



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Annexe au projet de loi de finances pour 2026

Formation professionnelle



2026

Sommaire

INTRODUCTION	5
Un développement inédit de l'apprentissage de 2019 à 2024 qui demeure une priorité.....	5
La « soutenabilité financière » de France compétences	7
Les opérateurs de compétences (OPCO)	8
L'essor du compte personnel de formation (CPF) et sa nécessaire régulation	8
La mobilisation du FNE-Formation	10
Le plan d'investissement dans les compétences (PIC)	10
Les actions de contrôle	11
PREMIERE PARTIE : Le financement par l'État de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2025.....	14
1. Evolutions prévues par la loi de finances pour 2026.....	14
2. Les dispositifs en faveur de l'alternance	14
3. Les dispositifs en faveur de la formation des salariés	18
4. Le plan d'investissement dans les compétences.....	21
5. Les structures participant à la formation professionnelle.....	23
DEUXIEME PARTIE : La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage	28
En 2024, 56,6 Md€ sont consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, y compris les dépenses directes des entreprises et celles des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents.....	28
La dépense nationale de formation professionnelle continue et d'apprentissage est dynamique pour les formations sanitaires et sociales, stable ou en baisse pour la plupart des autres publics.....	30
La dépense des entreprises se stabilise en 2024.....	35
La dépense que les régions effectuent en tant que financeur final se réduit en 2024.....	37
Les dépenses que l'Etat réalise en tant que financeur final baissent en 2024.....	38
Avec la baisse des dépenses liées aux formations des personnes en recherche d'emploi (hors CPF), l'effort de formation des organismes exerçant une mission de service public se réduit en 2024.....	41
Les dépenses des fonctions publiques pour la formation de leurs propres agents ralentissent en 2024.....	42
TROISIEME PARTIE : Les financeurs de la formation professionnelle	52
Les entreprises	52
France compétences	58

Les opérateurs de compétences (OPCO)	67
Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales	78
Les Fonds d'assurance formation (FAF) des non-salariés	81
La caisse des dépôts et consignation pour le Compte personnel de formation (CPF)	84
Les régions	96
Les employeurs publics pour leurs agents.....	106
France Travail	117
Les financements des fonds de cohésion européens gérés par l'Etat	120
QUATRIÈME PARTIE : Les interventions en matière de formation professionnelle	124
Les contrats d'apprentissage	124
Les contrats de professionnalisation.....	130
Le plan de développement des compétences	137
L'intervention des opérateurs de compétences pour le plan de développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés	142
La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A).....	144
La période de reconversion professionnelle	148
Le compte personnel de formation (CPF)	150
Transitions collectives	157
Le projet de transition professionnelle (PTP).....	161
La validation des acquis de l'expérience	163
La politique de certification.....	174
Les agents publics	183
L'intervention des Fonds d'assurance formation des travailleurs non-salariés	207
La formation des personnes en recherche d'emploi	209
Les actions de France Travail	219
Les interventions en faveur des personnes handicapées.....	223
Information, orientation et insertion	225
CINQUIÈME PARTIE : Les organismes de formation	248
Les prestataires de formation continue en 2024.....	248
L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp)	257
Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)	260
Les groupements d'établissements du second degré public (GRETA)	262
Le Centre national d'enseignement à distance (Cned)	265
SIXIÈME PARTIE : Le contrôle de la formation professionnelle.....	269
1. Présentation du champ d'intervention des services de contrôle des DR(I)EETS/DEETS .	269

2. Programmes de contrôles et bilans.....	272
3. La démarche qualité.....	279
Annexes	283
Collecte des contributions des entreprises 2024	283
Principaux textes publiés depuis septembre 2024.....	286
Source et méthodes statistiques	288
Principales instances de la formation professionnelle	293
Glossaire des principaux sigles	296

*

Ont contribué à la rédaction du document :

La Délégation générale à la formation professionnelle (DGEFP)

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
(DARES)

La Direction générale de l'offre de soins (DGOS)

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

La direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO)

France compétences

Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)

INTRODUCTION

INTRODUCTION

En 2024, 56,6 milliards d'euros (Md€) sont consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage. Hors dépenses directes des entreprises et dépenses des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents, cette dépense représente 33,0 Md€. Cet effort global intègre les coûts pédagogiques des formations (y compris frais annexes), les dépenses de rémunération des stagiaires et les coûts d'investissement (encadré 2). Hors dépenses directes des entreprises et dépenses des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents, la dépense nationale de formation diminue de 2,4 % par rapport à 2023, dans la prolongation du ralentissement observé l'année précédente (+2,6 % en 2023, après +13,0 % en 2022).

Les entreprises constituent le principal financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage : leurs dépenses directes représentent 16,4 Md€ en 2024 soit 29,0 % de l'ensemble, en augmentation de +1,9 % par rapport à 2023.

En second financeur, on trouve les opérateurs de compétences (Opco) qui réalisent des dépenses pour le compte des entreprises, en utilisant les contributions légales collectées par l'Urssaf, ou les versements conventionnels et volontaires qu'ils collectent eux-mêmes. Les dépenses des Opco sont donc aussi désignées par le terme « dépenses intermédiées des entreprises ». Elles s'élèvent en 2024 à 12,4 Md€, soit 22,0% de la dépense nationale (tableau 1). Ces dépenses sont stables en 2024 (+0,2 %), après un ralentissement de leur croissance en 2022 (+10,1% entre 2022 et 2023 et +16,2 % entre 2021 et 2022).

L'État, dont les dépenses hors dépenses de formation pour ses propres agents représentent 15,3 % de l'ensemble, constitue le troisième financeur final. Hors dépenses de formation pour ses propres agents, ses dépenses baissent de 3,5 % en 2024 pour atteindre 8,7 Md€¹.

Le chiffre d'affaires des organismes de formation au titre de la formation professionnelle et de l'alternance s'élève en 2023 à 28,7 Md€, en progression de 3 % par rapport à 2022, ce qui illustre le dynamisme du secteur de la formation professionnelle. Cette tendance positive semble se poursuivre en 2024, malgré un contexte économique et social tendu.

Un développement inédit de l'apprentissage de 2019 à 2024 qui demeure une priorité

Le développement de l'apprentissage, fortement soutenu par le Gouvernement et les partenaires sociaux, s'est poursuivi. La progression, de 360 000 entrées en apprentissage en 2019 à près de 850 000 en 2023, s'est prolongée en 2024 pour atteindre plus de 880 000 nouveaux contrats signés sur l'année (+3,9 % par rapport à 2023). Par conséquent, le nombre d'apprentis en formation a franchi un nouveau record : on comptait plus d'1,04 million d'apprentis au 31 décembre 2024, contre

¹ À ces dépenses s'ajoutent des transferts vers les Régions et France Travail dans le cadre du PIC (encadré 3).

environ 1,02 million un an plus tôt. Cette forte croissance s'inscrit dans le cadre d'une profonde refonte du dispositif d'apprentissage. En effet, la réforme portée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et ses décrets d'application, ont transformé l'ensemble du système de formation par apprentissage, qu'il s'agisse de la relation contractuelle entre l'employeur et l'apprenti, de l'offre de formation, de l'organisation ou du financement de l'apprentissage. L'objectif était de bâtir un système plus simple, plus efficace et plus transparent, favorisant l'innovation et la réussite éducative et professionnelle des jeunes.

Les contrats d'apprentissage sont financés par les opérateurs de compétences (OPCO), selon un niveau de prise en charge déterminé par les branches professionnelles sur la base des recommandations de France compétences, ou, à défaut, par décret. Les Centres de Formation d'Apprentis (CFA), dont la création a été grandement facilitée par la réforme, sont financés pour chaque contrat en fonction de leur activité. Conjugué à la dynamique en faveur de l'apprentissage, cet assouplissement s'est traduit par une forte expansion de l'offre de formation en apprentissage, passant de 954 CFA en activité avant la loi de 2018 à 3 945 CFA certifiés Qualiopi début octobre 2024. Le développement a été particulièrement net dans certains secteurs tels que le sport, le médico-social ou encore les services, notamment grâce à la reconnaissance des CFA d'entreprise. Le nombre de CFA a également beaucoup augmenté dans les territoires d'outre-mer.

Par ailleurs, dans le cadre du plan de relance « *1 jeune, 1 solution* », une aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants avait été mise en place à compter du 1^{er} juillet 2020 pour les entreprises recrutant un jeune en contrat d'apprentissage. D'un montant maximal de 5 000 € pour un apprenti mineur et de 8 000 € pour un apprenti majeur au titre de la première année d'un contrat préparant à un diplôme ou un titre professionnel jusqu'au niveau 7 du RNCP (diplômes de niveau master), cette aide était accessible sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés et, sous condition pour celles de 250 salariés ou plus (atteinte d'un seuil défini de contrats d'alternance ou favorisant l'insertion professionnelle dans leurs effectifs). Elle a fait l'objet de plusieurs prolongations pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2022. Pendant cette période, l'aide unique a pris le relais de l'aide exceptionnelle pour les 2^e et 3^e années des contrats éligibles.

Le 1^{er} janvier 2023, une aide financière de 6 000 € maximum au titre de la seule première année du contrat d'apprentissage – versée dans les mêmes conditions que précédemment – a succédé à l'aide exceptionnelle du plan « *1 jeune, 1 solution* » et s'est substituée à l'aide unique à l'embauche d'apprentis. Cette mesure, prolongée tout au long de 2023 et 2024, a contribué à porter l'apprentissage à un niveau sans précédent fin 2023 avec près de 850 000 nouveaux contrats signés sur l'année et plus d'un million d'apprentis en formation. La hausse du nombre de nouveaux contrats a concerné l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif, même si près de la moitié des

embauches d'apprentis (44 % en 2023) sont le fait de très petites entreprises de moins de 10 salariés. Les secteurs d'activité ayant connu la plus forte hausse relative des entrées en apprentissage sont le tertiaire (commerce, services aux entreprises).

En outre, la loi du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des a apporté différentes évolutions au cadre de la mobilité internationale des apprentis, afin de leur permettre d'effectuer une partie de leur formation à l'étranger. Ces dispositions, mises en œuvre en 2024, renforcent l'attractivité et la dimension internationale de l'apprentissage.

Ce développement conséquent de l'apprentissage pose cependant la question de son financement. À partir de 2025, le dispositif d'aide à l'embauche d'apprentis a été recentré et ajusté : les aides financières ont été réduites (5 000 € maximum pour les entreprises de moins de 250 salariés et 2 000 € pour les entreprises de 250 salariés ou plus, quel que soit le niveau de diplôme préparé, pour les contrats signés à compter du 24 février 2025) afin de contenir le coût budgétaire, tout en maintenant un soutien significatif à l'apprentissage. L'enjeu consiste à pérenniser la dynamique de l'apprentissage tout en assurant la soutenabilité de son financement.

La « soutenabilité financière » de France compétences

France compétences, établissement public administratif placé sous la tutelle du ministre chargé de la Formation professionnelle, a pour missions d'assurer le financement, la régulation, le contrôle et l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Son action promeut le développement des compétences, l'acquisition de certifications, ainsi qu'une égalité d'accès à la formation professionnelle pour l'ensemble des actifs. L'établissement est notamment chargé de répartir l'ensemble des fonds mutualisés de la formation professionnelle et de l'alternance, issus des contributions versées par les entreprises, entre les différents financeurs et dispositifs.

Sa situation financière demeure caractérisée par un déséquilibre structurel, en raison notamment du développement sans précédent de l'apprentissage et du succès du compte personnel de formation (CPF). Des mesures de régulation portant sur le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage et sur la gestion du CPF ont été engagées depuis 2022 afin d'améliorer la soutenabilité financière du système, sans augmenter le taux de contribution des entreprises. En 2024, dans le cadre de la maîtrise des dépenses publiques, d'autres mesures complémentaires, en plus de celles visant à contenir les dépenses liées aux contrats d'apprentissage et au CPF, ont été adoptées, révisant à la baisse les dotations de certains dispositifs (tels que l'aide au fonctionnement des CFA versée par les régions, ou le financement des projets de transition professionnelle). Ces efforts, conjugués à l'augmentation des ressources, ont permis de réduire le déficit annuel de France compétences en 2024.

En 2026, France compétences devra poursuivre, avec l'appui de l'État, la recherche d'économies et l'optimisation de la gestion afin d'améliorer sa situation financière. Une nouvelle convention d'objectifs et de performance (COP) entre l'État et l'opérateur devrait être signée pour la période 2025-2027.

Les opérateurs de compétences (OPCO)

Les principales missions des 11 opérateurs de compétences (OPCO), agréés par l'État en 2019, consistent à financer les contrats d'alternance – notamment d'apprentissage – ainsi que le plan de développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés. Les OPCO assurent par ailleurs un service de proximité pour les TPE-PME, et jouent un rôle d'appui technique pour l'élaboration des politiques d'alternance et la construction des certifications professionnelles.

Durant la crise sanitaire et les périodes de confinement, ces organismes paritaires ont su assurer la continuité de leur service tout en menant leur transformation interne. En conventionnement avec l'État, ils ont assuré également la gestion du dispositif FNE-Formation déployé entre 2020 et 2024.

En 2023, les dépenses de formation des OPCO se sont élevées à plus de 12 Md€. Les OPCO ont financé la formation de plus de 1,3 million de stagiaires au titre du plan de développement des compétences des entreprises, ainsi que près de 850 000 contrats d'apprentissage et 116 000 contrats de professionnalisation. En 2024, l'activité des OPCO est restée soutenue : le nombre de contrats d'apprentissage financés a continué de croître (environ 880 000, en lien avec la hausse du nombre d'entrées en apprentissage) et les OPCO ont poursuivi leurs investissements en faveur des TPE-PME et de l'alternance, tout en contenant leurs frais de fonctionnement. De nouvelles conventions d'objectifs et de moyens (COM) ont été signées en 2023 entre l'État et chacun des 11 OPCO pour la période 2023-2025. Ces COM comportent des indicateurs portant notamment sur le développement de l'alternance, le soutien aux très petites et moyennes entreprises (TPME), l'efficacité de la gestion des fonds par les OPCO, et désormais l'accompagnement des entreprises dans la transition écologique. Dans le cadre de l'amélioration de l'efficacité des OPCO, les frais de gestion et de mission sur la section financière « alternance » ont été plafonnés sur 2023-2025 au niveau des montants réalisés en 2022, incitant ainsi les OPCO à optimiser leurs dépenses de fonctionnement.

L'essor du compte personnel de formation (CPF) et sa nécessaire régulation

Depuis le 21 novembre 2019, le compte personnel de formation (CPF) s'est modernisé et a été renforcé par la mise en place d'un nouveau site dématérialisé et de l'application mobile « Mon Compte Formation », téléchargée par près de 7 millions de titulaires de comptes CPF.

Depuis juillet 2020, les financeurs tiers ont été intégrés dans le dispositif : les demandeurs d'emploi peuvent solliciter directement France Travail pour un cofinancement si leurs droits CPF sont insuffisants ; de même, les employeurs et d'autres opérateurs du service public de l'emploi et de la formation (comme les régions) peuvent abonder le CPF de leurs salariés. Ainsi, au sein d'une entreprise ou d'un groupe, un parcours de formation peut être construit entre le salarié et son employeur, en mobilisant éventuellement le CPF du salarié, sous réserve de son accord

France compétences a financé la Caisse des Dépôts et Consignations qui gère le CPF à hauteur de 2,1 Md€ en 2022 puis 1,8 Md€ en 2023. En 2024, environ 1,9 Md€ ont été mobilisés pour financer des formations via le CPF, ce qui place le CPF au troisième rang des fonds engagés dans le système de formation (derrière l'alternance et les dispositifs pour demandeurs d'emploi). Le nombre de formations disponibles au catalogue du CPF s'élève fin 2023 à environ 192 000, correspondant à plus de 3 400 certifications et mobilisant 15 000 organismes de formation référencés. Le succès massif du CPF depuis 2019 a toutefois engendré des pratiques commerciales agressives voire frauduleuses de la part de certains organismes, visant à pousser des individus à utiliser leurs droits à leur insu ou contre leur gré.

La loi du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au CPF a renforcé les garde-fous en interdisant le démarchage commercial pour les formations financées par le CPF, en autorisant les échanges d'informations entre les services de l'État et les acteurs de la formation professionnelle pour mieux détecter les abus, en permettant à la Caisse des Dépôts d'opérer un recouvrement forcé des sommes indûment versées, en vérifiant en continu l'éligibilité des organismes de formation sur la plateforme, et encadrant le recours à la sous-traitance dans la réalisation des formations.

La fin de l'année 2022 et l'année 2023 ont également été marquées par l'inscription dans la loi de finances pour 2023 (article 212) du principe d'une participation financière obligatoire du titulaire du CPF pour toute formation souscrite via le portail. Cette participation, destinée à responsabiliser les usagers et à limiter les abus, a été fixée par décret à 100 € par dossier de formation, à compter du 2 mai 2024, sauf cas d'exonération prévus (par exemple pour les demandeurs d'emploi). Ce montant sera revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'inflation. La mise en place effective de ce reste à charge de 100 € en 2024 contribue à assainir le dispositif : combinée à l'éradication du démarchage frauduleux, elle a entraîné une poursuite de la baisse des inscriptions de formations CPF au premier semestre 2024.

À l'avenir, l'objectif est de développer l'implication financière des financeurs tiers, notamment les employeurs, en leur offrant des outils de cofinancement simplifiés intégrés à « Mon Compte Formation ». Une hausse de la part des co-financeurs comme les employeurs ou les régions permettrait d'élargir l'accès à la formation pour les titulaires ne disposant pas d'un solde CPF suffisant, tout en orientant les financements vers les formations correspondant le mieux aux besoins du marché du travail.

La mobilisation du FNE-Formation

Mobilisé par l'État pour faire face à la crise sanitaire puis soutenir la relance, le FNE-Formation (Fonds national de l'emploi-Formation) a permis aux entreprises de préserver et de développer les compétences de leurs salariés afin de résister aux crises et de s'adapter aux mutations économiques. Ce dispositif a accompagné la reprise d'activité post-Covid, notamment en élargissant le public éligible aux entreprises en mutation ou en reprise d'activité. En 2023 et 2024, les besoins de formation ne s'inscrivant plus dans une situation d'urgence mais dans une politique de croissance durable, le dispositif a été recentré sur le financement d'actions de formation permettant l'accompagnement des entreprises face aux grandes transitions (écologique, numérique, agricole/alimentaire), ou en lien avec l'organisation des grands événements sportifs comme les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 à Paris.

Un ciblage prioritaire a été effectué au bénéfice des formations favorisant le maintien dans l'emploi et l'employabilité des seniors.

Au titre du FNE 2024, l'État a conventionné avec les OPCO pour un montant de crédits de 96 M€. Plus de 90 M€ (dont frais de gestion) ont été engagés, soit 93% de l'enveloppe allouée, dont 47% consacrés à la transition écologique et 39% à la transition numérique.

Le dispositif n'a pas fait l'objet de conventionnement en 2025 et le PLF 2026 ne prévoit aucun nouvel engagement en 2026.

Le plan d'investissement dans les compétences (PIC)

La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi constitue un levier essentiel pour lutter contre le chômage à court et à moyen terme. En effet, la probabilité pour un demandeur d'emploi ayant suivi une formation d'être en emploi dans les 18 mois suivant l'entrée en formation est supérieure de 9,6 points à celle d'un demandeur d'emploi comparable n'ayant pas été formé (étude Dares 2022). L'écart entre personnes formées et non formées dépend du type de formation suivie et du profil des bénéficiaires : l'effet mesuré est encore plus élevé pour les publics les plus éloignés de l'emploi, notamment les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an (+13,6 points), ou les demandeurs d'emploi formés pour la première fois après 50 ans (+17,1 points).

Un Plan d'investissement dans les compétences (PIC) a été lancé en 2018 afin de financer des actions de formation en direction des demandeurs d'emploi peu qualifiés et des jeunes sans qualification. L'objectif est double : répondre aux besoins de recrutement des entreprises et accroître la qualification de la main-d'œuvre pour faire face aux évolutions des métiers. À cette fin, le PIC a été doté de 13,8 Md€ sur la période

2018-2022. Au terme de ces cinq années, la poursuite de cet effort – notamment en faveur des publics les plus éloignés de l’emploi – a été confirmée par la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023. Dans le même temps, les travaux du comité scientifique du PIC ont conduit à réorienter le plan, de manière à concentrer les moyens sur les dispositifs présentant le plus de valeur ajoutée, autour de deux blocs : un bloc « formation » et un bloc « inclusion ».

Ces deux blocs se déclinent au sein d’un volet national et d’un volet régional du plan. Le volet national permet de financer notamment :

- le nouveau dispositif d’« aller vers » (défini à l’article 7 de la loi pour le plein emploi) pour le repérage et la remobilisation des personnes les plus éloignées de l’emploi, en tirant les enseignements des crises récentes qui ont révélé la nécessité d’intensifier l’accompagnement vers la formation ;
- des dispositifs d’insertion et de qualification dédiés à des publics salariés rencontrant des difficultés d’insertion ;
- des actions diverses déployées par France Travail et par l’Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

Le volet régional vient compléter le financement apporté par les régions – cheffes de file en matière de formation professionnelle – pour former en priorité les demandeurs d’emploi aux métiers qui recrutent ou en tension, via la contractualisation de Pactes régionaux d’investissement dans les compétences (PRIC). La nouvelle contractualisation avec les régions s’articule autour des principes directeurs suivants : un élargissement du public cible, un rééquilibrage des efforts financiers respectif, dans le respect des compétences des régions sur la formation des demandeurs d’emploi, des modalités de pilotage renforcées, et une augmentation de la part des demandeurs d’emploi prioritaires dans les entrées en formation.

Au niveau national, un nouveau cycle de financement du PIC, couvrant la période 2024-2027, a été lancé afin de prolonger la dynamique tout en recentrant l’intervention sur les dispositifs les plus efficaces et inclusifs. L’enjeu pour 2026 est de déployer ces nouveaux axes tout en veillant à la bonne coordination entre l’échelon national (programmes pilotés par l’État) et l’échelon régional (PRIC renouvelés).

Les actions de contrôle

Le contrôle de la formation professionnelle, qui inclut l’apprentissage, constitue un volet indispensable du système rénové de la formation professionnelle issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L’Etat exerce un contrôle administratif et financier sur les activités conduites par les organismes qui réalisent tout ou partie d’actions concourant au développement des compétences (article L. 6361-2 du Code du travail).

Ce contrôle permet d'examiner l'ensemble des moyens financiers, techniques et pédagogiques, à l'exclusion de l'appréciation de la qualité pédagogique, mis en œuvre pour la formation professionnelle. Il peut être ciblé sur tout ou partie de l'activité des organismes, sur certaines actions spécifiques qu'ils dispensent ou sur leurs dépenses. L'axe principal d'intervention des contrôles porte sur l'utilisation des fonds versés par les organismes collecteurs ou gestionnaires de fonds mutualisés – notamment les OPCO, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR, ex-Fongecif), les fonds d'assurance formation des non-salariés et la Caisse des Dépôts (pour le CPF) – ainsi que par l'État, les régions et France Travail, pour les formations qu'ils financent.

Depuis 2020, les transformations de l'écosystème de la formation professionnelle et de l'apprentissage ont eu un impact direct sur l'activité des services en charge du contrôle de la formation professionnelle et de l'identification de l'offre de formation. Compte tenu des dysfonctionnements relevés dans le cadre du CPF et du fort développement de l'offre de formation par apprentissage, les plans de contrôle ont été adaptés pour la période 2024-2025. Les services régionaux de contrôle des DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) sont en première ligne pour mettre en œuvre cette politique de contrôle renforcée.

Dans cette optique, l'État a également engagé une démarche globale d'amélioration de la qualité de la formation et de lutte contre la fraude. Un plan interministériel d'amélioration de la qualité de la formation professionnelle a ainsi été lancé en 2025, visant à renforcer les procédures d'habilitation des organismes de formation, à simplifier et fiabiliser les démarches de déclaration d'activité, et à intensifier les contrôles a posteriori. L'objectif est de sécuriser davantage le système et d'assurer que les fonds de la formation professionnelle bénéficient effectivement à des actions de qualité, au profit des salariés, des demandeurs d'emploi et des entreprises qui en ont le plus besoin.

PREMIERE PARTIE

Le financement par l'Etat (mission Travail et Emploi)

1. Evolutions prévues par la loi de finances pour 2026

L'ambition du projet de loi de finances pour 2026 pour la formation professionnelle s'inscrit dans une dynamique de consolidation de l'apprentissage et de l'accompagnement de l'opérateur France compétences dans sa mission de financeur de la formation professionnelle.

L'apprentissage bénéficie d'un grand nombre financements publics, qu'ils soient assumés directement par l'Etat (notamment les aides aux employeurs d'apprentis, les dépenses de compensation des exonérations de cotisations sociales et d'allègements généraux, les dépenses fiscales, les exemptions de taxe d'apprentissage ou encore les financements de dispositifs nationaux) ou par d'autres acteurs (notamment les dépenses de fonctionnement des OPCO au titre de l'apprentissage, le financement des CFA par France compétences, les aides et dépenses des régions pour l'apprentissage financées par prélèvement sur recettes, les aides versées par l'Agefiph pour les employeurs d'apprentis reconnus travailleurs handicapés). Porté par les évolutions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et par les différents dispositifs et aides successivement mis en place, le nombre d'entrées en apprentissage a connu une hausse substantielle ces dernières années, passant de 360 000 en 2019 à plus de 880 000 tous secteurs confondus en 2024, dont plus de 860 000 apprentis dans le secteur privé.

2. Les dispositifs en faveur de l'alternance

Le programme 103 porte plusieurs mesures en faveur de l'alternance : des aides aux employeurs mais aussi des différentes exonérations de cotisations sociales. Les différents dispositifs sont détaillés ci-dessous.

2.1. Aides financières aux employeurs d'apprentis

Jusqu'en décembre 2024, une aide financière de 6 000 € maximum au titre de la première année du contrat d'apprentissage avait succédé à l'aide exceptionnelle mise en place dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » du plan de Relance et se substitue à l'aide unique à l'embauche d'apprentis. Elle était versée aux employeurs d'apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur,

etc.). Les entreprises éligibles sont celles de moins de 250 salariés, ou comptant plus de 250 salariés mais respectant un taux minimal de contrats favorisant l'insertion.

Depuis la publication du décret n° 2025-174 du 22 février 2025 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis, l'aide versée à l'entreprise pour la première année d'exécution du contrat, s'élève à un montant annuel de 5 000 € maximum pour les entreprises de moins de 250 salariés et de 2 000 € maximum pour les entreprises de 250 salariés et plus, respectant un taux minimal de contrats favorisant l'insertion. Elle est par ailleurs de 6 000 € pour toutes les entreprises recrutant un apprenti en situation de handicap. Elle prend le relai de l'aide unique aux employeurs d'apprentis.

En 2026, le principe d'une aide financière aux employeurs d'apprentis est maintenu.

Le PLF 2026 prévoit dans ce cadre, sur le programme 103, **2 158 M€** en autorisations d'engagements et **2 368 M€** en crédits de paiement pour soutenir le développement de l'apprentissage dont **0,03 M€** en crédits de paiement sur l'aide unique aux employeurs d'apprentis (AUEA).

2.2. Exonération fiscale d'impôt sur le revenu des personnes physiques des salaires des apprentis et des stagiaires

Les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions posées par le Code du travail et les gratifications versées aux stagiaires en formation initiale lors d'un stage ou d'une période de formation en milieu professionnel sont exonérés d'impôt sur le revenu, dans la limite du montant du SMIC. Cette disposition s'applique à l'apprenti ou au stagiaire personnellement imposable ou au contribuable qui l'a à sa charge.

Le montant de ce salaire est exonéré dans la limite de 18 760 €, avant déduction des frais professionnels. La limite d'exonération des salaires versés aux apprentis n'est pas proratisée en fonction de la durée de la période d'apprentissage dans l'année.

2.3. Exonération des cotisations salariales patronales des employeurs publics d'apprentis et des cotisations salariales des apprentis

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

Les employeurs publics d'apprentis n'étant pas éligibles au droit commun des allègements généraux, leur exonération spécifique a quant à elle été maintenue et continue de faire l'objet d'une compensation aux organismes de protection sociale par des crédits du programme 103.

Enfin, une exonération de cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle est accordée à l'apprenti quel que soit l'employeur et s'applique sur une partie de la rémunération, jusqu'au terme du contrat. L'exonération de cotisations salariales est compensée aux organismes de protection sociale par des crédits du programme 103.

L'article 23 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 a introduit un plafond légal à 50% du SMIC à l'exonération salariale pour les contrats conclus à compter du 1^{er} mars 2025. Ce plafond était précédemment fixé, par décret, à 79% du SMIC.

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 prévoit la suppression du volet salarial de cette exonération pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2026.

Une dotation de **1 042,63 M€** est prévue en PLF 2026 en autorisations d'engagement et crédits de paiement au titre de la compensation de l'exonération de cotisations patronales des employeurs publics d'apprentis et de l'exonération de cotisations salariales des apprentis.

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

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les URSSAF et la MSA collectent mensuellement la contribution à la formation professionnelle (CFP), la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée (CPF-CDD) et la part principale de la taxe d'apprentissage (87% de la taxe), assises sur la masse salariale.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, ces deux organismes collectent annuellement le solde de la taxe d'apprentissage (13% de la taxe) et la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

Les sommes collectées par les URSSAF et la MSA sont ensuite reversées :

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

2.5. Aides financières aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition, dans le cadre de la formation continue, d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes. En 2024, près de 87 000 nouveaux contrats de professionnalisation ont été conclus.

Jusqu'au 30 avril 2024 et la publication du décret n°2024-392 du 27 avril 2024 portant suppression de l'aide exceptionnelle aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, une aide financière de 6 000 € maximum au titre de la première année du contrat de professionnalisation a été créée afin de permettre le versement aux employeurs d'alternants de moins de 30 ans, préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, c'est-à-dire jusqu'au niveau master. Comme pour l'aide exceptionnelle mise en place dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » du plan de Relance, les entreprises éligibles sont celles de moins de 250 salariés, ou comptant plus de 250 salariés mais respectant un taux minimal de contrats favorisant l'insertion.

Le PLF 2026 prévoit sur le programme 103 uniquement des restes à payer sur ce dispositif à hauteur de **0,16** M€ en crédits de paiement.

2.6. Programme franco-allemand d'échanges de jeunes et d'adultes en formation professionnelle initiale et continue

Le programme franco-allemand d'échanges de jeunes et d'adultes en formation professionnelle initiale et continue a été créé par la convention signée le 5 février 1980 entre les Gouvernements français et allemand. La mise en œuvre de ce programme d'échanges a été confiée à Pro Tandem (Ex-Secrétariat franco-allemand pour les échanges en formation professionnelle - SFA).

Les établissements français éligibles sont les lycées professionnels, les lycées technologiques et polyvalents, les centres de formation d'apprentis et les centres de formation continue.

Le programme est financé à parité par les deux Gouvernements : en Allemagne par le ministère fédéral de la formation et de la recherche (B.M.B.F) et en France par le ministère chargé de l'éducation nationale (élèves sous statut scolaire) et par le ministère chargé de l'emploi (apprentis).

Le PLF 2026 prévoit **0,73 M€** en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour ce dispositif sur le programme 103, dont le financement de l'agence Pro Tandem.

2.7. Les écoles de production

La Fédération nationale des Écoles de production est un réseau d'établissements privés d'enseignement technique, à but non lucratif, reconnus par le ministère chargé de l'éducation nationale. Ces écoles proposent à des jeunes de 15 à 18 ans des formations qualifiantes basées sur une pédagogie spécifique où les élèves sont placés dans des conditions de production réelles.

Le ministère chargé de la formation professionnelle apporte un soutien financier, d'une part, à la fédération nationale des écoles de production pour appuyer son rôle de coordinateur de réseau et, d'autre part, au fonctionnement de chacune des écoles de production.

Le calendrier prévisionnel du développement du réseau des écoles de production prévoit la reconnaissance et le financement de 7 nouvelles écoles par an pour atteindre 78 écoles en 2026 afin d'accompagner 2 930 élèves (sous réserve du processus de reconnaissance des écoles en 2025 et 2026).

Le PLF 2026 prévoit **15,5 M€** en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour les écoles de production.

3. Les dispositifs en faveur de la formation des salariés

3.1. FNE-Formation

Le FNE-Formation est un dispositif d'aide au financement d'actions de formation des salariés visant à accompagner les mutations économiques rencontrées par les entreprises. Cet outil souple dont les modalités de ciblage et de mise en œuvre sont à la main de l'Etat, permet d'assurer le maintien dans l'emploi et favorise l'employabilité des salariés en renforçant leurs compétences, tout en participant au renforcement de la compétitivité des entreprises.

Le dispositif n'a pas fait l'objet de conventionnement en 2025.

De même, le PLF 2026 ne prévoit aucun nouvel engagement en 2026 mais **16,88 M€** en crédits de paiement au titre des restes à payer des conventions FNE-Formation.

Les usages du FNE-Formation depuis 2020

Dans le cadre de la crise sanitaire, le FNE-formation a été aménagé en 2020 afin d'assurer un accompagnement des entreprises confrontées à une interruption d'activité avec l'activité partielle.

En 2021 et 2022, le FNE-Formation s'est adapté à l'évolution de la crise sanitaire et a permis d'accompagner le rebond de l'activité économique, notamment par l'élargissement du public éligible aux entreprises en mutation ou en reprise d'activité.

