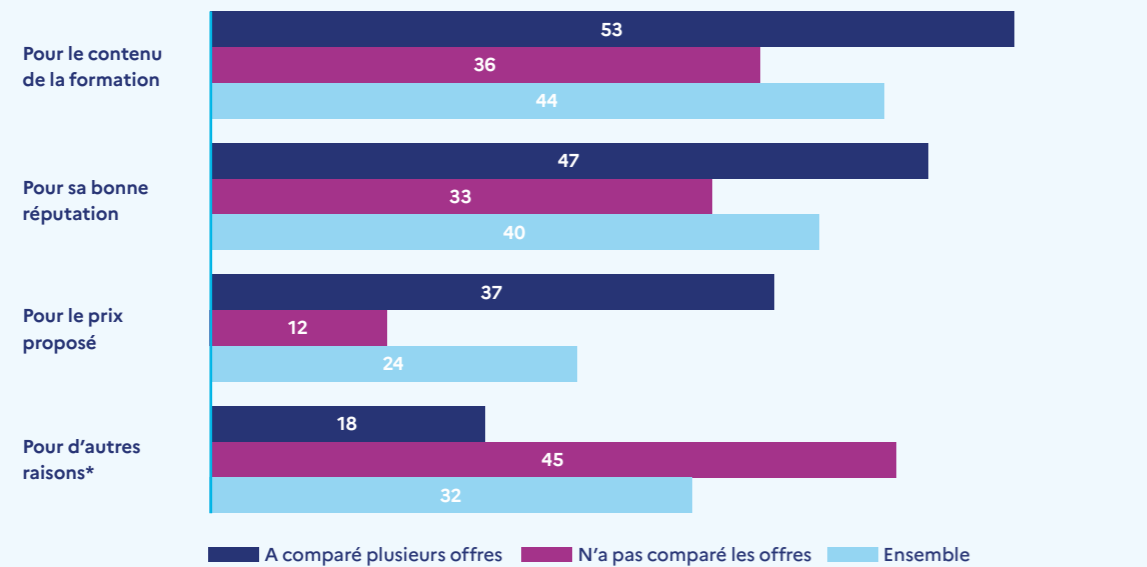
Sources : Enquête CPF entrants, France compétences-Dares, 2022 (Données provisoires).

Champ : Ensemble des personnes ayant mobilisé leur CPF pour s'inscrire à une formation devant débiter en septembre 2022.

Lecture : En moyenne, 49% des enquêtés ont comparé plusieurs offres de formation avant de s'inscrire à l'une d'entre elles, contre 43% lorsque le dossier financé a coûté moins de 750 euros et 55%, 2 050 euros ou plus.

5. MOTIVATION DES TITULAIRES À CHOISIR L'ORGANISME DANS LEQUEL ILS SE SONT INSCRITS

En pourcentages



* Autres raisons invoquées : pour la proximité du lieu de formation, la possibilité d'être formé en tout ou partie à distance, obtenir un financement complémentaire, le taux de réussite de la certification...

Source : Enquête CPF entrants, France compétences-Dares, 2022 (Données provisoires).

Champ : Ensemble des personnes ayant mobilisé leur CPF pour s'inscrire à une formation devant débiter en septembre 2022.

Lecture : En moyenne, 40% des enquêtés ont choisi l'organisme dans lequel ils se sont inscrits pour sa bonne réputation, contre 47% de ceux qui avaient préalablement comparé plusieurs offres de formation.

DES PRIX DE VENTE À L'ANALYSE DES STRATÉGIES COMMERCIALES DES ORGANISMES

Des développements précédents ressort le constat du poids déterminant des organismes de formation dans la fixation des prix des dossiers CPF facturés sur la période, notamment en raison de l'absence de négociation du prix affiché par les organismes sur la plateforme, mais également de l'incidence de l'effet réputationnel de l'offreur sur le choix des titulaires de compte.

Si ce dernier point interroge sur l'existence de rentes de situation dans le cadre du CPF, le niveau des indices d'intensité concurrentielle ne laisse pas apparaître, aujourd'hui, de distorsions manifestes sur les segments de marché des formations visant des certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique (RS) **6**.

Pour poursuivre l'analyse des formes de régulation des coûts sur la plateforme du CPF, les travaux à conduire devront permettre de documenter les stratégies commerciales des organismes en matière de fixation de leurs prix de vente sur ce marché. Il s'agirait, premièrement, d'analyser les coûts supportés par l'organisme (composante interne du prix), tels que les coûts de production de l'action proposée à la vente, mais également les coûts engendrés par la publication de l'offre sur Mon compte formation (Qualiopi¹¹, conditions générales d'utilisation de la plateforme¹², etc.).

Ensuite, il y aurait un intérêt à analyser le marketing des offres publiées (diversification des prix), et notamment le phénomène d'élargissement de la gamme des produits proposés à la vente en vue de les adapter aux soldes de droits disponibles sur les comptes des titulaires (durée, mode de délivrance pédagogique, coûts relatifs à l'organisation du jury de certification, etc.).

Enfin, il serait intéressant de mener une analyse du portefeuille de clientèle de l'organisme (diversification des clients), en considérant que le calcul du prix d'une action dans le cadre du CPF intervient dans le cadre d'un raisonnement plus global relatif à l'équilibre économique de la structure, comprenant l'ensemble des ventes qu'il réalise sur les différents segments de marché de la formation (public, mutualisé ou privé, collectif ou individuel, dans un cadre formalisé ou de gré à gré, etc.)¹³.

Ces travaux, conduits sous l'égide des Commissions évaluation et recommandations de France compétences, ont donc une vocation plus large que la veille et l'observation de la plateforme de marché du CPF. Ils s'inscrivent dans la perspective de mise en place d'un « système d'observation des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle lorsque les prestataires perçoivent un financement public ou mutualisé¹⁴ » pérenne dans le temps.

11. Depuis le 1^{er} janvier 2021, les prestataires d'actions de formation, de bilans de compétences, d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience et de formations par apprentissage doivent détenir Qualiopi, la certification qualité, pour vendre des formations aux financeurs publics et mutualisés. Le prix apparent (tarification moyenne) d'un cycle de certification Qualiopi est compris entre 1 200 € et 1 750 € (coût total hors taxes, hors frais variables) pour les organismes certificateurs accrédités ou autorisés par le Cofrac (source : relevés de prix en ligne réalisés sur 25 des 37 organismes certificateurs habilités par le Comité français d'accréditation). Le respect des critères définis à l'article R.6316-1 du code du travail engendre par ailleurs probablement un accroissement, variable selon la taille de l'organisme, du coût de production des formations.

12. À titre d'illustration, peut être citée l'obligation générale de réponse à toute demande d'inscription dans un délai de deux jours ouvrés à laquelle est tenu l'organisme de formation (CGU, article 5 – Utilisation du service, §5.1).

13. L'analyse des portefeuilles de clientèle des offreurs de formation n'a de sens que si elle intègre l'ensemble des clients auxquels s'adressent effectivement les organismes, et en particulier les entreprises et les ménages (fonds privés), absents de la plateforme Agora (restreinte aux fonds publics et mutualisés). Seule source à même de les prendre en compte, les bilans pédagogiques et financiers (BPF), mentionnés à l'article L.6352-11 du code du travail, retracent notamment l'ensemble du chiffre d'affaires des organismes de formation en le ventilant par grandes catégories de clientèle. Dans cet esprit, la Cour des comptes a recommandé en 2022 d'organiser et de sécuriser l'accès des BPF à France compétences (voir Cour des comptes, France compétences, exercices 2019 à 2021, observations définitives, S2022-0600).

14. Convention d'objectifs et de performance de France compétences, op.cit. p.9.

**6. TABLEAU DE BORD DE L'INTENSITÉ CONCURRENTIELLE SUR LE MARCHÉ DU CPF
SELON LE DOMAINE DE SPÉCIALITÉ DES OFFRES DE FORMATION (SEPTEMBRE 2022-MARS 2023)**

NSF*	Intitulé du domaine de formation	IHH**	
		RNCP	RS
10	Formations générales	0,08	0,05
11	Spécialités pluriscientifiques	0,36	0,08
12	Droit, sciences politiques	0,16	0,14
13	Musique, arts du spectacle	0,15	0,13
21	Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture	0,06	0,08
22	Agroalimentaire, alimentation, cuisine	0,09	0,05
23	Bâtiment : construction et couverture	0,02	0,02
24	Habillement (y compris mode, couture)	0,09	0,01
25	Mécanique générale et de précision, usinage	0,21	0,02
30	Spécialités plurivalentes des services	0,47	0,09
31	Finances, banque, assurances	0,02	0,11
32	Techniques de l'image et du son, métiers connexes du spectacle	0,01	0,00
33	Santé	0,01	0,01
34	Spécialités plurivalentes des services à la collectivité	0,01	0,01

* Nomenclature des spécialités de formation.

** Indice de Herfindahl-Hirschman.

L'INDICE DE HERFINDAHL-HIRSCHMAN

L'indice de Herfindahl-Hirschman (IHH), ici normalisé à 1, mesure le degré de concurrence sur un marché (0 pour un marché atomisé, 1 dans le cas d'un monopole).

Il est formellement calculé pour chaque code NSF de la manière suivante :

$$IHH (NSF) = \sum_j [\text{part de marché de l'organisme } j \text{ dans le domaine NSF } i]^2$$

REMARQUES

À noter : les autorités de la concurrence (par exemple la Commission européenne) considèrent généralement que l'intensité de la concurrence sur un marché est insuffisante lorsque cet indice est sensiblement supérieur à 0,2.

Observation : sur le segment de marché RNCP, deux domaines de spécialité présentent une intensité concurrentielle faible – codes NSF 11 et NSF 30. Les volumes de transactions réalisés sur ces domaines sont également très faibles sur la période considérée, laissant apparaître des segments de marché de « niche » (formations rarement financées sur le CPF).

Source : Agora, SI-CPF (Données provisoires).

Champ : Ensemble des formations CPF, nettes des annulations réelles, sur la période septembre 2022-mars 2023, visant une certification RNCP ou RS et dont le prix facturé est compris entre 200 et 10 000 euros.

Le niveau des indices d'intensité concurrentielle ne laisse pas apparaître de distorsions manifestes sur le marché du CPF.

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE



Le projet de transition professionnelle est un outil à la main des salariés pour changer de métier ou de profession au cours de leur carrière, en leur permettant de s'absenter de leur poste de travail dans le cadre d'un congé rémunéré spécifique.

En 2022, 18 806 dossiers ont été pris en charge par les Associations Transitions Pro. Le coût unitaire des formations ainsi engagées, généralement longues, s'élève à 28 706 euros.

Ce dispositif permet à la majeure partie des bénéficiaires, plus fréquemment employés et faiblement diplômés, de se reconvertir vers un métier en adéquation avec leur projet.

Un coût unitaire
de 28 706 euros p.70

Les caractéristiques
des formations financées p.72

Les bénéficiaires du PTP p.72

Les résultats du PTP
et sa valeur ajoutée p.74

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le projet de transition professionnelle (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 permet 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 satisfait, 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, organisée en région au sein d'une association régionale dénommée Transitions Pro. La décision de prise en charge du projet porte sur les coûts pédagogiques afférents 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.

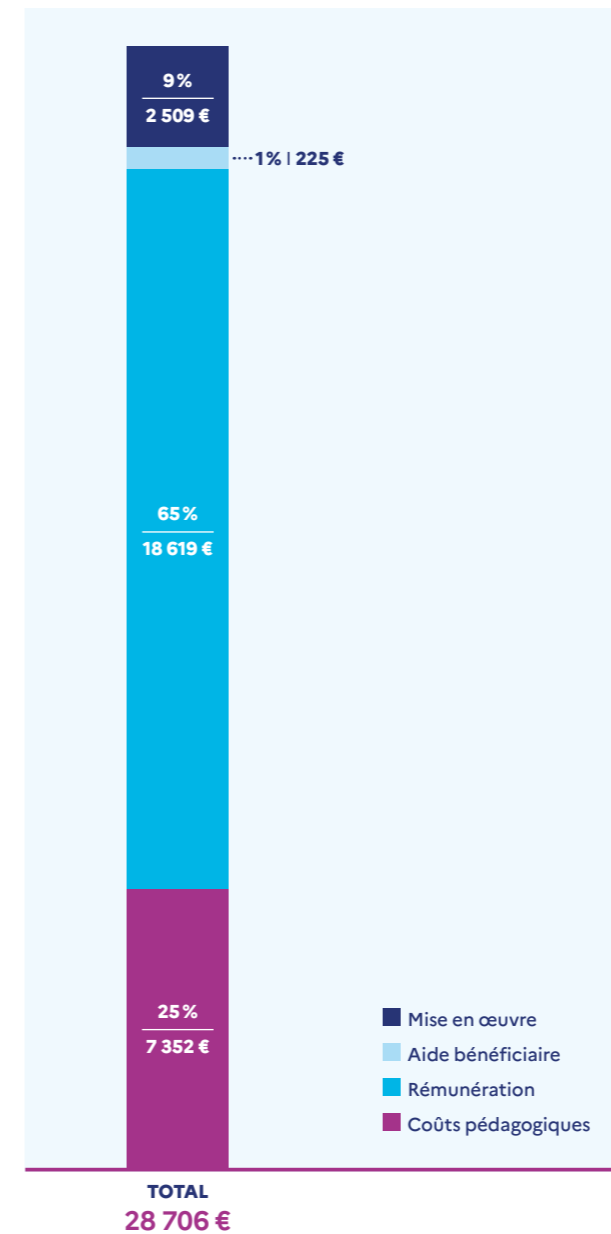
UN COÛT UNITAIRE DE 28 706 EUROS

En 2022, 18 806 dossiers ont été pris en charge pour un montant total engagé net de 539,8 millions d'euros. Le coût unitaire d'un projet de transition professionnelle s'élève à 28 706 euros, hors reste à charge susceptible d'être supporté par les bénéficiaires (voir encadré p. 71). La prise en charge d'éléments de rémunération⁴ du salarié pendant la durée de la formation constitue 65% de ce coût, tandis que les coûts pédagogiques pèsent pour 25% et les aides relatives au transport, à l'hébergement et à la restauration pour 1% de l'ensemble. Les coûts imputables à la mise en œuvre du PTP (charges de fonctionnement, infogestion, etc.) s'élèvent à 9% de l'ensemble du coût unitaire engagé en 2022.

Le coût d'un PTP, sur lequel pèse fortement le salaire de référence du bénéficiaire, est de ce fait directement impacté par des caractéristiques non-financières. En effet, la durée de la formation financée détermine celle de la prise en charge effective de la rémunération par Transitions Pro. La rémunération du bénéficiaire, en tant que salarié, est quant à elle déterminée par un ensemble de caractéristiques liées à son profil et à celui de son entreprise⁵.