En 2023 et 2024, les besoins de formation ne s'inscrivant plus dans une situation d'urgence mais dans une politique de croissance durable, le dispositif a été recentré sur le financement d'actions de formation permettant l'accompagnement des entreprises face aux grandes transitions (écologique, numérique, agricole/alimentaire), ou en lien avec l'organisation des JOP de Paris 2024.

Un ciblage prioritaire a été effectué au bénéfice des formations favorisant le maintien dans l'emploi et l'employabilité des seniors.

Le dispositif FNE-Formation a été suspendu au titre de l'exercice 2025. Par ailleurs, il n'est pas prévu de rétablir le FNE-Formation en 2026.

Le budget alloué au FNE Formation entre 2021 et 2024

Depuis 2021, un conventionnement est établi au niveau national entre l'Etat et les opérateurs de compétences (OPCO). Ci-après les montants conventionnés par année :

Année	Montants (M€)
Conventions 2021	388
Avenants fin 2021	420
Avenants juin 2022	150
Conventions 2023	256
Conventions 2024	96
Total	1 310

En 2021 et 2022, le Gouvernement a consacré 958 M€ au dispositif FNE-Formation. Les montants conventionnés entre l'Etat et les OPCO début 2021 (388 M€) l'ont été au titre du plan de Relance. Les avenants signés fin 2021 (pour un montant de 420 M€) puis en juin 2022 (pour un montant de 150 M€) avec les OPCO ont permis d'abonder de manière complémentaire le FNE pour 2022, au titre du plan de réduction des tensions de recrutement.

En 2023, le FNE-Formation a été transformé pour mieux appréhender les mutations du marché du travail avec, notamment, le recentrage des cibles éligibles au dispositif.

En 2024, 96 M€ de crédit ont été ouverts.

En 2025, le FNE-Formation a été arrêté.

Les principaux paramètres et indicateurs du FNE Formation en 2024



Les chiffres consolidés remontés des OPCO font état de 86 M€ engagés, représentant plus de 94 % des montants conventionnés (hors frais de gestion).

Plus de 120 000 actions ont été financées à la demande de près de 13 000 entreprises.

47% des actions financées l'ont été au titre de la transition écologique et 39% au titre de la transition numérique.

Des entreprises de toute taille ont financé des projets de formation à l'aide du FNE-Formation, avec une majorité d'entreprises de moins de 250 salariés (63,2%).

En 2024, les stagiaires ayant bénéficié du dispositif sont des hommes à 65% contre 35% de femmes, comme en 2023.

La priorité donnée à la prise en charge de formations pour les seniors a permis de financer 13,1% (12,5% en 2023) du total des actions pour les salariés de 55 ans et plus.

Les ingénieurs et cadres sont les stagiaires ayant majoritairement bénéficié du FNE-Formation avec 31% des actions financées, les ouvriers non qualifiés ne représentant que 4%.

3.2. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Aux côtés de l'enseignement scolaire et de la formation continue, la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) constitue une voie d'accès à la certification. Toute personne engagée dans la vie active peut demander la validation des acquis de son expérience. Toutes les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) peuvent être obtenues par la voie de la VAE, dès lors que le certificateur l'autorise.

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant les mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a posé les bases d'une profonde réforme de la validation des acquis de l'expérience (VAE). La réforme est construite autour de 3 axes : moderniser, simplifier et sécuriser les parcours de VAE.

Les parcours depuis le 1^{er} janvier 2025 font notamment l'objet d'un financement par la mobilisation des droits à la formation des bénéficiaires, en particulier via le Compte personnel de formation.

3.3. Transitions professionnelles - Transco

Le dispositif « Transitions collectives » est un dispositif co-construit avec les partenaires sociaux qui s'adresse à des salariés dont l'emploi est menacé et qui se positionnent vers un métier porteur localement. Il a pour objectif d'organiser une transition d'un métier vers un autre en évitant un licenciement.

L'un des enjeux concerne l'accompagnement des entreprises et des actifs confrontés à de fortes mutations économiques : difficultés à court terme ou moyen terme, enjeux de relocalisation de l'activité ou évolution forte du modèle économique dans un contexte où le développement des transitions numérique et écologique apparaissent indispensables. A l'échelle des territoires, les acteurs (entreprises, partenaires sociaux, institutionnels) s'accordent sur la nécessité de maintenir les compétences des actifs et de faciliter leur mobilité afin de mieux sécuriser les transitions professionnelles.

Une dotation de 8 M€ en autorisations d'engagement et 6,78 M€ en crédits de paiement est prévue au PLF 2026.

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

Ce financement permet de subventionner différentes associations qui interviennent dans le champ de la formation professionnelle et de l'alternance : les centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF), les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF), ainsi que les agences régionales d'amélioration des conditions de travail (ARACT).

Une dotation de 14,64 M€ en autorisations d'engagement et 14,98 M€ en crédits de paiement est prévue en PLF 2026 pour financer les CARIF-OREF et 4,87 M€ en autorisations d'engagement et 4,98 M€ en crédits de paiement est prévu en PLF 2026 pour financer les ARACT.

4. Le plan d'investissement dans les compétences

En 2018, un premier cycle a été inauguré pour financer des actions visant à développer les compétences des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et des jeunes sans qualification, et répondre à la fois aux besoins de recrutement des entreprises et

besoins de qualification de la main d'œuvre pour répondre aux évolutions de compétences.

Fort des constats résultant des travaux conduits par le comité scientifique du PIC, les services de la DGEFP, la mission IGAS-IGF et la Cour des comptes, la poursuite de cet effort a été confortée et inscrite dans les articles 7 et 8 de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi. En complément, une mise en cohérence de l'ensemble des actions conduites dans le précédent plan a été proposée pour recentrer les efforts sur les dispositifs ayant le plus d'impact en deux blocs : le volet formation et le volet inclusion.

- Un nouveau cycle de contractualisation avec les régions sur la formation des demandeurs d'emploi a été ouvert pour la période 2024/2027.
- Les expérimentations à grande échelle ont permis d'identifier les lignes directrices d'une nouvelle « offre inclusion » dédiée en complémentarité des actions du Réseau pour l'emploi.

Ce nouveau cycle comprend deux volets :

- Le volet régional, via les contractualisations PRIC (Pactes régionaux d'investissement dans les compétences) qui vient compléter le financement des régions pour former de manière prioritaire les demandeurs d'emploi aux métiers qui recrutent et/ou sont confrontés à des tensions de recrutement ;
- Le volet national portant des dispositifs destinés à la formations des demandeurs d'emploi et à l'insertion et à la qualification des publics salariés en difficulté d'insertion. Il s'agit notamment du
- dispositif « d'aller vers » visé à l'article 7 de la loi pour le plein emploi et mis en œuvre par les organismes publics ou privés chargés du repérage, de la remobilisation des personnes les plus éloignées de l'emploi et d'actions dédiées au bénéfice des salariés en Entreprises Adaptées (EA), en Insertion par l'activité économique (IAE) ou des jeunes.

En 2026, le financement de l'Etat pour le volet national du Plan d'Investissement dans les compétences, en crédits budgétaires, **est de 311 M€ en autorisations d'engagement et de 480 M€ en crédits de paiement**, correspondant à de nouveaux engagements de l'Etat, ainsi qu'à des restes à payer au titre d'anciens dispositifs.

Le volet régional du PIC : Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC)

En 2026, l'Etat poursuivra son effort aux côtés des régions, dans le cadre du second cycle de financement 2024-2027 de formations au bénéfice des publics éloignés de l'emploi et des métiers en tension ou en transition.

Cet effort vient en complément de la compétence des régions en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

Cette contractualisation prévoit par ailleurs des modalités de pilotage renforcées, permettant d'assurer un meilleur ciblage sur les priorités définies en termes d'accès à la formation des publics prioritaires et de réponse aux besoins de recrutement des entreprises.

Les publics cibles visés sont élargis et permettent de tenir compte des réalités territoriales. Ces publics-cibles PRIC correspondent aux demandeurs d'emploi ayant des difficultés d'accès à l'emploi, notamment les personnes n'ayant pas le bac comme actuellement, mais aussi sans condition de diplôme les demandeurs d'emploi bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), les demandeurs d'emploi de plus de 55 ans et demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés.

Le financement des PRIC en 2026 sera porté à **147,9 M€ de crédits de paiement**. Ce financement sera complété par un apport du fonds de concours de France compétences d'un montant de 627 M€ en autorisation d'engagement.

5. Les structures participant à la formation professionnelle

Le programme 103 finance différentes structures participant à la formation professionnelle :

5.1. France compétences

L'opérateur France compétences, intervenant dans le champ de la formation professionnelle et de l'alternance, a été créé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et a été mis en place le 1^{er} janvier 2019.

Établissement public *sui generis* à gouvernance quadripartite, France compétences a notamment la charge de :

- répartir les fonds de l'alternance et de la formation professionnelle auprès des organismes concernés (opérateurs de compétences pour l'alternance et le développement des compétences dans les TPE/PME, régions pour les centres de formation des apprentis, Caisse des Dépôts et des Consignations pour le compte personnel de formation, associations Transitions Pro pour les projets de transition professionnelle) ainsi que participer au financement de la formation des demandeurs d'emploi ;
- financer les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les actifs occupés hors agents publics ;

- établir et actualiser le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique, dans le cadre de l'obligation de certification des organismes de formation souhaitant bénéficier de fonds publics depuis le 1er janvier 2021 ;
- émettre des recommandations aux autorités publiques chargées de l'alternance

S'agissant des perspectives pour l'année 2026, la poursuite du développement de l'apprentissage sera en partie financée par la hausse des ressources de France compétences (contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA), contribution supplémentaire à l'apprentissage et contribution dédiée au financement du CPF des titulaires d'un CDD). Ces ressources sont en effet pour la plupart assises sur la masse salariale dont l'évolution est anticipée à la hausse.

Parallèlement, de nombreuses actions de régulation de la dépense en vue d'un meilleur ciblage de l'utilisation des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage ont été déployées entre 2024 et 2025, que ce soit au niveau de la formation des CFA (diminution des niveaux de prise en charge ciblée sur les formations de haut niveau et intégration d'un reste à charge), le compte personnel de formation (intégration d'un ticket modérateur, restriction de l'éligibilité des actions de formation à la création et reprise d'entreprise-ACRE aux seules formations menant à une certification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles-RNCP ou au Répertoire Spécifique-RS). Des efforts importants ont également été menés en matière de lutte contre la fraude.

Au regard des objectifs qu'il se fixe, l'État continuera de soutenir financièrement l'opérateur en 2026 avec une subvention de 613,04 M€ en autorisations d'engagement et 613,04 M€ en crédits de paiement.

France compétences poursuivra ses actions de régulation des dépenses en matière de formation professionnelle, avec notamment des contrôles renforcés sur le respect des règles d'accès au CPF par les retraités, le retrait du bilan de compétences dans les formations éligibles au CPF ou encore le plafonnement de la prise en charge de certaines formations. La nouvelle procédure de financement des CFA sera également déployée à partir du 1^{er} janvier 2026.

5.2. Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

L'ordonnance n°2016-1519 du 10 novembre 2016 prise en application de l'article 39 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, a prévu la création, au 1^{er} janvier 2017, d'un établissement public industriel et commercial (EPIC) reprenant, dans un cadre rénové, les missions assurées auparavant par l'Association pour la formation professionnelle des adultes.

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

La subvention pour charges de service public de l'État à l'AFPA s'élève pour 2026 à 123,8 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

5.3. Plateforme VAE

La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, a fait évoluer les dispositions relatives à la validation de l'expérience professionnelle (VAE).

Le PLF 2026 prévoit 3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

5.4. Centre Inffo

Le Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Centre Inffo) est une association, instaurée par le décret n°76-203 du 1^{er} mars 1976. Il a pour mission d'élaborer, de capitaliser et de diffuser l'information et la documentation d'intérêt national à destination des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des professionnels de l'orientation et de la formation. Il est également chargé de développer et de diffuser des supports d'informations, de formations et documentaires à destination du grand public via des portails Internet.

La tutelle de l'État sur Centre Inffo prend la forme d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens couvrant la période 2022 à 2025 et d'une participation de représentants de l'État au conseil d'administration de l'association.

Le PLF 2026 ne reconduit pas la subvention pour charges de service public de l'État à Centre Inffo.

Tableau de crédits Etat pour la formation professionnelle (dont dépenses fiscales)

(En M€)

	Exécution 2024		LFI 2025		PLF 2026		Variation 2026/2025	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Dispositifs listés en faveur de l'alternance	5 916	6 126	4 989	5 360	3 746	3 957	-1 243	-1 403
AUEA	0	139	0	8	0	0	0	-8
AECA	3 805	3 835	3 127	3 425	2 158	2 369	-969	-1 056
Exonération fiscale d'impôt sur le revenu des personnes physiques des salaires des apprentis et des stagiaires	424	424	533	533	526	526	-7	-7
Exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé	1 547	1 547	1 310	1 310	1 043	1 043	-267	-267
AECP	43	153	0	26	0	0	0	-26
Echanges franco-allemands	0	1	1	1	1	1	0	0
Ecoles de production	12	11	16	16	16	16	0	0
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	85	17	3	42	3	3	0	-39
Dispositifs en faveur de la formation des salariés	117	123	108	109	8	24	-100	-85
FNE-Formation	109	112	100	101	0	17	-100	-84
Transco	8	11	8	8	8	7	0	-1
PIC*	654	827	539	587	312	481	-226	-106
PRIC*	331	256	197	199	0	148	-197	-51
Structures participant à la formation professionnelle	1 688	1 676	967	967	737	737	-230	-230
France compétences	1 350	1 350	850	850	613	613	-237	-237
AFPA	334	322	114	114	124	124	10	10
Centre info	4	4	3	3	0	0	-3	-3

*Les montants inscrits n'incluent pas les crédits fonds de concours

DEUXIÈME PARTIE

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

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

La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage correspond à l'ensemble des sommes consacrées aux dispositifs du champ pour une année donnée en France, tous financeurs confondus (État, collectivités territoriales, administrations publiques, entreprises, ménages). Cette édition porte sur les années 2023 et 2024. **Les dépenses directes des entreprises pour leur personnel sont ici intégrées dans la dépense totale pour la deuxième année consécutive².**

Les dépenses sont ventilées selon le financeur final, c'est-à-dire le financeur qui procède directement à la dépense, en l'occurrence ici l'achat de formation, le versement d'une aide ou d'une compensation à la personne formée ou à son employeur. Le financeur final peut mobiliser ses propres fonds ou ceux reçus d'un autre financeur (encadré 1). Lorsque l'information est disponible, les dépenses sont comptabilisées en droit constaté, c'est-à-dire lorsqu'intervient l'activité qui les génère.

L'estimation de la dépense 2024 est encore provisoire et pourra faire l'objet d'une révision. La dépense 2023 a été révisée par rapport à l'édition précédente³.

En 2024, 56,6 Md€ sont consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, y compris les dépenses directes des entreprises et celles des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents

En 2024, 56,6 milliards d'euros (Md€) sont consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage. Hors dépenses directes des entreprises et dépenses des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents, cette dépense représente 33,0 Md€. Cet effort global intègre les coûts pédagogiques des formations (y compris frais annexes), les dépenses de rémunération des stagiaires et les coûts d'investissement (encadré 2). Hors dépenses directes des entreprises et dépenses des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents, la dépense nationale de formation diminue de 2,4 % par rapport à 2023, dans la prolongation du ralentissement observé l'année précédente (+2,6 % en 2023, après +13,0 % en 2022).

² Ces dépenses correspondent aux dépenses effectuées par les entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences lorsqu'elles achètent ou réalisent elles-mêmes des formations pour leurs salariés sans faire intervenir leur opérateur de compétences (Opco). Elles n'étaient plus couvertes par la dépense nationale depuis 2015 suite à la disparition du formulaire fiscal n°2483 qui servait de source de données. Depuis l'exercice 2020, l'enquête formation employeur – européenne (EFE-e) conduite par la Dares, le Céreq et France compétences permet à nouveau de suivre ces dépenses.

³ La consolidation des données 2023 tient compte de données actualisées, mais également de changements de source ou de méthode introduits pour l'estimation de la dépense 2024 et rétro-polés sur 2023 pour disposer de données comparables. Les dépenses 2022 et 2023 publiées dans la précédente édition ne sont donc pas comparables avec les dépenses de cette édition.

Les entreprises constituent le principal financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage : leurs dépenses directes représentent 16,4 Md€ soit 29,0 % de l'ensemble, en augmentation de +1,9 % par rapport à 2023.

En second financeur, les opérateurs de compétences (Opco) engagent des dépenses pour le compte des entreprises, en utilisant les contributions légales collectées par l'Urssaf, ou les versements conventionnels et volontaires qu'ils collectent eux-mêmes. Les dépenses des Opco sont donc aussi désignées par le terme « dépenses intermédiées des entreprises ». Elles s'élèvent en 2024 à 12,4 Md€, soit 22,0% de la dépense nationale (tableau 1). Ces dépenses sont stables en 2024 par rapport à 2023 (+0,2 %), après un ralentissement de leur croissance en 2022 (+10,1% entre 2022 et 2023 et +16,2 % entre 2021 et 2022).

L'État, dont les dépenses hors dépenses de formation pour ses propres agents représentent 15,3 % de l'ensemble, constitue le troisième financeur final. Hors dépenses de formation pour ses propres agents, ses dépenses baissent de 3,5 % en 2024 pour atteindre 8,7 Md€⁴.

Les dépenses conjointes des fonctions publiques d'État, territoriale, et hospitalière, réintégrées depuis l'année dernière au calcul de la dépense nationale, s'élèvent à 7,2 Md€ et représentent 12,8 % du total. Elles augmentent de 1,7 %, en ralentissement par rapport à l'année précédente (+6,0 % en 2023).

Les dépenses de formation des organismes exerçant une mission de service public (France Travail, Caisse des dépôts et consignations (CDC), Agefiph...) représentent désormais 5,7 Md€, soit 10,1 % de la dépense totale. Ces dépenses diminuent de 6,0 % en 2024, après une baisse de 10,6 % en 2023.

Les régions financent les dépenses de formation professionnelle continue et d'apprentissage à hauteur de 3,9 Md€, soit 6,8 % du total⁵. Entre 2023 et 2024, leurs dépenses baissent (-4,8 %), après une stabilisation entre 2022 et 2023 (+0,2 %).

La dépense des ménages, essentiellement constituée d'achats de formation à titre individuel, augmente modérément en 2024 (+1,5 %), en ralentissement par rapport à l'année précédente (+7,3 % entre 2022 et 2023) pour atteindre 2,1 Md€ et contribue à la dépense nationale à hauteur de 3,8 %.

Enfin, les financements alloués à la formation (hors formation des agents publics) par les collectivités territoriales autres que les régions (départements, communes...) pèsent peu dans l'ensemble de la dépense avec 0,2 Md€, soit moins de 1,0 % de l'effort de formation total.

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

⁵ Par ailleurs, les Régions délèguent une partie de leurs dépenses de formation à France Travail (176 M€ en 2024), qui en est le financeur final.

Tableau 1. Dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage par financeur final en 2023 et 2024

	Dépenses			Structure de la dépense en 2024 (en %)
	2023 (en M€)	2024 (p) (en M€)	Évolution 2023 / 2024 (en %)	
Opérateurs de compétences (Opco)	12 422	12 447	0,2	22,0
État	8 973	8 660	-3,5	15,3
Régions*	4 069	3 874	-4,8	6,8
Autres collectivités territoriales	163	181	10,9	0,3
Autres organismes exerçant une mission de service public	6 060	5 694	-6,0	10,1
<i>France Travail*</i>	3 906	3 446	-11,8	6,1
<i>Autres (CDC, Agefiph...)</i>	2 153	2 248	4,4	4,0
Ménages	2 096	2 128	1,5	3,8
Ensemble (hors fonctions publiques pour leurs propres agents et dépense directe des entreprises)	33 783	32 985	-2,4	58,3
Dépense directe des entreprises	16 100	16 400	1,9	29,0
Fonctions publiques pour leurs propres agents	7 100	7 221	1,7	12,8
<i>Etat</i>	2 757	2 738	-0,7	4,8
Ensemble	56 982	56 606	-0,7	100,0

(p) L'estimation de la dépense 2024 est encore provisoire et pourra faire l'objet d'une révision.

* Les dépenses effectuées dans le cadre des délégations des régions vers France Travail sont comptabilisées dans les dépenses de France Travail, qui en est le financeur final. Lecture : en 2024, les Opérateurs de compétences (Opco) dépensent 12 447 M€ pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en tant que financeurs finaux. Champ : France.

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

La dépense nationale de formation professionnelle continue et d'apprentissage est dynamique pour les formations sanitaires et sociales, stable ou en baisse pour la plupart des autres publics

En 2024, sur les 56,6 Md€ de dépense nationale de formation, 16,2 Md€ sont dépensés en faveur de dispositifs ciblés sur les jeunes (28,6 % du total), 8,8 Md€ pour les personnes en recherche d'emploi (15,5 %), 22,9 Md€ pour les actifs occupés du secteur privé (40,5 %) dont 16,4 Md€ au titre de la dépense directe des entreprises. La dépense de formation des agents publics s'élève à 7,2 Md€ (12,8 %). Enfin, 1,5 Md€ sont dépensés

pour les formations initiales et continues du secteur sanitaire et social⁶ (2,7 %) (tableau 2).

Ce sont les dépenses en formations sanitaires et sociales qui enregistrent la plus forte progression en 2024, avec une hausse de 6,7 % (après +6,4 % en 2023 et +5,9 % en 2022). Les dépenses directes des entreprises pour leurs salariés connaissent une hausse de 1,9 %, les dépenses intermédiées pour les actifs occupés se stabilisent (-0,2 %) après une baisse en 2023 (-4,1 %) de même que celles en faveur de jeunes qui se stabilisent après plusieurs années de forte croissance (-0,2 % en 2024, après +8,4 % en 2023).

Enfin, les dépenses en faveur des personnes en recherche d'emploi baissent (-8,8 %) plus rapidement que l'année précédente (-2,3 % en 2023).

Tableau 2. Dépense nationale par public bénéficiaire en 2023 et 2024

	Dépenses			Structure de la dépense en 2024 (en %)
	2023 (en M€)	2024 (p) (en M€)	Évolution 2023 / 2024 (en %)	
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	16 205	16 175	-0,2	28,6
Apprentissage	16 062	16 035	-0,2	28,3
Autres formations	142	140	-1,7	0,2
Pour les personnes en recherche d'emploi	9 630	8 782	-8,8	15,5
Pour les actifs occupés du secteur privé (dépense intermédiée des entreprises)	6 542	6 527	-0,2	11,5
Pour les formations sanitaires et sociales **	1 407	1 502	6,7	2,7
Ensemble hors fonctions publiques pour leurs agents et dépenses directes des entreprises	33 783	32 985	-2,4	58,3
Dépense directe des entreprises pour leurs salariés	16 100	16 400	1,9	29,0
Dépense des fonctions publiques pour leurs propres agents	7 100	7 221	1,7	12,8
Ensemble	56 982	56 606	-0,7	100,0

(p) L'estimation de la dépense 2024 est encore provisoire et pourra faire l'objet d'une révision.

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

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

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

publics bénéficiaires (actifs occupés ou personnes en recherche d'emploi) ou dans le poste dédié.

Lecture : en 2024, 16 035 millions d'euros sont consacrés à l'apprentissage par l'ensemble des financeurs.

Champ : France.

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

Tableau 3. Dépense nationale par public bénéficiaire et financeur final en 2024 (p) (en Md€)

	Apprentis	Jeunes (hors apprentis)	Personnes en recherche d'emploi	Actifs occupés du privé	Formations sanitaires et sociales *	Ensemble hors fonctions publiques	Agents des Fonctions publiques	Total
Opérateurs de compétences **	8,71	0,00	0,97	2,77	-	12,45	-	12,45
Dépense directe des entreprises	-	-	-	16,40	-	16,40	-	16,40
État	6,33	0,13	1,04	1,16	-	8,66	2,74	11,40
Régions	0,25	-	2,09	0,03	1,50	3,87	0,13	4,00
Autres collectivités territoriales	0,15	0,01	-	0,03	-	0,18	3,20	3,38
Autres organismes exerçant une mission de service public	0,22	-	4,19	1,28	-	5,69	1,16	6,85
<i>France Travail</i>	-	-	3,45	-	-	3,45	-	3,45
<i>Autres (CDC, Agefiph...)</i>	0,22	-	0,75	1,28	-	2,25	-	2,25
Ménages	0,37	-	0,49	1,26	-	2,13	-	2,13
Ensemble	16,03	0,14	8,78	22,93	1,50	49,38	7,22	56,61

(p) L'estimation de la dépense 2024 est encore provisoire et pourra faire l'objet d'une révision.

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

** Dépenses intermédiées des entreprises.

Lecture : en 2024, l'État dépense 6,33 milliards d'euros pour les apprentis en tant que financeur final.

Champ : France.

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

Tous financeurs confondus, les dépenses de formation en faveur des jeunes concernent quasi-exclusivement l'apprentissage. En 2024, les sommes consacrées à l'apprentissage (16,0 Md€) restent stables par rapport à 2023 (tableau 3). Les Opco, qui prennent en charge la grande majorité des coûts pédagogiques liés à la formation des apprentis, en sont le principal financeur direct (8,7 Md€), suivis de l'État (6,3 Md€), qui finance notamment les aides aux employeurs d'apprentis.

La dépense en faveur des actifs occupés du secteur privé atteint 22,9 Md€ en 2024, dont 2,8 Md€ de dépense intermédiée des entreprises via les Opco et 16,4 Md€ de dépenses directes des entreprises.

Les dépenses destinées aux personnes en recherche d'emploi (8,8 Md€ en 2024) sont principalement assurées par les organismes exerçant une mission de service public, notamment France Travail qui contribue à hauteur de 3,5 Md€. Les régions en sont le deuxième contributeur avec 2,1 Md€.

La dépense des entreprises se stabilise en 2024

La dépense des entreprises se décompose entre dépense intermédiée par les opérateurs de compétences et la dépense directe des entreprises pour leurs salariés.

En 2024, la dépense des opérateurs de compétences s'élève à 12,4 Md€ (tableau 4). Elle cible prioritairement les jeunes, par le biais de l'apprentissage (30,2 % de l'ensemble des dépenses des entreprises). Les actifs occupés du secteur privé sont également bénéficiaires d'une part importante du total (9,6 %), tandis que les personnes en recherche d'emploi en représentent 3,4 %.

En 2024, la dépense des Opco reste stable (+0,2 %) avec des disparités selon les publics. Les dispositifs ciblés sur les jeunes ralentissent (+3,1 %, contre +14,4 % l'année précédente), tandis que les dépenses en faveur des personnes en recherche d'emploi baissent (-14,2 %), tout comme celles à destination des actifs occupés du secteur privé (-2,8 %).

La réforme de septembre 2018 a transféré en 2020 aux Opco le financement des coûts pédagogiques de l'apprentissage. Cette dépense constitue la quasi-totalité des dépenses des Opco en faveur des jeunes (8,7 Md€) en 2024. En lien avec l'augmentation des effectifs, les dépenses d'apprentissage des Opco s'accroissent de 3,2 % en 2024.

Les dépenses des Opco en faveur des actifs occupés du secteur privé (2,8 Md€) baissent de 2,8 % par rapport à 2023. Cette baisse est portée par la baisse des dépenses au titre du plan de développement des compétences (-5,8 %), qui fait suite à un ralentissement (+0,4 % en 2023, après +8,3 % en 2022).

Les dépenses des Opco en faveur des personnes en recherche d'emploi (1,0 Md€) baissent par rapport à 2023 (-14,2 %). La baisse porte tant sur les actions de formation (-8,3 %) que sur le CPF de transition (-16,7 %), ou les actions de professionnalisation (-12,4 %).

Ainsi, la dépense intermédiée des entreprises représente 43,1 % de la dépense totale des entreprises en 2024, les 56,9 % restant représentant les 16,4 Md€ de dépenses directes des entreprises pour la formation de leurs salariés. Cette dépense est en hausse de 1,9 % par rapport à 2023.

Tableau 4. Dépense des entreprises, directe et intermédiée par les opérateurs de compétences, par public bénéficiaire en 2023 et 2024

	Dépenses			Structure de la dépense en 2024 (en %)
	2023 (en M€)	2024 (p) (en M€)	Évolution 2023 / 2024 (en %)	
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes*	8 446	8 712	3,1	30,2
Apprentissage	8 442	8 708	3,2	30,2
Écoles de la 2 ^e chance (E2C)	4	4	-0,3	0,0
Pour les personnes en recherche d'emploi*	1 130	970	-14,2	3,4
Actions de formation**	47	43	-8,3	0,2
Actions de professionnalisation	560	490	-12,4	1,7
CPF de transition	523	436	-16,7	1,5
CIF-CDD	0	0	-78,4	0,0
Pour les actifs occupés du secteur privé	2 846	2 765	-2,8	9,6
Actions de formation**	2 653	2 499	-5,8	8,7
<i>dont : dépenses pour les non-salariés</i>	249	191	-23,4	0,7
Compte personnel de formation (CPF)	0	-	-100,0	0,0
Autres	193	267	38,4	0,9
Ensemble opérateurs de compétences	12 422	12 447	0,2	43,1
Dépense directe des entreprises pour la formation de leurs salariés***	16 100	16 400	1,9	56,9
Ensemble des entreprises	28 522	28 847	1,1	100,0

(p) L'estimation de la dépense 2024 est encore provisoire et pourra faire l'objet d'une révision.

* Les dépenses intermédiées des entreprises pour les contrats de professionnalisation ne ciblent pas spécifiquement les jeunes, et figurent désormais en intégralité dans la rubrique personnes en recherche d'emploi.

Lecture : en 2024, les Opco dépensent 8 712 millions d'euros pour les dispositifs ciblés sur les jeunes, soit 30,2 % de leurs dépenses totales pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

** Ces actions de formations sont financées par les versements conventionnels et volontaires et par le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

*** Cette dépense est désormais mesurée à l'aide de l'enquête EFE dont le champ est plus large que celui de la déclaration 2483 disparue en 2015. En effet, EFE ne se limite pas aux seules entreprises de 10 salariés ou plus et inclut le secteur de l'agriculture.

Champ : France.

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

La dépense que les régions effectuent en tant que financeur final se réduit en 2024

En 2024, les régions contribuent à hauteur de 4,0 Md€ aux dépenses de formation professionnelle continue et d'apprentissage (tableau 5). Cette dépense est en baisse par rapport à 2023 (-4,5 %), après une stabilité entre 2022 et 2023 (+ 0,3 %).

Tableau 5. Dépenses des régions en tant que financeur final par public bénéficiaire en 2023 et 2024

	Dépenses			Structure de la dépense en 2024 (en %)
	2023 (en M€)	2024 (p) (en M€)	Évolution 2023/ 2024 (en %)	
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	285	252	-11,8	6,3
Apprentissage	285	252	-11,8	6,3
Pour les personnes en recherche d'emploi	2 343	2 088	-10,9	52,2
dont : coûts pédagogiques	1 485	1 283	-13,6	32,1
rémunération des stagiaires	857	805	-6,2	20,1
Pour les actifs occupés du secteur privé	34	33	-2,5	0,8
Pour les formations sanitaires et sociales *	1 407	1 502	6,7	37,5
Ensemble Régions hors formation de leurs agents	4 069	3 874	-4,8	96,8
Pour leurs propres agents	121	128	5,9	3,2
Ensemble Régions avec formation de leurs agents	4 189	4 002	-4,5	100,0

(p) L'estimation de la dépense 2024 est encore provisoire et pourra faire l'objet d'une révision.

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

Lecture : en 2024, les régions dépensent 252 millions d'euros pour l'apprentissage, soit 6,3% de leur dépense totale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en tant que financeur final.

Champ : France.

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

La dépense de formation des régions porte majoritairement sur les personnes en recherche d'emploi (52,2 %) ; elle cible également les formations sanitaires et sociales

(37,5 %), et dans une moindre mesure les jeunes (6,3 %) ⁷ . Les dépenses allouées aux actifs occupés du secteur privé pèsent peu dans l'ensemble de leur dépense (0,8 %).

Après de nombreuses années de hausse, la dépense des régions pour la formation continue des personnes en recherche d'emploi se réduit pour la deuxième année consécutive (-10,9% par rapport à 2023 et -3,5 % en 2023), dans un contexte de prorogation du premier cycle du Pacte d'investissement dans les compétences en 2023 puis de lancement d'un deuxième cycle en 2024. Elles s'élèvent à 2,1 Md€, les coûts pédagogiques, qui constituent la majeure partie des dépenses en faveur des personnes en recherche d'emploi, diminuent (-13,6 % par rapport à 2023), ainsi que les dépenses de rémunération des stagiaires (-6,2%).

Ce recul est pour partie compensé par la progression des dépenses en faveur du secteur sanitaire et social (formation initiale et formation professionnelle continue confondues), 1,5 Md€, en hausse de 6,7 % par rapport à 2023.

Les dépenses ciblées sur les jeunes, exclusivement constituées de subventions aux centres de formation d'apprentis (CFA) depuis la réforme de l'apprentissage ⁸, s'élèvent à 252 M€ en 2024, en baisse de 11,8 %.

Enfin, en 2024, les régions ont dépensé 128 M€ pour la formation de leurs propres agents (+5,9 %).

Les dépenses que l'Etat réalise en tant que financeur final baissent en 2024

En 2024, l'État dépense 11,4 Md€ ⁹ pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage (tableau 6). Hors dépense pour la formation de ses propres agents, l'État dépense 8,7 Md€, en baisse de 3,5 % par rapport à 2023, mais l'évolution des dépenses est contrastée selon les publics.

En 2024, les sommes consacrées aux jeunes (6,5 Md€), principal poste de dépenses de l'État (56,7 %), sont en baisse de 4,3 %. Les dépenses en faveur de ce public concernent essentiellement l'apprentissage, dont les financements reculent de 4,3 %, la baisse des aides aux employeurs d'apprentis (-11,5 %) étant atténuée par la hausse de 11,0 % des aides portant sur la rémunération (exonération de cotisations sociales et exonération

⁷ Les régions ne suivent pas la norme comptable M71/M57 de manière homogène. Elles procèdent notamment différemment concernant les dépenses relatives aux formations sanitaires et sociales : selon la méthodologie retenue par chaque Région, les dépenses de formation continue du secteur sanitaire et social peuvent apparaître dans la section formation continue des personnes en recherche d'emploi ou des actifs occupés, ou dans la section sanitaire et social.

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

⁹ En plus de ces dépenses, en 2024, l'État transfère 1,5 Md€ dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), principalement à destination de France Travail et des régions (encadré 3 ; tableau B de l'encadré 2). L'État n'étant pas financeur final de ces dépenses, ces dernières ne sont pas prises en compte dans ce paragraphe.

d'impôt sur le revenu du salaire des apprentis), dans un contexte de dynamisme de l'apprentissage.

La dépense en faveur des dispositifs ciblés sur les personnes en recherche d'emploi (1,0 Md€ en 2024) baisse de 8,9 %, marquée par le ralentissement des subventions aux organismes de formation professionnelle des adultes (+5,0 % en 2024, contre +23,6 % en 2023), et la baisse des aides à l'embauche hors apprentissage (-38,4 %). Ces dernières sont composées en grande majorité par les aides exceptionnelles à l'embauche en contrat de professionnalisation, dont les effectifs continuent de baisser

La dépense de l'État en faveur des actifs occupés du secteur privé augmente de 7,0 %, pour atteindre 1,2 Md€, en raison notamment de la hausse des subventions aux organismes de formation.

Enfin, la dépense de l'État pour la formation de ses propres agents est de 2,7 Md€ en 2024 (24,0 % de la dépense totale de l'État), en légère baisse (-0,7 %) par rapport à 2023.

Tableau 6. Dépenses de l'État en tant que financeur final, par public bénéficiaire en 2023 et 2024

	Dépenses			Structure de la dépense en 2024 (en %)
	2023 (en M€)	2024 (p) (en M€)	Évolution 2023 / 2024 (en %)	
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	6 746	6 459	-4,3	56,7
Apprentissage	6 619	6 332	-4,3	55,6
Dont : aides aux employeurs d'apprentis	4 418	3 908	-11,5	34,3
Écoles de la 2 ^e chance, EPIDE	127	127	-0,5	1,1
Pour les personnes en recherche d'emploi	1 144	1 042	-8,9	9,1
Subventions aux organismes de formation professionnelle des adultes	367	385	5,0	3,4
Aides à l'embauche hors apprentissage	273	168	-38,4	1,5
Contribution à la rémunération des stagiaires indemnisés par l'assurance chômage (FSV, ASS-formation) *	442	433	-2,2	3,8
Rémunération des stagiaires non indemnisés par l'assurance chômage	62	56	-9,1	0,5
Pour les actifs occupés du secteur privé	1 083	1 158	7,0	10,2
Subventions aux organismes de formation professionnelle des adultes et formation continue dans l'enseignement supérieur	993	1 043	5,0	9,1
Politique contractuelle (Edec, GPEC) et crédits d'impôt pour la formation du chef d'entreprise	88	105	19,8	0,9
Dépenses pédagogiques (VAE, certification)	2	10	463,3	0,1
Ensemble État hors formation de ses agents	8 973	8 660	-3,5	76,0
Pour ses propres agents	2 757	2 738	-0,7	24,0
Ensemble État avec formation de ses agents	11 730	11 397	-2,8	100,0

(p) L'estimation de la dépense 2024 est encore provisoire et pourra faire l'objet d'une révision.

* Essentiellement transferts du Fond de Solidarité Vieillesse (FSV) au titre de l'Aref, de la R2F, de la RFPE et de l'ASS-F.

Lecture : en 2024, l'État dépense 6 332 millions d'euros pour l'apprentissage, soit 55,6 % de ses dépenses totales pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en tant que financeur final.

Champ : France.

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

Avec la baisse des dépenses liées aux formations des personnes en recherche d'emploi (hors CPF), l'effort de formation des organismes exerçant une mission de service public se réduit en 2024

En 2024, les dépenses de formation des organismes exerçant une mission de service public, qui regroupent notamment France Travail, l'Agefiph ainsi que la Caisse des dépôts et consignations (CDC) et l'ANFH (Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier), s'élèvent à 6,9 Md€. Hors dépenses de formation des agents de la fonction publique hospitalière, cette dépense s'élève à 5,7 Md€, soit 6 % de moins qu'en 2023 (tableau 7). La dépense de formation de ces organismes est majoritairement orientée vers les personnes en recherche d'emploi (61,2 %) et, dans une moindre mesure, vers les actifs occupés (18,7 %).

Tableau 7. Dépenses des organismes exerçant une mission de service public* par public bénéficiaire en 2023 et 2024

	Dépenses			Structure de la dépense en 2024 (en %)
	2023 (en M€)	2024 (p) (en M€)	Évolution 2023 / 2024 (en %)	
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	219	222	1,3	3,2
Apprentissage	219	222	1,3	3,2
Pour les personnes en recherche d'emploi	4 527	4 191	-7,4	61,2
Compte personnel de formation (CPF)	587	680	15,9	9,9
Autres dépenses pédagogiques	1 237	868	-29,8	12,7
Rémunération (Aref, RFPE, R2F, CSP)**	2 686	2 592	-3,5	37,8
Pour les actifs occupés du secteur privé	1 313	1 281	-2,5	18,7
Compte personnel de formation (CPF)	1 248	1 212	-2,9	17,7
Ensemble des organismes exerçant une mission de service public (hors formations des agents publics) *	6 060	5 694	-6,0	83,1
Fonction publique hospitalière pour ses propres agents***	1 123	1 158	3,1	16,9
Ensemble avec formation des agents publics	7 183	6 852	-4,6	100,0

(p) L'estimation de la dépense 2024 est encore provisoire et pourra faire l'objet d'une révision.

* France Travail, CDC, Agefiph, ANFH...

** L'ARE perçue pendant le temps de formation est intégrée dans les dépenses de rémunération cette année (estimation Dares, 101 M€ en 2024).

*** La fonction publique hospitalière est la seule à générer des dépenses pour cette catégorie de financeurs via l'ANFH.

Lecture : en 2024, les organismes exerçant une mission de service public (France Travail, CDC, Agefiph...) dépensent 4 191 millions d'euros pour la formation

professionnelle continue des personnes en recherche d'emploi, soit 61,2 % de leur dépense totale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Champ : France.

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

La baisse des dépenses globales est tirée par celle des dépenses consacrées aux personnes en recherche d'emploi qui diminuent de 7,4 % en 2024 pour atteindre 4,2 Md€. Cette baisse est essentiellement due à celle du financement des coûts pédagogiques des formations par France Travail (1,2 Md€ en 2023 et 0,9 Md€ en 2024), en lien avec la baisse des entrées en formation commandées par l'organisme (-19 % par rapport à 2023). Au contraire, les dépenses de CPF à destination des personnes en recherche d'emploi augmentent de 15,9 % en 2024, après une baisse de 28,2 % en 2023.

Les dépenses consacrées aux actifs occupés diminuent en 2024 (1,3 Md€ ; -2,5 %), suivant la baisse de 2,9 % des dépenses liées au CPF qui succède à une forte baisse en 2023 (-26,5 %).

Les dépenses de formation en faveur des jeunes ne représentent que 3,2 % des dépenses des organismes exerçant une mission de service public et sont exclusivement des dépenses pour l'apprentissage. En 2024, elles représentent 222 M€, en hausse de 1,3 %.

Les dépenses des fonctions publiques pour la formation de leurs propres agents ralentissent en 2024

Les dépenses de la fonction publique envers ses propres agents se déclinent selon les trois versants de la fonction publique : fonction publique d'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière. Ces dépenses, qui totalisent 7,2 Md€ en 2024, ralentissent globalement (+1,7 % en 2024 après + 6% en 2023 et +15,3% en 2022).

Les dépenses pédagogiques en faveur des agents de l'État sont estimées à 1,0 Md€, soit une baisse de 0,7 % sur un an. Une fois ajoutées les dépenses de rémunération, la dépense de formation de la fonction publique d'État pour ses propres agents atteint 2,7 Md€, en baisse de 0,7% par rapport à 2023 (tableau 8).

Les dépenses pédagogiques en faveur de la formation des agents territoriaux s'élèvent à 1,1 Md€ en 2024, soit une hausse de 3,3 % par rapport à 2023. Une fois ajoutées les dépenses de rémunération, la dépense de formation de la fonction publique territoriale pour ses propres agents atteint 3,3 Md€ et progresse de 3,3 % par rapport à 2023.

Les dépenses pédagogiques en faveur des agents hospitaliers représentent 0,5 Md€ et augmentent de 4,7 % sur un an. Une fois ajoutées les dépenses de rémunération, la dépense de formation de la fonction publique hospitalière pour ses propres agents atteint 1,1 Md€ et progresse de 3,4 % par rapport à 2023.

Tableau 8. Dépenses de la fonction publique pour ses propres agents en 2023 et 2024

	2023 (en M€)	2024 (p) (en M€)	Évolution 2023 / 2024 (en %)
Fonction publique d'État (FPE) <i>dont coûts pédagogiques</i>	2 757 1 016	2 738 1 009	-0,7 -0,7
Fonction publique territoriale (FPT) <i>dont coûts pédagogiques</i>	3 220 1 038	3 326 1 072	3,3 3,3
Fonction publique hospitalière (FPH) <i>dont coûts pédagogiques</i>	1 069 514	1 106 538	3,4 4,7
Compte personnel de formation (CPF)	54	52	-3,0
Ensemble agents du secteur public	7 100	7 221	1,7

(p) L'estimation de la dépense 2024 est encore provisoire et pourra faire l'objet d'une révision.

Lecture : en 2024, les coûts pédagogiques de la formation professionnelle continue en faveur des agents de la fonction publique territoriale s'élèvent à 1 072 millions d'euros, en hausse de 3,3 % par rapport à 2023.

Champ : France.

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

Pour en savoir plus

Plé A. (2024), « L'apprentissage en 2023 : Un très fort ralentissement des entrées », *Dares Résultats* n° 072, décembre 2024 et <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-dapprentissage>

Plé A. (2025), « Le contrat de professionnalisation en 2023 : Des entrées en diminution par rapport à 2022 », *Dares Résultats* n° 001, janvier 2025 et <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-de-professionnalisation>

Bismuth J. (2025), « Le compte personnel de formation en 2024 : Une année marquée par plusieurs réformes », *Dares Résultats* n° 039, juillet 2025

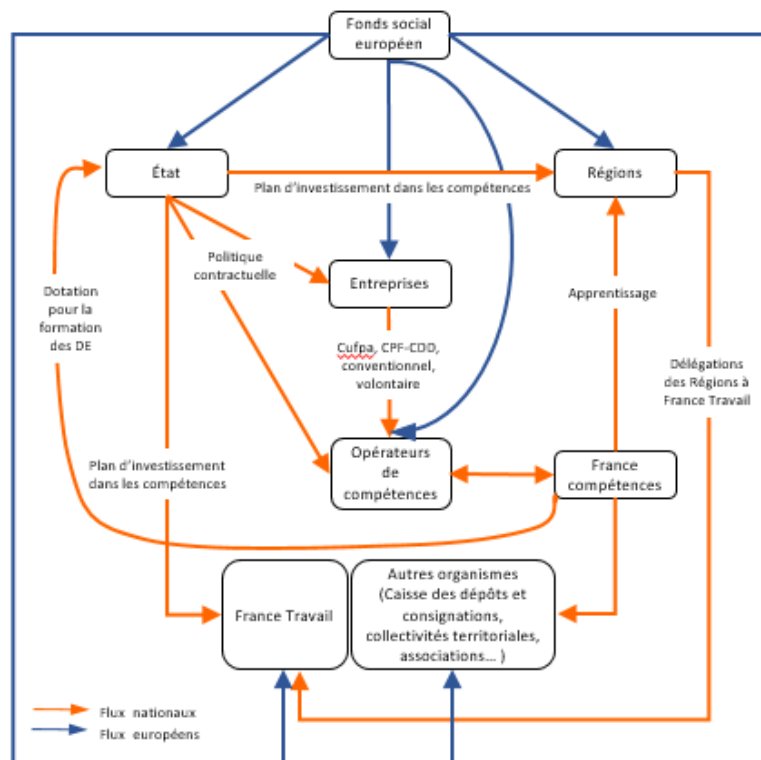
Bismuth J. (2024), « Le compte personnel de formation en 2023 : Baisse des entrées en formation suite à plusieurs mesures de régulation », *Dares Résultats* n° 040, juillet 2024

Rapport final du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences, avril 2025.

Encadré 1. Les transferts entre financeurs initiaux et finaux

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

Schéma des PRINCIPAUX flux de transferts entre financeurs



Les transferts de l'État vers les entreprises

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

Ces dépenses sont formellement des transferts, mais sont comptées dans la dépense nationale comme des dépenses finales de l'État car les dépenses directes des entreprises liées à ces transferts ne sont pas connues.

Les transferts de l'État aux régions

Depuis la loi du 5 mars 2014, mise en place le 1er janvier 2015, les régions interviennent dans la politique d'accès à la formation professionnelle continue des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

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

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

Le fonds social européen

Le fonds social européen (FSE) complète, via des transferts, les financements nationaux, régionaux, publics ou privés, dans un but de cohésion économique et sociale entre les différentes régions de l'Union européenne. À ce titre, il peut cofinancer des actions de formation professionnelle. Les financements du FSE servant exclusivement à la formation sont parfois difficiles à isoler. En 2023 deux nouveaux programmes ont pris le relais (FSE+ et FTJ).

Les entreprises, France Compétences et les opérateurs de compétences (Opc)

Les entreprises sont tenues de verser aux Urssaf une contribution unique à la formation professionnelle continue et à l'alternance (Cufpa), qui dépend de la taille de l'entreprise (tableau A). Cette contribution unique, instaurée en 2019, est collectée par les URSSAF. Viennent s'y ajouter une contribution spécifique dédiée au financement du CPF pour les salariés en CDD (CPF-CDD), correspondant à un taux unique de 1 % de la masse salariale des CDD de l'entreprise, ainsi que la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour les entreprises de plus de 250 salariés employant moins de 5 % d'alternants. Des contributions conventionnelles supplémentaires peuvent également être fixées par accord de branche ; les entreprises ont par ailleurs la possibilité d'effectuer des versements volontaires.

Chaque année, France compétences détermine les financements par grand type de dispositif au sein de fourchettes fixées par la loi et procède à leur transfert vers les financeurs finaux (Opc pour l'alternance et le plan de développement des compétences, Caisse des dépôts et consignation pour le CPF, Associations Transitions Pro pour les projets de transition professionnelle, opérateurs du Conseil en évolution professionnelle, Régions pour les subventions aux CFA, ainsi qu'une dotation à l'État pour la formation des personnes en recherche d'emploi). France Compétences a également la charge de la péréquation (redistribution des ressources disponibles entre les Opc) dans le cadre de l'apprentissage.

Tableau A : Taux de contribution des entreprises au titre de la Cufpa en 2024 (en % de la masse salariale redevable)

	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 salariés et plus
Contribution à la formation professionnelle	0,55 %	1,00 %
Taxe d'apprentissage*	0,68 %	

* En Alsace-Moselle, le taux applicable est de 0,44 %.

Tableau B : Transferts entre financeurs en 2024 (en M€)

	Vers				
De	État	Régions	Entreprises	Opérateurs de compétences / France Compétences	Autres publics (France Travail, CDC, associations, ...)
État		757	215		647
Régions			0		176
Entreprises				11 656 *	
Fonds Social Européen	0	n.d. **	0	0	0
France Travail					44
Ménages					84

* Dont Cufpa.

** Le FSE transfère par ailleurs des fonds directement aux régions. Ces données n'ont pu être intégrées à cette édition.

Lecture : en 2024, l'État a transféré 757 millions d'euros aux régions au titre de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

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

Champ : France.

Encadré 2. Les dépenses pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage, et les publics bénéficiaires

Trois types de dépenses

- Les coûts pédagogiques

Les coûts pédagogiques correspondent aux achats et coûts d'organisation de formations, y compris les dépenses de rémunération des formateurs et autres coûts qui accompagnent ces formations : coûts d'administration générale, coûts d'information, de conseil ou d'ingénierie en formation, ainsi que les frais annexes (transport, hébergement, restauration des stagiaires). Tous financeurs confondus, les coûts pédagogiques constituent 59,8 % de la dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2024.

- La rémunération des stagiaires

Il s'agit des rémunérations perçues par les salariés durant leur temps de formation et des allocations versées aux stagiaires en recherche d'emploi (allocations chômage et versements de l'État ou des Régions). Les exonérations de cotisations sociales compensées par l'État figurent également dans ce poste de dépense. En 2024, la rémunération des stagiaires représente 39,6 % de la dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage. Ce poste comprend depuis cette année la rémunération perçue au titre de l'ARE (Allocation Retour à l'Emploi) : 101 M€ en 2024.

- Les coûts d'investissement

En 2024, les achats d'équipement et de biens durables directement liés aux actions de formation pèsent pour 0,6 % de la dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage. Dans les tableaux, ces dépenses sont ventilées selon les publics qui en bénéficient.

Trois grandes catégories de bénéficiaires

- Les jeunes

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

- Les personnes en recherche d'emploi

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

- Les actifs occupés

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

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

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

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

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

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

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

En 2021, les transferts effectués par l'État au titre du PIC représentent 2,0 Md€, soit un effort supplémentaire de 51,6 % par rapport à l'année précédente. Ce sont à nouveau les régions (1,2 Md€) et France Travail (770 M€) qui sont récipiendaires de la majeure partie de cette somme.

En 2022, les transferts effectués par l'État au titre du PIC représentent 1,5 Md€, soit un effort en baisse de 26,1 % par rapport à l'année précédente. Ce sont à nouveau les régions (939 M€) et France Travail (447 M€) qui sont récipiendaires de la majeure partie de cette somme.

En 2023, le PIC est prolongé d'un an. Les transferts effectués par l'État au titre du PIC représentent 1,7 Md€, soit un effort en hausse de 17,5 % par rapport à l'année précédente. Ce sont les régions (795 M€) et France Travail (837 M€) qui sont récipiendaires de la majeure partie de cette somme, bien que dans des proportions différentes à celles des années précédentes.

En 2024, les transferts effectués par l'État au titre du PIC représentent 1,5 Md€, soit un effort en baisse de 11,5 % par rapport à l'année précédente, dont 747 M€ à destination des régions et 630 M€ de France Travail.

La part la plus importante de ces ressources est consacrée aux parcours de formation pour les personnes en recherche d'emploi dans le cadre des Pactes régionaux passés avec les régions ou France Travail (1,4 Md€ en 2024, après 1,5 Md€ en 2023, 1,4 Md€ en 2022, et 1,6 Md€ en 2021) ; qui représentent la totalité des dépenses transférées aux régions. Les transferts à France Travail en faveur des Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) dans le cadre de la réponse aux métiers en tension correspondent également à une part non négligeable du total (185 M€ en 2024, après 131 M€ en 2023 et 83 M€ en 2022).

Encadré sources

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

- La comptabilité publique de la mission « Travail et emploi » et les rapports annuels de performance (RAP) des missions « Travail et emploi » et « Enseignement scolaire » pour les dépenses budgétaires et les mesures fiscales de l'État à l'exception de certaines données fournies par France Travail (Allocation de solidarité spécifique – formation, aide forfaitaire à l'employeur pour les contrats de professionnalisation).
- Le compte de l'Éducation (ministère de l'Éducation nationale) pour les dépenses d'apprentissage.
- Les données de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère de l'Éducation et de la sous-direction des Systèmes d'Information et des Études Statistiques (Sies) du ministère de l'Enseignement Supérieur pour la formation post-scolaire (reprise d'études).
- Le compte des groupements d'établissements publics locaux d'enseignement (Greta) et les chiffres clés du Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), pour les subventions qu'ils perçoivent de l'État au titre de la formation professionnelle continue.
- Les données de la Direction de la sécurité sociale (DSS) sur le Fonds de solidarité vieillesse (FSV).
- Les données du Secrétariat général du Comité interministériel des villes (SG-CIV) et du Réseau des écoles de la deuxième chance pour les dépenses en faveur des écoles de la deuxième chance.
- Les comptes de l'Unédic et de France Travail pour les différentes aides et allocations versées aux demandeurs d'emploi.
- Les comptes administratifs des Régions retraités et transmis par la Direction générale des collectivités locales (DGCL).
- Les états statistiques et financiers des Opco pour les dépenses intermédiées des entreprises.
- Les données de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) pour les dépenses dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF).
- Les données de France Travail pour les dispositifs des plans de relance financés par l'État et gérés par France Travail.

- La comptabilité publique des collectivités territoriales (Direction générale des finances publiques).
- Les données de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) pour la formation du personnel hospitalier.
- Les bilans pédagogiques et financiers (BPF) des prestataires de formation pour la dépense directe des ménages auprès des organismes de formation.
- Les données de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) pour la formation des personnes handicapées.
- Les données du Fonds Social Européen (FSE) transmises par la DGEFP pour les transferts effectués par le FSE
- Les données de la DGEFP relatives au Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).
- Les données de l'Agence de services et de paiements (ASP) sur les aides aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation.

Les chiffres de l'année 2024 sont susceptibles d'être révisés lors de la prochaine publication.

Révision des estimations par rapport aux années précédentes

À la suite de l'actualisation d'un certain nombre de données (certaines dépenses ont été réévaluées à l'aide de données définitives ou recalculées), la dépense nationale a été révisée par rapport à l'édition précédente de cet ouvrage. Au total, la dépense de l'année 2023 (hors dépense directe des entreprises et hors fonctions publiques pour leurs propres agents) est révisée à la hausse de 1 571 M€, soit +2,8 %.

TROISIÈME PARTIE

Les financeurs de la formation professionnelle

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

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

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

Les dépenses intermédiées correspondent aux paiements effectués par les employeurs au titre de leurs contributions obligatoires (légales¹⁰ et conventionnelles), ou de versements volontaires à l'opérateur de compétences (Opco) dont ils dépendent. Auparavant collectées par les Opco, les contributions légales à la formation professionnelle sont recouvrées par l'Urssaf (la MSA pour les entreprises agricoles) depuis janvier 2022, les Opco conservant le recouvrement des contributions conventionnelles. Depuis cette date, tous les établissements sont tenus de déclarer les contributions légales dans leur déclaration sociale nominative (DSN). Les fonds perçus au titre de ces contributions sont ensuite mutualisés et répartis par France compétences entre différentes institutions, comme les Opco (pour le financement de l'alternance et de la formation des salariés des entreprises et associations de moins de 50 salariés au titre du plan de développement des compétences), la Caisse des dépôts et consignations (pour le financement du compte personnel de formation), ou encore les régions (pour le financement des centres de formation d'apprentis). Les structures ne bénéficient donc pas forcément, pour leurs propres salariés, des contributions obligatoires (légales et conventionnelles) qu'elles versent. Les versements volontaires ne sont quant à eux pas mutualisés ; ils permettent aux structures concernées de financer des actions de formation et de bénéficier de services d'accompagnement proposés par l'Opco.

Les employeurs peuvent récupérer une partie des fonds collectés par les Opco via le remboursement de prestations de formation payées directement par la structure¹¹. Ils

¹⁰ Les contributions légales à la formation professionnelle dépendent de la taille et de la masse salariale de l'entreprise.

¹¹ L'Opco peut également acheter des actions de formation pour les salariés des entreprises directement auprès d'un organisme de formation (par subrogation ou tiers-payant). Ces prises en charge ne donnant pas lieu à un flux financier pour les entreprises, elles ne sont pas incluses dans cette analyse des dépenses des entreprises.

peuvent, de plus, bénéficier de subventions et d'aides publiques en faveur de la formation professionnelle.

2. En 2024, les entreprises dépensent 28 Md€ au titre de la formation professionnelle

D'après l'Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) (Encadré 1), en 2024, les dépenses brutes au titre de la formation des entreprises et associations du secteur privé s'élèvent à 29,3 Md€¹² (données provisoires). Les dépenses directes atteignent 16,4 Md€ (Tableau 1), soit 56 % de l'ensemble des dépenses déclarées par les entreprises, et les dépenses intermédiées, 12,9 Mds€, soit 44 % du total.

1. Dépenses au titre de la formation professionnelle des entreprises et associations du secteur privé en 2023 et 2024

En Md€ (% pour le taux de remboursement)	2023 (p)	2024 (p)
Dépenses directes* (1)	16,1	16,4
Dépenses intermédiées** (2)	12,3	12,9
Dépenses brutes (3) = (1) + (2)	28,5	29,3
Remboursements et autres aides*** (4)	0,9	1,2
Taux de remboursement et d'aide (5) = (4) / (3)	3%	4%
Dépenses nettes (6) = (3) - (4)	27,5	28,1

(p) données provisoires. Les chaînes de production de ces indicateurs sont en cours de refonte, les données seront consolidées pour le prochain exercice.

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

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

*** Sont inclus les remboursements de la part des Opco consécutifs à des prestations de formation payées par les entreprises et les aides publiques pour la formation professionnelle.

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2023 et 2024 ; traitements Dares.

Champ : entreprises et associations du secteur privé, France métropolitaine et DROM.

Lecture : en 2024, les entreprises et associations consacrent 29,3 milliards d'euros bruts à la formation professionnelle (16,4 Md€ sous forme de dépenses directes et 12,9 Md€

¹² Ce montant diffère de celui présenté en partie 2, en raison d'une différence sur la façon de comptabiliser les dépenses intermédiées : dans cette partie, il s'agit des versements légaux, conventionnels et volontaires effectués par les entreprises, tandis que dans la partie 2, il s'agit des dépenses réalisées par les OPCO pour la formation des salariés.

en dépenses intermédiées) ; compte tenu des remboursements et aides dont elles bénéficient (1,2 Md€, soit 4 % de leurs dépenses brutes), leurs dépenses nettes s'élèvent à 28,1 Md€.

Par ailleurs, en 2024, les entreprises et associations ont reçu 1,2 Md€ de remboursements de la part des Opco et d'aides publiques en faveur de la formation professionnelle¹³, ce qui réduit leur dépense nette à 28,1 Md€. Rapporté aux dépenses brutes, le poids de ces financements est plus important pour les structures de moins de 50 salariés, auxquelles sont réservés les fonds mutualisés au titre du plan de développement des compétences : leur taux de remboursements et aides s'élève à 8 %, contre 4 % pour l'ensemble des structures (Tableau 2).

2. Dépenses au titre de la formation professionnelle selon la taille de la structure en 2024 (p)

En Md€ (% pour le taux de remboursement)	Moins de 50 salariés	De 50 à 249 salariés	De 250 à 999 salariés	1000 salariés ou plus	Ensemble
Dépenses directes (1)	3,1	2,8	3,2	7,3	16,4
Dépenses intermédiées (2)	4,1	2,6	2,4	3,8	12,9
Dépenses brutes (3) = (1) + (2)	7,1	5,4	5,6	11,1	29,3
Remboursements et autres aides (4)	0,5	0,3	0,1	0,2	1,2
<i>Taux de remboursement et d'aide (5) = (4) / (3)</i>	8%	5%	3%	2%	4%
Dépenses nettes (6) = (3) - (4)	6,6	5,2	5,4	10,9	28,1

(p) données provisoires.

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2024 ; traitements Dares. Données provisoires.

Champ : entreprises et associations du secteur privé, France métropolitaine et DROM.

Lecture : en 2024, les entreprises et associations de moins de 50 salariés consacrent 7,1 milliards d'euros bruts à la formation professionnelle (3,1 Ms€ sous forme de dépenses directes et 4,1 Md€ en dépenses intermédiées) ; compte tenu des remboursements et aides dont elles bénéficient (0,5 Md€, soit 8 % de leurs dépenses brutes), leurs dépenses nettes s'élèvent à 6,6 Md€.

Par rapport à 2023, les dépenses brutes des entreprises et associations ont légèrement augmenté en 2024 (+ 2,8 %), tirées par les dépenses intermédiées (+ 4,5 %) (Tableau 1). Les remboursements et autres aides publiques ont elle aussi augmenté (+25 %), limitant la hausse des dépenses nettes à 2,0 %.

¹³ Ce montant ne tient pas compte de la subrogation et du tiers payant.

3. Le taux de participation financière est très lié à la taille et au secteur d'activité des employeurs

Le taux de participation financière des entreprises et associations à la formation professionnelle rapporte les dépenses nettes au titre de la formation à la masse salariale brute. Il s'élève à 3,8 % en 2024 (Tableau 3), comme en 2023.

3. Dépenses au titre de la formation professionnelle rapportées à la masse salariale en 2023 et 2024 (p)

	2023 (p)	2024 (p)
Masse salariale (en Md€)	727,9	748,8
Dépenses au titre de la formation professionnelle (en % de la masse salariale) dont :		
Dépenses directes (1)	2,2	2,2
Dépenses intermédiées (2)	1,7	1,7
Remboursements et aides publiques (3)	0,1	0,2
Taux de participation financière (1) + (2) - (3)	3,8	3,8

(p) données provisoires.

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2023 et 2024 ; traitements Dares.

Champ : entreprises et associations du secteur privé, France métropolitaine et DROM.

Lecture : en 2024, le taux de participation financière à la formation professionnelle des entreprises et associations s'élève à 3,8 % de leur masse salariale.

Le taux de participation financière des employeurs par rapport à la masse salariale de l'entreprise est croissant avec la taille de la structure, allant de 2,5 % pour les structures de moins de 50 salariés à 5,2 % pour celles de 1 000 salariés ou plus. Cette différence entre les taux de participation s'explique par le fait que les dépenses directes sont croissantes avec la taille de la structure, en lien avec le taux d'accès à la formation. Il est élevé pour les structures de 1 000 salariés ou plus, avec sept salariés sur dix formés dans l'année, contre deux sur dix pour les structures de moins de 50 salariés. Le taux de participation intermédié est également plus faible pour les entreprises de moins de 50 salariés, les contributions légales à la formation professionnelle dépendant de la taille de la structure.

4. Taux de participation financière à la formation professionnelle selon la taille de l'employeur en 2024 (p)

En % de la masse salariale	Dépenses directes (1)	Dépenses intermédiées (2)	Remboursements et aides publiques (3)	Taux de participation financière (1) + (2) - (3)
----------------------------	-----------------------	---------------------------	---------------------------------------	--

Moins de 50 salariés	1,1	1,5	0,2	2,5
De 50 à 249 salariés	1,9	1,8	0,2	3,6
De 250 à 999 salariés	2,4	1,8	0,1	4,2
1000 salariés ou plus	3,5	1,8	0,1	5,2
Ensemble	2,2	1,7	0,2	3,8

(p) données provisoires.

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2024 ; traitements Dares. Données provisoires.

Champ : entreprises et associations du secteur privé, France métropolitaine et DOM.

Lecture : en 2024, le taux de participation financière à la formation professionnelle atteint 2,5 % de la masse salariale dans les entreprises et associations de moins de 50 salariés.

Le taux de participation financière varie également selon le secteur d'activité (Tableau 5), traduisant des différences sectorielles dans le profil des structures et dans celui des salariés. En effet, le secteur des transports et de l'entreposage ainsi que l'industrie, caractérisés par la prépondérance de grandes structures, présentent un taux de participation financière supérieur à la moyenne nationale (4,8 % et 4,6 % respectivement). À l'inverse, les secteurs de l'hébergement-restauration et de l'agriculture, très atomisés, enregistrent les taux de participation financière les plus faibles (respectivement 2,2 % et 2,3 %). Les activités financières et d'assurance, caractérisées par une forte proportion d'emplois qualifiés, enregistrent également un taux de participation financière aussi supérieur à la moyenne nationale (4,8 %).

5. Taux de participation financière à la formation professionnelle selon le secteur d'activité en 2024 (en %)

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

<i>Arts, spectacles et autres activités de services</i>	2,1	1,7	0,3	3,5
<i>Enseignement et santé</i>	2,7	1,7	0,4	4,0
Ensemble	2,2	1,7	0,2	3,8

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2024 ; traitements Dares. Données provisoires.

Champ : entreprises et associations du secteur privé, France métropolitaine et DROM.

Lecture : en 2024, dans le secteur de l'agriculture, le taux de participation financière à la formation professionnelle atteint 2,3 % de la masse salariale.

Encadré 1. L'enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a)

Cette publication mobilise l'enquête annuelle sur la formation professionnelle continue « Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a), conduite auprès des entreprises et des associations employeuses du secteur privé.