Ces caractéristiques font l'objet de la recommandation PTP-2020-02 de France compétences, visant à réguler l'ordre des demandes de prise en charge⁶ dès lors qu'elles ne peuvent être toutes satisfaites. Ces dernières sont notamment priorisées selon la catégorie d'action visée et le profil du porteur de projet de transition professionnelle. Après examen de ces priorités et des décisions prises par les commissions, sur 100 dossiers déposés en 2022, 66 ont fait l'objet d'une prise en charge⁷. Ce cadre juridique, structuré sur une liste de dix priorités⁸, a des effets sur les caractéristiques des formations financées, comme sur le profil des bénéficiaires du PTP.

1. COMPOSANTES DU COÛT UNITAIRE D'UN PTP EN 2022



Source : France compétences, enquêtes quantitatives accompagnement des transitions et des parcours 2022 (Données provisoires).

Champ : France, hors Mayotte, Guyane et Guadeloupe.

Lecture : En 2022, le coût unitaire d'un PTP est de 28 706 euros.

Dans ce coût, la prise en charge de la rémunération s'élève à 18 619 euros.

L'ABSENCE DE SUIVI DU RESTE À CHARGE SUPPORTÉ PAR LES SALARIÉS

La contribution directe des bénéficiaires au financement de leur projet de transition professionnelle n'est aujourd'hui pas suivie dans les systèmes d'information existants et constitue donc un enjeu pour la mesure du coût complet d'un PTP. L'effort financier auquel consentent les salariés dans le cadre du financement de leur PTP renvoie à deux dimensions distinctes.

D'abord, lorsqu'une décision de financement d'un PTP est actée, le salarié consent à engager les droits qu'il a acquis au titre de son CPF. Bien que ce jeu d'écriture comptable soit sans incidence financière directe pour l'Association Transitions Pro, il engendre une décrémentation du CPF.

Ensuite, au-delà d'une rémunération salariale équivalente à deux Smic, un reste à charge est automatiquement 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 des coûts pédagogiques de la formation. À l'inverse, en deçà de deux Smic, Transitions Pro est tenue de couvrir l'ensemble des frais engendrés par le paiement des coûts pédagogiques et par le maintien du salaire.

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 projet de transition professionnelle 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 compte personnel de formation ou du contrat d'apprentissage, fonctionnant comme des dispositifs de guichet, le projet de transition professionnelle est un dispositif à enveloppe fermée dont la dotation est déterminée annuellement.

7. Champ : France, hors Mayotte, Guyane et Guadeloupe.

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

LES CARACTÉRISTIQUES DES FORMATIONS FINANCÉES

Caractéristique distinctive des formations financées dans le cadre du PTP, leur durée, généralement longue, est de 962 heures en moyenne en 2022. Cette moyenne est inférieure à la durée maximale recommandée par France compétences (1 200 heures ; voir note 8 p.71, priorité 4).

Si les formations financées dans le cadre du PTP sont de nature variée, en 2022, le diplôme d'État d'aide-soignant, suivi des titres professionnels conducteur du transport routier de marchandises et développeur web et web mobile, sont les certifications le plus fréquemment préparées.

Plus globalement, les formations financées dans ce cadre ont pour point commun de viser le plus fréquemment des diplômes, titres et certifications inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles, conformément aux recommandations de France compétences (priorité 5). Plus de huit certifications préparées sur dix visent un niveau 3 à 5 (de CAP à bac + 2). Les certifications visant un niveau bac + 5 ou plus ne constituent que 4% de l'ensemble des dossiers pris en charge en 2022.

2. DURÉE DES PARCOURS DE FORMATION FINANCÉS PAR LE PTP EN 2022



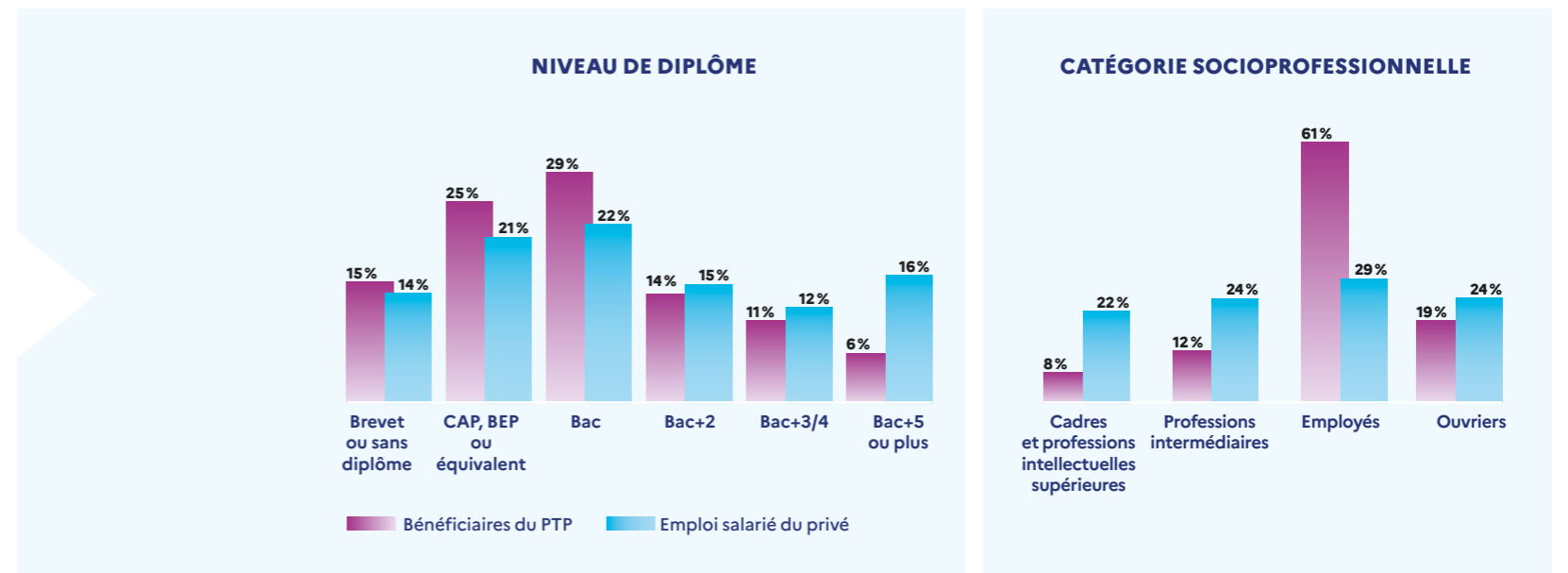
Source : France compétences, enquêtes quantitatives accompagnement des transitions et des parcours 2022 (Données provisoires).
 Champ : France, hors Mayotte, Guyane et Guadeloupe.
 Lecture : En 2022, 20% des formations financées dans le cadre du PTP avaient une durée moyenne de 1200 heures ou plus, contre 11% l'année précédente.

LES BÉNÉFICIAIRES DU PTP

Comparativement à l'ensemble des salariés du secteur privé, les bénéficiaires d'un PTP disposent d'un niveau de diplôme généralement moins élevé. En 2022, 69% des bénéficiaires de PTP, contre 57% dans l'ensemble de l'emploi salarié du privé, disposent au plus d'un niveau baccalauréat. Par ailleurs, dans plus de six cas sur dix, les bénéficiaires du PTP sont des employés, seule catégorie socioprofessionnelle surreprésentée par rapport à la population des salariés du privé sur la même période. En outre, 31% des salariés ayant bénéficié d'un PTP en 2022 sont issus d'une entreprise de moins de 50 salariés⁹.

Des différences hommes-femmes peuvent être pointées. Les femmes portent 58% 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 diplômées que l'ensemble des bénéficiaires d'un PTP, elles sont également un peu plus âgées, un quart d'entre elles ayant 45 ans ou plus (contre 22% des hommes dont le projet a fait l'objet d'une prise en charge en 2022). 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. STRUCTURE DES POPULATIONS SALARIÉES DU PRIVÉ ET BÉNÉFICIAIRES DU PTP EN 2022



Sources : France compétences, enquêtes quantitatives accompagnement des transitions et des parcours 2022, Insee, enquête emploi en continu 2022 (calculs France compétences - Données provisoires).
 Champ : Ensemble de l'emploi salarié du privé en France hors Mayotte, Guyane et Guadeloupe.
 Lecture : En 2022, les salariés employés représentaient 61% des bénéficiaires du PTP, contre 29% de l'emploi salarié 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 : Céreq, 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).

LES RÉSULTATS DU PTP ET SA VALEUR AJOUTÉE

Les résultats du projet de transition professionnelle s'apprécient à l'aune des finalités qui lui sont fixées par la loi : permettre aux salariés de changer de métier ou de profession. L'Observatoire des transitions professionnelles, porté par l'Association Transitions Pro Bretagne, réalise une enquête par questionnaire 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 2022, il ressort de cette enquête que 61 % des sortants occupent un poste en lien avec leur formation¹⁰ (contre 57 % en 2021), quand 9 % ont renoncé à se reconverter et 30 % sont toujours en cours de transition (contre 34 % en 2021). Comme le note l'Observatoire, ces taux en hausse (hors abandon) sur trois ans montrent que « les parcours de reconversion se réalisent de plus en plus rapidement », notamment dans le contexte de reprise post-crise sanitaire¹¹.

Près de huit salariés sur dix occupant un poste en lien avec la formation ont quitté l'entreprise dans laquelle ils étaient avant d'accéder au PTP. Ceux déclarant être toujours en cours de transition à la date d'enquête sont, de leur côté, dans des situations variées (cf. schéma ci-contre), et le plus fréquemment recherchent un poste en lien avec leur formation (20 %) mais peuvent également être engagés dans un projet de création d'entreprise (6 %) ou avoir entamé une autre formation (4 %).

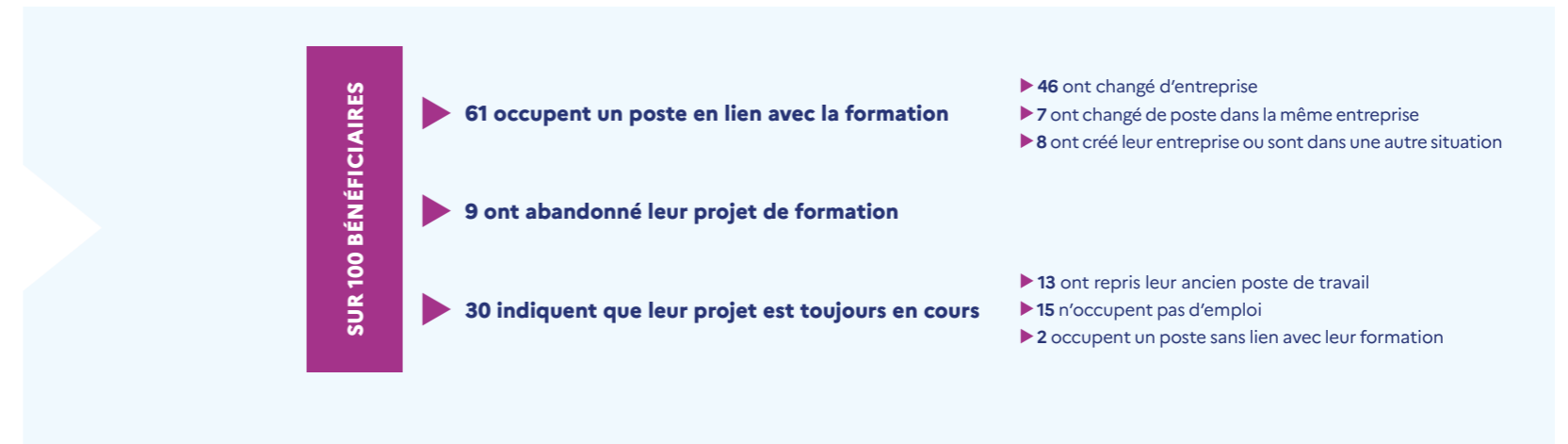
61 %

des sortants occupent un poste en lien avec leur formation en 2022.

L'enquête apporte, enfin, des informations plus qualitatives sur les effets de la formation sur la situation salariale. 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... ». Plus globalement, invités à porter un regard rétrospectif sur leur démarche, 97 % 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 DE PTP SORTIS DE FORMATION SIX MOIS PLUS TÔT



Source : Observatoire des transitions professionnelles, enquête nationale 2022.
Champ : Ensemble des bénéficiaires de PTP sortis de formation depuis six mois en 2022.

Le PTP permet à la plupart des bénéficiaires de se reconverter vers un métier en adéquation avec leur projet.

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

11. Source : <https://observatoire-transitions-professionnelles.fr/enquete-nationale/synthese-nationale>.

LES ACTIONS DE FORMATION DES SALARIÉS DANS LE CADRE DE LEUR ENTREPRISE

En 2022, un peu plus de 4,1 millions de participants ont été formés en tant que salariés de leur entreprise avec l'appui d'un financement public ou mutualisé. Le coût unitaire par participant formé s'élève à 622 euros, dont 40 % correspondent à un reste à charge de l'entreprise, via des versements volontaires à son OPCO. Si ce reste à charge est nettement plus important pour les formations dans les entreprises de plus de 50 salariés, il représente tout de même plus du quart du coût pour les petites et moyennes entreprises.

Les salariés concernés sont présents en proportion similaire dans toutes les tailles d'entreprise, constat très différent de l'accès à la formation des salariés en général. Les salariés formés grâce à un financement public ou mutualisé ont un profil par catégorie socioprofessionnelle et par sexe proche de celui des salariés du secteur privé : seuls les cadres sont un peu sous-représentés.

Le coût unitaire p.79

Les salariés bénéficiaires p.81

Une évaluation des résultats
des financements publics
et mutualisés encore à mener p.83

La formation des salariés dans le cadre de leur activité professionnelle ne relève pas particulièrement du champ du rapport sur l'usage des fonds. En effet, la responsabilité de cette formation 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 maintenir 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 à destination des plans de développement des compétences 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 des coûts pédagogiques engagés 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.