L'enquête s'inscrit dans le cadre des statistiques de l'Union Européenne sur la formation tout au long de la vie. Elle vise à rassembler des informations statistiques comparables sur la formation professionnelle en entreprise. Ces informations portent sur les domaines suivants :

- formation professionnelle, offre et demande de compétences et besoins de formation ;
- mesure des caractéristiques, du contenu et du volume horaire des formations suivies ;
- ressources propres des entreprises disponibles pour la formation et recours à des formateurs extérieurs ;
- coûts de la formation continue ;
- alternance

La formation professionnelle est mesurée par le concept européen de « cours ou stages », légèrement différent du concept français d'action de formation. Ce concept inclut notamment les salariés en contrat de professionnalisation et exclut l'action de formation en situation de travail (Afest).

Le questionnaire a évolué au cours du temps. Les données des éditions 2020 et 2021 d'EFE-a ne sont donc pas strictement comparables aux données des éditions 2023 et 2024, la manière d'identifier les entreprises formatrices ayant changé. Par ailleurs, une amélioration de la chaîne de production des indicateurs est en cours, elle a conduit à une légère révision des séries qui devraient être consolidées pour le prochain exercice.

Fiche d'identité de France compétences

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

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

Champ d'intervention : National.

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

ETPT : 89 en 2024.

Principaux textes applicables : articles L. 6123-5 à L. 6123-14 et R. 6123-5 à R. 6123-37 du Code du travail.

Site internet : <https://www.francecompetences.fr>

France compétences dispose d'un positionnement original, par le quadripartisme de sa gouvernance, son interaction avec des acteurs publics et privés, sa qualité d'établissement public administratif et d'opérateur de l'Etat soumis à la comptabilité de droit privé. Il est régi par le Code du travail dans la gestion de ses salariés, mais est soumis, pour ses décisions contentieuses, au droit administratif lorsqu'elles impliquent la gestion du service public. Enfin, il est tenu de déposer ses fonds au compte unique du Trésor.

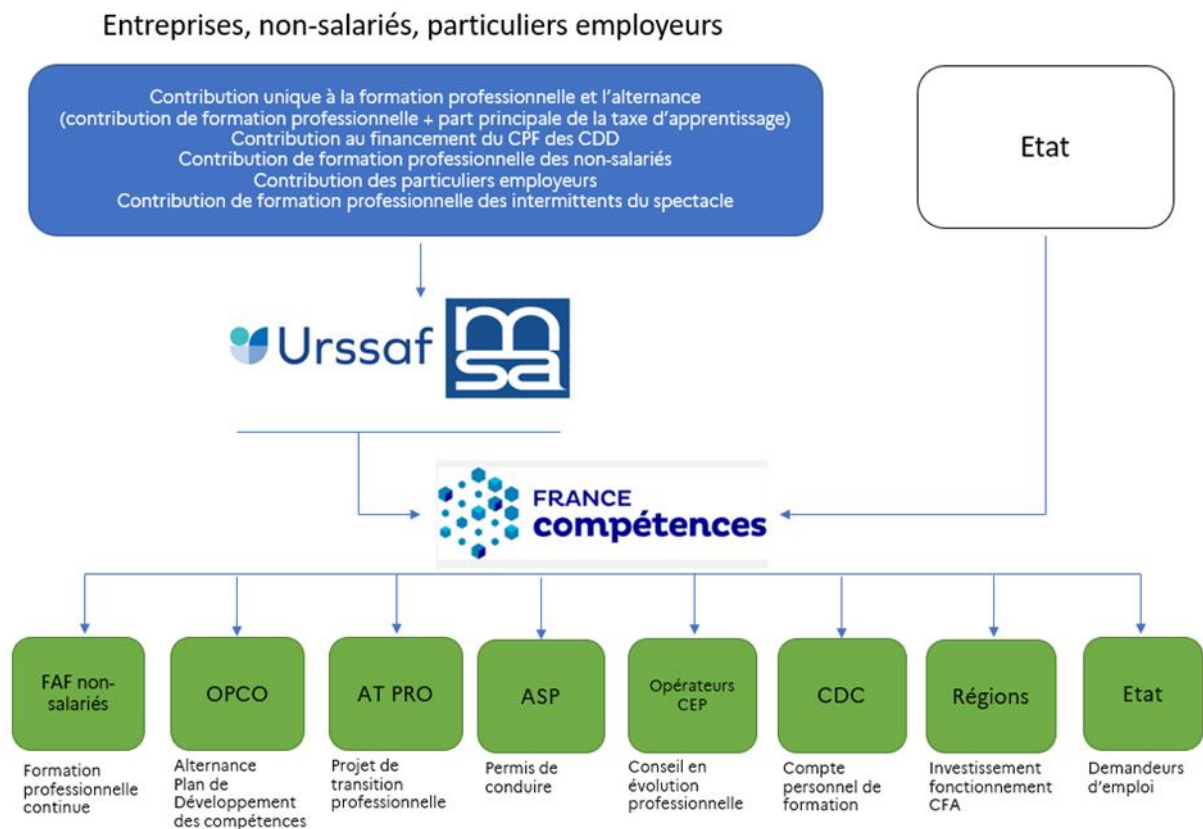
1. Les principales missions de France compétences

L'article L. 6123-5 du Code du travail définit les missions de France compétences. France compétences est une institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Elle a pour mission d'assurer la répartition et le versement des fonds :

- à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), pour le financement du CPF ;
- à l'Etat, pour la formation des demandeurs d'emploi ;
- aux OPCO, selon leur champ d'intervention pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés et pour le financement de l'alternance ;

- au Centre national de la fonction publique territoriale pour le financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités et établissements
- aux régions pour le financement complémentaire des centres de formation d'apprentis (CFA) ;
- à l'ASP pour l'aide au permis de conduire des apprentis ;
- aux opérateurs chargés de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- aux AT Pro pour la gestion des projets de transition professionnelle (PTP) ;
- aux fonds d'assurance-formation (FAF) de non-salariés, sur la base de la nature d'activité du travailleur indépendant déterminée, pour la formation des travailleurs indépendants.

Ressources et financements de Frances compétences :



France compétences est chargé de prendre toute mesure visant à l'équilibre du budget dont il a la charge, notamment en révisant les règles de prise en charge du financement de l'alternance.

France compétences assure la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle, lorsque les prestataires perçoivent un financement des OPCO, des AT Pro, des FAF de non-salariés, de l'Etat, des régions, de la Caisse des dépôts et consignations, et de France travail ; collecte à cette fin les informations transmises par les prestataires de

formation ; et publie des indicateurs permettant d'apprécier la valeur ajoutée des actions de formation. A ce titre, l'établissement public est associé à la mise en œuvre du partage d'informations prévu à l'article L. 6353-10 du Code du travail et rend compte annuellement de l'usage des fonds de la formation professionnelle et du conseil en évolution professionnelle. **Les CFA ont l'obligation de transmettre à France compétences tout élément relatif à leur comptabilité analytique.**

Il suit la mise en œuvre des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelle. France compétences est destinataire, à cet effet, de ces contrats ainsi que de leurs conventions annuelles d'application.

France compétences est chargé d'organiser et de financer le conseil en évolution professionnelle (CEP) à destination de l'ensemble des actifs occupés, hors agents publics.

L'opérateur a pour mission d'émettre des recommandations sur le niveau et les règles de prise en charge du financement de l'alternance, la qualité des formations effectuées, l'articulation des actions en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi, la garantie de l'égal accès de tous les actifs à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage.

France compétences est également chargé d'établir le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique (RS), et d'animer et de rendre publics les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ).

Depuis 2022, dans le cadre du transfert du recouvrement des contributions légales des entreprises aux URSSAF/MSA, l'établissement public est également chargé d'établir, de diffuser et d'actualiser des tables de correspondance des branches et entreprises adhérentes des OPCO, en vue de faciliter les déclarations des employeurs, de guider l'affectation aux OPCO des fonds collectés et de définir les périmètres « entreprises » des OPCO.

2. La convention d'objectifs et de performance entre l'Etat et l'opérateur

La convention d'objectifs et de performance (COP) entre l'Etat et France compétences pour la période 2020-2022 a été signée entre le ministère du travail et l'opérateur le 1^{er} avril 2020. Elle a été prolongée jusqu'à fin 2025 par avenants. Elle est articulée autour de deux priorités stratégiques : la régulation du marché et la performance globale du système, déclinés en quatre axes et neuf objectifs stratégiques, à savoir :

Objectifs stratégiques

Jalons / Indicateurs

<p>1) Développer l'accompagnement des actifs occupés dans leur évolution professionnelle, notamment via le CEP</p>	<p>1. Progression annuelle de la mobilisation par les actifs occupés du CEP délivrés par les opérateurs sélectionnés par France compétences ;</p> <p>2. Taux de satisfaction des usagers du CEP ;</p> <p>3. Ediction d'ici à décembre 2020 d'une recommandation complémentaire de France compétences sur les règles, priorités et modalités de prise en charge des financements alloués au titre des PTP.</p>
<p>2) Améliorer l'identification des besoins en compétences des entreprises, notamment en animant les travaux des observatoires des branches</p>	<p>4. Lancer au cours du premier semestre 2020 un événement avec les observatoires de branches ; nouvel événement en 2023 ;</p> <p>5. Réaliser une « enquête flash » auprès d'entreprises s'agissant de leurs attentes à l'égard de l'offre de services des OPCO sur 2023.</p>
<p>3) Participer à l'émergence des « bons prix » de marché, notamment par la régulation des niveaux de prise en charge</p>	<p>6. Mise en place en 2020 du mécanisme d'observation des coûts et nouvelle analyse de la comptabilité analytique des CFA en 2023 ;</p> <p>7. Taux de réduction des écarts de prise en charge des contrats d'apprentissage par certification.</p>
<p>4) Contribuer à l'amélioration de la qualité de l'offre de formation (certifications professionnels, qualité des actions de formation...)</p>	<p>8. Délai d'examen de la recevabilité des demandes d'enregistrement au RNCP ;</p> <p>9. Délai d'instruction des demandes d'enregistrement au RNCP.</p>
<p>5) Assurer une veille sur la soutenabilité financière du système</p>	<p>10. Réalisation d'une cartographie des risques et élaboration et mise en œuvre d'une politique de contrôle/audit interne.</p>
<p>6) Garantir une allocation optimale des ressources</p>	<p>11. Publication annuelle du rapport sur l'usage des fonds et recommandations.</p>
<p>7) Eclairer et orienter l'action des acteurs du système de formation professionnelle et d'apprentissage</p>	<p>12. Nombre de publications et d'événements réalisés dans l'année ; listes des études et synthèse des études ;</p> <p>13. Nombre de visites sur le site internet de France compétences.</p>

8) Contribuer à l'animation et à l'outillage de certains acteurs intermédiaires	14. Mise en œuvre opérationnelle d'un SI commun des AT Pro au premier trimestre 2021 et accrochage AGORA en 2023 ;
	15. Mise à disposition d'outils communs aux observatoires de branches de données communes, actions pédagogiques pour diffuser et favoriser l'usage de la « Grande bibliothèque ».
9) Eclairer et orienter l'action des acteurs du système de formation professionnelle et d'apprentissage	16. Rendre compte annuel de l'application des règles déontologiques au sein de l'établissement.

Les rapports annuels de mise en œuvre de la COP sont publiés chaque année sur le site <https://www.francecompetences.fr> .

La nouvelle COP entre l'État et l'opérateur devrait être signée pour la période 2026-2028 d'ici la fin de l'année 2025.

3. LE BUDGET DE FRANCE COMPETENCES

	en millions d'euros			
	2022 Comptes clos	2023 Comptes clos	2024 Comptes clos	2025 Budget initial
CUFPA, CSA, contribution au CPF des CDD	9 943	10 544	10 798	11 096
CFP Intermittents du spectacle	60	64	65	68
CFP Particuliers Employeurs	17	16	16	16
CCCA BTP	72	75	78	79
CFP des non-salariés	385	359	404	381
Dotation Etat	4 000	1 596	1 350	1 915
Dotation complémentaire PIC		231	250	52
Dotation FIPU C2P			26	45
Excédents de trésorerie OPCO, ATPRO,FAF	449	22	47	
Autres ressources	82	16	32	
TOTAL RESSOURCES	15 010	12 922	13 067	13 651
(Régions) Investissement des CFA	180	180	180	180
(Régions) Fonctionnement des CFA	138	138	88	88
(CNFPT) Apprentissage	11	13	10	5
(AKTO) St Pierre et Miquelon	0,3	0,3	0	0
(AFDAS) Intermittents du spectacle	57	61	62	64
(CCCA BTP / CONSTRUCTYS) Cotisation BTP	72	75	78	79
(FAF Non-salariés)	337	335	360	337
(AT-PRO) C2P-FIPU			26	45
(Etat) PIC demandeurs d'emploi	1 684	800	800	800
(OPCO) Plan de développement des compétences <50	566	554	550	550
<i>dont versements tardifs sur reprise excédents</i>	<i>14</i>			
(AT-PRO) Projet de transition professionnelle	537	612	435	435
<i>dont versements tardifs / reprise excédents</i>	<i>28</i>	<i>111</i>		
(CDC) Compte personnel de formation	2 086	1 839	1 898	1 950
(Opérateurs CEP) Conseil en évolution professionnelle	68	73	91	110
(ASP) Permis de conduire	37	38	38	38
(OPCO) Actions alternance	3 689	3 627	3 600	3 600
(OPCO) Péréquation alternance	6 063	6 290	5 445	5 776
Fonctionnement/Investissements France compétences	20	21	21	25
Charges financières	9	9	6	35
Charges exceptionnelles	-	0	2	
TOTAL EMPLOIS	15 556	14 667	13 689	14 117
RESULTAT	- 546	- 1 745	- 622	466

Lecture des lignes « emplois » : (organisme bénéficiaire) Emploi

Les comptes 2024

Les ressources :

Au total les ressources de France compétences se sont élevées en 2024 à 13,1 Md€ du même niveau qu'en 2023 (+1%) :

- Les contributions des entreprises (CUFPA, CSA, contribution au CPF des CDD, CFP au titre des intermittents du spectacle, CFP des particuliers employeurs, CFP des non-salariés) reversées par les Urssaf et Caisses de la mutualité sociale agricole à France compétences se sont élevées à 11,4 Md€, en progression de 0,3 Md€, soit +2,7 % par rapport à 2023 ;
- La dotation de l'État s'est élevée à 1,4 Md€, soit une diminution de 0,2 Md€ par rapport à 2023 ;
- Un remboursement partiel des fonds versés par France Compétences au titre des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences a été effectué en 2024 pour tenir compte de la sous-exécution des premières générations de convention à hauteur de 0,25 Md€ ;

Les emplois :

En 2024, le montant total des emplois s'est élevé à 13,7 Md€ en diminution de 1 Md€ (-7%) par rapport à 2023 :

- La subvention au titre du PIC pour les demandeurs d'emplois est restée stable à hauteur de 0,8 Md€ ;
- Le financement au titre de l'alternance (Dotations aux OPCO, allocation aux OPCO au titre de la péréquation interbranches¹⁴, dotation au CNFPT, dotation aux Régions pour le financement des centres de formation des apprentis) s'est élevé à 9,5 Md€, en diminution de 0,8 Md€ (-9 %) par rapport à 2023. Ce montant prend en compte à la fois la diminution de la dotation aux Régions au titre de l'aide au fonctionnement de CFA (-50 M€), une économie liée à la baisse du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage des niveaux 6 et 7 (masters) et une économie liée à la diminution de 10 % à 8 % du plafond de la part de la dotation « alternance » affectée aux OPCO destinée au financement des dépenses d'alternance telles que les dépenses relatives aux fonctions de tuteur ou de maître d'apprentissage et aux investissements dans les CFA, dites non éligibles à la péréquation. Ce montant prend en compte également le taux de rupture *réalisé* des contrats d'apprentissage sur les exercices 2021 et 2022, alors que jusqu'à présent celui-ci était estimé et se trouvait être inférieur, ce qui constituait un majorant des engagements ;
- Le financement du CPF s'est élevé à 1,9 Md€ en progression de 0,1 Md€ (+3% %) par rapport à 2023. Les dépenses 2024 ont pu être contenues grâce, notamment, à la mise en œuvre de la participation obligatoire au financement

¹⁴ La péréquation interbranche est calculée sur la base d'une estimation des besoins de financement des OPCO en tenant compte de prévisions d'évolution des contrats en alternance. Elle permet donc de couvrir les besoins des OPCO pour le financement des contrats d'alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et promotion par l'alternance) en complément des dotations initiales des OPCO, sous réserve de respecter les dispositions prévues par le code du travail, complétées par les décisions du conseil d'administration de France compétences.

de la formation par le bénéficiaire (à hauteur de 100 €, à compter de mai 2024, sauf dérogations), à l'encadrement du financement des permis de conduire ou encore à la mise en place du recouvrement forcé ;

- La dotation au titre du projet de transition professionnelle pour les AT-PRO a également été diminuée de 65 M€ par rapport à la dotation initiale 2023 (hors abondement lié aux reversements de excédents 2022) ;
- Les autres emplois progressent de 7 %.

Pour faire face à des besoins de trésorerie, France compétences a dû recourir à de nouveaux concours bancaires pour un coût total (intérêts de l'emprunt et commissions de non-utilisation) de 6 M€.

Le résultat de l'exercice :

Le déficit de France compétences s'élève à -0,6 Md€ en diminution de 1,1 Md€ par rapport à 2023. Toutefois, il convient de noter que ce déficit s'élèverait à -2,0 Md€ hors dotation exceptionnelle de l'État.

Le budget 2025

Le budget initial pour 2025 est celui adopté par le conseil d'administration de novembre 2024. Il ne prend pas en compte les dispositions de la loi de finances initiale pour 2025 du 14 février 2025. Un budget rectificatif pourra être adopté d'ici la fin de l'année 2025 afin de prendre en comptes notamment la diminution de la dotation de l'État (850 M€ votée en LFI, hors reports de 2024).

De nouvelles mesures de régulation et d'économie ont été prises en 2025,

- Concernant l'apprentissage : des mesures applicables à partir du 1er juillet (décrets du 27 juin 2025) :
 - les versements des niveaux de prise en charge du contrat d'apprentissage sont proratisés en fonction du nombre de jours de formation ;
 - le calendrier de versement est modifié et cadencé en quatre versements de 40 %, puis 30 % et 20 %. Un solde de 10 % est versé à la fin du contrat d'apprentissage, lorsque celui-ci est arrivé à terme ;
 - les formations dispensées au moins à 80 % à distance voient leur niveau de prise en charge minoré de 20 % ;
 - les employeurs doivent s'acquitter d'une participation obligatoire de 750 € pour tout contrat d'apprentissage, pour les formations à partir de Bac+3 (niveaux 6 et 7).
- Concernant le financement du CPF : les formations dans le cadre de l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise (ACRE) ne sont plus prises en charge dans le cadre du CPF ;
- En outre, d'autres mesures d'économies pour un montant de 40 M€ en 2025 qui concernent la prise en charge du bilan de compétences dans le cadre du compte personnel e formation, le blocage automatique du CPF des retraités et dans le cas

de mobilité entre fonction publique et secteur privé, la réduction de l'enveloppe des opérateurs de compétences au titre du plan de développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le budget de fonctionnement

Le budget de fonctionnement et d'investissement de l'établissement s'établit de la façon suivante :

	2023	2024	2025 (BI)
Location immobilière	988 430	1 115 880	1 133 386
Prestations de service	6 656 336	5 994 213	7 665 000
Frais de mission	27 636	28 703	40 000
Evaluation	587 559	574 551	800 000
Communication	327 922	336 459	350 000
Dépenses de personnel	8 981 519	8 856 021	9 706 487
Impôts et taxes	838 044	863 955	920 454
Dotations aux amortissements	2 788 612	3 411 738	3 624 919
Provisions pour risques	151 632	211 174	287 222
TOTAL	21 347 689	21 392 695	24 527 468

Le nombre d'ETPT de l'opérateur s'est élevé à 89 en 2024 et 88,7 en 2023.

4. Travaux 2024

La baisse des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

En 2024, France compétences a poursuivi le processus engagé il y a plusieurs années d'ajustement des niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage pour qu'ils convergent au maximum avec les coûts observés dans les données des comptabilités analytiques des centres de formation d'apprentis (CFA).

Après une première baisse de -2,7 % des niveaux de prise en charge en 2022 (pour environ 210 M€ d'économies en année pleine), puis une seconde baisse de -5 % en 2023 (pour environ 540 M€ d'économies en année pleine), une troisième baisse a été opérée par France compétences à l'été 2024 pour une économie estimée de 120 M€.

Cette dernière baisse a ciblé prioritairement les niveaux de qualification 6 et 7 avec des baisses respectives de -10% et -15% et un plafonnement des niveaux de prise en charge de ces certifications à 12 000€.

La certification professionnelle

Les travaux de France compétences relatifs aux certifications professionnelles sont détaillés au niveau de la partie « La politique de certification » du présent document.

Les opérateurs de compétences (OPCO)

Fiche d'identité des OPCO :

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

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

Champ d'intervention : National.

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

ETP : 6 074 en 2024.

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

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

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

France compétences établit les référentiels établissements des OPCO sur la base des déclarations des entreprises pour le versement des contributions de formation professionnelle et de l'alternance aux URSSAF et Caisses de la MSA. Ainsi l'identifiant de convention collective applicable déclaré au niveau de chaque établissement par les entreprises détermine l'OPCO de rattachement des établissements, notamment au regard de leur agrément par l'Etat.

La gouvernance est paritaire. Ainsi, la présidence et la vice-présidence de chaque OPCO sont désignées à tour de rôle entre représentants des organisations

d'employeurs et représentants des organisations syndicales, et les bureaux et conseils d'administration sont constitués à parité.

11 OPCO AGREES PAR L'ETAT EN 2019

- **AFDAS** est l'opérateur de compétences des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement. 31 branches constituent l'AFDAS.
Le fonds d'assurance formation est aussi l'opérateur de compétences des intermittents du spectacle et également fonds d'assurance formation pour les artistes auteurs (cf. fiche FAF de non-salariés).
- **AKTO** est l'opérateur de compétences des entreprises à forte intensité de main d'œuvre et les 21 branches qui le constituent regroupent principalement les secteurs d'activité économique divers du déchet, de la propreté et services, des autoroutes, du commerce de gros, du travail temporaire, de l'hôtellerie-restauration ou encore de la prévention et de la sécurité.
- **ATLAS** est l'opérateur de compétences des services financiers, banques, assurances et du conseil. 13 branches constituent l'Opérateur.
- **Constructys** est l'opérateur de compétences des secteurs de la construction. Trois branches composent l'opérateur.
- **L'Opcommerce** est l'opérateur de compétences des entreprises du commerce de détail. 20 branches professionnelles composent l'opérateur.
- **OCAPIAT** est l'opérateur de compétences pour la coopération agricole, l'agriculture, la pêche, l'industrie agroalimentaire et les territoires. 50 branches composent cet OPCO.
OCAPIAT accueille également en son sein le fonds d'assurance formation des dirigeants et indépendants du secteur de la pêche et des cultures marines (Cf. fiche FAF de non-salariés).
- **OPCO 2i** est l'opérateur de compétences interindustriel. 29 branches composent cet OPCO.
- **L'OPCO des entreprises de proximité (EP)** recouvre les secteurs divers de la boulangerie-pâtisserie, de la boucherie-charcuterie, des personnels des cabinets d'avocat des cabinets médicaux ou dentaires, des gardiens et concierge d'immeuble, des particuliers employeurs et aides à domicile.
La branche des particuliers employeurs et des assistants maternels, comme la loi en donne la possibilité, a créé un organisme, l'Association Paritaire Nationale Interbranche, au sein de l'OPCO qui gère les fonds issus de la contribution spécifique des particuliers employeurs. Opco EP soutient les 54 branches professionnelles et l'interprofession de son champ de compétences en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et de certification

professionnelle des métiers : artisanat, professions libérales, et services de proximité.

- L'**OPCO Mobilités** est l'opérateur de compétences des métiers de la mobilité, notamment des transports ferroviaires, transports maritimes, transports publics urbains de voyageurs, transports routiers. Mandaté par les partenaires sociaux de 17 branches pour mettre en œuvre et décliner leurs politiques de formation.
- L'**OPCO Santé** est l'opérateur de compétences du secteur privé de la santé regroupant les activités du sanitaire, médico-social et social privé. L'OPCO Santé soutient 3 branches professionnelles du secteur privé de la santé, du social et du médico-social dans le développement et la sécurisation des parcours professionnels.
- **Uniformation** est l'OPCO de la cohésion sociale. 16 branches professionnelles composent cet OPCO.

1. Nombre de salariés des entreprises adhérentes et fonds gérés par OPCO

Opérateur de compétences	Nombres de salariés des entreprises adhérentes			Fonds gérés		
	2023	2024	Evolution 2023 / 2024	2023 (M€)	2024 (M€)	Evolution 2023 / 2024
AFDAS	616 943	602 165	-2%	642	657	2%
AKTO	3 097 663	3 805 779	19%	1 509	1 503	0%
ATLAS	1 516 919	1 530 637	1%	1 345	1 308	-3%
CONSTRUCTYS	1 694 937	1 643 578	-3%	1 244	1 173	-6%
L'OPCOMMERCE	1 788 641	1 757 078	-2%	994	867	-13%
OCAPIAT	1 335 937	1 419 705	6%	930	777	-16%
OPCO 2i	2 288 704	2 339 509	2%	1 564	1 542	-1%
OPCO Entreprises de Proximité	2 296 011	2 295 488	0%	2 036	1 543	-24%
OPCO MOBILITES	1 515 503	1 554 749	3%	1 030	999	-3%
OPCO SANTE	912 679	947 148	4%	529	541	2%
UNIFORMATION	805 925	817 065	1%	333	399	20%
TOTAL	17 869 862	18 712 899	5%	12 155	11 309	-7%

Source : états statistiques et financiers des OPCO pour 2024 (comptes des OPCO)

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

- la section « Financement de l'alternance », qui représente environ 76 % des charges de formation en 2024 ;
- la section « Développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », qui représente environ 5 % ;
- et les sections dites « complémentaires » (contributions conventionnelles, versements volontaires), qui couvrent environ 18 % des charges de formation en 2024.

Les OPCO peuvent ainsi prendre en charge des dépenses de formation au-delà des contributions légales grâce aux contributions conventionnelles (créées par accords des branches professionnelles) et aux versements volontaires des entreprises.

Comme indiqué dans le règlement comptable n° 2019-03 du 5 juillet 2019, relatif aux comptes annuels des organismes paritaires de la formation professionnelle et de France compétences, les engagements de financement de formation sont comptabilisés en charges dès la décision de financement. Le montant de l'engagement tient compte des annulations probables, estimées pour chacune des sections concernées, en retenant la moyenne constatée sur les trois derniers exercices clôturés. Ces engagements pourront être décaissés au cours de l'année ou des années suivantes.

En 2024, les opérateurs de compétences couvraient près de 18,7 millions de salariés, soit une hausse de 5 % par rapport à 2023. Cette progression est portée par AKTO (+19 %), OCAPIAT (+6 %) et OPCO SANTÉ (+4 %), tandis que d'autres OPCO enregistrent une baisse du nombre de salariés couverts, notamment CONSTRUCTYS (-3 %) et AFDAS (-2 %).

Les fonds gérés par les OPCO, correspondant aux fonds versés par France compétences et aux contributions des entreprises au titre des contributions conventionnelles ou volontaires, s'élèvent à 11,3 Md€, en baisse de 7 % par rapport à 2023. Cette évolution s'explique par une contraction significative des ressources de certains OPCO, en particulier OPCO Entreprises de Proximité (-24 %), OCAPIAT (-16 %) et L'OPCOMMERCE (-13 %). À l'inverse, UNIFORMATION enregistre une hausse marquée de ses fonds gérés (+20 %), tandis que plusieurs OPCO voient leur niveau global de financement se stabiliser (AKTO, OPCO SANTÉ).

L'analyse par section financière fait apparaître des évolutions contrastées. Les produits liés au plan de développement des compétences diminuent de 7 % en 2024, tandis que ceux liés à l'activité conventionnelle progressent de 4 %. Les produits de l'activité volontaire enregistrent quant à eux une forte baisse (-29 %). Du côté des charges, les dépenses associées au PDC augmentent de 5 %, celles du conventionnel de 8 %, tandis que les charges de l'activité volontaire reculent de 30 %.

2. Les dépenses des OPCO au titre de l'alternance en 2024

Opérateur de compétences	Alternance (M€)	Dont contrats d'apprentissage (M€)	Dont contrats de professionnalisation (M€)
AFDAS	547 723 955	525 710 786	8 695 336
AKTO	1 124 960 005	1 037 281 336	77 619 364
ATLAS	1 125 235 052	1 080 771 104	37 627 501
CONSTRUCTYS	984 900 985	933 934 681	34 602 940
L'OPCOMMERCE	765 645 568	727 167 898	30 615 234
OCAPIAT	599 992 413	575 497 728	22 759 000
OPCO 2i	1 182 475 169	1 051 641 382	81 685 343
OPCO Entreprises de Proximité	1 202 639 517	1 534 212 714	100 388 333
OPCO MOBILITES	716 341 276	644 325 090	54 730 661
OPCO SANTE	176 882 100	171 011 958	14 966 598
UNIFORMATION	215 352 954	188 723 293	20 951 158
TOTAL	8 642 148 993	8 470 277 970	484 641 468

Source : états statistiques et financiers des OPCO pour 2024 (comptes des OPCO)

A noter qu'une variation des charges à payer sur l'apprentissage, directement liée à un nombre de dossiers exceptionnellement sous engagés, peut entraîner un déséquilibre. Ces montants vont se retrouver engagés en sus au titre de 2025.

Les opérateurs de compétences ont pris en charge financièrement les contrats en alternance à hauteur de 8,64 Md€ en 2024. Les contrats d'apprentissage représentent l'essentiel de ces charges (8,47 Md€), tandis que les contrats de professionnalisation s'élèvent à 484,6 M€.

À noter qu'une variation des charges à payer sur l'apprentissage, directement liée à un nombre de dossiers exceptionnellement sous-engagés, peut entraîner un déséquilibre. Ces montants devraient être engagés en sus au titre de l'exercice 2025.

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

Le niveau de prise en charge annuel est établi par diplôme ou titre professionnel ouvert à l'apprentissage, quels que soient le volume horaire de formation, la région ou le type d'établissement dans lequel la formation est délivrée. Il est fixé pour une période minimale de deux ans, sous réserve des modifications rendues nécessaires par les recommandations de France compétences.

En sus du niveau de prise en charge, les opérateurs de compétences peuvent financer un certain nombre de frais annexes aux contrats d'apprentissage en fonction de leur

spécificité. Ces frais peuvent inclure la restauration, l'hébergement, le premier équipement, ainsi que des dispositifs de mobilité européenne ou internationale.

Par ailleurs, la prise en charge peut être majorée par l'OPCO dans deux cas distincts :

- lorsque l'apprenti est reconnu comme travailleur handicapé ;
- pour tenir compte des spécificités territoriales et sociales dans les départements et régions d'Outre-mer.

Concrètement, la prise en charge financière est conditionnée au contrôle d'éligibilité du contrat. Elle est opérée selon un modèle d'avances versées aux CFA, sur la base des factures transmises à l'OPCO.

3. L'activité des OPCO au titre du PDC des entreprises de moins de 50 salariés

En M€

Opérateur de compétences	Produits			Charges		
	2023	2024	%	2023	2024	%
AFDAS	48,7	34,7	-29%	43,5	36,8	-15%
AKTO	104,8	103,4	-1%	85,4	122	43%
ATLAS	46,6	48,5	4%	42,1	53,8	28%
CONSTRUCTYS	73,0	71,1	-3%	76,1	86,5	14%
L'OPCOMMERCE	37,9	38,9	3%	31,2	36,2	16%
OCAPIAT	88,9	55,8	-37%	87,4	45,9	-47%
OPCO 2i	39,1	43,1	10%	44,5	41,7	-6%
OPCO Entreprises de Proximité	120,5	119,4	-1%	112,0	112,5	0%
OPCO MOBILITES	44,9	45,1	0%	38,8	54,3	40%
OPCO SANTE	8,3	8,2	-1%	6,8	14,1	107%
UNIFORMATION	20,2	19,4	-4%	22,8	17	-25%
TOTAL	632,9	587,6	-7%	590,6	620,8	5%

Source : états statistiques et financiers des OPCO pour 2024 (comptes des OPCO)

Les produits de formation¹⁵ de la section financière « Plan de développement des compétences (PDC) des entreprises de moins de 50 salariés » prennent en compte les dotations de France compétences, les reliquats de collecte antérieurs à 2022, ainsi que les aides de l'État, des collectivités ou du FSE.

En 2024, les OPCO ont comptabilisé 587,6 M€ de produits, en baisse de 7 % par rapport à 2023, et 620,8 M€ de charges, en hausse de 5 %. Cette dynamique globale masque toutefois des écarts marqués selon les OPCO : OCAPIAT connaît une nette baisse des deux indicateurs (-37 % en produits, -47 % en charges), tandis que OPCO Santé (+107 %), AKTO (+43 %) ou ATLAS (+28 %) augmentent fortement leurs prises en charge.

¹⁵ Les produits présentés ici correspondent exclusivement aux produits d'intervention (collectes, subventions, autres produits de formation), hors produits de fonctionnement ou financiers.

Ce décalage entre produits et charges s'explique en partie par le recours à des fonds reportés des années précédentes, et par des rythmes différenciés d'exécution des engagements de formation. Il concerne particulièrement certains opérateurs, comme OPCO Santé (+72 %), Constructys (+22 %), OPCO Mobilités (+20 %) ou AKTO (+18 %), qui présentent des niveaux de dépenses supérieurs à leurs produits comptabilisés en 2024.

Les charges¹⁶ de formation incluent les coûts pédagogiques, les rémunérations éventuelles des stagiaires, ainsi que les frais annexes pris en charge sur cette section. Au titre des contributions légales, les OPCO ont financé des actions de formation à hauteur de 620,8 M€ en 2024, au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.

La baisse des produits observée en 2024 s'explique notamment par la consommation progressive des réserves constituées les années précédentes et l'absence de reversement à France compétences, contrairement à 2022 où un montant de 143 M€ avait été comptabilisé en charge.

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

Les opérations de gestion des contributions fixées par accords de branche, dites contributions conventionnelles, sont comptabilisées par les OPCO dans une section financière spécifique. Seules les actions de formation liées au plan de développement des compétences des entreprises peuvent être financées en charge de formation sur cette section.

En 2024, les OPCO ont comptabilisé 850,4 M€ de produits sur cette section, en hausse de 4 % par rapport à 2023. Les charges de formation associées s'élèvent à 761 M€, soit +8 % par rapport à l'an passé.

Les OPCO ont comptabilisé sur cette section financière, en plus des contributions des entreprises, des aides de l'Etat ou des collectivités locales. Les montants des contributions des entreprises comprennent également des régularisations au titre d'exercices antérieurs.

En millions d'euros

Opérateur de compétences	Produits			Charges		
	2023	2024	%	2023	2024	%
AFDAS	84,5	77,1	-9%	85,0	79,6	-6%
AKTO	70,6	68,1	-4%	44,1	48,2	9%
ATLAS	80,3	79,5	-1%	64,8	71,6	10%

¹⁶ Les charges de formation correspondent exclusivement aux charges d'intervention (coûts pédagogiques, frais annexes, transferts...), hors charges de fonctionnement ou charges financières.

CONSTRUCTYS	77,2	81,6	6%	63,7	61,1	-4%
L'OPCOMMERCE	5,0	5,1	2%	2,1	2,5	19%
OCAPIAT	13,6	15,2	12%	12,5	13,6	9%
OPCO 2i	13,0	16,4	26%	19,0	15	-21%
OPCO Entreprises de Proximité	100,7	104	3%	86,2	82,3	-5%
OPCO MOBILITES	61,6	78,8	28%	67,7	67	-1%
OPCO SANTE	116,0	120,8	4%	73,3	122,1	67%
UNIFORMATION	192,1	203,8	6%	189,2	198	5%
TOTAL	814,6	850,4	4%	707,6	761,0	8%

Source : états statistiques et financiers des OPCO pour 2024 (comptes des OPCO)

Collecte des contributions conventionnelles par les OPCO

Opérateur de compétences	Montant collecté en 2024 (en M€)	Montant collecté en 2023 (en M€)	% des fonds gérés en 2024
AFDAS	55,8	54,3	8%
AKTO	57,1	42,9	4%
ATLAS	63	55,2	5%
CONSTRUCTYS	81,3	77,2	7%
L'OPCOMMERCE	4,2	4,1	0%
OCAPIAT	15,2	13	2%
OPCO 2i	14,6	13,2	1%
OPCO Entreprises de Proximité	84,7	86,8	5%
OPCO MOBILITES	65,5	45,4	7%
OPCO SANTE	95,2	96,7	18%
UNIFORMATION	130,9	121	33%
TOTAL	667,5	609,8	8%

Source : états statistiques et financiers des OPCO pour 2024 (comptes des OPCO)

Le montant total des contributions conventionnelles collectées en 2024 s'élève à 667,5 M€, soit environ 8 % des fonds gérés par les OPCO.

Deux opérateurs concentrent à eux seuls près de la moitié de cette collecte :

- UNIFORMATION, avec 130,9 M€, soit 20 % des contributions collectées et 33 % de ses fonds gérés ;
- OPCO Santé, avec 95,2 M€, soit 14 % de la collecte et 18 % de ses fonds gérés.

À l'inverse, L'OPCOMMERCE et OPCO 2i recourent très faiblement à ce mode de financement, représentant chacun moins de 1 % de leurs fonds.

Cette hétérogénéité s'explique par la décision propre à chaque branche d'instaurer (ou non) une contribution conventionnelle, ainsi que par la nature des besoins sectoriels,

notamment lorsqu'il s'agit de formations obligatoires spécifiques non éligibles au financement du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

La politique des branches professionnelles en 2024

En 2024, l'activité conventionnelle des branches professionnelles en matière de formation est restée soutenue, avec 153 accords déposés pour extension, un niveau proche de 2022 et 2023. Ces négociations portent à la fois sur les dispositifs classiques – alternance (10 accords sur l'apprentissage et 8 sur les tuteurs), contrats de professionnalisation (13 accords), Pro-A (29 accords) – et sur des thèmes plus transversaux liés à la reconversion et à la mobilité interne. Les partenaires sociaux considèrent la formation comme un levier essentiel pour accompagner les transitions économique, écologique et numérique, tout en sécurisant les parcours et l'employabilité des salariés. Le financement est également pris en compte à travers la mise en place de contributions conventionnelles (16 accords) dédiées à la formation professionnelle continue.

Parallèlement, les branches se sont mobilisées sur des thématiques spécifiques, reflétant à la fois des enjeux structurels et conjoncturels. Ainsi, 12 accords ont porté sur des mesures d'urgence pour soutenir l'emploi et la formation dans les entreprises en difficulté économique, tandis que la certification a fait l'objet de 32 accords. D'autres sujets ont été traités : instances paritaires (17 accords), formation des travailleurs handicapés (9), égalité femmes-hommes (13), observatoires des métiers et qualifications (7), plan de développement des compétences (5), VAE (5), CPF (7), ou encore dispositifs d'accompagnement individuel (9). L'ensemble traduit un investissement constant des branches dans la régulation et l'adaptation du système de formation, avec une articulation entre priorités récurrentes et réponses ciblées aux difficultés économiques ou sociales.

5. L'activité des OPCO agréés au titre des contributions volontaires

En M€

Opérateur de compétences	Produits			Dont aides de l'Etat ¹⁷			Charges de formation		
	2023	2024	%	2023	2024	%	2023	2024	%
AFDAS	26,1	19,7	-25%	0,6	0,8	33%	24,1	17,1	-29%
AKTO	259,3	210,2	-19%	145,7	51,7	-65%	253,6	210	-17%
ATLAS	47,9	33,4	-30%	18,9	2,9	-85%	46,9	32,2	-31%
CONSTRUCTYS	31,6	9,9	-69%	29,8	8	-73%	31,7	10	-68%
L'OPCOMMERCE	20,5	6,2	-70%	10,0	-6,4	-164%	19,3	4,7	-76%

¹⁷ Dont FNE, hors aides des régions et autres collectivités locales, FSE et péréquation.

OCAPIAT	210,5	94,5	-55%	8,5	-1,1	-113%	217,2	81,3	-63%
OPCO 2i	285,5	277,6	-3%	47,8	44,6	-7%	272,2	268,7	-1%
OPCO Entreprises de Proximité	32,2	19,4	-40%	0,4	1,1	175%	38,2	26	-32%
OPCO MOBILITES	158,7	138,2	-13%	33,3	24,6	-26%	155,0	132,7	-14%
OPCO SANTE	216,3	233,4	8%	0	0		203,4	220,7	9%
UNIFORMATION	23,4	21,3	-9%	70,3	0	-100%	22,2	19,6	-12%
TOTAL	1 312,0	1 063,8	-29%	365,3	126,2	-42%	1 283,8	1 023,0	-30%

Source : états statistiques et financiers des OPCO pour 2024 (comptes des OPCO)

Les charges de formation prises en charge sur la section « versements volontaires » s'élèvent à 1,02 Md€ en 2024, en baisse de 20 % par rapport à 2023. Cette évolution s'explique principalement par le recul des contributions volontaires des entreprises (-19 %, soit 823 M€ contre 1 048 M€ en 2023), ainsi que par la baisse des aides publiques mobilisées sur cette section (notamment État, FSE, collectivités). Cette section repose sur les versements librement consentis par les entreprises à leur OPCO, en dehors des obligations légales et conventionnelles. Ces fonds, non mutualisés, peuvent être mobilisés de façon souple pour des besoins spécifiques en formation.

En complément des versements des entreprises, cette section bénéficie également de financements publics, principalement sous forme d'aides de l'État (126 M€ en 2024) et de collectivités territoriales ou fonds européens, bien que les montants soient en net repli cette année (-65 % pour les aides de l'État).

Les dépenses engagées sur cette section sont affectées aux :

- plans de développement des compétences (hors champ légal ou conventionnel),
- actions de VAE (validation des acquis de l'expérience),
- formations à destination des demandeurs d'emploi,
- actions de reconversion ou de promotion via l'alternance (Pro-A).

L'année 2024 est marquée par une contraction généralisée des contributions volontaires, avec des baisses particulièrement fortes pour OCAPAT (-63 %), CONSTRUCTYS (-68 %), ou encore L'OPCOMMERCE (-76 %). Seuls OPCO SANTÉ (+9 %) et dans une moindre mesure OPCO 2i (-1 %) maintiennent un niveau élevé d'activité sur cette section.

6. Conventions d'objectifs et de moyens : bilan 2023-2025 et préparation des futures COM

Dans la perspective du renouvellement des conventions d'objectifs et de moyens (COM) pour la période 2026-2028, un travail de bilan a été engagé par la DGEFP afin d'évaluer l'exécution des COM 2023-2025, arrivant à leur terme. Ces conventions,

signées entre les OPCO et le ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités en 2023, ont défini un cadre stratégique et opérationnel visant à renforcer le soutien à la formation professionnelle et à l'alternance, tout en intégrant des enjeux tels que la transition écologique, l'inclusion sociale et l'égalité professionnelle.

Cinq objectifs communs avaient été fixés. Le premier portait sur le soutien financier aux projets de formation et de recrutement par alternance, en lien avec la gestion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Le deuxième visait à améliorer l'accès à la formation pour les entreprises de moins de 50 salariés, en suivant un indicateur de taux de pénétration. Le troisième concernait la diversification des sources de financement des OPCO, à travers le recours à des cofinancements externes. Le quatrième objectif portait sur la qualité de gestion administrative, mesurée notamment par les délais de traitement et le coût de gestion par dossier. Enfin, le cinquième objectif portait sur l'accompagnement des entreprises dans leur transition écologique, introduit par la loi Climat et Résilience du 22 août 2021.

Parallèlement à ces objectifs communs, chaque OPCO a défini cinq objectifs spécifiques reflétant les priorités sectorielles et territoriales de ses branches adhérentes. Certains OPCO ont ainsi intégré des indicateurs liés à la satisfaction des bénéficiaires (AKTO, OPCO 2i, AFDAS, OPCOMMERCE, OPCO SANTÉ), aux territoires ultramarins (AKTO, OPCO Mobilités, OPCOMMERCE, OPCO EP, Uniformation), ou encore à des thématiques ciblées comme l'égalité professionnelle (Mobilités, ATLAS), la transition énergétique (Constructys), la formation des demandeurs d'emploi (AFDAS, Constructys), ou la lutte contre l'illettrisme (Uniformation, ATLAS).

Les COM 2023-2025 fixaient également une trajectoire de plafonnement des frais de gestion et de mission, notamment sur la section financière « alternance », stabilisée au niveau des dépenses constatées en 2022. Ces frais sont encadrés par l'article R. 6332-17 du Code du travail. Ce cadre financier visait à maîtriser les coûts de fonctionnement tout en garantissant l'efficacité des opérateurs.

Enfin, les conventions ont été assorties d'un dispositif de suivi renforcé, incluant un dialogue de gestion annuel et la remontée d'indicateurs harmonisés. Dans ce cadre, une mission IGAS a été diligentée en 2025 à la demande de la ministre chargée de la formation professionnelle pour évaluer le fonctionnement et la gouvernance des OPCO. Ses conclusions visent à éclairer les travaux préparatoires aux futures COM 2026-2028.

Les COM 2023-2025 des OPCO sont publiées sur le site du ministère du travail à l'adresse <https://travail-emploi.gouv.fr/>

Fiche d'identité des Associations Transition Pro

Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales sont appelées aussi « Association transition pro » (AT PRO).

18 ATPRO ont été agréées par l'Etat.

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

Champ d'intervention : Régional.

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

ETP : 450 en 2024.

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

Les ATPRO sont soumises au contrôle général économique et financier

Les AT Pro prennent en charge les coûts pédagogiques, la rémunération et, le cas échéant, certains frais annexes liés à la formation. Lorsque les demandes de prise en charge qui leur sont présentées ne peuvent être simultanément satisfaites, un ordre de priorité est fixé par délibération de France compétences. Les projets des salariés les moins qualifiés, les projets ciblant un métier à fortes perspectives d'emploi ou un métier émergent et les projets de salariés en emploi dans un secteur d'activité dont le taux d'emploi diminue, sont particulièrement priorités.

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

Le dispositif est financé par une dotation votée par le conseil d'administration de France compétences. Une dotation spécifique, financée par la branche ATMP de la sécurité sociale, permet par ailleurs depuis mai 2024 de viser spécifiquement les salariés concernés par les risques professionnels dits ergonomiques (posture pénible, port de charge lourde...).

À l'examen du projet de reconversion professionnelle des démissionnaires qui permet à un salarié, sous condition d'ancienneté, de démissionner tout en bénéficiant de l'allocation de retour à l'emploi (ARE). Elles évaluent dans ce cadre le caractère réel et sérieux du projet du salarié.

À l'instruction des dossiers et à la prise en charge des demandes de financement des projets dans le cadre du dispositif « Prévention usure - Reconversion » (PUR). Ce dispositif, dont la mise en œuvre a débuté en mai 2024, permet à un salarié de mobiliser les droits inscrits à son compte professionnel de prévention (C2P). Elles vérifient notamment dans ce cadre que le métier visé n'est concerné par aucun risque professionnel qui ouvre des droits au C2P. Les AT Pro prennent en charge les coûts pédagogiques, la rémunération et, le cas échéant, certains frais annexes liés à la formation. Le dispositif est financé par la branche ATMP.

Les recettes et dépenses des AT Pro en 2024

Les ressources dont disposent les AT Pro pour l'accomplissement de leurs missions au titre du projet de transition professionnelle sont attribuées par décision du conseil d'administration de France compétences. Les AT Pro perçoivent également des aides de l'État, des collectivités ou du Fonds social européen. L'établissement des frais de gestion qui leur sont affectés dans ce cadre fait l'objet d'une convention signée avec la D(R)EETS de leur territoire. Ces frais de gestion s'expriment en pourcentage de la dotation attribuée par France compétences.

Par ailleurs, deux dotations spécifiques sont financées par la branche ATMP de la sécurité sociale, et acceptées par France compétences :

- Une dotation permet la prise en charge des PTP relevant du fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle. Elle vise notamment les salariés concernés par les risques professionnels ergonomiques.
- Une dotation permet la prise en charge des demandes relatives au dispositif « Prévention usure – Reconversion » (PUR). Tout salarié qui respecte les conditions d'éligibilité et de financement du dispositif (droits inscrits au C2P) a droit au financement de sa formation.

En 2023, les AT Pro avaient perçu 530,2 M€ destinés à l'accomplissement de leurs missions. En 2024, ce montant s'élève à 426,1 M€, soit une baisse de 19,6 %. En moyenne, en métropole, le taux de frais de gestion des AT Pro représente 10,8 % de la dotation reçue (contre 10 % en 2023). Les frais de gestion de l'ensemble des AT Pro s'établissent à 46,1 M€, stables en valeur absolue, mais rapportés à une dotation en baisse. L'effectif global est de 450 ETP, en diminution par rapport à 2023 (473 ETP).

Tableau de synthèse des frais de gestion des Transitions pro en 2024

En M€

CPIR	Produits de formation	Dotation 2024	Evolution de la dotation 2023 / 2024	Frais de gestion	Taux de frais de gestion sur dotation	ETP en N
Auvergne-Rhône-Alpes	57,7	51,1	-29,2%	5,6	11,0%	61
Bourgogne-Franche-Comté	13,3	13,2	-14,8%	1,4	10,6%	19
Bretagne	23	18,1	-13,4%	1,7	9,4%	21
Centre Val-de-Loire	15,6	13	-14,5%	1,6	12,3%	16
Grand Est	31,7	27,9	-13,9%	3,1	11,1%	35
Hauts-de-France	35,9	29,3	-29,7%	4	13,7%	40
Île-de-France	149,4	140	-13,5%	14	10,0%	105
Normandie	20,1	16,9	-14,2%	1,8	10,7%	21
Nouvelle Aquitaine	33,9	30,7	-14,0%	3,4	11,1%	35
Occitanie	33,3	30,4	-30,0%	3,2	10,5%	39
PACA	30,6	29,5	-13,2%	3,2	10,8%	25
Pays-de-la-Loire	28,2	23,6	-14,8%	2,6	11,0%	30
Corse	1,9	1,6	-30,4%	0,3	18,8%	0
Guadeloupe	nc	nc	nc	nc	nc	nc
Guyane	0,8	0,8	0,0%	0,2	25,0%	3
Martinique	nc	nc	nc	nc	nc	nc
Mayotte	nc	nc	nc	nc	nc	nc
Réunion	nc	nc	nc	nc	nc	nc
TOTAL	475,4	426,1	-19,6%	46,1	10,8%	450

Source : états statistiques et financiers 2024 des AT Pro.

A noter que les données peuvent différer des chiffres présentés dans les comptes de France compétences en raison de méthodes de comptabilisation et des modalités de versement.

Fiche d'identité des FAF N-S

7 FAF N-S ont été habilités par l'Etat en application de l'article R. 6332-69 du code du travail, dont 2 FAF créés au sein de deux OPCO.

Statuts : Les fonds d'assurance formation sont créés sous la forme d'association de loi 1901 et constitués par les branches des professions non-salariées, des travailleurs indépendants ou des professions libérales. Ils disposent de la personnalité morale et ont pour objet exclusif la formation professionnelle des non-salariés.

Champ d'intervention : National

ETP : 178 en 2024.

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

Les travailleurs non-salariés bénéficient d'un droit personnel à la formation professionnelle. Leurs domaines d'activités sont très variés. Sont visés dans cette catégorie : les artisans, les exploitants agricoles, les commerçants, les professions libérales, les travailleurs indépendants ainsi que les micro-entrepreneurs.

Pour bénéficier du financement total ou partiel de leurs formations, les travailleurs non-salariés doivent chaque année s'acquitter de la contribution à la formation professionnelle (CFP) dont le montant varie selon le régime propre à chaque catégorie de non-salariés (seuil minimum commun, hors artisans et exploitants agricoles, qui ne peut être inférieur à 0,25 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale). Les conjoints-collaborateurs peuvent aussi bénéficier de ce droit à la formation professionnelle à condition que le non-salarié paye un montant plus élevé de contribution.

La CFP est obligatoire, forfaitaire et collectée par l'Urssaf pour les non-salariés non agricoles et par la MSA pour les non-salariés agricoles. Ces contributions sont définies aux articles L. 6331-48, L. 6331-53 et L. 6331-65 du code du travail et L. 718-2-1 du code rural de la pêche maritime. Une majoration des contributions au titre des conjoints collaborateurs leur permet de pouvoir bénéficier de la prise en charge des formations par les FAF.

Les Urssaf/MSA reversent ces contributions à France compétences qui les redistribue pour financer le conseil en évolution professionnelle, la dotation au titre du CPF et doter les FAF.

Les FAF sont habilités par le ministère chargé de la formation professionnelle. L'organisation de ces FAF repose sur le principe d'un FAF unique pour l'ensemble d'une catégorie professionnelle sur le territoire français.

Les FAF ont comptabilisé en 2024 des contributions à hauteur de près de 335 M€. (En raison de règles de comptabilisation au niveau des FAF, certains versements de France compétences peuvent « basculer » des comptes d'un exercice à un autre, les montants comptabilisés par France compétences et par les FAF peuvent ainsi ne pas être identiques.)

Ces fonds d'assurance formation sont au nombre de sept :

- Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise (Agefice);
- Fonds d'assurance formation de la profession médicale (FAF-PM);
- Fonds interprofessionnel des professionnels libéraux (FIF-PL);
- Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise artisanale (Fafcea);
- Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant (Vivea).

Deux d'entre eux sont rattachés aux opérateurs de compétences régissant leur champ d'intervention :

- La section professionnelle paritaire (SPP) pêche et cultures marines de l'OPCO Ocapiat;
- Le Fonds d'assurance formation des artistes auteurs au sein de l'OPCO Afdas.

Caractéristiques des FAF

					<i>En M€</i>	
Fonds	Professions principales	Produits de formation	Dont contribution comptabilisée	Charges de formation	Frais de gestion	
AFDAS*	Artistes auteurs	10,9	10,7	14,6	0,9	
AGEFICE	Commerçants et dirigeants non-salariés du commerce, de l'industrie et des services	71,2	71,2	56,9	6,2	
FAFCEA	Artisans et chefs d'entreprise	82,4	80,9	84	6,3	
FAF PM	Professions médicales	12,5	12,5	10,9	1	
FIF PL	Professions libérales	90,8	90,5	73,1	8,5	
OCAPIAT*	Pêche et culture marines	0,45	0,45	0,48	0,03	
VIVEA	Exploitants agricoles, chefs d'exploitation forestière	69,7	68,4	63,8	8,2	
TOTAL		337,95	334,65	303,78	31,13	

Source : états statistiques et financiers 2024 des FAF

* FAF au sein d'opérateur de compétences

À noter que la prise en charge des formations par les FAF est conditionnée à la présentation de l'attestation d'acquittement de la contribution à la formation professionnelle.

Les charges de fonctionnement se sont élevées pour les 7 fonds à 31,13 M€ en 2024, soit 10,2% des charges de formation. Les FAF emploient globalement 178 ETP en 2024.

Le total des charges de formation des FAF s'est élevé à 303,78 M€ en 2024. Les FAF ont financé des formations de près de 486 000 stagiaires en 2024.

La caisse des dépôts et consignation pour le Compte personnel de formation (CPF)

Textes législatifs et réglementaires :

L'article L. 6323-9 du code du travail prévoit que la Caisse des dépôts et consignations gère le CPF. Les articles L. 6333-1 à L. 6333-8 et R. 6333-8 à R. 6333-14 du code du travail précisent les modalités de gestion administrative comptable et financière du compte personnel de formation par la Caisse des dépôts

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié en profondeur le système le paysage de la formation professionnelle. Elle donne de nouveaux droits aux actifs pour leur permettre de choisir leur avenir professionnel tout au long de leur carrière grâce à un compte personnel de formation (CPF) monétisé depuis le 1^{er} janvier 2019.

Avec la loi de 2018, une rénovation complète de la gouvernance du système est opérée avec notamment, la création de France compétences et le nouveau rôle conféré à la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Si la Caisse des dépôts avait déjà, en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, la charge de la mise en œuvre du système d'information du Compte personnel de formation (SI-CPF), la loi du 5 septembre 2018 a substantiellement étendu ses missions en lui confiant la gestion du CPF.

Ainsi, il incombe à la Caisse des dépôts, d'une part, d'assurer la gestion administrative, technique et financière du fonds de la formation professionnelle, d'autre part d'adapter le SI-CPF pour permettre la gestion par les titulaires de comptes de leurs droits en euros en toute autonomie et le paiement direct des organismes de formation.

Dans ce cadre du mandat de gestion technique, administrative et financière confié par l'Etat, représenté par la DGEFP, la Caisse des dépôts est engagée avec ce dernier, via des conventions triennales d'objectifs et de performance (COP). Leur durée, définie réglementairement sur 3 ans, est exécutoire depuis le 1^{er} janvier 2020.

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

L'offre de formations

Fin 2020, le nombre de certifications professionnelles disponibles sur MCF était relativement faible (de 1527), pour 4 852 organismes de formation référencés.

L'année 2022 a été marquée par le non-renouvellement par France compétences d'une part importante des certifications inscrites au répertoire spécifique arrivées à échéance. En outre, depuis 2022, les organismes de formation doivent être habilités par un certificateur et certifiés Qualiopi¹⁸ pour avoir le droit de déposer leurs offres sur le site MCF. Ainsi, de plus de 21 000 à fin 2021, le nombre d'organismes présents au catalogue des formations est passé à 16 300 fin 2022.

Après les années 2022 et 2023 marquées par de nombreuses évolutions réglementaires ayant permis de réguler le fonctionnement du Compte personnel de formation (CPF) et de lutter contre la fraude, l'offre disponible sur le catalogue reste diversifiée en 2024 et présente un volume de 184 500 offres de formation proposées par 13 500 organismes. Les actions de régulation, campagnes de contrôle et accélération des sanctions ont entraîné une baisse de plus de 1 300 organismes par rapport à fin 2023 mais le nombre de formations et de certifications disponibles reste relativement stable.

Chiffres clés du catalogue Mon Compte Formation (MCF) à fin 2024

Organismes de formation	Formations	Certifications	Prix moyen ¹⁹	Durée moyenne ²
13 700	184 500	3 480	2 300 €	89 heures

En termes de structure, les formations se concentrent sur quelques domaines. Ainsi, une formation relève du domaine des transports, manutention, magasinage et des langues vivantes. Si ces deux domaines étaient déjà les plus représentés en 2023 et en 2022, le poids des transports, manutention, magasinage s'accroît (38% du catalogue en 2024 contre 32% en 2022) avec notamment l'ouverture des formations éligibles au Compte personnel de formation au permis moto (A2) en début d'année 2024. Sur 85 domaines de formation recensés sur Mon Compte Formation, les dix premiers représentent plus de 80 % des formations disponibles sur la plateforme.

Le prix moyen des formations proposées au catalogue est de 2 300 €, en progression de 1,8 % par rapport à 2023, pour une durée moyenne de 89 heures, en diminution de 21,2 %. La forte diminution des durées de formation peut être en partie liée à l'ouverture au financement via le CPF du permis moto (A2) ainsi qu'à l'augmentation de la part relative des formations au permis automobile (B).

Les dix certifications les plus représentées sur le catalogue, parmi les 3 480 disponibles, regroupent 46 % des formations proposées, dont plus de la moitié pour le seul permis de conduire catégorie B (25 % des formations). Concernant cette dernière

¹⁸ Cette certification atteste de la qualité du processus mis en œuvre par l'organisme de formation, elle permet aussi une plus grande lisibilité de l'offre de formation.

¹⁹ Une formation peut comporter plusieurs sessions de formation avec des durées et des prix différents.

certification, proposée en moyenne à 1 260 € pour 25 heures, son poids en nombre de formations a augmenté de 4 points par rapport à 2023.

Au deuxième rang se trouvent les formations relevant du bilan de compétences et de l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) représentant chacune 4 % des certifications recensées dans le catalogue, (à respectivement 1 790 € et 2 160 € pour 19 heures et 20 heures de formation). Ces deux catégories devancent désormais les certifications en langue anglaise (test TOEIC, English 360, CLOE anglais).

Le financement par France compétences

Depuis l'ouverture du dispositif, France compétences a versé 8 876,98 M€, dont 1 840 M€ en 2024.

En M€

	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (T1)	2024 (T2)	2024 (T3)	2024 (T4)	Total
France compétences	28,53	652,45	1 965	2 601	1 790	385	530	445	480	8 877

Bilan de trésorerie au 31 décembre 2024

	En cumulé au 31/12/2024
RESSOURCES	
Ressources disponibles (encaissées)	1 967 981 848 €
versements reçus	1 840 000 000 €
Reliquat fin mois précédent la période	127 981 848 €
ENGAGEMENTS	
Montant des engagements	
Engagements nets pour l'année 2024 **	2 072 609 135 €
PAIEMENTS	
*	
Paiements 2024 réalisés sur la base des engagements *	1 858 803 038 €
BILAN DE GESTION	
Ressources prévisionnelles-prévisions d'engagement, ressources disponibles-décaissements	
Ressources disponibles-décaissements	109 178 810 €

** Données nettes des annulations au 02/01/2025

Compte tenu des paiements effectués, le solde en trésorerie était, au 31 décembre 2024, de 109,18 M€. Ce solde positif devait permettre de payer les premières factures du mois de janvier 2025 dans l'attente du versement du prochain appel de fonds par France compétences.

L'abondement par France Travail

France travail a été le premier partenaire financeur tiers sur Mon Compte Formation. La possibilité d'effectuer des demandes d'abondement auprès de France Travail par le biais du site ou de l'application mobile Mon Compte Formation a été ouverte le 3 juillet 2020. Le principe est le suivant : Si le montant des droits du demandeur d'emploi est insuffisant pour couvrir la proposition commerciale de l'organisme de formation, il est possible d'envoyer via la plateforme une demande de financement complémentaire auprès de France Travail.

Bilan au 31 décembre 2024 (en cumulé depuis l'ouverture du dispositif des abondements à France Travail en juillet 2020) :

Depuis l'ouverture du CPF, plus de 2,8 millions de dossiers de formation ont été souscrits par des demandeurs d'emploi pour un montant pédagogique total de 3,6 Md€.

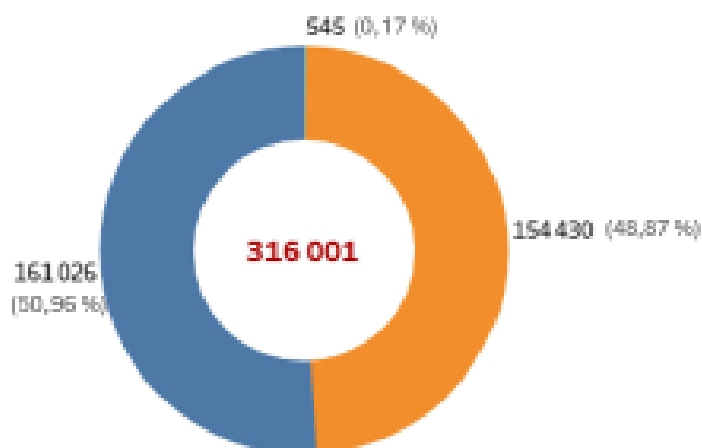
Sur ces 2,8 millions de dossiers, 161 026 dossiers ont été abondés par France Travail, pour un montant total de 277 M€ (y compris les annulations), pour un montant moyen pris en charge par France Travail à hauteur de 1 723 €.

Sur l'année 2024, plus de 25 300 dossiers ont été abondés par France Travail.

Volume des dossiers France Travail par statut (en cumulé depuis juillet 2021)

Volume des dossiers FT par statut

- En cours
- Refusés
- Validés



Répartition des formations validées par France Travail ²⁰

Index	Libellé Formacode	Nombre d'formations	Coût pédagogique moyen	CPF moyen	Montant abondement FT engagé moyen
1	transport marchandise conduite poids lourd	10184	2 569 €	1 260 €	1 326 €
2	conduite auto	9731	1 331 €	543 €	786 €
3	sécurité manutention chariot automoteur	6673	870 €	469 €	416 €
4	FIMO FCO	6237	1 814 €	817 €	1 031 €
5	création entreprise transmission entreprise	4204	1 947 €	1 009 €	965 €
6	transport marchandise FIMO FC	2972	1 761 €	764 €	1 031 €
7	secrétariat assistantat médicosocial	2618	3 718 €	1 544 €	2 182 €
8	sécurité manutention engin chantier	2581	1 489 €	791 €	739 €
9	conduite taxi	2432	2 329 €	1 208 €	1 125 €
10	petite enfance	2325	2 644 €	1 218 €	1 432 €
11	esthétique soin corporel	2088	2 581 €	1 057 €	1 557 €
12	SSIAP	1910	1 416 €	635 €	796 €
13	formation formateur	1862	4 520 €	1 905 €	2 622 €
14	anglais	1832	2 466 €	1 102 €	1 366 €
15	prévention sécurité	1720	1 831 €	787 €	1 053 €
16	conseil insertion professionnelle	1679	5 244 €	1 795 €	3 430 €
17	traitement paie	1544	4 310 €	1 758 €	2 404 €
18	service funéraire	1434	2 896 €	1 373 €	1 527 €
19	bilan professionnel	1430	1 711 €	967 €	741 €
20	sécurité travaux en hauteur chantier BTP	1 412	3 412	1 326	2 085
20	Total général	161 026	3 033 €	1 265 €	1 723 €

Les motifs de refus de financement de France Travail

Les formations qui font l'objet d'un refus sont souvent celles qui figurent dans le catalogue de formation des Régions (PRF²¹), des OPCO ou de France Travail. Ce sont des formations dites « collectives » car elles font l'objet d'un achat groupé réalisé par appel d'offres d'organismes de formation. Ainsi, le refus est plus une réorientation de la demande du demandeur d'emploi vers une formation alternative qu'un refus « sec ». Ces derniers portent essentiellement sur des demandes d'abondement concernant des formations qui ne font pas partie d'un projet professionnel discuté entre le demandeur d'emploi et son conseiller.

²⁰ Par Formacode avec les montants moyens.

²¹ Programme Régional de Formation

Les abondements automatisés²²

Depuis le déploiement de ce dispositif, la Caisse des Dépôts a enrôlé progressivement de nouveaux financeurs. Les équipes de la direction des politiques sociales, notamment celles de sa direction de la formation professionnelle rencontrent régulièrement les acteurs de l'écosystème susceptibles d'être intéressés par le dispositif du CPF.