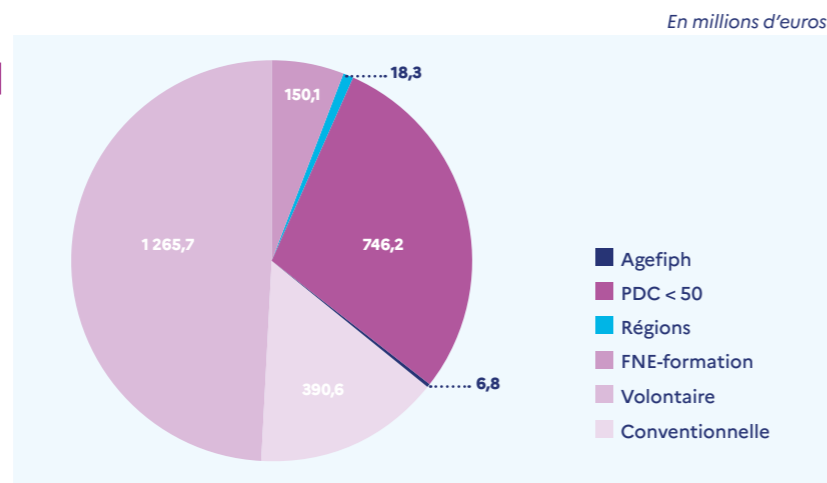
En parallèle de ces financements des plans de développement des compétences, des mécanismes de soutien aux entreprises connaissant des difficultés conjoncturelles ou faisant face à des enjeux de modification profonde de leur modèle économique ont toujours existé, même si les circuits et les volumes financiers varient fortement d'une année sur l'autre.

Avec la crise sanitaire qui a commencé en mars 2020, l'État a développé à une plus grande échelle le Fonds national pour l'emploi-formation (FNE-formation), visant alors à soutenir des actions de formation dans les entreprises mobilisant par ailleurs l'activité partielle. Dès 2021, les cas de mobilisation du FNE-formation se sont élargis pour couvrir 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. L'État délègue aux OPCO la distribution des fonds du FNE.

D'autres acteurs, comme les Régions, au titre de leur compétence en matière de développement économique, ou encore l'Agefiph, pour faciliter le maintien en emploi des travailleurs handicapés, sont susceptibles d'intervenir.

En 2022, les financeurs publics et mutualisés ont engagé près de 2,6 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 **1**.

1. ORIGINE DES FONDS PUBLICS ET MUTUALISÉS



Sources : Enquête bilan OPCO – France compétences, ESF, RAP P103, Jaune formation professionnelle, Agefiph (Données provisoires).
Champ : Engagements nets des annulations réelles et probables.

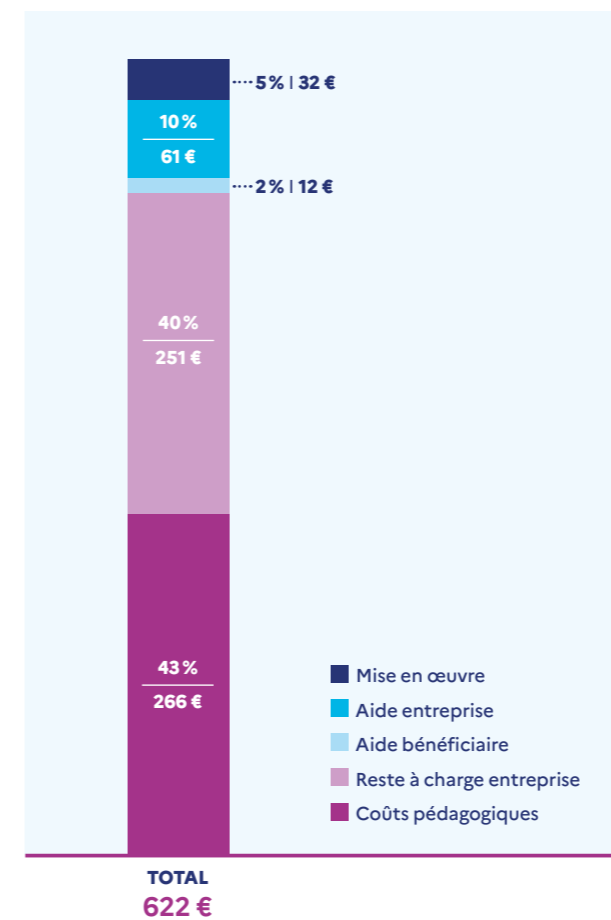
1. Le code du travail prévoit que les OPCO gèrent les différents fonds dont ils bénéficient dans des sections comptables distinctes : PDC < 50, alternance, fonds conventionnels et versements volontaires. Cette séparation comptable permet de retracer les engagements des OPCO.

2. Les montants engagés au titre du PDC < 50 en 2022 (746,2 millions d'euros) sont nettement supérieurs à la dotation versée par France compétences pour cette enveloppe (556 millions d'euros). Comme le souligne la Cour des comptes dans son [rapport sur la formation professionnelle des salariés](#) (juin 2023), cet écart a conduit de nombreux OPCO à mobiliser leurs réserves antérieures.

LE COÛT UNITAIRE

Ces 2,6 milliards d'euros ont permis l'entrée en formation de plus de 4,1 millions de participants (voir encadré ci-contre). Le coût unitaire s'élève à 622 euros, pour une durée moyenne de 22 heures. Le reste à charge pour l'entreprise³ est conséquent puisque 40% du coût correspondent à un versement volontaire de l'entreprise à son OPCO **2**.

2. LE COÛT UNITAIRE DES ACTIONS DE FORMATION DES SALARIÉS DANS LE CADRE DE LEUR ENTREPRISE BÉNÉFICIAIRE D'UN FINANCEMENT PUBLIC OU MUTUALISÉ



Sources : Enquête bilan PDC, enquête quantitative OPCO, ESF, RAP P103, Jaune formation professionnelle, Agefiph, calculs France compétences (Données provisoires).

Champ : Ensemble des actions engagées au cours de l'année 2022, nettes des annulations réelles et probables. Les actions concernent 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.

Remarques : Le reste à charge entreprise correspond aux versements volontaires de l'entreprise à son OPCO. Les aides aux entreprises couvrent ici le remboursement aux entreprises des rémunérations des salariés en formation.

3. 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 la détermination du coût unitaire.

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

5. Source : Enquête Défis, Céreq, calculs France compétences.

LES DIFFICULTÉS MÉTHODOLOGIQUES LIÉES AU SUIVI DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES SALARIÉS

Le décompte des formations suivies par les salariés se heurte à deux difficultés principales. Premièrement, les OPCO décomptent les actions de formation financées, ainsi que, après la réalisation de l'action, le nombre de participants à cette action. Mais ils ne suivent pas les salariés concernés⁴ : un même salarié dans une entreprise suivant plusieurs formations dans l'année sera décompté autant de fois que le nombre de formations suivies. Ce phénomène est loin d'être rare : sur les seules entreprises de plus de dix salariés, 31% des salariés formés au moins une fois l'ont été au moins une deuxième fois dans l'année⁵. Ce faisant, le nombre de participants présentés dans cette fiche surestime le nombre de salariés concernés.

Ensuite, une même action de formation peut fréquemment être financée par plusieurs canaux. Quand une entreprise sollicite son OPCO, ce dernier va construire une ingénierie financière adaptée en fonction de la taille de l'entreprise (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 proposera à l'entreprise de réaliser un versement volontaire, l'OPCO se chargeant alors de centraliser et payer l'organisme de formation.

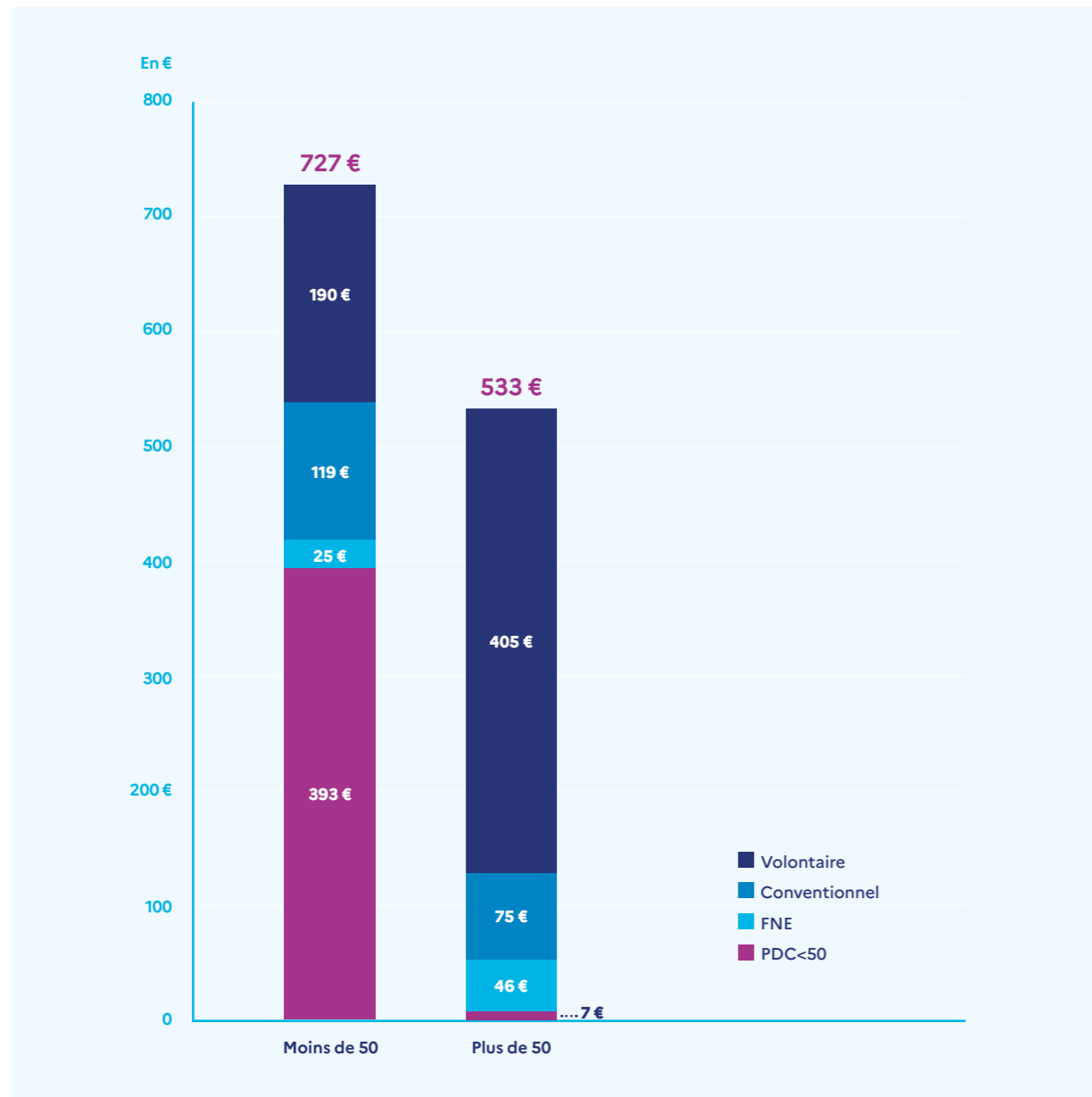
Ce financement multiple rend complexe le suivi du nombre de participants en fonction de l'origine des fonds. Ce sujet est particulièrement notable pour le FNE-formation. En effet, la participation de l'entreprise étant fréquemment requise, celle-ci apparaît souvent dans les comptes des OPCO comme un versement volontaire.

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

Le coût unitaire apparaît comme plus élevé dans les entreprises de moins de 50 salariés : les données ne permettent pas de calculer une durée

moyenne par taille d'entreprise, mais il est possible que la durée soit un peu plus longue dans les petites entreprises, comme on le constate en général⁶ pour les actions de formation financées par fonds mutualisés ou directement par l'entreprise. Par ailleurs, les règles concernant le remboursement de la rémunération sont en général plus généreuses pour les plus petites entreprises.

3. COÛT UNITAIRE DES ACTIONS FINANÇÉES PAR LES OPCO SELON LA SECTION COMPTABLE



Sources : Enquête bilan PDC, enquête quantitative OPCO, ESF, calculs France compétences (Données provisoires).
 Champ : Ensemble des actions engagées au cours de l'année 2022, nettes des annulations réelles et probables par les OPCO.
 Les actions concernent 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. 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.

LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

Les participants⁷ à une formation financée par l'OPCO représentent 22 % des salariés des entreprises privées. Cette proportion diffère relativement peu selon la taille de l'entreprise, au contraire de la part de salariés formés en général, que le financement soit réalisé directement par l'entreprise ou via l'OPCO **4**. Les OPCO jouent ainsi un rôle majeur dans l'accès à la formation des salariés des petites entreprises.

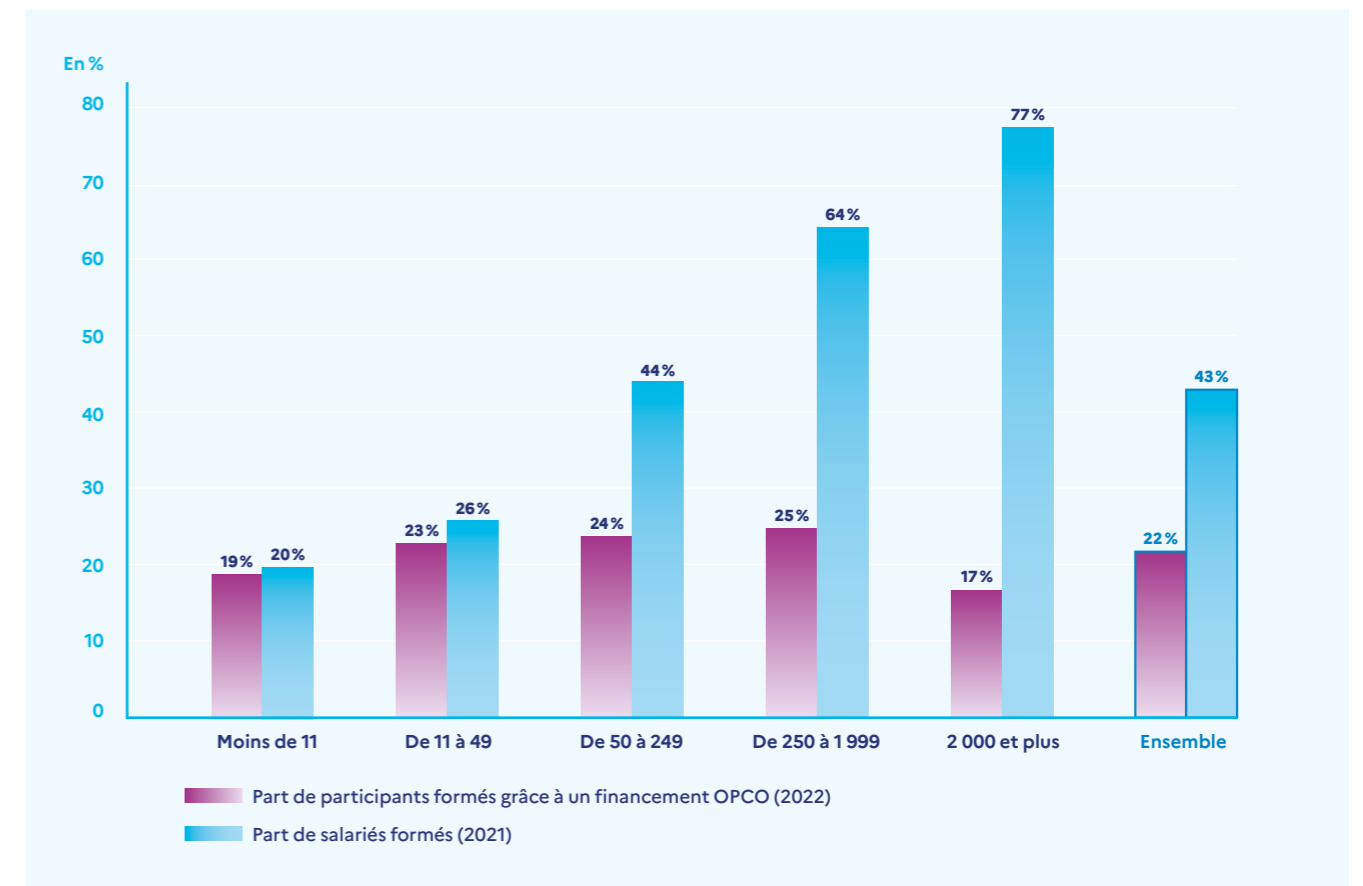
les formations en général et les cadres y sont sous-représentés **5**. Des travaux complémentaires devront être entrepris pour voir si cet effet est lié à titre principal ou non au ciblage sur les salariés des plus petites entreprises.