La mise en place des abondements automatisés requiert la signature préalable d'une convention entre le financeur et la Caisse des Dépôts dans laquelle le financeur définit les critères de sa politique de financement (combinaison de critères tels que le statut, le sexe, l'âge, code postal, le montant du CPF de l'utilisateur, le montant maximal de l'abondement, le type de métier, la formation désignée...) et le montant des crédits alloués pour cette politique. La Caisse des Dépôts paramètre les critères de chaque financeur dans le système d'information du CPF (SI-CPF) et reçoit les crédits délégués. Chaque demande de formation d'un usager répondant aux critères de ce financeur déclenche automatiquement une proposition de complément de financement à l'utilisateur, via le système d'information au moment de son achat.

L'année 2024 a été marquée par la signature ou le renouvellement d conventions d'abondements automatisés avec des partenaires publics comme privés.

Ainsi, en 2024 17 avenants, pour la majorité de reconduction, à des conventions d'abondements automatisés, ont été signés, dont huit donc huit avec les Régions, six avec des Opco, deux avec des fonds d'assurance formation et un avec une branche professionnelle,

Les abondements des Régions

Au 31 décembre 2024, quatre conseils régionaux ont des conventions actives avec la Caisse des Dépôts. Les conseils régionaux Pays de la Loire et Hauts-de-France ont renouvelé leurs conventions dès le début de l'année 2024. Les conventions avec la Bourgogne-France-Comté et la Guadeloupe se poursuivent pour leur part.

²² abondement lié à un dossier de formation et dont l'attribution est automatisée via Mon Compte Formation. Le financement possible est directement intégré par la Caisse des Dépôts dans le parcours d'achat direct, au moment de la demande de formation du bénéficiaire. Ainsi, l'utilisateur dont le Compte personnel de formation est insuffisant pour financer sa formation se verra proposer automatiquement l'abondement possible, via l'application, en fonction des critères définis par le financeur.

Evolution (2023-2024) des abondements annuels nets des régions

Année de validation	Raison Sociale Financier	Nombre de dossiers	Dont nombre de dossiers avec abondements FT	Coût prévisionnel TTC	Coût prévisionnel TTC moy.	Montant abondement engagé	Montant As Prev moy.
2024	PAYS DE LA LOIRE	1 908	687	10 538 719 €	5 523	6 366 256 €	3 337 €
	HAUTS-DE-FRANCE	1 788	132	9 555 362 €	5 344	6 079 836 €	3 400 €
	GUADELOUPE	257	81	759 713 €	2 956	284 100 €	1 105 €
	BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	243	146	1 739 928 €	7 160	1 098 150 €	4 519 €
2023	PAYS DE LA LOIRE	658	15	3 333 931 €	5 067	2 402 513 €	3 651 €
	NOUVELLE-AQUITAINE	527	339	3 480 807 €	6 605	1 949 591 €	3 699 €
	HAUTS-DE-FRANCE	1 087	118	5 618 753 €	5 169	3 438 389 €	3 163 €
	GUADELOUPE	85	30	257 772 €	3 033	84 961 €	1 000 €
	BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	183	114	1 266 915 €	6 923	799 607 €	4 369 €
Total général		6 736	1 662	36 551 900 €	5 426	22 503 403 €	3 341 €

Les abondements des OPCO et des branches professionnelles

En 2024, deux branches professionnelles ont poursuivi des politiques d'abondements avec la Caisse des Dépôts : la branche sport en partenariat avec l'Etat et la branche des Établissements d'Enseignement Privé avec AKTO. Par ailleurs une convention a été signée avec ATLAS.

Le budget annuel pour 2024 est le suivant :

Abondements prévisionnels nets des annulations des OPCO

Année de validation	Raison Sociale Financier	Nombre de dossiers	Dont nombre de dossiers avec abondements FT	Coût Prévisionnel TTC	Coût prévisionnel TTC moy.	Montant abondement engagé	Montant As prév. moy.
2024	OCAPIAT	18	0	109 092 €	6 061	23 556 €	1 309 €
	ATLAS	1 686	0	7 741 754 €	4 592	4 185 857 €	2 483 €
	UNIFORMATION - UCANSS	67	0	314 489 €	4 694	65 174 €	973 €
	SANTE	1 285	8	3 369 542 €	2 622	935 729 €	728 €
	UNIFORMATION - ANEM	99	0	397 892 €	4 019	141 372 €	1 428 €
	AFDAS	1 727	66	4 241 074 €	2 456	1 766 299 €	1 023 €
	AKTO	94	0	467 285 €	4 971	208 120 €	2 214 €
Total général		4 976	74	16 641 128 €	29 415	7 326 108 €	10 158 €

L'Opco AFDAS cible les intermittents du spectacle dans une convention qui est très dynamique.

L'Opco AKTO et l'Interbranche des Établissements d'Enseignement Privés ont signé avec la Caisse des Dépôts en 2021 pour la mise en place d'un abondement de branche.

L'Opco ATLAS et la branche des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs Conseils et des sociétés de conseils ont signé une convention en 2023, renouvelée en 2024. La consommation de ses enveloppes s'est avérée forte et rapide.

L'Opco Uniformation et France Travail ont signé une convention en août 2024 pour une enveloppe globale de 500 000 € destinée à des publics ciblés (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH), seniors, employés administratifs).

De même, l'Opco Uniformation et la branche ANEM (Association Nationale des Employeurs de la Mutualité) ont signé une convention en décembre 2021 qui se poursuit. Enfin, l'Opco Uniformation et la Branche UCANSS ont signé une première convention en juillet 2021 pour 533 000 €. L'enveloppe avait été suspendue avant de bénéficier d'une réorientation de la politique d'abondement vers les métiers en tension du secteur. Une nouvelle enveloppe de 480 000 € a été ouverte en 2024.

L'Opco OCAPIAT a signé une convention en juin 2021 concernant l'abondement des branches du secteur alimentaire pour l'ensemble des formations éligibles au CPF. Deux enveloppes très dynamiques ont été mises en place pour un montant global de 7 530 000 €.

L'Opco Santé et la branche du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont signé une convention en décembre 2021 pour une enveloppe de 3 964 000 €. Cette enveloppe ; toujours active en 2024, a été consommée à hauteur de 41%.

La DGEFP et la branche « sport » et la mise en œuvre dans Mon Compte Formation d'une politique d'abondements en droits complémentaires permettant de faciliter l'insertion dans les métiers en tension dans le sport, l'évolution professionnelle et le renforcement des compétences des salariés de la branche, une convention a été signée en avril 2024 pour un budget de 5 M€. Elle a fait l'objet de deux avenants et l'enveloppe a été entièrement consommée en septembre 2024.

Enfin, une convention d'abondements automatisés avec VEOLIA était active en 2024 mais n'a donné lieu à aucune consommation.

Les abondements des entreprises²³

Lorsque les crédits disponibles sur les comptes personnels de formation des titulaires sont insuffisants pour financer une formation, la loi prévoit en effet que les comptes des titulaires peuvent être alimentés par des financeurs publics et privés pour compléter les droits acquis au titre d'une activité professionnelle. Le dispositif des abondements a été déployé depuis le second semestre 2020.

La Caisse des Dépôts met de nombreux services à la disposition des financeurs et de leurs tiers déclarants, autour notamment de l'espace des employeurs et des financeur (EDEF) en place depuis le 3 septembre 2020. Chaque convention de partenariat entre le financeur et la Caisse des Dépôts est unique afin que l'abondement corresponde au mieux à ses besoins.

Entre 2020 et 2024, plus de 280 millions de dotations d'entreprises ont été versées, dont 70% de droits correctifs²⁴. Au 31/12/2024, plus de 67 millions de dotations ont été mobilisées par les titulaires pour financer des formations en complément de leurs droits CPF.

Quatre modalités sont possibles :

- la dotation volontaire pour inciter les salariés à se former ;
- les droits supplémentaires au titre d'un accord collectif ;
- la dotation salariés-licenciés : en cas de licenciement pour refus de modification du contrat de travail consécutif à un accord de performance collective (APC).²⁵,
- les droits correctifs : ,l'employeur n'ayant pas rempli ses obligations relatives aux entretiens professionnels pendant six ans, devra verser à son salarié 3 000 € de droits correctifs à la formation.

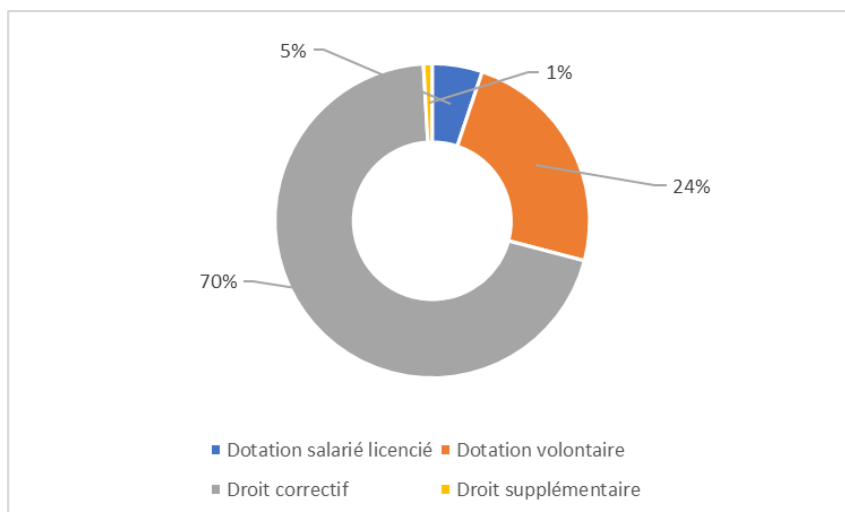
Bilan des dotations depuis la mise en place de cette fonctionnalité en 2020 jusqu'au 31 décembre 2024

Dotations versées sur les compteurs (de toute typologie)

Entreprises		Dotations		Bénéficiaires
Nombre d'établissements habilités	Nombre d'établissements ayant versé	Nombre de dotations effectivement versées	Montant des dotations en excluant les annulations	Nombre
1 880 030 SIRET	15 231	35 638	280 219 153 €	106 675

Entre 2020 et 2024, 280 219 153 € de dotations ont été versés, dont 70 % de droits correctifs.

²⁵ L'employeur doit verser aux salariés concernés une dotation d'un montant de 3 000 € minimum et peut donc prévoir un montant supérieur



Type de Dotation	Montant versé	%	Montant moyen	Nombre de SIRET distincts	Nombre de titulaires
Dotation salarié licencié	15 072 993 €	5,38	3 275 €	661	4594
Dotation volontaire	80 317 792 €	28,66	1 948 €	13 063	38 359
Droit correctif	182 067 000 €	64,97	3 000 €	1 959	60 524
Droit supplémentaire	2 761 367 €	0,99	456 €	269	3 488
Total général	280 219 153 €	100,00	2 489 €	15 231	106 675

Dotations entreprises consommées par les titulaires

Au 31 décembre 2024, 67 854 482 € de dotations ont été mobilisés par les titulaires pour financer des formations en complément de leurs droits CPF. Au global, le taux d'utilisation des dotations représente 24 %.

De 2020 à 2024, les dotations volontaires représentent 28,7 % de l'alimentation sur les compteurs et s'élèvent à plus de 80,3 M€. Elles ont été consommées à hauteur de plus de 56,8 M€²⁶, soit un taux d'utilisation de 71 %.

Les dotations correctives comptent, pour leur part, pour 65 % de l'alimentation des compteurs ce qui représente un montant de plus de 182 M€. Leur consommation sur cette même période est de plus de 8,4 M€, soit un taux d'utilisation de 4,6 %.

Plus spécifiquement, en 2024, la consommation relative aux dotations volontaires est de plus de 14,4 M€, tandis que celle des dotations correctives atteint seulement 2,19 M€.

Consommation – dotations - hors annulations

	Date Chargement / Date Accord Titulaire					Total
	01-janv-25					
	2020	2021	2022	2023	2024	
Nombre de titulaires	1 404	7 079	7 055	7 149	7 539	28 094
Nb de formations	1 430	7 405	7 771	7 811	8 026	32 443
Dotations correctives - montants engagés	-	105 254	3 017 174	3 117 534	2 188 782	8 428 745
Dotations licenciés - montants engagés	71 097	559 935	566 312	431 083	383 482	2 011 909
Dotations supplémentaires - montants engagés	4 665	231 803	103 649	87 344	111 190	538 652
Dotations volontaires - montants engagés	2 976 578	14 602 194	11 995 161	12 846 929	14 454 315	56 875 176
Total montant dotations entreprises	3 052 340	15 499 187	15 682 296	16 482 890	17 137 769	67 854 482

D'autres conventions de partenariats, non financières, sont également mises en place avec les entreprises. Cette démarche vise à optimiser la visibilité du CPF, mieux informer les partenaires de l'ensemble des services et dispositifs, créer des échanges avec la Caisse des Dépôts et le monde de l'entreprise pour, dans l'avenir, accroître les co-financements, notamment pour les employeurs, pour permettre la co-construction des projets de formation au service du développement des parcours professionnels et de l'adéquation des formations aux besoins en compétences.

Les conventions de partenariats avec les entreprises

D'autres conventions de partenariats, non financières, sont également mises en place par la caisse des dépôts avec les entreprises. Cette démarche vise à optimiser la visibilité du CPF et à mieux informer les partenaires de l'ensemble des services et dispositifs proposés. Ces conventions créent l'opportunité de nombreux échanges entre la Caisse et le monde de l'entreprise, notamment via les instances patronales représentatives. L'ambition est d'amplifier ces partenariats.

L'objectif est de d'accroître les co-financements, notamment par les employeurs, pour permettre la co-construction des projets de formation au service du développement des parcours professionnels et de l'adéquation des formations aux besoins en compétences.

Des partenariats ont ainsi été signés avec le MEDEF en 2021, avec l'U2P en 2022 et avec la CPME et l'UIMM en 2023. Cette logique partenariale s'est poursuivie en 2024 et sert d'appui au lancement du Passeport de prévention et du Passeport de compétences.

Au 7 septembre 2025, en cumul depuis 9,46 millions de dossiers de formation CPF ont été souscrits, pour un coût pédagogique (montants engagés) cumulé de 13,8 Md€

13 860 organismes de formation (ayant moins une formation active sur MCF) sont répertoriés sur MCF, 3541 certifications, 192 734 formations sont accessibles sur le portail, pour un prix moyen de 2 333€.

Au 3 septembre 2025, sur la base des dépenses observées jusqu'à la fin août 2025, les engagements France compétences relevant du Compte personnel de formation (hors frais de gestion) s'élèveraient à 1,890 Md€ en 2025.

Prévisions à l'horizon 2025

La prévision à l'horizon 2025 de l'activité du CPF est issue d'un modèle macroéconomique sur séries temporelles, développé par la direction des études et des statistiques de la direction des politiques sociales de la Caisse des Dépôts.

La modélisation repose sur trois étapes successives :

1. Estimation et projection des soldes.
2. Estimation et projection de la dépense moyenne par bénéficiaire compte tenu de l'inflation.
3. Estimation et projection du nombre de bénéficiaires compte tenu des soldes.

Cette modélisation est actualisée mensuellement pour tenir compte des évolutions les plus récentes.

Au 4 mars 2025, sur la base des dépenses observées à fin février 2025 et avec une incertitude quant à l'impact effectif de la suppression du financement des actions de formation à la création et reprise d'entreprise (ACRE)²⁷ intervenue en février 2025, la prévision de dépenses s'élèverait entre 1,850 Md€ et 1,900 Md€ en 2025 en fonction du taux de report vers des certifications similaires.

Dépenses annuelles CPF en Md€

Réalisé					Prévision	
2020	2021	2022	2023	2024	2025	
1,130	2,580	2,400	1,930	2,040	1,850	1,900
					<i>Hypothèse basse</i>	<i>Hypothèse haute</i>

²⁷ La loi de finances 2025 a fait évoluer, à compter du 16 février 2025, l'éligibilité des actions de formation à la création et reprise d'entreprise (ACRE) au Compte personnel de formation. Désormais, dans ce domaine, seules les formations menant à une certification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au Répertoire Spécifique (RS), sont éligibles au Compte personnel de formation (CPF), et donc financées par ce biais.

Avertissement

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

Les régions détaillent, de manière hétérogène, leurs dépenses de formation professionnelle continue et d'apprentissage dans leurs comptes administratifs depuis 2019. A titre d'exemple, certaines régions, comme Auvergne-Rhône-Alpes ou Provence-Alpes-Côte d'Azur classent les dépenses de formations sanitaires et sociales suivies par des personnes en recherche d'emploi dans la catégorie « formations sanitaires et sociales », tandis que la plupart les comptabilisent dans la catégorie « formation professionnelle continue des personnes en recherche d'emploi ». Cette différence de traitement invite à être prudent dans la comparaison entre régions.

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

Les données 2024 sont provisoires et susceptibles d'être révisées.

Les données chiffrées sont arrondies (au centième pour les pourcentages, au million ou au milliard pour les montants), en général au plus près de leurs valeurs réelles. Le résultat arrondi d'une combinaison de chiffres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies.

1. Les dépenses des régions pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage

En 2024, la dépense de formation professionnelle continue (fonctionnement, rémunération des stagiaires et investissement) et d'apprentissage des conseils régionaux²⁸ atteint 4,3 Md€ (Mds€), soit une baisse de 6,5 % par rapport à 2023 (tableau 1). Cette diminution porte sur les dépenses de formation professionnelle continue et d'apprentissage (respectivement -363 M€ (M€), soit -12,8 % et -39 M€, soit -13,0 % par

²⁸ Le champ considéré dans cette partie est la formation professionnelle « continue » et l'apprentissage. Il ne couvre donc pas les dépenses des régions à destination des lycées professionnels qui sont exclues de cette analyse. En revanche, certaines régions incluent dans leurs dépenses pour le sanitaire et social des dépenses relevant de la formation initiale, dépenses qu'il n'est pas possible d'isoler.

rapport à 2023). En revanche, les dépenses destinées aux formations sanitaires et sociales progressent de 95 M€ (+6,7 %).

Tous publics confondus, la formation professionnelle continue demeure le principal poste de dépense de formation professionnelle et d'apprentissage des régions (2,5 Mds€, soit 57,4 % du total des dépenses des régions ; contre 61,6 % en 2023).

Les dépenses d'apprentissage des régions baissent de 13,0 % par rapport à l'année précédente et atteignent un total de 264 M€ en 2024. Elles représentent 6,1 % des dépenses de formation professionnelle et d'apprentissage des régions.

Enfin, les dépenses consacrées aux formations sanitaires et sociales, qui couvrent à la fois des formations initiales et continues²⁹, s'élèvent en 2024 à 1,5 Md€, soit 35,0 % des dépenses des régions pour la formation professionnelle et l'apprentissage. Elles progressent de 6,7 %, une croissance légèrement supérieure à celle de 2023.

TABLEAU 1. DEPENSES DE L'ENSEMBLE DES REGIONS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE EN 2023 (d) ET 2024 (p)

	2023 (d)		2024 (p)		Évolution entre 2023 et 2024 (en%)
	Montant (en M€)	Structure (en %)	Montant (en M€)	Structure (en %)	
Formation professionnelle continue	2 825,0	61,6	2 462,4	57,4	-12,8
<i>Dont Dépenses de fonctionnement* en faveur des PRE**</i>	1 730,8	-	1 443,6	-	-16,6
Apprentissage	302,9	6,6	263,5	6,1	-13,0
Formations sanitaires et sociales	1407,0	30,6	1 501,8	35,0	6,7
Dépenses non ventilables	56,3	1,2	63,4	1,5	12,6
Ensemble	4 591,3	100,0	4 291,2	100,0	-6,5

Note : Les règles de répartition des dépenses entre les catégories peuvent différer selon les régions.

* frais pédagogiques et de gestion, achats de biens non durables. ** personnes en recherche d'emploi.

(d) : données définitives. (p) : données provisoires, susceptibles d'être révisées l'année prochaine.

Source : Comptes administratifs des régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

La structure des dépenses consacrées à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage diffère d'une région à l'autre (tableaux 2 et 3). Malgré tout, les dépenses relevant de la formation professionnelle continue sont le premier poste de dépense

²⁹ La sous-rubrique « Formation sanitaire et sociale » de la nomenclature M71 regroupe « les dépenses relatives aux écoles de formation sanitaire et sociale ainsi que les bourses sanitaires et sociales versées par les régions ». Les écoles de formation sanitaire et sociale s'adressent à des jeunes en formation initiale comme à des personnes en reprise d'études (qu'ils soient demandeurs d'emploi ou non).

dans l'ensemble des régions, sauf en Auvergne-Rhône-Alpes, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, et en Guyane, où l'effort budgétaire est principalement orienté vers les formations sanitaires sociales.

Les dépenses des conseils régionaux pour la formation professionnelle continue diminuent pour la majorité des Régions en 2024, en particulier en Guyane (-64,6 %), en Guadeloupe (-32,7 %) et en Île-de-France (-23,6 %). Seules la Réunion (+40,2 %) et la Bretagne (+0,5 %) voient leurs dépenses croître (tableau 3bis). Dans la majorité des Régions, ce poste de dépense est en baisse pour la deuxième année consécutive (Hauts-de-France, Bourgogne-Franche-Comté, Pays de la Loire, Grand Est, Corse, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Auvergne-Rhône-Alpes).

TABLEAU 2. MONTANT DES DEPENSES DE CHAQUE REGION POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE EN 2024 (EN M€)

Région	Formation professionnelle continue	Dont Dépenses de fonctionnement* en faveur des PRE**	Apprentissage	Formations sanitaires et sociales	Dépenses non ventilables	Ensemble	Structure (en %)
Auvergne-Rhône-Alpes	127,8	80,5	29	156	0	312,8	7,3
Bourgogne-Franche-Comté	139,6	82,4	17,6	60,9	0,9	219	5,1
Bretagne	101,5	94	7,5	67,8	27,9	204,8	4,8
Centre-Val de Loire	141,8	75,9	18,5	72,2	0,6	233,1	5,4
Corse	14,1	12,6	1,9	6,1	0	22,1	0,5
Grand Est	220,6	145,9	12,2	135,1	0,9	368,9	8,6
Hauts-de-France	306,8	166,3	46	149,4	1,6	503,9	11,7
Île-de-France	458,1	274,9	37,4	266,1	28,9	790,5	18,4
Normandie	180,5	109,1	10,5	82,9	0	273,9	6,4
Nouvelle-Aquitaine	217,5	126,9	31,1	122,4	0,7	371,7	8,7
Occitanie	215,6	115,5	12,8	121,9	0	350,4	8,2
Pays de la Loire	100,4	60,7	24,3	72,8	0,8	198,3	4,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	99,5	39,1	7,2	142,9	0,4	250	5,8
Guadeloupe	29	11,9	2,5	9,3	0	40,8	1,0
Guyane	4,6	1,5	1,1	7,4	0	13,1	0,3
La Réunion	84,1	28,1	3,4	25,7	0,6	113,8	2,7
Martinique	20,8	18,4	0,2	2,9	0	23,9	0,6
Ensemble	2 462,40	1 443,60	263,5	1 501,80	63,4	4 291,20	100,00

Note : les données 2024 sont provisoires. Les règles de répartition des dépenses entre catégories peuvent différer selon les régions. * frais pédagogiques, frais de gestion, achats de biens non durables. ** personnes en recherche d'emploi.

Source : Comptes administratifs des régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

TABLEAU 3. STRUCTURE DES DEPENSES DE CHAQUE REGION POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE EN 2024 (EN %)

Région	Formation professionnelle continue	<i>Dont Dépenses de fonctionnement* en faveur des PRE**</i>	Apprentissage	Formations sanitaires et sociales	Dépenses non ventilables	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	40,8	25,7	9,3	49,9	0,0	100,0
Bourgogne-Franche-Comté	63,8	37,6	8,0	27,8	0,4	100,0
Bretagne	49,6	45,9	3,7	33,1	13,6	100,0
Centre-Val de Loire	60,8	32,6	7,9	31,0	0,3	100,0
Corse	63,8	57,0	8,6	27,6	0,0	100,0
Grand Est	59,9	39,6	3,3	36,6	0,2	100,0
Hauts-de-France	60,9	33,0	9,1	29,7	0,3	100,0
Île-de-France	57,9	34,8	4,7	33,7	3,7	100,0
Normandie	65,9	39,8	3,8	30,3	0,0	100,0
Nouvelle-Aquitaine	58,5	34,1	8,4	32,9	0,2	100,0
Occitanie	61,5	33,0	3,7	34,8	0,0	100,0
Pays de la Loire	50,6	30,6	12,3	36,7	0,4	100,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	39,7	15,6	2,9	57,2	0,2	100,0
Guadeloupe	71,1	29,2	6,1	22,8	0,0	100,0
Guyane	35,1	11,5	8,4	56,5	0,0	100,0
La Réunion	73,9	24,7	3,0	22,6	0,5	100,0
Martinique	87,1	77,0	0,8	12,1	0,0	100,0
Ensemble	57,4	33,6	6,1	35,0	1,5	100,0

Note : les données 2024 sont provisoires. Les règles de répartition des dépenses entre catégories peuvent différer selon les régions. * frais pédagogiques, frais de gestion, achats de biens non durables. ** personnes en recherche d'emploi.

Source : Comptes administratifs des régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

TABLEAU 3.BIS. EVOLUTION DES DEPENSES DE CHAQUE REGION POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE EN 2024 (EN % OU EN POINTS DE % POUR LES STRUCTURES)

Région	Formation professionnelle continue	Dont Dépenses de fonctionnement* en faveur des PRE**	Apprentissage	Formations sanitaires et sociales	Dépenses non ventilables	Ensemble	Structure
Auvergne-Rhône-Alpes	-3,2%	-5%	6%	15%		6%	0,9
Bourgogne-Franche-Comté	-13,8%	-15%	-8%	2%	0%	-9%	-0,2
Bretagne	0,5%	-1%	21%	2%	5%	2%	0,4
Centre-Val de Loire	-7,8%	-4%	-4%	16%	-33%	-1%	0,3
Corse	-10,2%	-14%	217%	3%		0%	0,0
Grand Est	-11,6%	-6%	-35%	5%	13%	-7%	-0,1
Hauts-de-France	-16,0%	-18%	6%	5%	-36%	-9%	-0,3
Île-de-France	-23,6%	-33%	-25%	5%	30%	-15%	-1,8
Normandie	-16,7%	-18%	-22%	3%		-12%	-0,4
Nouvelle-Aquitaine	-6,5%	-13%	-21%	9%	17%	-3%	0,3
Occitanie	-9,7%	-10%	-27%	4%		-6%	0,1
Pays de la Loire	-12,8%	-16%	-14%	9%	0%	-6%	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	-5,3%	-10%	-35%	4%	0%	-2%	0,3
Guadeloupe	-32,7%	-24%	-31%	4%	-100%	-27%	-0,2
Guyane	-64,6%	-42%	-21%	0%		-40%	-0,2
La Réunion	40,2%	-8%	10%	20%	-14%	34%	0,8
Martinique	-4,6%	-2%	-50%	71%		0%	0,1
Ensemble	-12,8%	-16,6%	-13,0%	6,7%	12,6%	-6,5%	

Note : les données 2024 sont provisoires. Les règles de répartition des dépenses entre catégories peuvent différer selon les régions. * frais pédagogiques, frais de gestion, achats de biens non durables. ** personnes en recherche d'emploi.

Source : Comptes administratifs des régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

2. Les dépenses des régions pour la formation professionnelle continue

Les dépenses allouées à la formation professionnelle continue se décomposent en dépenses de fonctionnement³⁰ (1 632 M€, soit 66,3 % du total, tableau 4), en dépenses de rémunération des stagiaires³¹ (805 M€, soit 32,7 % du total) et en dépenses

³⁰ i.e. frais pédagogiques, frais de gestion, achats de biens non durables.

³¹ Ces dépenses correspondent à la rémunération publique des stagiaires de la formation professionnelle versée par les conseils régionaux. Les personnes en recherche d'emploi non indemnisées suivant un parcours de formation d'au

d'investissement³² (25,6 M€, soit 1,0 %). Les dépenses de fonctionnement baissent de 16 % et les dépenses de rémunération baissent de 6 % entre 2023 et 2024. Les dépenses d'investissement augmentent quant à elles de 54 %.

TABLEAU 4. DEPENSES DES REGIONS EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE EN 2024 (EN M€)

Région	Dépenses de fonctionnement*				Dépenses de rémunération des stagiaires	Dépenses d'investissement****	Ensemble
	Total	En faveur des PRE**	En faveur des actifs occupés	Autres dépenses***			
Auvergne-Rhône-Alpes	84,0	80,5	0	3,5	42,3	1,4	127,8
Bourgogne-Franche-Comté	92,9	82,4	3	7,5	46,7	0	139,6
Bretagne	94,0	94	0	0	7,6	0	101,5
Centre-Val de Loire	93,9	75,9	0,5	17,5	47	0,9	141,8
Corse	14,1	12,6	1,5	0	0	0	14,1
Grand Est	167,4	145,9	2,7	18,8	49,9	3,3	220,6
Hauts-de-France	180,8	166,3	0	14,4	124,2	1,8	306,8
Île-de-France	291,8	274,9	2	15	166,2	0,1	458,1
Normandie	123,5	109,1	0	14,4	55,2	1,8	180,5
Nouvelle-Aquitaine	132,5	126,9	4,2	1,4	85	0	217,5
Occitanie	137,2	115,5	0,2	21,4	77,3	1,2	215,6
Pays de la Loire	67,9	60,7	1,6	5,6	32,5	0	100,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	58,3	39,1	0,2	19,1	40,8	0,3	99,5
Guadeloupe	21,8	11,9	0	9,9	7	0,2	29
Guyane	2,4	1,5	0	0,9	1,1	1,1	4,6
La Réunion	50,7	28,1	0	22,7	21,6	11,7	84,1
Martinique	19,0	18,4	0,2	0,4	0,2	1,6	20,8
Ensemble	1632,1	1443,6	16,1	172,5	804,7	25,6	2462,4
Structure (en %)	66,3	58,6	0,7	7,0	32,7	1,0	100,0
Evolution de l'ensemble entre 2023 et 2024 (en %)	-16,3%	-16,6%	-17,9%	-14,0%	-6,2%	54,2%	-12,8%

Note : les données 2024 sont provisoires. Les règles de répartition des dépenses entre catégories peuvent différer selon les régions. * frais pédagogiques, frais de gestion, achats de biens non durables. ** personnes en recherche d'emploi. *** Comprend les dépenses d'orientation et d'accompagnement des jeunes non diplômés ainsi que les dépenses de formation professionnelle non ventilées par type de public. **** achats de biens durables et immobiliers, rénovations importantes.

Source : Comptes administratifs des régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

moins 150 heures, agréé par la région ou par l'État et ouvrant droit à rémunération, relèvent de ce régime de rémunération.

³² i.e. achats de biens durables et immobiliers, rénovations importantes.

Les dépenses de fonctionnement pour la formation professionnelle continue peuvent également se décliner par public cible. Celles qui bénéficient aux personnes en recherche d'emploi en constituent la majeure partie : elles représentent 1 444 M€, soit 58,6 % du total des dépenses de formation professionnelle continue des régions (et 88,4 % des dépenses de fonctionnement). Elles représentent plus de 95 % des dépenses de fonctionnement en Bretagne, Martinique, Auvergne-Rhône-Alpes et Nouvelle-Aquitaine, à l'instar de l'année précédente.

Les dépenses de fonctionnement en faveur des actifs occupés représentent une faible part du total des dépenses (0,7 %, soit 1,0 % du total des dépenses de fonctionnement).

Enfin, les autres dépenses de fonctionnement (173 M€), qui couvrent les dépenses d'orientation et d'accompagnement des jeunes non diplômés ainsi que les dépenses non ventilées par type de public, pèsent pour 7,0 % du total des dépenses, soit 10,6 % du total des dépenses de fonctionnement.

TABLEAU 5. REPARTITION PAR TYPE DE FORMATION DES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI EN 2024

Région	Montant (en M€)	Répartition par type de formation (en %)			
		Formations d'insertion sociale et professionnelle	Formations professionnalisantes	Formations certifiantes	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	80,5	42,4	7,1	50,5	100,0
Bourgogne-Franche-Comté	82,4	42,7	1,7	55,6	100,0
Bretagne	94,0	19,0	0,0	81,0	100,0
Centre-Val de Loire	75,9	30,0	1,4	68,6	100,0
Corse *	12,6	100,0	0,0	0,0	100,0
Grand Est	145,9	35,6	7,5	56,9	100,0
Hauts-de-France	166,3	23,8	11,1	65,1	100,0
Île-de-France	274,9	22,8	3,7	73,5	100,0
Normandie	109,1	45,6	2,2	52,2	100,0
Nouvelle-Aquitaine	126,9	17,6	6,2	76,2	100,0
Occitanie	115,5	21,3	6,4	72,3	100,0
Pays de la Loire	60,7	24,9	9,2	65,9	100,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	39,1	3,6	21,5	74,9	100,0
Guadeloupe	11,9	0,0	48,7	51,3	100,0
Guyane	1,5	0,0	13,3	86,7	100,0
La Réunion	28,1	21,0	9,3	69,7	100,0
Martinique	18,4	31,1	49,7	19,2	100,0
Ensemble	1443,6	27,8	6,7	65,5	100,0

Note : les données 2024 sont provisoires. Les règles de répartition des dépenses entre catégories peuvent différer selon les régions.

* La Corse ne ventile pas ses dépenses de fonctionnement par type de formation. Elle alloue l'intégralité de ses dépenses à la catégorie « formation d'insertion sociale et professionnelle ».

Source : Comptes administratifs des régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

Au sein des formations destinées aux personnes en recherche d'emploi, on distingue les formations certifiantes³³, les formations professionnalisantes³⁴ et les formations d'insertion sociale et professionnelle³⁵.