22 %

Participants formés grâce à un financement OPCO rapportés à l'effectif des entreprises.

Si les salariés concernés par une formation financée par l'OPCO ressemblent à la population salariée formée, certains écarts dans l'accès à la formation sont réduits : les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les formations financées par l'OPCO que dans

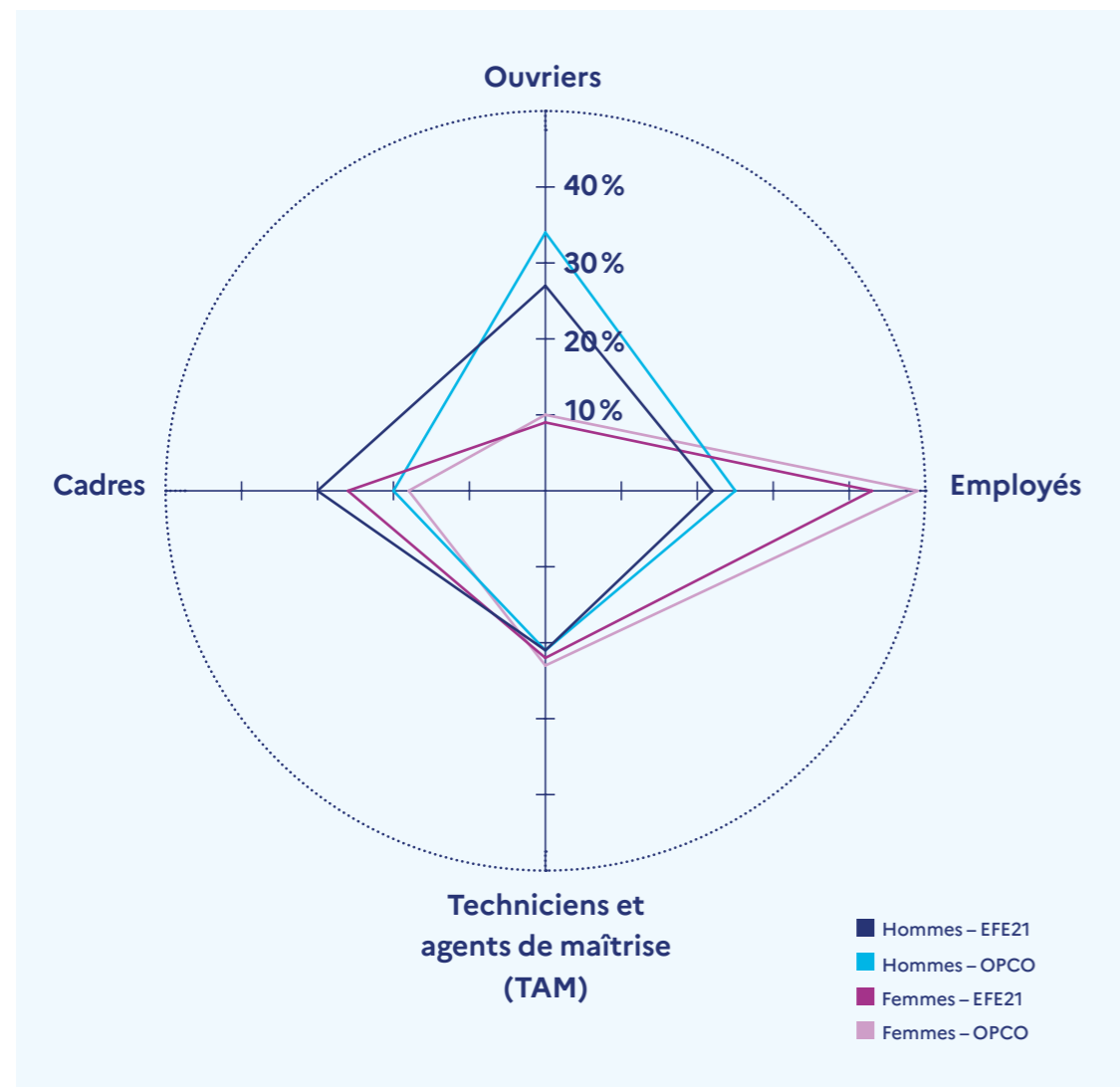
4. PART DE SALARIÉS FORMÉS GRÂCE À UN FINANCEMENT OPCO ET EN GÉNÉRAL, PAR TAILLE D'ENTREPRISES



Sources : Enquête quantitative OPCO 2022 – France compétences, enquête EFE-a 2021, Céreq-Dares-France compétences (Données provisoires).
 Lecture : En 2022, le nombre de participants à une formation financée par l'OPCO équivaut à 19 % des salariés des entreprises de 11 salariés ou moins. En 2021, 20 % des salariés des entreprises de moins de 11 salariés se sont formés à l'initiative de leur employeur sous forme de cours et stages.

7. Compte tenu des modes suivis de la participation aux formations par les OPCO, il n'est pas certain qu'un même salarié formé plusieurs fois dans l'année ait été décompté une seule fois (cf. encadré p.79). Il est donc possible que la part de salariés formés grâce à un financement OPCO soit surestimée, d'où l'usage du terme de participants.

5. RÉPARTITION COMPARÉE DES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES ET DU GENRE DES PERSONNES FORMÉES EN GÉNÉRAL PAR LES ENTREPRISES OU FORMÉES GRÂCE À UN FINANCEMENT OPCO



Sources : Enquête quantitative OPCO, 2022, France compétences. Enquête EFE-a 2021, Céreq-Dares-France compétences (Données provisoires).
Lecture : En 2022, 20 % des participants hommes à une formation financée par l'OPCO sont des cadres. Dans l'ensemble des entreprises privées, les hommes cadres représentent, en 2021, 30 % des personnes formées.

UNE ÉVALUATION DES RÉSULTATS DES FINANCEMENTS PUBLICS ET MUTUALISÉS ENCORE À MENER

La mobilisation de fonds publics et mutualisés au bénéfice de la formation des salariés s'inscrit dans une histoire longue et a connu des changements fréquents de périmètre et de motivation⁸, les appuis financiers pouvant apparaître comme en partie substituables⁹.

Par ailleurs, les évaluations sur l'impact de ces fonds sur la situation des entreprises et des salariés sont plutôt parcellaires¹⁰, ce qui génère en retour des débats politiques récurrents sur le volume des fonds qui seraient nécessaires et leur ciblage.

Une première étape pour clarifier les enjeux consisterait à disposer d'une mesure du poids des financements publics et mutualisés dans le financement global des actions de formation. Des travaux seront engagés en ce sens sur la base des enquêtes EFE (réalisées depuis 2020 par le Céreq, la Dares et France compétences).

La dimension panéalisée de l'enquête permettra d'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 permettront d'éclairer le degré de substituabilité entre formations des salariés et recours aux dispositifs en alternance, permettant ainsi de prendre en compte le nouveau contexte issu de la loi du 5 septembre 2018.

En 2022, les financeurs publics et mutualisés ont engagé près de 2,6 milliards d'euros pour les actions de formation des salariés.

8. Pour ne citer que les évolutions liées à la réforme de 2018, on peut noter les points suivants :
- 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 de la FNE-formation pour les salariés en activité partielle, élargi par la suite aux enjeux d'accompagnement des mutations des entreprises et de leurs salariés.

9. 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.

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

LES FORMATIONS À DESTINATION DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

En 2022, les dépenses en faveur de la formation à destination des personnes en recherche d'emploi se sont élevées à 8,4 milliards d'euros et plus de 1,2 million de personnes ont pu entrer dans ces formations.

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 toutefois pas le cas du suivi des coûts des formations : la multiplicité des financements croisés entre acteurs et la variabilité des normes comptables utilisées rendent complexes la détermination d'un coût unitaire.

Les sommes mobilisées
pour la formation des personnes
en recherche d'emploi p.86

Les entrées en formation
des personnes en recherche
d'emploi p.87

De multiples sources renseignent
les liens entre formation
et trajectoire des personnes
en recherche d'emploi p.89

Trois acteurs principaux¹ interviennent dans l'accès des personnes en recherche d'emploi à des formations et ce par des modalités différentes selon la région de résidence du bénéficiaire.

Pôle emploi intervient en tant que prescripteur (ou valideur) pour tous les bénéficiaires inscrits sur ses listes (demandeurs d'emploi, DE). Il intervient aussi en tant que financeur et acheteur, selon des modalités coordonnées avec le Conseil régional. Il intervient, enfin, sur le volet rémunération pour les DE indemnisés, mais aussi pour certains DE non-indemnisés.

Le Conseil régional intervient, quant à lui, comme financeur, fréquemment via l'achat de places de formation. Il intervient aussi 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 compte personnel de formation (CPF) durant les épisodes de chômage, la Caisse des dépôts et consignations (CDC) intervient aujourd'hui pour financer des formations via l'achat direct, avec ou sans abondement de Pôle emploi.

Aux côtés de ces trois principaux acteurs, il convient de rappeler l'intervention 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'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'intervenir en tant que financeurs.

LES SOMMES MOBILISÉES 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 2022, les dépenses totales en faveur de la formation des personnes en recherche d'emploi s'élèvent à 8,4 milliards d'euros², en hausse de 3,5 % par rapport à 2021³. Les rémunérations représentent plus de 47 % des dépenses⁴.

	En euros	
	2021	2022
Pôle emploi	3 834	3 837
Conseils régionaux	2 192	2 426
CDC	780	872
État	769	784
Ménages	430	430
Autres financeurs*	115	53
Total	8 120	8 402

Sources : Dares, Brest, annexe au projet de loi de finances 2024, dite « Jaune formation professionnelle », calculs France compétences.
* Les autres financeurs couvrent les OPCO (POEC) et l'Agefiph.

1. 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, ou encore France compétences, qui finance intégralement la Caisse des dépôts et consignations (CDC) pour le compte personnel de formation (CPF).

2. Le total diffère de celui déterminé par la Dares (9,75 milliards d'euros), car cette dernière agrège les contrats de professionnalisation et les projets de transition professionnelle, traités dans d'autres catégories d'actions dans le RUF. Par ailleurs, pour respecter la notion de financeur final, les cofinancements du CPF réalisés par Pôle emploi sont comptabilisés ici au profit de la CDC.

3. Données définitives. Les données 2021 ont été révisées par rapport à l'édition précédente. Ce sont notamment les dépenses des Conseils régionaux qui ont été revues à la hausse.

4. Malgré l'absence des rémunérations perçues par les demandeurs d'emploi quand ils mobilisent leur CPF.

LES ENTRÉES EN FORMATION DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI⁵

Cette hausse des dépenses contraste (voir encadré p.88) avec une année 2022 marquée par une légère baisse du nombre d'entrées en formation, faisant suite à une forte hausse entre 2020 et 2021¹. Le tassement est particulièrement notable pour le CPF mobilisé de manière autonome, même si le niveau demeure très supérieur à celui de 2020.

1. ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTRÉES EN FORMATION SELON LE COMMANDITAIRE



Source : Dares, base Brest.

* Remarques : Les « Autres » regroupent des commanditaires variés (POEC, OPCO, État, Agefiph, financement particulier). Les CPF cofinancés par Pôle emploi sont décomptés dans les formations Pôle emploi.

5. Pour une description des caractéristiques des personnes entrées en formation, voir annexe au PLF 2024, dite « Jaune formation professionnelle », pp.162-166.

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 2022 au titre d'actions commencées et terminées en 2022, mais aussi d'actions décidées et/ou commencées en 2021 et achevées en 2022, comme des actions commencées en 2022 ayant donné lieu à des premiers versements, mais dont le solde ne sera payé qu'en 2023.

Le constat d'une hausse des dépenses entre 2021 et 2022, alors même que le nombre d'entrées diminue et que la durée moyenne des formations reste stable sur ces mêmes années, traduit bien cette difficulté. La hausse des dépenses en 2022 est d'abord le résultat retardé de la forte hausse des entrées entre 2020 et 2021. L'objectif fixé au RUF est de rendre compte des sommes engagées du fait des décisions politiques prises une année donnée, ce qui suppose de suivre les engagements⁶ financiers et non les dépenses. 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 ce champ et du fait de l'existence de financements croisés. Cette difficulté n'est pas nouvelle⁷ et la mise en place du PIC et des pactes régionaux a plutôt complexifié le paysage. Pôle emploi possède une comptabilité privée qui permet de reconstituer les dépenses comme les engagements. Toutefois, si le suivi réalisé couvre les actions décidées en propre par l'opérateur, il est parfois plus complexe à

réaliser pour les actions que lui délèguent les Conseils régionaux⁸, l'État ou l'Unedic⁹. Ces actions déléguées sont en effet suivies de manière autonome.

La difficulté principale réside dans le suivi des formations financées par les Conseils régionaux. La norme comptable qui s'impose à eux (norme M71) permet de suivre les dépenses¹⁰. Si le suivi des engagements (autorisations 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 permettent toutefois pas de 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 réalisés 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 terme¹¹ rendre compte de l'ensemble des 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.

DE MULTIPLES SOURCES RENSEIGNENT LES LIENS ENTRE FORMATION ET TRAJECTOIRE DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

De nombreuses sources permettent de rendre 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). De nouvelles sources sont ainsi venues compléter le suivi individuel des personnes en recherche d'emploi en formation (appariement ForCE¹², enquête post-formation, Agora...).

L'accès à l'emploi reste un indicateur central pour suivre les résultats des actions de formation de personnes en recherche d'emploi. Il est notable que la fenêtre d'observation s'est nettement élargie au-delà des six mois traditionnels¹³ compte tenu des travaux ayant montré que les taux de retour à l'emploi des formés et des non-formés divergeaient nettement sur des périodes plus longues.

L'enquête post-formation réalisée par la Dares permet de mesurer les taux d'abandon en cours de formation¹⁴, indicateur important de la qualité de celle-ci. Cette même enquête renseigne également le sujet des apprentissages perçus par les bénéficiaires¹⁵. Elle a aussi pu être mobilisée pour rendre compte des métiers occupés post-formation et examiner leurs liens avec les formations suivies¹⁶.

Les données administratives, comme Agora, permettront à l'avenir de mieux définir les parcours de formation, notamment les formations successives suivies par une même personne.

PEU DE DONNÉES POUR APPRÉCIER LA VALEUR AJOUTÉE DES FORMATIONS POUR L'ENTREPRISE

Les données sur les bénéficiaires sont plutôt nombreuses et régulières. Toutefois, elles n'épuisent pas la question de la valeur ajoutée de ces formations. Si l'objectif fixé aux formations à destination des personnes en recherche d'emploi est de faciliter et 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 permettant d'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, par des 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 permettre de mieux éclairer les effets macroéconomiques de ces formations sur l'emploi et le chômage¹⁷.

6. 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.

7. Voir le [rapport de la Cour des comptes 2018](#).

8. Des travaux engagés par France compétences avec Pôle emploi ont démarré en 2023 pour disposer d'un suivi de ses engagements en tant que financeur final.

9. Une des conséquences est par exemple la difficulté à connaître les allocations de l'assurance-chômage perçues quand une personne suit une formation dans le cadre de son CPF (voir encadré fiche CPF p.51).

10. 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, permettant ainsi de distinguer la sous-fonction 11 formation professionnelle et les sous-rubriques suivantes 111 : 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 notamment des pratiques différenciées pour le classement des formations des personnes en recherche d'emploi quand elles interviennent dans des établissements médico-sociaux.

11. 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'investissements dans les compétences.

12. [Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ?](#)

13. [Quels taux de retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi formés ?](#)

14. [Quelles personnes en recherche d'emploi abandonnent leur stage en cours de formation et pourquoi ?](#)

15. [Quelles compétences les personnes en recherche d'emploi acquièrent-elles en formation ?](#)

16. Troisième rapport d'évaluation du PIC, décembre 2022.

17. 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).

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



Le conseil en évolution professionnelle (CEP) se distingue des autres grandes catégories d'actions suivies par le rapport sur l'usage des fonds. Il s'agit d'un service gratuit d'information, d'orientation et d'accompagnement des actifs proposé par cinq réseaux d'opérateurs.

En l'absence de sources financières permettant de rendre compte de son coût unitaire, cette fiche s'attache à faire état de l'ampleur du recours au CEP en 2022 et à restituer les résultats de travaux récents sur la valeur ajoutée de ce service pour les bénéficiaires.

Ainsi, un peu moins de 4,6 millions d'actifs ont mobilisé un CEP en 2022, soit 15% de la population active française. Les évaluations conduites auprès de ces populations mettent en exergue l'influence du passage par le CEP sur l'accroissement de leur autonomie dans la conduite de leur parcours professionnel.

L'activité de conseil en évolution professionnelle en 2022 p.94

Des motifs de recours aux mesures de la valeur ajoutée du CEP p.98

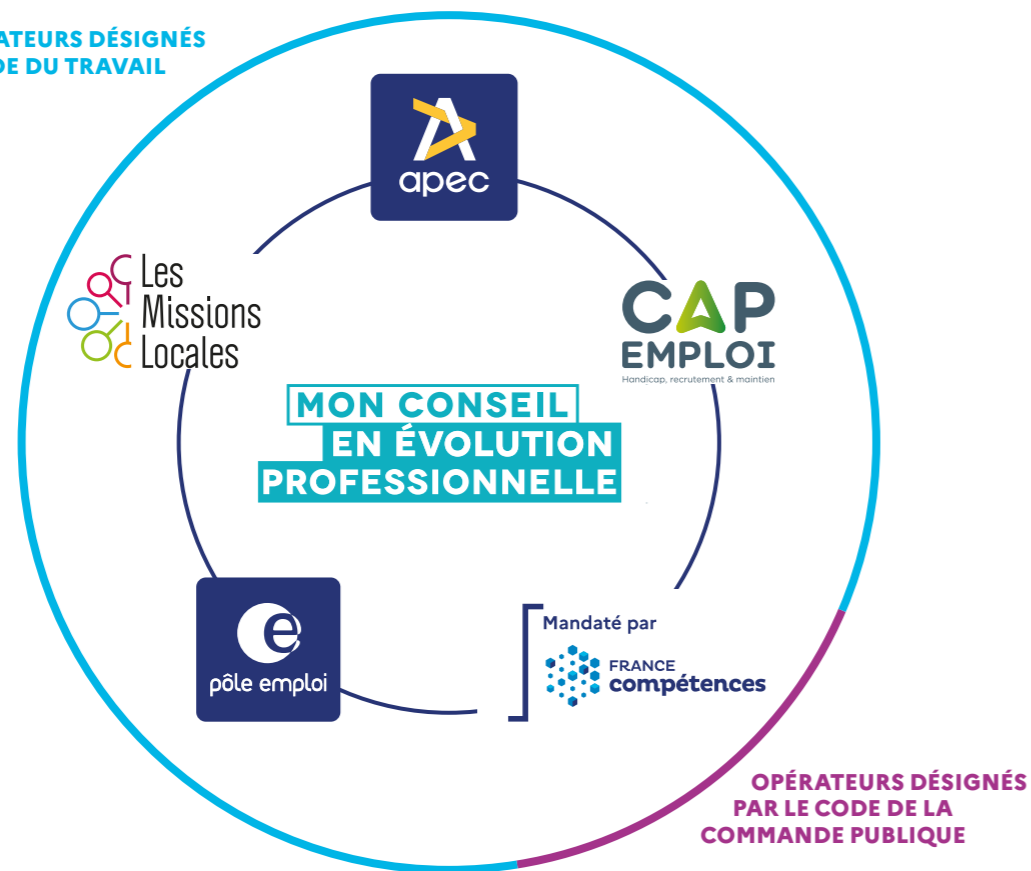
Héritage d'expérimentations régionales portées par la loi de 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le conseil en évolution professionnelle (CEP) a été créé par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et introduit à l'article L.6111-6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

Il s'agit d'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 même code.

Pour faciliter une nouvelle montée en charge de la mesure, la loi du 5 septembre 2018 donne mission à France compétences d'organiser le CEP des actifs occupés en finançant des opérateurs régionaux dans le respect des règles du code de la commande publique.

Les opérateurs privés ainsi mandatés par France compétences complètent la liste des opérateurs désignés depuis la loi n°2014-288 pour mettre en œuvre le CEP (Apec, Cap emploi, Missions locales, Pôle emploi¹). En outre, à l'occasion de cette réforme, le cahier des charges du CEP défini par arrêté a fait l'objet d'une révision².

OPÉRATEURS DÉSIGNÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL



1. Le projet de loi pour le plein-emploi, présenté au Conseil des ministres du 7 juin 2023, prévoit la transformation de Pôle emploi en France Travail à compter du 1^{er} janvier 2024.

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

L'article L.6123-5 dispose à son alinéa 6° que France compétences doit rendre compte de l'usage des fonds du CEP. Cet exercice se heurte à une principale difficulté. Pour des raisons historiques (*voir encadré ci-dessous*), le CEP ne figure pas en tant que tel dans les comptes des opérateurs mentionnés par le code du travail³.

À la différence des opérateurs régionaux mandatés par France compétences pour lesquels les coûts de mise en œuvre du CEP peuvent être approchés par les prix de marché auxquels sont facturées les prestations qu'ils réalisent⁴, pour l'Apec, Pôle emploi ainsi que pour les réseaux des Missions locales et des Cap emploi, les coûts imputables à la mise en œuvre du CEP doivent faire l'objet d'une reconstruction a posteriori – plus ou moins complexe selon le réseau⁵.

En l'absence de source financière unifiée, cette fiche rend compte de l'activité de CEP réalisée par les cinq opérateurs nationaux sur l'année 2022. Elle restitue également les principaux résultats de travaux récents centrés sur la mesure de la valeur ajoutée du CEP pour les actifs en bénéficiant.

L'ABSENCE DE BUDGETS DÉDIÉS AU CEP : DES CONSÉQUENCES DURABLES SUR LES SOURCES

Sans que la loi du 5 septembre 2018 ne remette en cause cette disposition, celle du 5 mars 2014 a considéré que le CEP constituait un changement de posture des professionnels recevant du public plutôt qu'un dispositif supplémentaire des politiques emploi-formation. En ce sens, le CEP a ainsi été considéré comme sans impact financier direct sur les finances publiques et son déploiement est réalisé depuis 2014 par les opérateurs désignés par le code du travail sans enveloppe dédiée (à l'exception des opérateurs régionaux de France compétences, pour lesquels une dotation spécifique a été créée sur les fonds mutualisés de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2018).

Pour autant, tout comme les opérateurs de France compétences, l'Apec, Pôle emploi, les réseaux des Missions locales et des Cap emploi mettent en œuvre le CEP en redéployant une partie de leur offre de services d'information, d'orientation et d'accompagnement, selon des principes communs arrêtés par un cahier des charges réglementaire. Des travaux en cours visent à valoriser financièrement l'offre de service CEP des opérateurs désignés par le code du travail, selon une méthodologie établie⁶.

3. Ce qui ne signifie pas que le CEP ne fait pas l'objet d'un suivi de la part des opérateurs. À titre d'exemple, pour l'Apec, le CEP fait l'objet d'un indicateur stratégique piloté dans le cadre de son mandat de service public défini conjointement avec l'État.

4. Ainsi, en 2022, France compétences a engagé 64 813 167,80 euros TTC pour déployer le CEP actifs occupés sur la France entière.

5. L'Apec et Pôle emploi, à la différence des autres réseaux, disposent d'une comptabilité analytique, outil facilitant cet exercice de reconstruction.

6. Pour de plus amples détails sur cette méthodologie, se reporter à la fiche CEP du [rapport sur l'usage des fonds 2022](#), « Le conseil en évolution professionnelle à travers la mesure du coût unitaire », pp.73-81.

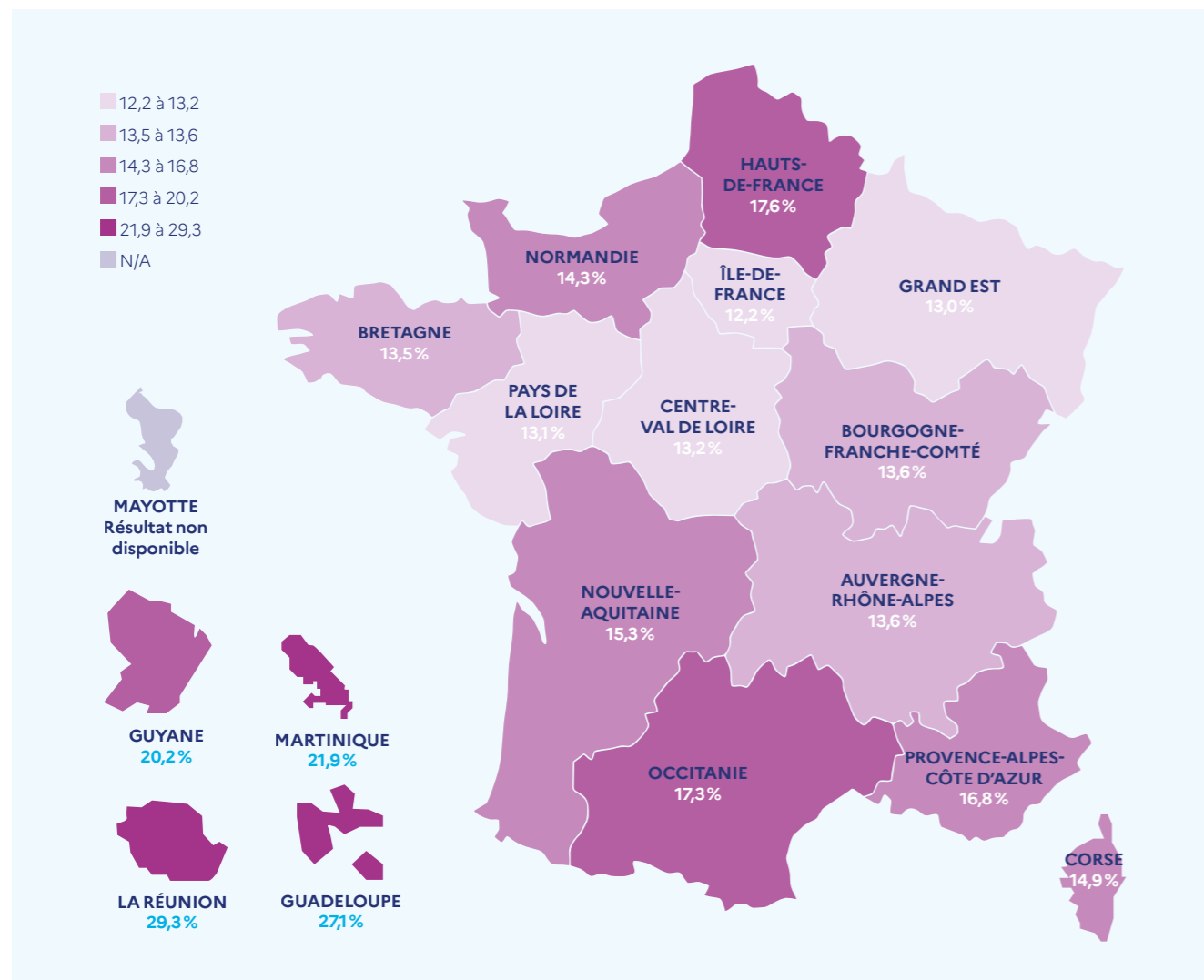
L'ACTIVITÉ DE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE EN 2022

En 2022, 4 551 908 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 l'activité des opérateurs CEP (voir encadré p.96), les évolutions de ces volumes d'entrées ne peuvent être comparées 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 CEP⁷ en France métropolitaine s'élève à 14 %

de l'ensemble de la population active au sens du recensement, les taux de recours régionaux au CEP 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, 26 % de l'ensemble de la population active des Drom ont eu recours au CEP en 2022. Cette divergence avec la France métropolitaine s'explique dans sa grande masse par les écarts de taux de chômage entre les territoires.