En 2024, les dépenses de fonctionnement des régions en faveur des personnes en recherche d'emploi concernent majoritairement des formations certifiantes (65,5 %) (tableau 5) ; viennent ensuite les formations d'insertion sociale et professionnelle (27,8 %) puis les formations professionnalisantes (6,7 %). Le poids des formations certifiantes est particulièrement élevé (plus de 75 % des dépenses) en Guyane, en Bretagne et en Nouvelle-Aquitaine. En revanche, la Normandie, la Bourgogne-Franche-Comté et Auvergne-Rhône-Alpes consacrent plus de 40 % de leurs dépenses de fonctionnement aux formations d'insertion sociale et professionnelle. La Martinique et la Guadeloupe dédient quant à elles plus de 45 % de leurs dépenses de fonctionnement aux formations professionnalisantes.

3. Les dépenses des régions pour l'apprentissage

En 2024, les dépenses des conseils régionaux en faveur de l'apprentissage³⁶ s'élèvent à 264 M€, un niveau inférieur à celui observé en 2023 (-13,0 %). Les dépenses d'apprentissage se composent à 36,6 % de dépenses de fonctionnement (97 M€) et à 63,4 % de dépenses d'investissement (167 M€). La répartition est très variable selon les régions, l'investissement représente plus de 75 % des dépenses d'apprentissage en Centre-Val de Loire, en Grand-Est, en Nouvelle-Aquitaine et en Bretagne et moins de 50% en Ile-de-France (tableau 6). Les dépenses baissent plus fortement en Martinique, en Grand-Est et en Provence-Alpes-Côte d'Azur alors qu'elles augmentent en Bretagne, à la Réunion et dans les Hauts-de-France.

³³ Formations donnant lieu à un diplôme, à un titre professionnel ou à une autre certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

³⁴ Formations visant à l'acquisition de compétences opérationnelles (hors formations certifiantes).

³⁵ Formations constituant la première étape d'un parcours de formation : formations de remobilisation et d'aide à la définition d'un projet professionnel, formations de remise à niveau et de maîtrise des savoirs de base.

³⁶ Y compris prépa apprentissage et dispositifs assimilés.

TABLEAU 6. DEPENSES DES REGIONS EN FAVEUR DE L'APPRENTISSAGE EN 2024 (EN M€)

Région	Dépenses de Fonctionnement	Dépenses d'Investissement	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	9,0	20,0	29,0
Bourgogne-Franche-Comté	5,3	12,3	17,6
Bretagne	1,8	5,7	7,5
Centre-Val de Loire	3,7	14,8	18,5
Corse	1,3	0,6	1,9
Grand Est	2,6	9,7	12,2
Hauts-de-France	22,3	23,7	46,0
Île-de-France	21,2	16,2	37,4
Normandie	3,3	7,3	10,5
Nouvelle-Aquitaine	7,1	24,0	31,1
Occitanie	5,5	7,3	12,8
Pays de la Loire	6,2	18,1	24,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3,4	3,9	7,2
Guadeloupe	0,8	1,7	2,5
Guyane	1,1	0,0	1,1
La Réunion	1,7	1,7	3,4
Martinique	0,1	0,1	0,2
Ensemble	96,5	167,0	263,5
Structure (en %)	36,6	63,4	100,0
Evolution de l'ensemble entre 2023 et 2024 (en %)	-14,1%	-12,4%	-13,0%

Note : les données 2024 sont provisoires.

Source : Comptes administratifs des régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

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

En 2024, les dépenses des régions en faveur des formations sanitaires et sociales (qui comprennent de la formation initiale et de la formation continue) progressent de 6,7 % par rapport à l'année précédente et s'élèvent à 1,5 Md€ (tableau 7). Elles sont majoritairement constituées de dépenses de fonctionnement (1,2 Md€, soit 79,1 % du total sur l'ensemble des régions), et ce, pour toutes les régions à l'exception de la Martinique. Les dépenses de rémunération, qui comprennent notamment les bourses, représentent 0,2 Md€, soit 15,7 % du total. Cette part est variable selon les Régions (moins de 10 % dans les Pays de la Loire, contre 20 % ou plus dans les Hauts-de-France et en Martinique). Enfin, l'investissement représente, pour l'ensemble des régions, une part modeste des dépenses consacrées aux formations sanitaires et sociales (77,4 M€, soit 5,2 %), mais cette proportion progresse par rapport à l'année précédente (+1,4 point de pourcentage par rapport à 2023).

TABLEAU 7. DEPENSES DES REGIONS EN FAVEUR DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES EN 2024 (EN M€)

Région	Dépenses de Fonctionnement	Dépenses de rémunération (dont bourses)	Dépenses d'Investissement	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	126,5	26,5	3,0	156,0
Bourgogne-Franche-Comté	43,4	7,0	10,5	60,9
Bretagne	58,8	7,5	1,5	67,8
Centre-Val de Loire	52,0	12,0	8,2	72,2
Corse	4,9	1,1	0,1	6,1
Grand Est	105,3	19,7	10,1	135,1
Hauts-de-France	111,3	35,4	2,7	149,4
Île-de-France	211,6	46,0	8,5	266,1
Normandie	64,7	9,5	8,7	82,9
Nouvelle-Aquitaine	102,9	15,2	4,2	122,4
Occitanie	99,9	16,2	5,8	121,9
Pays de la Loire	57,7	6,1	9,0	72,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	112,1	26,6	4,2	142,9
Guadeloupe	7,1	1,8	0,4	9,3
Guyane	6,5	0,9	0,0	7,4
La Réunion	22,0	3,1	0,5	25,7
Martinique	1,2	1,8	0,0	2,9
Ensemble	1188,1	236,4	77,4	1501,8
Structure (en %)	79,1	15,7	5,2	100,0
Evolution de l'ensemble entre 2023 et 2024 (en %)	4,9%	6,8%	46,0%	6,7%

Note : les données 2024 sont provisoires. Les règles de classification des dépenses dans la catégorie « formations sanitaires et sociale » peuvent différer selon les régions.

Source : Comptes administratifs des régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

1. Les agents de l'État

Méthodologie retenue : les résultats fournis ici résultent d'une estimation en évolution par rapport aux coûts de formation fournis sur l'année 2017, prenant en compte l'évolution du nombre de jours de formation pour l'effet volume et le taux d'inflation.

En 2023, les dépenses totales de formation supportées par les ministères sont estimées à 4,01 Md€, dont 38 % pour la formation statutaire et 62 % pour la formation non statutaire. Ce montant est en hausse de 15 % par rapport à 2022, dont +22 % pour la formation statutaire et +12 % pour la formation professionnelle.

Les dépenses de formation des ministères s'élevaient en 2017 à 3,30 Md€. Elles progressent de 7 % en 2018, baissent de 2 % en 2019 puis de 30 % en 2020, en lien avec la crise sanitaire du Covid-19, avant de remonter de 23 % en 2021, de 16 % en 2022 et enfin de 15 % en 2023.

Définitions :

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

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

La **formation professionnelle non statutaire** regroupe la formation continue et l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle autres que la formation statutaire.

Dépenses de formation professionnelle et évolution depuis 2017

	Dépenses (en Md€)			Evolution par rapport à l'année précédente (en %)		
	Formation statutaire	Formation non statutaire	Ensemble	Formation statutaire	Formation non statutaire	Ensemble
2017	1,20	2,10	3,30			
2018	1,31	2,21	3,52	+9	+5	+7
2019	1,26	2,18	3,44	-4	-2	-2
2020	1,06	1,36	2,42	-16	-38	-30
2021	1,18	1,81	2,98	+11	+33	+23
2022	1,24	2,24	3,48	+5	+24	+16
2023	1,51	2,50	4,01	+22	+12	+15

Source : Enquêtes annuelles Formation, estimation depuis 2018, DGAFP - SDessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour les ministères de la Culture et la Justice, certains EPA sont intégrés tels que le musée du Louvre et l'École nationale de la magistrature.

Note : les chiffres de l'année 2022 ont été revus en 2023

La **formation continue** est destinée à maintenir ou à parfaire les compétences des agents en vue d'assurer leur adaptation immédiate au poste de travail, leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers et le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

Les autres actions de formation professionnelle comprennent :

- La **préparation aux concours et aux examens professionnels** et autres procédures de promotion interne ;
- La **validation des acquis de l'expérience** (VAE) en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ;
- Le **bilan de compétences** (BC) permettant aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ;
- La **période de professionnalisation**, dispositif en alternance dont l'objet est la réalisation d'un projet professionnel visant à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes ;
- Le **congé de formation professionnelle** (CFP) permettant d'approfondir la formation des agents en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels ;
- Le **congé de transition professionnelle**, qui permet depuis 2019 de suivre une formation destinée à changer de métier ou de profession.

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

Dépenses totales de formation professionnelle des ministères et évolution annuelle depuis 2017

En Md€

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ensemble des dépenses	3,30	3,52	3,44	2,42	2,98	3,48	4,01
Evolution par rapport à l'année précédente		+7%	-2%	-30%	+23%	+16%	+15%

Source : Enquêtes annuelles Formation, estimation depuis 2018, DGAFP - SDessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour les ministères de la Culture et de la Justice, certains EPA sont intégrés tels que le musée du Louvre et l'École nationale de la magistrature.

Note : les chiffres de l'année 2022 ont été revus en 2023

2. LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CNFPT)

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est un établissement public administratif local paritaire, unique et déconcentré disposant de 2 488 agents au service de la formation des agents territoriaux. Financé principalement par la cotisation principale obligatoire versée par les employeurs territoriaux, il est implanté au plus près des territoires et dispose d'un maillage de 109 implantations dont 18 délégations régionales soutenues par l'expertise de 5 instituts nationaux. Il mobilise un réseau de 12 613 formatrices et formateurs qui interviennent dans 12 934 lieux de formation (données 2024). En 2024, 3 centres de formation dédiés aux policiers municipaux ont vu le jour en Ile de France, Pays de Loire, et Occitanie. Ils font suite à l'inauguration du Centre de formation en PACA en 2023.

Les missions de l'établissement concourent à l'accompagnement des collectivités territoriales et de leurs agents dans leurs missions de service public. Le CNFPT assure en effet la formation des agents territoriaux tout au long de leur vie professionnelle ; il accompagne les agents dans leurs évolutions de carrière (préparation aux concours, reconnaissance d'équivalence des diplômes pour certains concours, appui à la validation des acquis de l'expérience) et facilite par la formation les transitions professionnelles. Il accompagne le développement de l'apprentissage dans le secteur public local.

Le CNFPT dispose d'un observatoire de la fonction publique territoriale qui réalise des études et des enquêtes sur l'emploi, les métiers et les compétences et édite et actualise le répertoire des 255 métiers territoriaux qui permet notamment d'accompagner les politiques RH des collectivités.

L'organisme s'est doté de 5 grandes priorités dans le cadre de son projet d'établissement adopté pour la période 2022-2027 :

1. Un CNFPT fédérateur, partenaire et promoteur de la pertinence de l'action publique locale
2. Accompagner les collectivités pour répondre aux grands enjeux publics locaux
3. Garantir un égal accès à la formation et à une offre de qualité
4. Accompagner les projets et les évolutions professionnelles des agents
5. Faire du CNFPT un établissement engagé avec un modèle économique adapté et évolutif

L'établissement s'est par ailleurs doté de 10 engagements spécifiques en faveur de la transition écologique :

1. Mobiliser les 2M d'agents territoriaux avec la mise à disposition de ressources formatives adaptées pour tous les stagiaires du CNFPT.
2. Inscrire la transition écologique dans toutes les formations d'intégration de la FPT.
3. Généraliser l'intégration de la transition écologique dans toutes les formations "métiers" de l'établissement.
4. Former 100 000 cadres territoriaux à la transition écologique grâce à des itinéraires dédiés comme le cycle supérieur de la transition.
5. Proposer une offre de formation spécifique pour les directions des ressources humaines pour anticiper l'impact de la transition écologique sur les métiers territoriaux.
6. Organiser des événementiels nationaux et régionaux dédiés dont les prochaines RNIT et Universités de l'innovation publique.
7. Au 1^{er} janvier 2025, tout formateur intervenant pour le compte du CNFPT est formé à la transition écologique.
8. Organiser la majorité de l'offre de formation et la rendre accessible pour tous les agents à moins de 50 km afin de réduire l'impact carbone.
9. Construire un CNFPT 100 % engagé : formation des 1 300 élus et 2 500 agents de l'établissement, achats responsables, baisse de 40 % de la consommation énergétique des bâtiments, etc.).
10. Intégrer dans tous les partenariats nationaux conclus par le CNFPT un volet transition écologique.

Au 31 décembre 2023, le nombre d'agents publics employés par les collectivités territoriales (communes, départements, régions) et les établissements publics administratifs qui dépendent de ces collectivités (établissements publics de coopération intercommunale, centres communaux d'action sociale, caisses des écoles, services départementaux d'incendie et de secours, etc.) est de 2 034 000, en hausse de 0,9 % par rapport à 2022.³⁷.

³⁷ [Source : DGCL, Bulletin d'informations statistiques n° 197, mai 2025](#)

Ces agents exercent plus de 250 métiers ou fonctions différents répertoriés dans le répertoire des métiers du CNFPT.

Pour la formation professionnelle de leurs agents publics, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de verser une cotisation de 0,9 % de leur masse salariale au CNFPT, hors budgets annexes.

Depuis 2017, les employeurs territoriaux cotisent également pour leurs emplois aidés, à hauteur de 0,5 %. Toutefois, ne sont assujettis à cette cotisation que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ayant au moins un emploi à temps complet inscrit au tableau des effectifs. Le CNFPT mutualise la cotisation formation au profit de tous les agents de la fonction publique territoriale dans la mesure où il les forme tous, quelle que soit la contribution de leur collectivité.

L'évolution de la cotisation formation s'établit comme suit :

Budget général – Données retraitées pour 2023 et 2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Cotisation perçue	354,4 M€	297,0 M€	368,5 M€	389,4 M€	408,7 M€	427,8 M€
Cotisation hors régularisation de titres de recettes	352,4 M€	296,5 M€	368,4 M€	389,3 M€	408,7 M€	427,8 M€
13 ^e mois – salaires 2018	40,1 M€					

*exercices 2023 et 2024 reconstitués

A noter qu'en 2020, le CNFPT a fait le choix de ne pas appeler deux mois de cotisation pour compenser la baisse d'activité liée à la crise sanitaire ce qui explique la faible cotisation recouvrée.

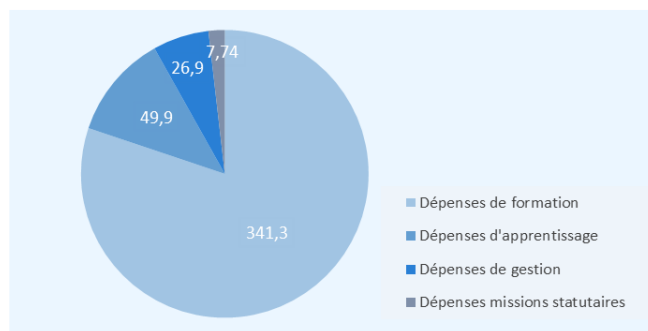
La cotisation versée au CNFPT par les collectivités territoriales et leurs établissements constitue la principale source de financement des actions de l'établissement. En 2024, elle représente 93,3% des recettes réelles de fonctionnement, contre 92,5 % en 2023.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a attribué la compétence du financement de l'apprentissage territorial au CNFPT à hauteur de 50 % des dépenses.

La loi de finances 2022 (à présent codifiée aux articles L. 451-11 et L. 451-19-1 du code général de la fonction publique) a confié au CNFPT le financement intégral des coûts de formations des apprentis et a créé une cotisation additionnelle apprentissage, plafonnée à 0,1%, sur la même base de perception que la cotisation générale. De manière transitoire, afin d'accompagner la montée en charge de ce dispositif, l'Etat apporte une contribution de 15M€ entre 2023 et 2025 et France compétences, durant la même période, apporte une contribution dégressive de 15 M€ en 2023, 10 M€ en 2024 et 5 M€ en 2025. En 2026, aucun financement additionnel n'est prévu. Il convient enfin de souligner que le produit de la cotisation principale de formation des agents territoriaux finance d'autres missions statutaires confiées au CNFPT comme le

transfert de ressources aux centres de gestion pour 24,04 M€ ou la gestion de la carrière des agents A+ pour 2,8 M€³⁸.

Dépenses réelles de fonctionnement du budget général par fonction



Source : dépenses réelles de fonctionnement 2024 Budget général – Données retraitées sur 12 mois

Précisions méthodologiques : à compter de 2024 (mise en place d'une nouvelle segmentation budgétaire), regroupement des dépenses des fonctions support et des opérations financières sur la politique Gestion. Par ailleurs, la masse salariale des agents du CNFPT affectée en totalité à la mission apprentissage et à la formation des sapeurs-pompiers professionnels est inscrite directement sur les budgets annexes (opérations donnant lieu à refacturation jusqu'en 2023). Enfin, la masse salariale des agents du CNFPT affectés à la gestion des carrières des agents A+ de la fonction publique territoriale est affectée à la mission formation.

Dépenses réelles de fonctionnement - Budget général		2019	2020	2021	2022	CF 2023	2023 reconstitué	CF 2024	2024 reconstitué
Fonction formation		287,9 M€	236,6 M€	267,3 M€	286,4 M€	321,2 M€	340,9 M€	361,0 M€	341,3 M€
Fonction missions statutaires		26,7 M€	26,5 M€	29,5 M€	22,9 M€	26,9 M€	27,0 M€	27,0 M€	26,9 M€
Fonction apprentissage		0,00M€	1,2 M€	27,7 M€	30,5 M€	16,1 M€	36,2 M€	27,9 M€	7,7 M€
Fonction support	Dépenses de gestion	36,5 M€	32,5 M€	34,1 M€	32,5 M€	35,4 M€	38,9 M€	53,3 M€	49,9 M€
Opérations financières		5,1 M€	3,8 M€	4,2 M€	4,2 M€	3,2 M€	3,2 M€		
TOTAL		356,1 M€	300,5 M€	362,8 M€	376,4 M€	402,8 M€	446,2 M€	469,1 M€	425,8 M€

Si, en tenant compte d'un périmètre reconstitué sur 12 mois, on constate en 2024 une quasi-stabilité des dépenses consacrées à la mission formation par rapport à 2023 (+ 0,4 M€ soit une évolution de 0,1%), on note en revanche une progression significative du poids des dépenses consacrées à la mission formation dans le budget de

³⁸ Données retraitées sur un périmètre de 12 mois, y compris les dépenses du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (à l'exception de la masse salariale des agents mis à disposition) et hors masse salariale des agents du CNFPT affectées aux missions statutaires.

l'établissement : 80 % des dépenses réelles de fonctionnement ont été affectées à la mission formation contre 76% en 2023.

Concernant les formations payantes, les recettes de formation s'élèvent en 2024 à 16,7 M€ contre 21,5 M€ en 2023, soit une baisse de 22%. Cette baisse est principalement imputable aux recettes conjoncturelles enregistrées en 2023, en particulier celles des formations des comités sociaux territoriaux dans la suite des élections professionnelles organisées fin 2022. Les recettes de formation police municipale représentent 68% du total avec une dynamique liée à l'évolution des effectifs à former de cette filière. Les autres recettes payantes sont constituées par des formations dédiées aux agents hors FPT, aux évènementiels nationaux, aux autres formations payantes comme celles des membres des comités sociaux territoriaux et ou encore des recettes de partenariats sur des projets innovants, tel que ITEEnergie, dispositif de formation aux enjeux climatiques de 10 000 agents et qui bénéficie d'un financement dans le cadre de France 2030.

LES PARTENARIATS

Le CNFPT mène une politique partenariale ambitieuse.

En 2024, l'établissement a renforcé sa stratégie partenariale en signant et renouvelant plusieurs conventions, avec une attention particulière portée à l'intégration systématique de la transition écologique dans ces accords.

L'établissement a consolidé ses partenariats historiques avec des acteurs clés comme le Réseau Canopé et l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH).

Plusieurs accords-cadres sectoriels ont également été conclus. L'accord avec le ministère de l'Éducation nationale se concentre sur la professionnalisation des acteurs éducatifs, tandis que celui avec le ministère des Sports cible les actions en faveur de l'attractivité des métiers des politiques publiques du sport. Le partenariat culturel avec le ministère de la Culture et la BnF a permis quant à lui, de contribuer à un vade-mecum sur la transition écologique dans les métiers des bibliothèques.

Le partenariat avec France Tiers Lieu, initié en 2023, a porté ses fruits en 2024 avec la réalisation d'un MOOC suivi par plus de 6 000 personnes.

La collaboration avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) s'est intensifiée pour mobiliser les collectivités territoriales contre l'illettrisme et l'illectronisme.

Le dispositif de formation des conseillers France Services a poursuivi sa montée en charge, avec 2 000 conseillers formés en 2024.

Le renouvellement du partenariat avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) ambitionne sur la période 2024-2027, de professionnaliser les

personnels du secteur médico-social tout en répondant aux défis démographiques et territoriaux.

Par ailleurs, l'action internationale s'est structurée autour d'une nouvelle stratégie partenariale adoptée en décembre 2024. Au-delà des coopérations avec le Liban, le Togo et le Sénégal, l'établissement a renforcé ses liens européens, notamment avec la Wallonie et l'Allemagne, tout en accueillant des délégations du Maroc et de la Tunisie.

3. L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (l'ANFH)

Les dépenses pédagogiques en faveur des agents hospitaliers représentent 0,5 Md€ et augmentent de 8,4 % sur un an. Une fois ajoutées les dépenses de rémunération, la dépense de formation de la fonction publique hospitalière pour ses propres agents atteint 1,1 Md€ et progresse de 5,8 % par rapport à 2022.

Tableau 8. Dépenses de la fonction publique pour ses propres agents en 2022 et 2023

	2022 (en M€)	2023 (p) (en M€)	Évolution 2022 / 2023 (en %)
Fonction publique hospitalière (FPH)	1 011	1 069	5,8
<i>dont coûts pédagogiques</i>	<i>474</i>	<i>514</i>	<i>8,4</i>

La formation continue des agents titulaires et non titulaires de la fonction publique hospitalière (FPH) comprend les actions figurant dans le plan de formation établi par les employeurs publics hospitaliers, les actions financées sur fonds mutualisés (notamment avec le Fonds de Mutualisation pour le financement des Etudes Promotionnelles - FMEP), et celles relevant du congé de formation professionnelle utilisé à l'initiative de l'agent, notamment pour se reconverter professionnellement.

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

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

Le décret n° 2021-1209 du 20 septembre 2021 relatif au développement de l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière modifie le décret [n°2008-824 du 21 août 2008](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière, ouvrant la possibilité de financer des formations effectuées dans le cadre de l'apprentissage sur les crédits gérés par l'ANFH. Le décret n°2021-1169 du 9 septembre 2021 portant création d'une aide au recrutement d'apprentis dans la fonction publique hospitalière dans la limite de 1000 contrats au niveau national a permis aux établissements de santé publics de bénéficier de l'aide exceptionnelle accordée par l'Etat dans le cadre du Plan de relance (3 000€ par nouveau contrat). Une nouvelle circulaire n°6394-SG du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique hospitalière pour les années 2023/2026 a instauré une aide financière exceptionnelle de 3 000€ par an et par apprenti. Une convention signée le 23 novembre 2023, notamment avec le ministère de la Santé et de la Prévention, a confié à l'ANFH la gestion du dispositif dans la limite d'une enveloppe de 11,7 M€, correspondant à l'aide pour environ 2 400 contrats.

Le dispositif de formation des personnels non médicaux (PNM) de la fonction publique hospitalière est composé de trois contributions des employeurs publics hospitaliers ayant chacune des finalités définies.

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

- Les actions de formation professionnelle initiale ;
- les actions d'adaptation à l'emploi et d'acquisition ou de développement des connaissances et des compétences, qui ont notamment pour objectif de faciliter la titularisation, l'accès à un nouvel emploi ou le maintien de la qualification requise dans l'emploi occupé ;
- les actions de préparation aux examens et concours de la fonction publique ;
- les études promotionnelles qui doivent déboucher sur un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social ;
- les actions de conversion qui s'inscrivent dans le cadre d'un changement d'emploi et doivent permettre d'accéder à des emplois exigeant une nouvelle qualification, ou à des activités professionnelles différentes ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les formations de type apprentissage.

L'enveloppe du Congé de Formation Professionnelle (CFP), d'un montant de 0,20 % de la masse salariale du personnel non médical (y compris les sage-femmes), donne la possibilité aux agents hospitaliers de suivre des actions de formation à leur initiative (reconversion, réalisation d'un projet individuel...) en sollicitant auprès de leur employeur un congé de formation professionnelle. Cette enveloppe peut également

financer des actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences (BC) ou une validation des acquis de l'expérience (VAE).

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

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

En 2023, l'activité de formation maintient sa bonne dynamique observée en 2022 avec à la fois la progression des charges de formations hors études promotionnelles (+4,8%, soit +22,5 M€ par rapport à 2022) et celle des charges de formations des études promotionnelles (+6,5%, soit +35 M€ par rapport à l'exercice précédent). A noter également la nouvelle hausse des charges de formation de type apprentissage (+10 M€ par rapport à 2022).

En 2023, l'ensemble des établissements FPH versent de manière obligatoire à l'ANFH :

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

- 0,6 % de leur masse salariale (PNM) pour le financement des études promotionnelles.

Sont concernés par ces cotisations obligatoires 2 219 établissements, employant plus de 1,1 million d'agents. Les dépenses relevant des deux cotisations obligatoires : le CFP, la VAE et les bilans de compétences, et le FMPE s'élèvent à 62,5 M€ pour la première et à 239,5 M€ pour la seconde.

En 2023, les établissements FPH versent de manière volontaire à l'ANFH : 2,1 % de leur masse salariale personnel non médical (y compris les sage-femmes) pour le financement de leur plan de formation.

L'ANFH compte 2 165 établissements adhérents au 2,1 %, soit 97,6 % des établissements de la FPH. La collecte volontaire du plan de formation de 2,1 % de la masse salariale s'élève à 739,5 M€ et a permis au titre des plans des établissements le financement de plus de 1 million de départs, pour un montant de 729 M€.

De plus, la mobilisation de financements complémentaires constitue un levier important pour développer les prestations en direction des établissements adhérents

et de la formation de leurs agents. Ainsi, ont été mobilisés de façon complémentaire par l'ANFH en 2023 :

- 920 K€ dans le cadre de la convention de partenariat entre l'ANFH et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPHFP) ;
- 4 112 K€ dans le cadre d'une convention avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) concernant les professionnels prenant en charge les personnes âgées ou handicapées ;
- 5 770 K€ dans le cadre de partenariats avec les conseils régionaux, les collectivités territoriales et les agences régionales de santé.

Par ailleurs, l'ANFH met en œuvre depuis janvier 2013 le dispositif du développement professionnel continu (DPC) rénové par la loi n°2016-41 de modernisation du système de santé. Ce dispositif vise les professionnels de santé paramédicaux inscrits au code de la santé publique, les sage-femmes, les médecins, les chirurgiens-dentistes et les pharmaciens.

S'agissant du DPC des personnels de santé paramédicaux (agents relevant de la fonction publique hospitalière), les actions sont financées sur l'enveloppe plan de formation préexistante. En 2023, plus de 460 000 départs pour des actions de DPC ou formations délivrées par des Organismes de DPC (ODPC) à des professionnels de santé éligibles au DPC ont été enregistrés.

S'agissant du DPC des personnels médicaux (médecins, odontologistes et pharmaciens), les centres hospitaliers universitaires et autres établissements publics de santé doivent y consacrer respectivement 0,50 % et 0,75 % du montant des rémunérations des professionnels concernés. Lorsqu'une action ou programme de DPC en lien avec une orientation prioritaire de DPC sont suivis par un médecin, les établissements adhérents à l'ANFH peuvent en outre bénéficier d'un financement de l'Agence Nationale du Développement Professionnel Continu (ANDPC) issu de l'Assurance Maladie. Toutefois, faute de signature de la convention entre l'ANDPC et l'ANFH pour 2023, aucun financement des actions de DPC prioritaire n'a été effectué par l'ANDPC pour le secteur public en 2023.

En 2023, l'ANFH compte 584 établissements publics de santé adhérent au DPC médical, au sein desquels on dénombre près de 70 000 professionnels médicaux, et a financé 53 587 actions ou départs en formation pris en charge au titre de l'agrément du DPC médical, à la fois des programmes et actions prioritaires (2 258 actions) et d'autres actions (51 329 actions), en augmentation globale de +7,5% par rapport à 2022, pour un montant total de charges de 32,7 M€.

Fiche d'identité de France Travail

Statut juridique : France Travail est un établissement public à caractère administratif (EPA), créé au 1er janvier 2024 en remplacement de Pôle emploi. Il est placé sous la tutelle du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités. Sa gouvernance est tripartite, associant l'État, les partenaires sociaux et l'Unédic.

Champ d'intervention : National

Rôle et missions : France Travail est le principal opérateur public chargé de l'accueil, de l'accompagnement, de l'orientation et du placement des demandeurs d'emploi. Il joue un rôle central dans le financement de la formation professionnelle, notamment en direction des publics les plus éloignés de l'emploi. Il organise et finance divers dispositifs de formation, en partenariat avec les Régions, les OPCO et les branches professionnelles, afin de favoriser l'insertion durable et de répondre aux besoins en compétences des entreprises.

ETPT : 54 000 en 2023

Principaux textes applicables :

Site internet : <https://www.francetravail.fr/>

Dispositifs financés

France Travail intervient à travers un panel de dispositifs de formation et d'accompagnement :

- Les actions de formation conventionnées (AFC, AFC FOAD) : formations achetées sur appel d'offres, souvent en lien avec les besoins sectoriels ou territoriaux.
- Les préparations opérationnelles à l'emploi (POEI, POEC) : formations adaptées à un poste précis, souvent en lien direct avec une promesse d'embauche.
- Les aides individuelles à la formation (AIF) : financement de projets de formation personnalisés portés par les demandeurs d'emploi.
- Les formations ouvertes et à distance (FOAD), actions de formation en situation de travail (AFEST) : modalités pédagogiques innovantes.
- Les abondements CPF : France Travail peut compléter les droits CPF d'un demandeur d'emploi si le coût de la formation dépasse son crédit disponible.
- Les rémunérations stagiaires (RFF, RFFT) : pour soutenir les parcours de formation des personnes sans revenu de remplacement.

En 2025, France Travail a fixé des objectifs ambitieux en matière de formation pour améliorer la qualité de l'utilisation des compétences et favoriser le retour à l'emploi, parmi lesquels:

- **l'amélioration de la visibilité sur les offres de formation** : il s'agit de rendre plus facilement accessibles les informations relatives aux programmes de formation, en utilisant des plateformes numériques consolidées et interconnectées.
- **l'individualisation des parcours de formation** : les formations seront davantage adaptées aux besoins spécifiques de chaque demandeur d'emploi, en tenant compte de leurs compétences actuelles et des besoins du marché du travail.
- **le développement des compétences numériques et notamment l'IA** : en ligne avec l'évolution rapide des technologies, une attention particulière est portée sur les compétences numériques et notamment l'IA générative pour rendre les demandeurs d'emploi mieux équipés pour les nouveaux métiers et opportunités.
- **le renforcement des partenariats avec les entreprises** : collaboration accrue avec les OPCO, les branches, les syndicats professionnels d'employeurs et les organismes de formation afin d'adapter au mieux les formations avec les besoins réels des entreprises aux niveaux local et national.
- **le suivi et l'évaluation continue** : mise en place des systèmes d'information pour suivre l'évolution des formations et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, afin de garantir que les formations dispensées soient efficaces et pertinentes.

Les priorités sur la période 2024-2027 de la Direction Orientation et Formation (DOF) sont de :

- ⇒ contribuer à la réussite du nouveau cycle PIC (Plan d'Investissement dans les Compétences) dans les Régions et au niveau national en garantissant efficacité et performance et simplifier l'accès à la formation ;
- ⇒ installer et outiller, la démarche/le réflexe « Former pour Recruter » au cœur de France Travail et du réseau Pour l'Emploi (RPE) au bénéfice des demandeurs d'emploi et des entreprises ;
- ⇒ contribuer à la simplification et à l'optimisation des systèmes d'information de l'écosystème formation et du partage des données en lien avec et pour tous les acteurs.

Chiffres clés :

	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%
Nombre d'entrées en formation financées par France Travail (1)																		
TOTAL	525 136		366 298		386 539		487 565		325 032		397 297		407 010		383 404		303 862	
AFPR	45 841	8,7%	46 851	12,8%	51 584	13,3%	56 050	11,5%	44 156	13,6%	47 853	12,0%	49 994	12,3%	47 207	12,3%	19 696	6,5%
POE individuelle	27 872	5,3%	32 080	8,8%	31 420	8,1%	28 688	5,9%	22 179	6,8%	27 653	7,0%	38 777	9,5%	42 988	11,2%	87 047	28,6%
POE collective	23 213	4,4%	28 370	7,7%	42 463	11,0%	40 444	8,3%	31 977	9,8%	41 259	10,4%	46 990	11,5%	47 417	12,4%	30 870	10,2%
AFC	157 812	30,1%	97 153	26,5%	78 326	20,3%	91 952	18,9%	106 907	32,9%	143 856	36,2%	148 991	36,6%	124 367	32,4%	68 374	22,5%
AIF	270 398	51,5%	161 844	44,2%	182 746	47,3%	270 431	55,5%	119 813	36,9%	136 676	34,4%	122 258	30,0%	121 425	31,7%	97 875	32,2%

Encadré : Résultats et déploiement de la POEI

Dans un contexte de tensions fortes sur le marché de l'emploi, les formations avant embauche constituent un levier pour accompagner la montée en compétences des demandeurs d'emploi pour les adapter aux attendus des entreprises et ainsi accélérer les recrutements.