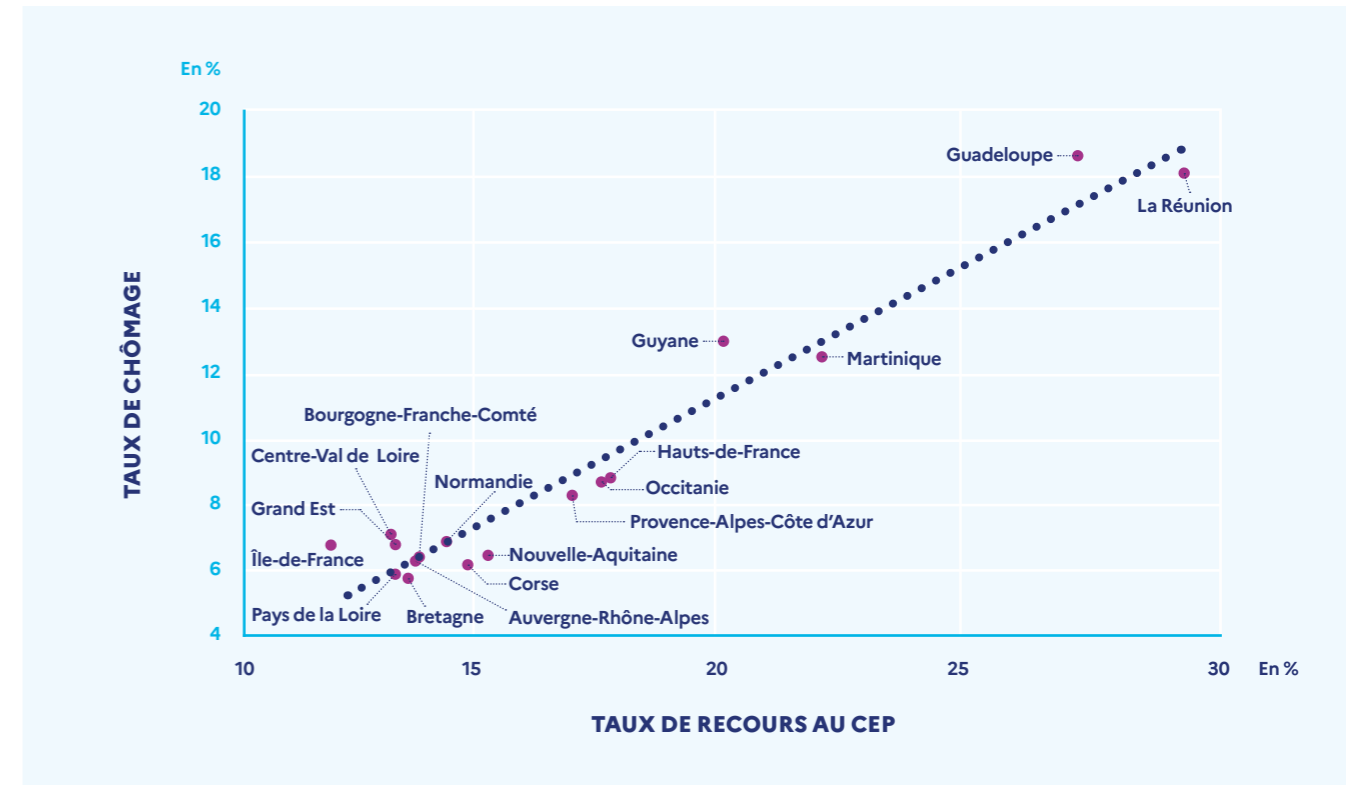
1. TAUX DE RECOURS AU CEP SELON LA RÉGION EN 2022



Sources : CEP multiples (voir encadré sur les sources mobilisées) – populations actives Insee, RP2020 (Données provisoires).
 Champ : France hors Mayotte.
 Lecture : En 2022, les opérateurs situés dans la région Île-de-France enregistraient un taux de recours au CEP de 12,2%.

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

2. SITUATION DES RÉGIONS AU REGARD DU TAUX DE RECOURS AU CEP ET DU TAUX DE CHÔMAGE EN 2022



Source : CEP : multiples (voir encadré sur les sources mobilisées) / Populations actives et taux de chômage : Insee, RP2020 et enquête emploi (Données provisoires).
 Champ : France hors Mayotte.
 Lecture : En 2022, l'Île-de-France observait un taux de chômage de 7%, lorsque les opérateurs CEP de la même région enregistraient un taux de recours au CEP de 12%.

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. Les réseaux des Missions locales (7%), des Cap emploi (3%) et Pôle emploi (84%) rassemblent 95% des nouvelles entrées en CEP sur l'année 2022. Comprendre cette disproportion entre les cinq réseaux d'opérateurs nécessite de rappeler que, pour ceux œuvrant au sein du service public de l'emploi, le CEP est délivré dans le cadre d'une offre de services plus globale.

En d'autres termes, les bénéficiaires recourent à ces opérateurs, plutôt qu'au CEP en tant que tel, en raison des fonctions qu'ils assurent au sein du service public de l'emploi, et en particulier pour Pôle emploi celles qui lui sont confiées dans le cadre de la gestion de l'assurance chômage. À l'inverse, l'Apec comme les opérateurs désignés par France compétences accueillent des publics les sollicitant pour être spécifiquement accompagnés dans le cadre d'un conseil en évolution professionnelle.

LA TRANSFORMATION PROGRESSIVE DES SOURCES DISPONIBLES POUR SUIVRE L'ACTIVITÉ DU CEP

Jusqu'en 2022, les données d'activité disponibles sur le CEP étaient hébergées par deux systèmes d'information (SI), bâtis sur des référentiels de données différents en raison des modifications réglementaires intervenues sur le cahier des charges de la mesure : l'extranet CEP maintenu par la DGEFP ; Evol, développé par Francecompétences pour assurer le pilotage et le suivi des opérateurs sélectionnés dans le cadre de son marché public.

Depuis 2022, ces données sont désormais transmises par les cinq réseaux d'opérateurs à Agora. En effet, la loi du 5 septembre 2018 prévoit que les organismes chargés du CEP partagent désormais leurs données d'activité sur cette plateforme (L.6111-6-1).

3. VOLUMES D'ENTRÉES EN CEP EN 2022 PRÉSENTS DANS AGORA

	SI propre à chaque réseau	Proportion présente dans Agora
Apec	102 252	78 %
Cap emploi	138 967	40 %
France compétences	155 709	93 %
Missions locales	337 139	59 %
Pôle emploi	3 817 842	100 %

Source : Agora (extraction du 31 mars 2023) / SI Apec pour l'Apec ; SI Pôle emploi pour Pôle emploi et Cap emploi ; Parcours H pour Cap emploi ; Evol pour France compétences, I-Milo pour Missions locales.
Champ : Ensemble des entrées en CEP en 2022.
Lecture : 78 % des 102 252 entrées en CEP réalisées par l'Apec en 2022 figuraient sur la plateforme Agora.

À l'occasion d'ateliers de travail réunissant les cinq réseaux d'opérateurs, des écarts d'ampleur variable ont été constatés dans le dénombrement des entrées en CEP selon la source mobilisée. Ces écarts s'expliquent par le rythme inégal auquel chacun des réseaux d'opérateurs a réalisé en 2022 les travaux d'accrochage de son SI à Agora ; mais également par des difficultés d'ordre métier dans la collecte de données obligatoires.

Parmi ces données, le numéro de sécurité sociale du bénéficiaire du CEP apparaît plus difficilement récupérable par les réseaux d'opérateurs n'ayant pas de procédure d'inscription obligatoire préalable avant l'entrée en CEP. Pour ces raisons, en concertation avec les cinq réseaux d'opérateurs du CEP, Francecompétences a décidé, pour l'année 2022, de mobiliser les données issues des SI de chacun des partenaires.

L'évolution récurrente des sources mobilisées pour rendre compte de l'activité du CEP génère des ruptures de série dans le suivi des entrées. En d'autres termes, les volumes globaux d'entrées en CEP ne sont pas comparables dans le temps dans la mesure où les variations constatées ne sont pas uniquement imputables à des évolutions du recours mais également aux transformations des infrastructures informatiques sous-jacentes.

4. ÉVOLUTION DES SYSTÈMES D'INFORMATION MOBILISÉS POUR RENDRE COMPTE DE L'ACTIVITÉ DU CEP

	2020	2021	2022
Apec	SI-CEP DGEFP		SI Apec
Cap emploi	SI-CEP DGEFP	SI Pôle emploi	
		Parcours H (Agefiph)	
France compétences	Evol		
Missions locales	SI-CEP DGEFP		I-Milo (DGEFP)
Pôle emploi	SI-CEP DGEFP		SI Pôle emploi

DES MOTIFS DE RECOURS AUX MESURES DE LA VALEUR AJOUTÉE DU CEP

La loi assigne au CEP l'objectif générique « de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels » via l'article L.6111-6 du code du travail. Le cahier des charges réglementaire précise que le CEP a pour 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 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 dépasse⁸ 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 professionnel⁹. » 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 la capacité de ce service à aider le bénéficiaire à dépasser la ou les problématiques soumises à son conseiller. C'est précisément le parti pris d'une étude qualitative récente 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 de son réseau. Au travers de ces travaux ressort la « pluralité de vertus capacitantes de ce service dont les effets pour ses bénéficiaires sont parfois discrets, indirects et difficilement appréhendables par l'appareil statistique¹⁰ ».

Trois grandes familles d'effets sont distinguées¹¹. 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 permet 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 dans 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 ponctuel¹².

Cette mise en capacité des bénéficiaires, ou renforcement de leur autonomie dans la conduite de leur parcours professionnels, est également relevée par Pôle emploi dans une étude conduite auprès de demandeurs d'emploi toujours en recherche d'emploi six mois après leur inscription¹³.

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/conseil 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 perçu 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.

Les effets du CEP pour ses bénéficiaires sont parfois discrets, indirects et difficilement appréhendables par l'appareil statistique.

8. Une étude récente de l'Apec relève ainsi 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, le sens donné au travail, les relations avec leur manager et le développement des compétences ». Cf. Apec, pôle évaluation et veille – étude conseil en évolution professionnelle – mars 2023.

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

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

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

12. 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 de développer sa confiance en soi. Le deuxième effet est de clarifier son projet professionnel avec le soutien du consultant permettant d'oser le changement professionnel ». Cf. Apec, op. cit., mars 2023.

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

LE BILAN DU TRANSFERT DE LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'APPRENTISSAGE

Le transfert de la collecte des contributions de formation professionnelle et d'apprentissage des OPCO aux Urssaf et MSA est effectif depuis janvier 2022.

Ce transfert apparaît comme une réussite : le nombre d'entreprises concernées par la collecte a fortement augmenté, notamment dans les toutes petites entreprises.

Cette opération aurait ainsi permis un gain net estimé à 700 millions d'euros en 2022, quand on compare la collecte de 2022 à ce qu'elle aurait été en l'absence de transfert.

**Une forte hausse
du nombre d'entreprises
contribuantes entre
2021 et 2022** p.103

**Le transfert de la collecte
impacte le périmètre
des OPCO** p.104

**Quel effet net du transfert
de la collecte sur les masses
salariales et les contributions?** p.105

**Des enjeux de qualité
des données de collecte** p.107

La loi du 5 septembre 2018 a prévu le transfert de la collecte des contributions légales de formation professionnelle et d'apprentissage des OPCO vers les organismes collecteurs de protection sociale (Urssaf et MSA). Depuis janvier 2022, tous les établissements sont dorénavant tenus de déclarer ces contributions dans leur déclaration sociale nominative (DSN).

L'instauration de ce nouveau système a engendré trois transformations significatives au niveau du rythme, de la granularité et du suivi de la collecte. Le rythme de collecte est passé d'un modèle annuel opéré par les OPCO à un modèle mensuel désormais géré par l'Urssaf et la MSA. La granularité de la collecte a été ajustée, passant d'une maille entreprise à une maille établissement. Le suivi des entreprises est passé d'un contrôle des contributions versées à un contrôle des contributions déclarées.

Dans le cadre de ce transfert, deux missions principales sont assignées à France compétences : la gestion de flux financiers (récupération des fonds collectés par l'Urssaf et la MSA au titre des contributions légales CFP-TA et répartition entre différents attributaires) et la production d'un référentiel mensuel (affectation des établissements aux OPCO sur la base de l'IDCC – identifiant de convention collective – applicable, renseigné dans la DSN).

DESCRIPTION DES CONTRIBUTIONS LÉGALES

Contribution à la formation professionnelle (CFP) : son assiette est établie sur le revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales. Les rémunérations des apprentis sont exclues pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Le taux de contribution varie en fonction de la taille de l'entreprise ou de son type. Il est de :

- ▶ 0,55% pour les employeurs de moins de 11 salariés ;
- ▶ 1% pour les employeurs de 11 salariés et plus ;
- ▶ 2% de la masse salariale des intermittents du spectacle.

CPF-CDD : son assiette correspond aux revenus des salariés en CDD retenus pour le calcul des cotisations sociales. Certains contrats sont exclus (contrats en alternance, saisonniers, intermittents, notamment). Suite au transfert, il n'est plus possible d'exclure de l'assiette les CDD transformés en CDI comme c'était le cas auparavant. Le taux de contribution est de 1%.

Taxe d'apprentissage (TA) – part principale : son assiette est la même que pour la CFP. Mais seules les entreprises assujetties à l'impôt sur les sociétés sont redevables de la TA. Le taux de contribution est de 0,59% (0,44% pour les établissements situés en Alsace-Moselle). Le solde de la TA emprunte dorénavant un circuit spécifique.

Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) : elle n'a pas été considérée dans ce bilan, car la collecte intervient de manière décalée. La première collecte de la CSA sur la masse salariale 2022 via la DSN est intervenue en avril 2023. Cette contribution n'est due que par les entreprises de plus de 250 salariés redevables de la TA et qui n'atteignent pas 5% de salariés en alternance.

Taux et circuit spécifique des particuliers employeurs : les particuliers employeurs sont redevables de la CFP au taux de 0,55%, mais exonérés des autres contributions. L'utilisation du Cesu (Chèque emploi service universel) évite les déclarations en DSN. Ils ne peuvent donc être suivis par France compétences comme pour les autres employeurs.

UNE FORTE HAUSSE DU NOMBRE D'ENTREPRISES CONTRIBUTRICES ENTRE 2021 ET 2022

La comparaison des entreprises ayant fait l'objet d'une collecte en 2021 et 2022 met en lumière l'apparition de près de 580 000 entreprises nouvelles dans le processus, soit 31% des entreprises présentes en 2022. Il s'agit précisément d'entreprises qui sont dorénavant soumises au versement de la CFP-TA pour l'exercice 2022 alors qu'elles n'étaient pas assujetties à cette obligation, par exemple parce qu'elles n'avaient pas de salariés en 2021 ou parce qu'elles viennent d'être créées. Mais il peut aussi s'agir d'entreprises qui n'avaient pas versé de contribution en 2021.

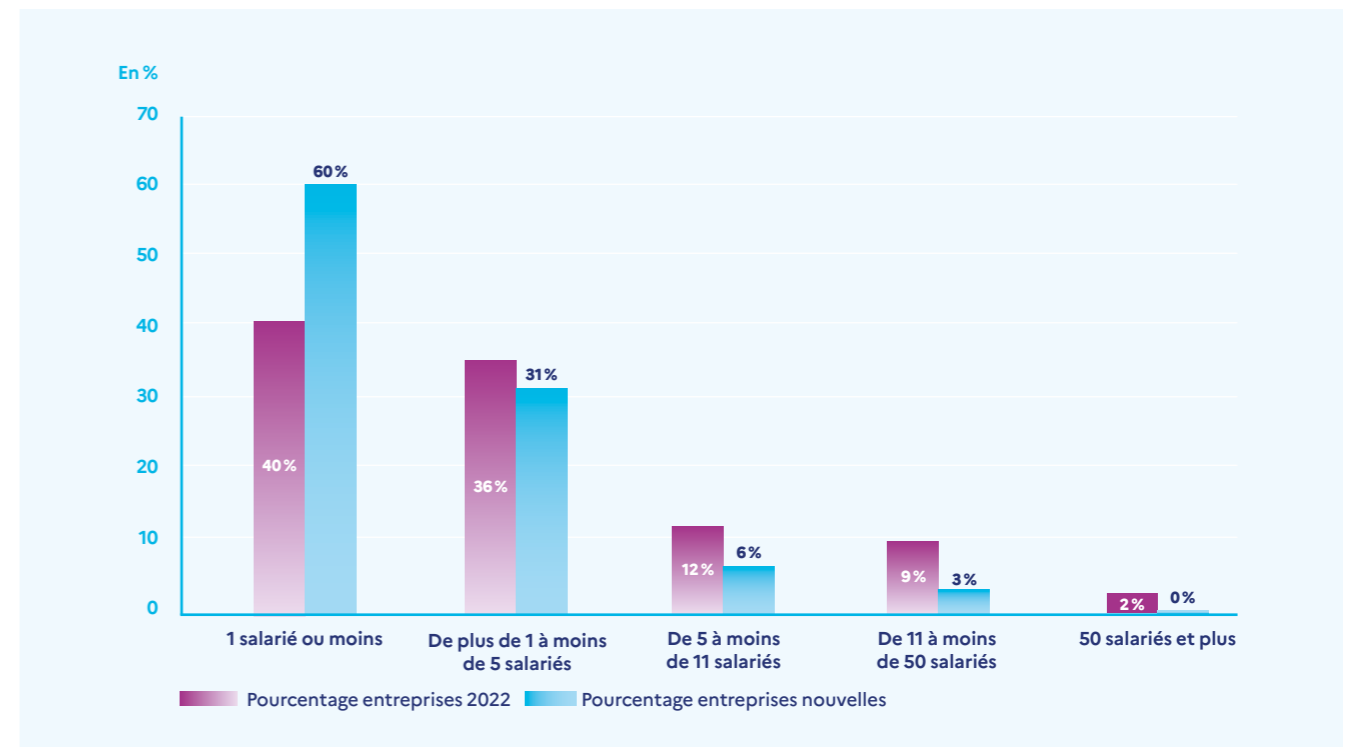
99% des nouvelles entreprises sont concentrées dans les structures de moins de 50 salariés, en particulier celles qui emploient un salarié ou moins (60%) **1**. Moins la tranche d'entreprises compte de salariés, plus elle accueille un nombre élevé d'entreprises nouvelles dans le processus de collecte.

Ces entreprises nouvelles représentent 31% du total des entreprises, mais elles ne contribuent qu'à hauteur de 7% de la masse salariale totale.

580 000

entreprises nouvelles dans le processus.

1. RÉPARTITION DES ENTREPRISES NOUVELLES EN COLLECTE, PAR TAILLE



Source : Référentiel France compétences, 2022.
 Champ : Établissements présents dans le référentiel OPCO de France compétences. Sont exclues les entreprises en base rejets et en base orphelines.
 Lecture : En 2022, 60% des nouvelles entreprises ont un effectif inférieur ou égal à un salarié. Dans l'ensemble des entreprises présentes en 2022, 40% sont des entreprises d'un salarié ou moins.

LE TRANSFERT DE LA COLLECTE IMPACTE LE PÉRIMÈTRE DES OPCO

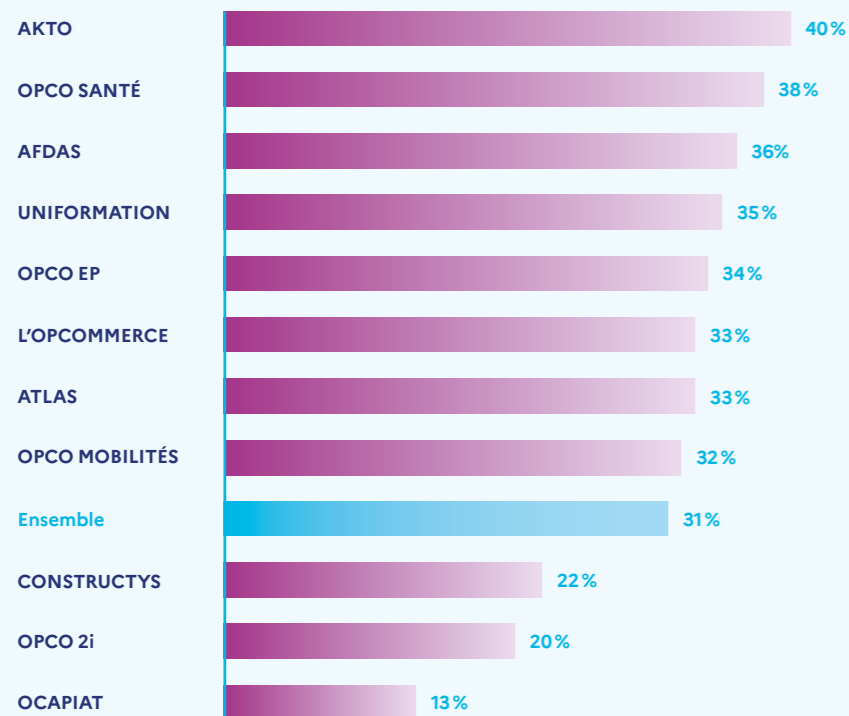
C'est dans le secteur de l'hôtellerie-restauration que l'on observe la plus forte part d'entreprises nouvelles : 45% des entreprises assujetties à la CFP-TA dans ce secteur sont des entreprises qui n'apparaissent pas dans les données de collecte 2021. Il peut s'agir d'entreprises qui n'avaient pas de salarié en 2021 à cause notamment des épisodes de confinement.

En raison de divers facteurs liés à la taille des entreprises et aux secteurs d'activité, certains OPCO recouvrent un nombre substantiel d'entreprises nouvellement contributrices². C'est particulièrement significatif chez AKTO, auquel sont rattachées les entreprises relevant des branches de la restauration. Certains OPCO semblent avoir moins bénéficié de la croissance du nombre d'entreprises couvertes : c'est le cas quand les modalités de collecte ont peu évolué, par exemple chez Constructyts, où la collecte antérieure était

effectuée par Pro BTP via la DSN ou chez OCAPAT avec la gestion partielle de la collecte par la MSA. Par ailleurs, la collecte de l'OPCO 2i concerne principalement de grandes entreprises.

Un autre changement important a eu lieu dans le processus de rattachement des établissements à un OPCO. Désormais, il se base sur la convention collective applicable déclarée dans la DSN ou, en son absence, sur l'indication directe par l'établissement de son OPCO de tutelle. La convention collective applicable est déterminée en fonction de l'activité économique principale de l'établissement. Néanmoins, l'effet sur l'évolution des périmètres des OPCO semble limité. Au total, 3% des entreprises (pour 3% de la masse salariale) présentes dans la collecte en 2021 et 2022 ont changé d'OPCO en 2022.

2. POIDS DES ENTREPRISES NOUVELLES EN COLLECTE PAR OPCO

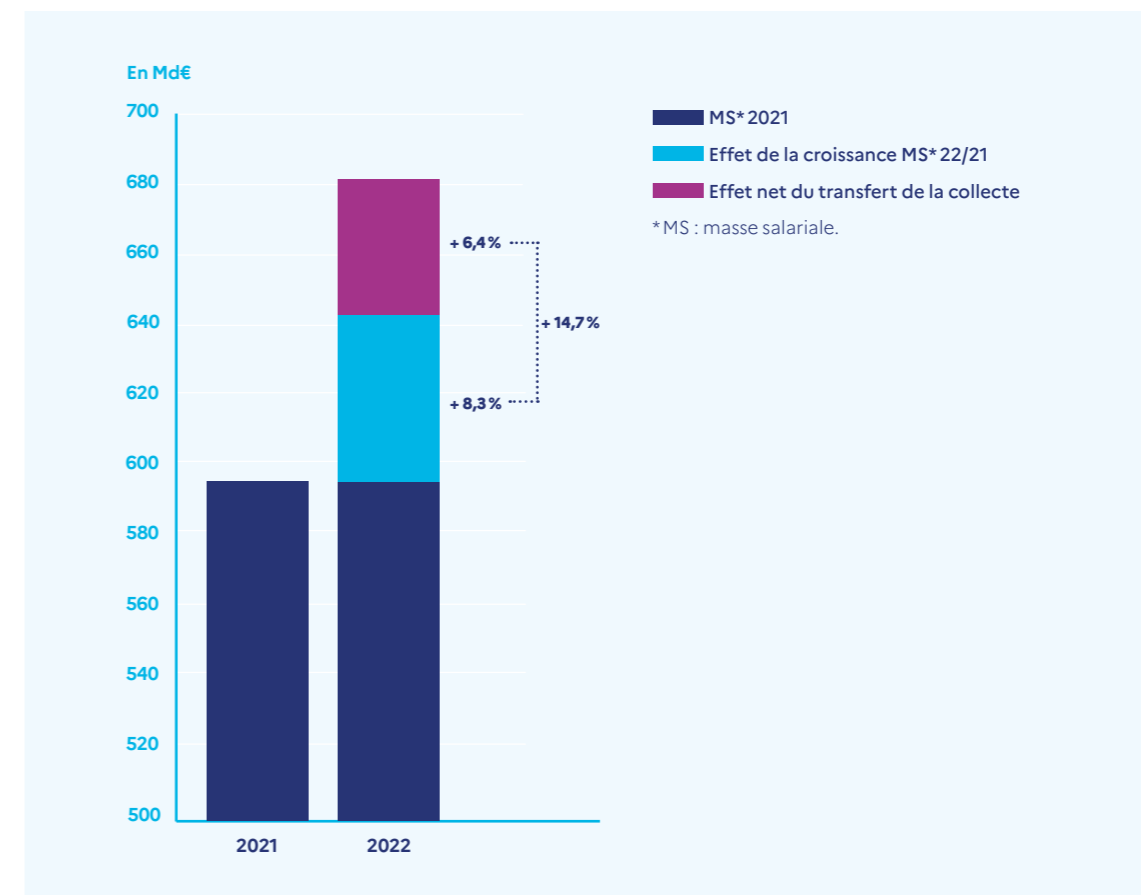


Source : Référentiel France compétences, 2022.
 Champ : Établissements présents dans le référentiel OPCO de France compétences.
 Sont exclues les entreprises en base rejets et en base orphelines.
 Lecture : En 2022, 40% des entreprises dorénavant rattachées à AKTO sont des entreprises nouvelles en collecte. Ces entreprises nouvelles représentent 31% du total des entreprises de 2022.

QUEL EFFET NET DU TRANSFERT DE LA COLLECTE SUR LES MASSES SALARIALES ET LES CONTRIBUTIONS ?

La forte hausse du nombre d'entreprises ayant fait l'objet d'une collecte implique naturellement une hausse sensible de la masse salariale couverte entre 2021 et 2022. Mais cette hausse provient aussi de la croissance normale de l'emploi et des salaires entre ces deux années.

3. ESTIMATION DE L'EFFET NET DU TRANSFERT DE LA COLLECTE SUR L'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE



Sources : MS 2021 données OPCO collecte 2021 ; MS estimée données Urssaf ; MS 2022 données France compétences.
 Champ : Données DSN incluant les entreprises en base rejets et en base orphelines. Hors données du secteur de l'agriculture et hors particuliers employeurs.
 Lecture : En 2021, la masse salariale concernée par la collecte était de 594,2 milliards d'euros et en 2022, de 681,6 milliards d'euros. Cette hausse de 14,7% peut se décomposer en une hausse de 8,3% liée à la croissance de l'emploi et des salaires entre 2021 et 2022 et un effet net du transfert conduisant à une hausse de 6,4%.

La masse salariale 2022 « nette du transfert » est obtenue en appliquant, par secteur d'activité, le taux d'évolution de la masse salariale entre 2021 et 2022 publié par l'Urssaf Caisse nationale à la masse salariale déclarée par les OPCO dans leurs référentiels.

Elle représente donc une estimation de la masse salariale qui aurait été concernée par la collecte en 2022 si le transfert n'avait pas eu lieu.

La masse salariale globale déclarée par les entreprises a connu une croissance de près de 15%, dont plus de 40% s'expliqueraient par l'effet du transfert de collecte. Ainsi, entre 2021 et 2022, la masse salariale aurait crû de 8,3% du fait de l'évolution de l'assiette et de 6,4% du fait du transfert de la collecte ³.

En appliquant un mode de calcul similaire sur les contributions¹, on peut estimer que le transfert de la collecte a permis un gain net de 700 millions d'euros en 2022. Les contributions ont augmenté de 16,4% entre 2021 et 2022, dont 8,4% liés à la hausse de la masse salariale et 8% que l'on peut imputer au transfert de la collecte.

Cet effet net du transfert apparaît comme plus élevé que celui déterminé pour la masse salariale. Cela s'explique notamment par la modification de la modalité d'analyse, précédemment basée sur les entreprises ayant versé leurs contributions et qui repose désormais sur les entreprises déclarantes en DSN. L'Urssaf estime à 0,8% cet écart entre déclarations et cotisations versées.

Le transfert de la collecte a permis un gain net estimé de 700 millions d'euros en 2022.

Cependant, même en intégrant ce changement dans la mesure des contributions, la hausse expliquée par le transfert de la collecte témoigne de la progression de l'assiette, mais aussi du rendement de la collecte. Cette hausse est particulièrement marquée pour la contribution CPF-CDD² et dans une moindre mesure pour la taxe d'apprentissage.

Les coûts de collecte sont restés maîtrisés, représentant environ 0,5% de l'ensemble des contributions pour les deux années considérées (44 millions d'euros en 2021, 52 millions d'euros en 2022).

14,7%

L'évolution de la masse salariale concernée par la collecte entre 2021 et 2022.

1. La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) n'est pas intégrée dans ce calcul. Cette contribution est appelée annuellement en avril N+1 au titre de l'année N, une fois connue la proportion de salariés en alternance sur l'année précédente. L'évolution de la contribution dépend donc non seulement de l'évolution de la masse salariale, mais aussi des comportements des entreprises en matière d'alternance. Ainsi, alors que les autres contributions ont augmenté de 16,4% entre 2021 et 2022, le volume de CSA a légèrement baissé (-2,1%) du fait de la forte augmentation du nombre d'apprentis.

2. Le rendement de la collecte du CPF-CDD s'explique aussi en partie par le fait que l'assiette de cette contribution s'est élargie à l'occasion du transfert.

DES ENJEUX DE QUALITÉ DES DONNÉES DE COLLECTE

Si le transfert de la collecte a constitué une réussite s'agissant des sommes collectées, il a aussi entraîné une modification profonde des liens entre les entreprises et leurs OPCO. Ces derniers s'appuient dorénavant sur un référentiel des établissements affiliés à chaque OPCO construit mensuellement par France compétences.

Pour en assurer la qualité, France compétences a instauré une série de contrôles visant à vérifier la cohérence des données fournies via la DSN. Ces contrôles mettent en évidence les discordances entre des informations relatives à l'activité de l'établissement (code APE) et les données concernant les conventions collectives et les OPCO déclarés. En cas de détection d'incohérences, un mécanisme d'« intermédiation » mis à disposition par France compétences permet aux OPCO de vérifier les informations transmises par les entreprises et, le cas échéant, de solliciter une mise en conformité de leur déclaration.

En mars 2023, 74 430 intermédiations étaient enregistrées, soit environ 3% du total des établissements. Ce chiffre a vocation à diminuer régulièrement au gré des arbitrages entre OPCO permettant l'orientation des établissements concernés vers les différents référentiels.

Parfois, la qualité des données recueillies par France compétences ne permet pas d'attribuer un établissement à un OPCO spécifique : les numéros SIRET concernés sont alors placés dans une base d'établissements en « rejets ».

Par ailleurs, certaines données peuvent être présentes dans les remontées de l'Urssaf sans qu'il y ait de correspondance dans les bases du GIP-MDS (groupement d'intérêt public – modernisation des déclarations sociales, en charge de la mutualisation et de la dématérialisation des déclarations sociales). Les numéros SIRET concernés sont alors placés dans une base d'établissements « orphelins ». In fine, environ 9% des établissements (pour 1,3% de la masse salariale totale) ne peuvent pas, à ce jour, être fléchés³ directement vers un OPCO.

Des plans d'action conjoints avec l'ensemble des acteurs concernés se mettent progressivement en place pour résoudre ces problèmes.

Un référentiel des établissements affiliés à chaque OPCO.

3. Les sommes collectées sont redistribuées à l'ensemble des attributaires de France compétences. Pour les OPCO, c'est une affectation basée sur la répartition statistique des codes d'activité des établissements orphelins et en rejets qui est mise en place.

LE RAPPORT SUR L'USAGE DES FONDS : OBJECTIFS, POSTULATS ET CATÉGORIES D'ANALYSE

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 des autres travaux réalisés par l'administration (Dares, DGEFP, notamment la publication annuelle du Jaune budgétaire 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 avec 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 une demande des administrateurs de France compétences de disposer de données leur permettant d'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 (ou d'un accompagnement) : outils conceptuels et méthodologiques p.110

Évaluer la valeur ajoutée d'une formation (ou d'un accompagnement) : dimensions couvertes et points aveugles p.113

MESURER LE COÛT UNITAIRE D'UNE FORMATION (OU D'UN ACCOMPAGNEMENT) : OUTILS CONCEPTUELS ET MÉTHODOLOGIQUES

A – PARTIS PRIS

1. La délimitation du champ

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, Pôle emploi, l'Agefiph, les OPCO et ceux de France compétences. Il couvre aussi les dépenses mises en œuvre par Pôle emploi, 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 les dépenses des trois versants de la fonction publique pour leurs 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 permet la réalisation d'actions financées sur fonds publics ou mutualisés.

Ce cas de figure, plus ou moins récurrent selon les dispositifs, se rencontre par exemple dans le cas des contributions des apprentis et de leur famille (fiche Apprentissage p.12), dans celui des abondements au compte personnel de formation (fiche Compte personnel de formation p.48), 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 (fiche Contrat de professionnalisation p.42). L'ensemble de ces fonds sont donc comptabilisés dans la mesure où les actions financées n'auraient pu avoir lieu sans le concours financier de ces tiers.

2. L'entrée retenue : l'exécution des fonds par les financeurs finaux

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. Ce financeur final peut intervenir sur fonds propres ou exécuter les décisions financières prises par un autre financeur. À titre d'exemple, les engagements financiers de France compétences au titre du financement de l'apprentissage vont être affectés aux OPCO, financeurs-payeurs des CFA ; à la Caisse des dépôts et consignations, financeur final des organismes de formation dans le cadre du compte personnel de formation ; 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.

B – DEUX AXES STRUCTURENT L'ARCHITECTURE DU RUF

1. Catégories d'actions

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 permettre des comparaisons

et donc de retenir des catégories d'actions relativement peu nombreuses, aptes à être suivies sur plusieurs années, au-delà des reconfigurations fréquentes 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 – PRE) et selon que l'individu est moteur dans le démarrage de la formation ou pas. Ces dimensions permettent de repérer sept catégories d'actions **1**.

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. **Dans le cadre de ce second rapport sur l'usage des fonds (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 compte personnel de formation, les projets de transition professionnelle et les actions de formation des salariés dans le cadre de leur entreprise.**

1. LES SEPT CATÉGORIES D' ACTIONS



1. La persistance des pratiques de cofinancement (notamment dans le cadre des abondements du CPF) rend assez vain l'objectif que se fixaient les comptes Etop (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'actions 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'actions, le coût unitaire respectif de différents financeurs (Pôle emploi 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 des engagements financiers : voir la section « Modes de calcul des coûts p.112 » sur la distinction entre dépenses et engagements. 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, compte personnel de formation, Pro-A, projet de transition professionnelle, etc.

2. Nature des coûts

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 les coûts pédagogiques, 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.

- ▶ **Coûts pédagogiques.**
- ▶ **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 OF.

C – MODES DE CALCUL DES COÛTS

1. Le coût unitaire engagé

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'actions à l'autre, ce qui implique de considérer le fait qu'un type d'actions 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.

2. Intérêts de cette approche

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, ATPro, Pôle emploi, Agefiph) et pour l'État. Les travaux sur les formations à destination des personnes en recherche d'emploi s'appuient de manière exploratoire sur une lecture en engagements des comptes administratifs des Conseils régionaux, mais aussi sur les données d'Agora.

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

ÉVALUER LA VALEUR AJOUTÉE D'UNE FORMATION (OU D'UN ACCOMPAGNEMENT) : DIMENSIONS COUVERTES ET POINTS AVEUGLES

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

A – LES INDICATEURS DE RÉSULTATS D'UNE FORMATION

1. Accès à l'emploi

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'actions 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 (PRE). Certaines sources permettent également de caractériser la plus ou moins grande stabilité de cet emploi, amenant ainsi une finesse d'analyse supplémentaire¹⁰.

2. Rupture prématurée de la formation, obtention de la certification, poursuite d'études

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. Ceux disponibles (et commentés) dans le cadre du présent rapport pour l'apprentissage, les PRE et le CPF sont les suivants.

▶ **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.

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 non 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 dépenses dans le RUF 2022.

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 celles 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](#) », Cereq Bref, 2017, vol. 352.

10. Voir [RUF 2022](#), p110-111.

► **L'obtention (ou non) 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 de formations**, 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.

3. Transfert des acquis de la formation

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. Quoi qu'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 situation »**¹².

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'apprentissage 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 des employeurs d'apprentis, d'ex-demandeurs d'emploi formés ou encore des employeurs ayant bénéficié de fonds publics et mutualisés pour la formation de leurs salariés.

B – L'EFFET PROPRE ET LA VALEUR AJOUTÉE D'UNE FORMATION

1. Les facteurs exogènes susceptibles de peser sur les effets de la formation

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 illusoire¹³. On sait, en effet, que **l'accès à une position donnée sur le marché du travail résulte d'une conjonction de facteurs exogènes 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 atteint, 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...¹⁴. 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 – ont 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'œuvre¹⁵, conjugués au volume de formés disponibles, autrement dit à la rareté et la spécificité des compétences produites, contribuent à définir le positionnement concurrentiel d'une formation sur le marché du travail¹⁶. 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 acquises¹⁷.

2. Des tentatives pour construire des modèles « toutes choses égales par ailleurs »

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, quant à lui, mesure 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). La valeur ajoutée permet donc de tenir compte de l'ensemble de ces caractéristiques pour apprécier l'insertion professionnelle des jeunes en neutralisant ce qui ne tient pas à l'établissement lui-même¹⁸.

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'emploi¹⁹. Un mode de raisonnement quasi expérimental a récemment été utilisé par la Dares pour exploiter la base ForCE (formation, chômage, emploi)²⁰, dans le cadre de l'évaluation du PIC²¹. Cette base reconstitue de façon exhaustive la trajectoire professionnelle – en particulier des 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.

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. Vergnaud (« Au fond de l'action de 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 « meilleure » 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. Baudelot C., Leclercq F., Gobille B., et al., « Les effets de l'éducation : rapport à l'intention du PIREF », La documentation française, 2005.

14. 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).

15. 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...

16. 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.

17. 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).

18. 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 sortants de l'établissement s'insèrent, en moyenne, mieux que les élèves sortants 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.

19. Balmat C., « Les organismes de formation des demandeurs d'emploi », Document d'études, Dares, 2021.

20. 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 Sismmo 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...

21. 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.

À défaut de pouvoir disposer – pour des motifs notamment éthiques – d'un mécanisme aléatoire d'allocation mobilisé dans les méthodes d'évaluation randomisées, ce type de technique d'appariement (matching) réduit le biais de sélection lié aux caractéristiques observables²².

3. Comparer l'efficacité des « façons de former et d'accompagner »

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.

Les enquêtes Génération²³, réalisées 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 structurels²⁴.

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 distancielles²⁵.

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.

Une récente étude pilotée par France compétences et centrée sur le point de vue des bénéficiaires du CEP actifs-occupés²⁶ met en exergue que l'expérience utilisateurs est globalement adéquate avec l'intention des concepteurs du CEP, à savoir créer un service individualisé, à distance des logiques prescriptives, pouvant donner lieu à une diversité d'usages (appui informatif, réflexif, méthodologique, psychosocial, 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...).

Elle confirme la pluralité des vertus capacitantes de ce service dont les effets pour ses bénéficiaires sont parfois discrets, indirects et difficilement appréhendables par l'appareil statistique²⁷ (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 des dispositifs d'accompagnement plus globalement, permettant de capter et comparer de manière fine et exhaustive l'étendue de leurs apports potentiels.

GLOSSAIRE

AES

Attestation d'entrée en stage

AFC

Action de formation conventionnée

AFEST

Action de formation en situation de travail

AFPR

Action de formation préalable au recrutement

Agefiph

Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

Agora

Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités

AIF

Aide individuelle à la formation

AIS

Attestation d'inscription en stage

Apec

Association pour l'emploi des cadres

ATPro

Association Transitions Pro

AUEA

Aide unique aux employeurs d'apprentis

BPF

Bilans pédagogiques et financiers

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

Cesu

Chèque emploi service universel

CFA

Centre de formation d'apprentis

CFP-TA

Contribution des entreprises à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage

CIF

Congé individuel de formation

Cofrac

Comité français d'accréditation

COVID-19

Acronyme anglais désignant la maladie du coronavirus

CPF

Compte personnel de formation

CPF-CDD

Compte personnel de formation pour les salariés en contrat à durée déterminée

CPF-TP

Compte personnel de formation de transition professionnelle

CPIR

Commission paritaire interprofessionnelle régionale

CPNE

Commission paritaire nationale de l'emploi

CQP

Contrat de qualification professionnelle

CSA

Contribution supplémentaire à l'apprentissage

CUD

Coût unitaire en dépenses

CUE

Coût unitaire engagé

22. Rosenbaum P., Rubin D., « The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects », *Biometrika*, 1983, volume 70.

23. 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.

24. 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 ; 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.

25. Voir RUF 2022, pp.116-117.

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

27. Voir RUF 2022, pp.74 à 81.

Dares

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail

DE

Demandeur d'emploi

DEPP

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

DGEFP

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DSN

Déclaration sociale nominative

EFE

Enquête formation-employeur

Enquête IPA

Enquête Insertion professionnelle des apprentis

Enquête IVA

Enquête Insertion dans la vie active

ESF

États statistiques et financiers

FAF

Fonds d'assurance formation

FCRE

Formation à la création ou la reprise d'entreprise

FNE-formation

Fonds national pour l'emploi-formation

FSE

Fonds social européen

NPEC

Niveau de prise en charge

OF

Organisme de formation

OPCA

Organisme paritaire collecteur agréé

OPCO

Opérateur de compétences

PDC

Plan de développement des compétences

PE

Pôle emploi

PIB

Produit intérieur brut

PIC

Plan d'investissement dans les compétences

PMSMP

Période de mise en situation en milieu professionnel

POEC

Préparation opérationnelle à l'emploi collective

POEI

Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

PPAE

Projet personnalisé d'accès à l'emploi

PRE

Personne en recherche d'emploi

PTP

Projet de transition professionnelle

RNCP

Répertoire national des certifications professionnelles

RS

Répertoire spécifique

RUF

Rapport sur l'usage des fonds

THR

Transport-hébergement-restauration

UNML

Union nationale des Missions locales

Urssaf

Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

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

SUIVEZ-NOUS SUR :   
www.francecompetences.fr