Suite à la simplification de la POEI (fusion AFPR/ POEI) et à l'ouverture aux contrats plus courts (CDD de 4mois pour les emplois saisonniers) effective depuis juin 2024, l'augmentation de sa mobilisation se confirme.

Chiffres de la semaine 23/2025 (source France travail) :

Le nombre de POEI est en progression de 30,8% par rapport à 2024 (AFPR et POEI confondues)

	2025		2024			Evolution 2024-2025	
	POEI		AFPR	POEI	Total	POEI	Total
AUVERGNE-RHONE-ALPES	6 736		1 992	3 338	5 330	101,8%	26,4%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	1 804		743	848	1 591	112,7%	13,4%
BRETAGNE	2 164		766	714	1 480	203,1%	46,2%
CENTRE-VAL DE LOIRE	2 482		1 210	1 012	2 222	145,3%	11,7%
CORSE	392		209	33	242	1087,9%	62,0%
GRAND EST	5 543		1 751	2 906	4 657	90,7%	19,0%
GUADELOUPE	363		176	49	225	640,8%	61,3%
GUYANE	198		137	67	204	195,5%	-2,9%
HAUTS-DE-FRANCE	7 978		2 303	4 138	6 441	92,8%	23,9%
ILE-DE-FRANCE	9 355		1 025	5 441	6 466	71,9%	44,7%
MARTINIQUE	426		208	93	301	358,1%	41,5%
MAYOTTE	59		4	21	25	181,0%	136,0%
NORMANDIE	2 973		1 028	1 445	2 473	105,7%	20,2%
NOUVELLE-AQUITAINE	5 976		1 868	2 419	4 287	147,0%	39,4%
OCCITANIE	5 912		2 573	2 304	4 877	156,6%	21,2%
PAYS DE LA LOIRE	3 636		1 467	1 536	3 003	136,7%	21,1%
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	5 521		1 584	1 676	3 260	229,4%	69,4%
LA REUNION	1 501		656	423	1 079	254,8%	39,1%
TOTAL	63 019		19 700	28 463	48 163	121,4%	30,8%

Le déploiement de la mobilisation du dispositif aux tiers de confiance pour les opérateurs du CEP se poursuit notamment auprès des Missions Locales et l'Apec avec une généralisation prévue au cours du 1er semestre 2026, une fois le SI partagé ouvert.

1) Eléments principaux de contexte : Le Fonds social européen plus (FSE+), principal instrument financier de l'Union européenne pour la promotion de l'emploi et de l'inclusion sociale, soutient la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. En France, le FSE+ est mis en œuvre de manière partagée entre l'Etat et les conseils régionaux. L'Etat délègue une partie des crédits FSE+ dont il assure la gestion à des organismes intermédiaires, qui sont les conseils départementaux, les PLIE et quelques métropoles, au titre de leurs compétences en matière d'insertion.

Dans le cadre du programme national FSE+ « Emploi, Inclusion, Jeunesse et Compétences » dont elle est autorité de gestion, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) finance des actions relevant de la formation professionnelle. Dans leur champ de compétences et en fonction de lignes de partages définies avec l'Etat, les conseils régionaux financent également des actions dans ce domaine avec les crédits FSE+ dont ils assurent la gestion (ex : formation professionnelle des demandeurs d'emploi).

Le Fonds de transition juste (FTJ) vise à soutenir les territoires confrontés à de graves difficultés socio-économiques résultant de la transition vers la neutralité climatique des activités industrielles les plus émettrices de CO2. Dix territoires de six régions françaises (Hauts-de-France, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Grand Est, Normandie, Pays de la Loire, Auvergne-Rhône-Alpes) y sont éligibles. En France, la mise en œuvre du FTJ est partagée entre les conseils régionaux des territoires concernés, pour le financement de mesures économiques, et l'Etat, pour des mesures en matière d'emploi et compétences.

2) Chiffres clés :

Pour 2021-2027, la France dispose de 6,7 Mds€ au titre du FSE+, répartis comme suit :

- La DGEFP est autorité de gestion du programme national FSE+ « Emploi, Inclusion, Jeunesse et Compétences » doté de 4 Md€ pour la période 2021-2027 ;
- La Direction générale de la cohésion sociale est autorité de gestion du programme national FSE+ « Soutien européen à l'aide alimentaire » doté de 585 M€ pour la période 2021-2027 ;
- Les Régions sont autorités de gestion de programmes régionaux FEDER-FSE+ dont les volets FSE+ représentent 2,1 Md€.

En complément, la France bénéficie de 1 milliard d'€ au titre du FTJ pour la période 2021-2027, dont 309 M€ au titre du programme national FTJ « Emploi - Compétences » dont la DGEFP est autorité de gestion.

1. Les financements du programme national FSE+ dédiés à la formation professionnelle

Le programme national FSE+ « Emploi, Inclusion, Jeunesse, et Compétences » est structuré en 8 priorités :

- Priorité 1 : insertion professionnelle et inclusion sociale ;

- Priorité 2 : insertion professionnelle des jeunes et appui à la réussite éducative ;
- Priorité 3 : améliorer les compétences et les systèmes d'éducation et de formation ;
- Priorité 4 : marché du travail inclusif ;
- Priorité 5 : aide matérielle au plus démunis ;
- Priorité 6 : innovation sociale en matière d'inclusion active dans l'emploi ;
- Priorité 7 : défis spécifiques des régions ultrapériphériques.
- Priorité 8 : réponse aux conséquences socio-économiques des catastrophes naturelles (RESTORE)

Ces priorités sont déclinées en « objectifs spécifiques » (OS). Les types d'actions pouvant être financés au titre de chaque priorité et OS sont déterminés dans le programme.

La part des crédits de ce programme dédiée à la formation professionnelle correspond :

- aux opérations financées au titre de la priorité 3, objectif spécifique G « *Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, notamment les possibilités de renforcement des compétences et de reconversion flexibles pour tous, en tenant compte des compétences entrepreneuriales et numériques, mieux anticiper les changements et les nouvelles exigences en matière de compétences fondées sur les besoins du marché du travail, faciliter les transitions professionnelles et promouvoir la mobilité professionnelle* » (dotation de 353 210 218 €) ;
- aux opérations visant à soutenir et développer les formations en alternance financées au titre de la priorité 2, objectif spécifique A « *Améliorer l'accès à l'emploi et aux mesures d'activation pour tous les demandeurs d'emploi, notamment des jeunes, en particulier par la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse, pour les chômeurs de longue durée et des groupes défavorisés sur le marché du travail, et pour les personnes inactives, ainsi que par la promotion de l'emploi indépendant et de l'économie sociale* » (dotation de 881 145 616 €) ;
- aux opérations visant à favoriser la réussite des alternants financées au titre de la priorité 2, objectif spécifique F « *Promouvoir l'égalité d'accès et le suivi jusqu'à son terme d'un parcours d'éducation ou de formation inclusive et de qualité, en particulier pour les groupes défavorisés, depuis l'éducation et l'accueil des jeunes enfants jusqu'à l'éducation et la formation des adultes en passant par l'enseignement général et l'enseignement et la formation professionnels et par l'enseignement supérieur, et faciliter la mobilité à des fins d'apprentissage pour tous et l'accessibilité pour les personnes handicapées*» (dotation de 191 834 717 €) ;
- aux opérations de formations dans le champ médico-social à Mayotte financées au titre de la priorité 7, objectif spécifique K « *Améliorer l'égalité d'accès en temps utile à des services abordables, durables et de qualité,*

notamment à des services promouvant l'accès au logement et à des soins centrés sur la personne, y compris aux soins de santé; moderniser les systèmes de protection sociale, y compris en promouvant l'accès à la protection sociale, un accent particulier étant mis sur les enfants et les groupes défavorisés; améliorer l'accessibilité, notamment pour les personnes handicapées, l'efficacité et la résilience des systèmes de soins de santé et des services de soins de longue durée » (dotation de 6 200 000 €).

A fin 2024, tous dispositifs confondus, **269,5 M€** des crédits du programme national FSE+ ont été engagés au titre de la formation professionnelle au titre des tranches annuelles 2022, 2023 et 2024.

Montants programmés à fin 2024 – édités à la date du 02/07/2025

	2022	2023	2024	Total
Priorité 3, objectif spécifique G	3 779 297,68 €	13 633 406,25 €	14 920 087,69 €	32 332 791,62 €
Priorité 2, objectif spécifique A	34 603 945,85 €	61 799 157,29 €	94 322 224,97 €	190 725 328,11 €
Priorité 2, objectif spécifique F	8 503 507,73 €	17 442 444,42 €	20 458 954,35 €	46 404 906,50 €
Priorité 7, objectif spécifique K	0 €	0 €	0 €	0 €

2. LES FINANCEMENTS DU PROGRAMME NATIONAL FTJ DEDIES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans les territoires éligibles, le programme national FTJ « Emploi – Compétences » prévoit le financement d'actions de reconversion et formation des salariés et, dans certains territoires, de formation des demandeurs d'emploi.

Compte tenu de l'adoption tardive du programme national fin 2022, les premiers conventionnements sont intervenus en 2024 pour des engagements à compter de 2023.

Les actions de formation à destination des demandeurs d'emploi et des salariés des territoires concernés par le FTJ sont portés par les Opérateurs de compétences (OPCO), les associations Transitions pro et France travail. Les montants engagés pour les tranches annuelles 2023 et 2024 sont respectivement de 10,23 M€ et 40,3 M€.

QUATRIÈME PARTIE

Les interventions en matière de formation professionnelle

Les contrats d'apprentissage

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique (en centre de formation d'apprentis – CFA – ou dans un organisme de formation comme l'université) et enseignement pratique du métier par un employeur (avec lequel l'apprenti a conclu un contrat de travail). La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur le dispositif en relevant le plafond de l'âge (de 25 à 29 ans), en modifiant les aides destinées aux employeurs (création de l'aide unique) et le financement des CFA.

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 29 ans révolus, sauf cas dérogatoires, dans le cadre de leur formation initiale. Les certifications qui peuvent être préparées en apprentissage sont les diplômes professionnels de l'enseignement secondaire (certificat d'aptitude professionnelle – CAP –, baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire) ou supérieur (brevet de technicien supérieur – BTS –, diplôme universitaire de technologie – DUT –, licence professionnelle, bachelor universitaire de technologie – BUT – diplômes d'ingénieur, d'école de commerce, master, etc.), ou les titres à finalité professionnelle enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)³⁹ préparables par la voie de l'apprentissage.

Les employeurs privés et publics peuvent embaucher des apprentis. L'apprentissage prend généralement la forme d'un contrat à durée limitée, mais peut aussi s'inscrire dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Les apprentis perçoivent une rémunération correspondant à une fraction du Smic ou du salaire minimum conventionnel, qui dépend de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat d'apprentissage.

Les employeurs d'apprentis du secteur privé bénéficient de plusieurs aides. Depuis le 1^{er} janvier 2019, ils bénéficient de la réduction générale des cotisations sociales patronales⁴⁰. De surcroît, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée une aide unique à l'apprentissage, versée aux employeurs de moins de 250 salariés pour l'embauche d'un apprenti préparant une formation de niveau inférieur ou égal au baccalauréat⁴¹ (pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019, l'aide s'élève à 4 125 € la 1^{ère} année, 2 000 € la 2^{ème} année et 1 200 € la 3^{ème} année). En réponse à la crise sanitaire, dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », une aide exceptionnelle est versée aux employeurs d'apprentis préparant un diplôme allant

³⁹ Le RNCP recense tous les diplômes, titres à finalité professionnelle et certificats de qualification professionnelle qui sont reconnus par l'État comme permettant l'exercice d'un métier. Le RNCP indique pour chaque certification si elle est préparable par la voie de l'apprentissage ou non.

⁴⁰ En outre, le salaire des apprentis est exonéré de toute cotisation sociale salariale dans la limite de 79 % du Smic.

⁴¹ De niveau inférieur ou égal à bac+2 pour les DROM pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2020.

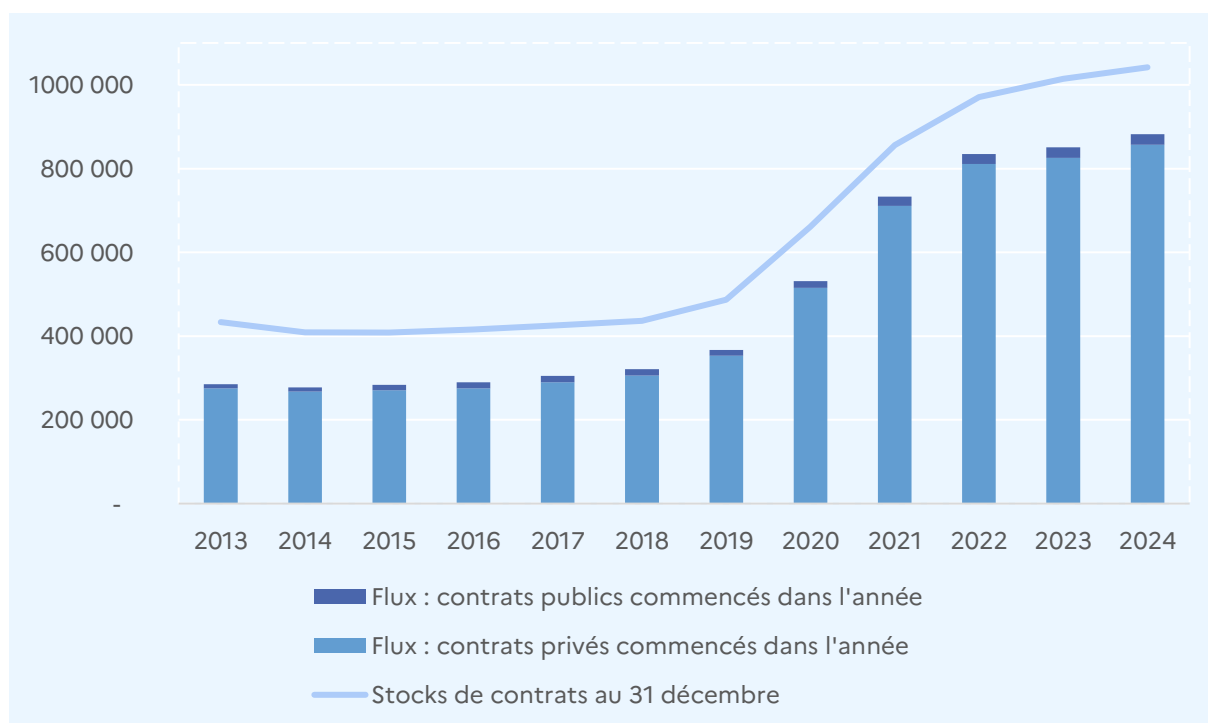
jusqu'au niveau bac+5 (sous conditions pour les entreprises de 250 salariés ou plus). Elle est versée uniquement la 1^{ère} année du contrat et se substitue donc à l'aide unique. Elle s'élève à 5 000 € pour un apprenti mineur et 8 000 € pour un apprenti majeur pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022. En 2023, l'aide unique et l'aide exceptionnelle convergent : l'aide à l'embauche d'un apprenti s'élève ainsi à 6 000 € quel que soit l'âge de l'apprenti ou la taille de l'entreprise, uniquement pour la première année d'exécution du contrat, pour les contrats conclus entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2024. Pour les contrats conclus entre le 22 février et le 31 décembre 2025, l'aide est plafonnée à 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés, à 2 000 € pour les entreprises de plus de 250 salariés et à 6000 € pour les employeurs d'apprentis reconnus travailleurs handicapés quelle que soit la taille de l'entreprise.

Dans le contexte de crise sanitaire est aussi mise en place une aide exceptionnelle au recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et certains établissements publics. Elle s'élève à 3 000 € pour tous les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021. Une aide supplémentaire de 3 000 € est versée dans la fonction publique hospitalière pour les contrats conclus à partir du 1^{er} juillet 2021, dans la limite de 1 000 contrats au niveau national. Depuis le 1^{er} janvier 2023, alors que de nouveaux objectifs de recrutement d'apprentis ont été fixés aux employeurs publics, une aide de 3 000 €, par an et par apprenti, est versée aux employeurs de la fonction publique d'Etat et hospitalière. Cette aide est majorée à 5 000 € pour les apprentis issus de la filière numérique de la fonction publique d'Etat. En outre, le CNFPT finance depuis 2022 les frais pédagogiques des apprentis réalisant leur apprentissage dans la fonction publique territoriale.

881 900 contrats d'apprentissage ont débutés en 2024, en hausse de 4 % par rapport à 2023. 857 200 nouveaux contrats d'apprentissage débutent dans le secteur privé et 24 700 dans le secteur public. Si les entrées dans le privé continuent de progresser (+4 % par rapport à 2023), elles diminuent dans le secteur public (-2 % en un an).

Au 31 décembre 2024, 1 041 900 contrats d'apprentissage sont en cours, soit +3 % par rapport au 31 décembre 2023.

Graphique 1. Contrats d'apprentissage commencés dans l'année et en cours au 31 décembre, entre 2013 et 2024



Lecture : 881 900 contrats d'apprentissage débutent en 2024. Au 31 décembre 2024, le nombre de contrats en cours s'élève à 1 041 900.

Champ : France ; secteurs privé et public.

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares, extraction du 11 juin 2025.

Les entrées des bénéficiaires de 26 ans ou plus progressent en 2024 (+14 % sur un an, 8 % des contrats en 2024), en particulier celles des 30 ans ou plus (+38 % sur un an, 2 % des contrats). Les entrées en contrat des bénéficiaires de 20-25 ans augmentent de 4 % sur un an, tandis que celles des mineurs se stabilisent (+1 %). Les apprentis de 20 ans ou plus sont toujours majoritaires ; ils représentent 58 % des contrats commencés en 2024 (+1 point en un an).

Pour la première fois depuis 2019, les entrées en 2024 augmentent plus dans l'enseignement secondaire (+6 % en un an) que dans l'enseignement supérieur (+2 % en un an). L'enseignement secondaire représente 39 % des contrats, une part quasi stable par rapport à 2023 (+1 point). Au sein du secondaire, le nombre d'entrées progresse particulièrement dans les formations de niveau bac (+10 % ; 16 % des contrats débutés dans l'année), et dans une moindre mesure au niveau CAP (+3 % ; 23 % des contrats). Dans le supérieur, la hausse des entrées est la plus forte aux niveaux bac+5 ou plus (+4 % ; 21 % des contrats).

Les certifications préparées en apprentissage sont des diplômes ou des titres à finalité professionnelle. Ces derniers, qui peuvent notamment être délivrés par des écoles de commerce, des organismes professionnels, des chambres consulaires ou par le ministère du Travail, représentent 34 % des contrats en 2024 (+2 points en un an),

contre 6 % en 2018. La part de ces certifications ne cesse d'augmenter depuis la réforme de 2018. En 2024, la progression des entrées est principalement portée par des formations préparant ces certifications (+ 10 % sur un an), tandis que les entrées de celles préparant un diplôme se stabilisent (+1 %).

Les entrées de contrats de 18 mois ou plus se stabilisent également en 2024, tandis que celles des contrats de moins de 18 mois progressent (+8 % en un an). Ces derniers représentent désormais 50 % des nouveaux contrats en 2024 (+2 points par rapport à 2023).

En 2024, 75 % des apprentis sont embauchés dans le secteur tertiaire, 13 % dans l'industrie, 10 % dans la construction et 2 % dans l'agriculture, une répartition quasi stable par rapport à 2023. Au sein du tertiaire, les secteurs les plus dynamiques sont les activités d'hébergement-restauration (+16 %), les autres activités de service⁴² (+8 %) et le tertiaire non marchand⁴³ (+8 %) ; ces trois secteurs représentent 22 % des entrées en 2024. Inversement, les activités d'information et de communication ainsi que les activités immobilières sont les deux seuls secteurs à connaître une baisse des entrées pour la deuxième année consécutive (respectivement -6 % et -7 % par rapport à 2023) ; ces secteurs représentent 6 % des entrées en 2024.

En 2024, le nombre d'entrées dans des structures de moins de 10 salariés augmente nettement (6 %), tandis que pour les autres structures la croissance des entrées marque le pas. Les structures de moins de 10 salariés totalisent 44 % des contrats commencés dans l'année (+1 point en un an). En particulier, les entrées dans les structures de moins de cinq salariés progressent de 6 % et rassemblent 29 % des contrats débutés en 2024.

Tableau 1. Caractéristiques des bénéficiaires, des contrats et des employeurs pour les contrats d'apprentissage commencés dans l'année

(En % sauf pour l'âge moyen et la durée moyenne)	Evolution 2022-2023	Evolution 2023-2024	Structure en 2023	Structure en 2024
Caractéristiques des bénéficiaires				
Sexe				
Homme	2,4	3,5	54,9	54,8
Femme	1,4	3,9	45,1	45,2
Âge au début du contrat				
15-17 ans	6,8	0,5	20,6	20,0
18-19 ans	0,5	3,2	22,6	22,5
20-25 ans	0,1	3,7	49,6	49,5
26 ans ou plus	6,2	14,1	7,2	8,0
<i>Dont 26-29 ans</i>	<i>2,1</i>	<i>8,9</i>	<i>6,0</i>	<i>6,3</i>
<i>Dont 30 ans ou plus</i>	<i>29,9</i>	<i>37,7</i>	<i>1,3</i>	<i>1,7</i>

Âge moyen en début de contrat	+ 0,0 an	+ 0,1 an	20,4 ans	20,5 ans
Niveau de la formation à l'entrée				
Niveaux 7 à 8 (équivalent bac+5 ou plus)	14,2	19,5	2,4	2,8
Niveau 6 (équivalent bac+3)	5,1	5,2	19,0	19,3
Niveau 5 (équivalent bac+2)	-13,8	-0,3	13,8	13,3
Niveau 4 (équivalent bac)	8,3	5,1	35,2	35,7
Niveau 3 (équivalent CAP)	0,4	8,1	9,3	9,7
Aucun diplôme ni titre, ou diplôme du brevet	4,6	3,6	19,2	19,1
Non renseigné			1,0	0,0
Bénéficiaire de la reconnaissance de travailleur handicapé				
Bénéficiaire de la reconnaissance de travailleur handicapé	15,0	12,4	1,7	1,8
Résident d'un quartier prioritaire de la politique de la ville (1)				
Résident en quartier prioritaire de la politique de la ville	nd	6,9	8,4	8,6
Caractéristiques des contrats				
Niveau de la formation préparée				
Enseignement supérieur	2,4	2,3	61,6	60,8
Niveaux 7 à 8 (équivalent bac+5 ou plus)	5,2	3,7	21,1	21,1
Niveau 6 (équivalent bac+3)	-1,5	2,1	18,4	18,1
Niveau 5 (équivalent bac+2)	3,2	1,2	22,1	21,6
Enseignement secondaire	1,2	5,8	38,4	39,2
<i>Dont Niveau 4 (équivalent bac, mention complémentaire de niveau 4)</i>	-0,3	10,3	15,0	16,0
<i>Dont Niveau 3 (équivalent CAP, mention complémentaire de niveau 3)</i>	2,2	2,9	23,4	23,2
Type de la certification préparée				
Diplôme	1,0	0,5	67,8	65,7
Titre à finalité professionnelle	4,1	10,3	32,2	34,3
Durée prévue du contrat ou de la période d'apprentissage (2)				
Moins de 18 mois	3,0	7,9	47,5	49,5
<i>Dont moins de 9 mois</i>	2,3	16,7	3,4	3,9
<i>Dont 9 à 17 mois</i>	3,0	7,2	44,1	45,6
18 mois ou plus	1,0	-0,2	52,5	50,5
18 à 29 mois	1,5	-0,8	48,3	46,2
30 mois ou plus	-3,7	7,4	4,2	4,3
Durée moyenne prévue du contrat	- 0,1 mois	- 0,2 mois	18,3 mois	18,1 mois
Caractéristiques des employeurs				
Type d'employeur				
Employeur privé	1,8	3,9	97,0	97,2
Employeur public	7,0	-2,4	3,0	2,9
<i>Dont : fonction publique d'Etat</i>	27,4	-3,4	1,0	1,0
<i>Dont Fonction publique hospitalière</i>	32,4	-7,1	0,3	0,3
<i>Dont Fonction publique territoriale</i>	-3,6	-0,6	1,6	1,5
<i>Dont Hors fonction publique</i>	-34,0	-10,9	0,1	0,1
Secteur d'activité (3)				
Agriculture, sylviculture et pêche	1,2	3,8	2,2	2,2

Industrie	3,0	2,5	13,5	13,3
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	6,0	3,4	1,2	1,2
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2,0	4,5	5,1	5,2
Industrie manufacturière : autres	3,3	0,8	7,1	6,9
Construction	2,3	1,5	10,2	10,0
Tertiaire	1,7	4,2	74,1	74,5
Commerce, réparation automobile & motocycle	2,6	4,3	21,9	22,0
Transports et entreposage	6,8	0,0	3,0	2,9
Hébergement et restauration	11,4	16,3	7,4	8,3
Information et communication	-8,7	-6,0	4,4	4,0
Activités financières et d'assurance	1,1	0,7	4,1	4,0
Activités immobilières	-9,2	-7,1	2,1	1,9
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	0,7	1,8	14,5	14,2
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	1,9	7,7	8,6	9,0
Coiffure et soins de beauté	3,1	0,9	3,3	3,2
Autres activités de services	0,1	8,2	4,9	5,1
Taille de la structure				
Moins de 10 salariés	-1,9	5,5	43,0	43,8
0 à 4 salariés	-3,6	6,1	28,6	29,3
5 à 9 salariés	1,5	4,2	14,4	14,5
10 à 49 salariés	3,3	3,8	21,8	21,8
50 à 199 salariés	6,3	0,4	10,1	9,8
200 à 249 salariés	2,0	0,2	1,6	1,5
250 salariés ou plus	6,4	1,9	23,6	23,2
250 à 499 salariés	8,8	2,1	4,5	4,4
500 à 999 salariés	5,3	0,9	4,2	4,0
1 000 salariés ou plus	6,0	2,1	14,9	14,7
Ensemble	1,9	3,7	100,0	100,0

(1) France hors Mayotte. La composition des quartiers prioritaires de la politique de la ville utilisée est celle en vigueur à partir du 1er janvier 2024. Elle est fixée par le décret n°2024-806 du 13 juillet 2024. Le zonage de 2024 n'est disponible qu'à partir des contrats débutant en 2023.

(2) Pour les CDI, il s'agit de la durée prévue de la période d'apprentissage.

(3) Nomenclature agrégée fondée sur la NAF rév.2 : les activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien incluent, par exemple, les activités juridiques et comptables et les services relatifs aux bâtiments et à l'aménagement paysager. Les autres activités de service couvrent les arts, spectacles, activités récréatives, les activités des ménages en tant qu'employeurs ou producteurs de biens et services à usage propre, les activités extraterritoriales, etc.

Lecture : En 2024, le nombre de contrats d'apprentissage commencés dans l'année par des hommes est en hausse (+3,5% en un an). 54,8 % des contrats d'apprentissage commencés en 2024 concernent des hommes.

Champ : France ; secteurs privé et public ; entrées en apprentissage.

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares, extraction du 11 juin 2025.

Source

Le Système d'Information sur l'Apprentissage de la Dares (SIA Dares) permet le suivi des contrats d'apprentissage. Les données sont issues du système de dépôt des contrats d'alternance, Deca, alimenté par les Opérateurs de compétences (Opco) et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), complétées par les données issues de la Déclaration sociale nominative (DSN). Les statistiques présentées dans cette publication sont calculées à partir d'une extraction du SIA Dares du 11 juin 2025. Des révisions sont possibles par rapport à des statistiques publiées précédemment.

Les contrats de professionnalisation

Créé par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le contrat de professionnalisation permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par l'État (enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles – RNCP⁴⁴), par une ou plusieurs branches professionnelles (notamment CQP). Il repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique dans un organisme de formation et enseignement du métier chez un employeur, avec lequel le bénéficiaire a conclu un contrat de travail.

Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans afin de compléter leur formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, aux sortants d'un contrat aidé, aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Les certifications qui peuvent être préparées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation sont les diplômes professionnels (certificat d'aptitude professionnelle – CAP –, baccalauréat professionnel, brevet de technicien supérieur – BTS –, licence professionnelle, bachelor universitaire de technologie – BUT –, master, etc.), les titres professionnels enregistrés au RNCP, les certificats de qualification professionnelle (CQP), et les qualifications reconnues par une convention collective nationale de branche.

⁴⁴ Le RNCP recense tous les diplômes, titres à finalité professionnelle et certificats de qualification professionnelle qui sont reconnus par l'État comme permettant l'exercice d'un métier. Le RNCP indique pour chaque certification si elle est préparable par la voie de l'apprentissage ou non.

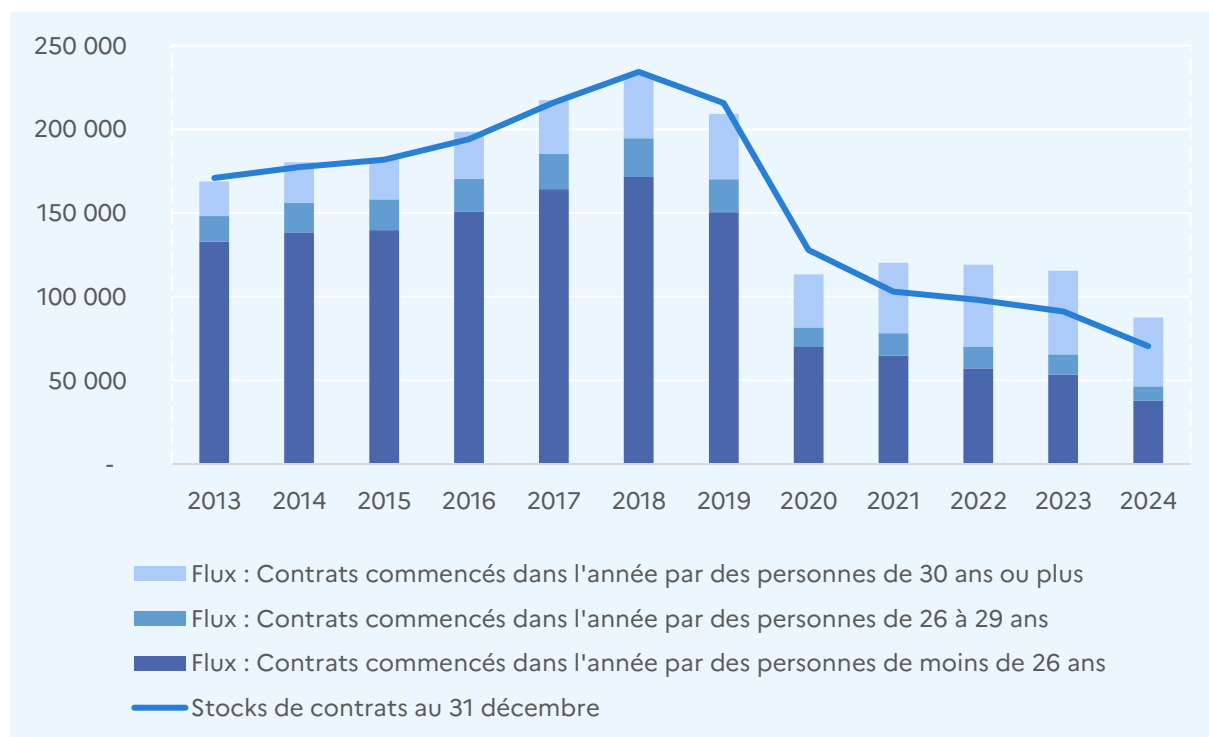
Dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, et à titre expérimental, le contrat de professionnalisation permet de suivre une formation qui ne prépare ni à une certification inscrite au RNCP ni à une certification reconnue par une branche. Cela inclut, par exemple, les qualifications non reconnues par l'État, les actions de préqualification et de préformation, les certifications inscrites au sein du répertoire spécifique prévu à l'article L. 6113-6 du code du travail. La fin du dispositif était prévue le 31 décembre 2023. La décision de sa prolongation jusqu'au 31 décembre 2024 est prise en juin 2024.

Peuvent embaucher des personnes en contrat de professionnalisation les employeurs privés et les établissements publics industriels et commerciaux (comme la RATP ou la SNCF). Le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée limitée ou à durée indéterminée. Les personnes en contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération correspondant à une fraction du Smic, qui dépend de l'âge et du niveau d'études atteint avant le début du contrat.

Les employeurs qui embauchent en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier de différentes aides. Depuis le 1^{er} janvier 2019, ils bénéficient de la réduction générale de cotisations sociales patronales. De surcroît, France Travail verse, sous conditions, une aide forfaitaire aux employeurs (AFE), plafonnée à 2 000 €, pour l'embauche en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus. Les employeurs peuvent également bénéficier d'une aide de l'État, cumulable avec l'AFE, d'un montant maximal de 2 000 € pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus. Enfin, les employeurs ayant recruté des personnes âgées de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation avant le 30 avril 2024 bénéficient aussi de l'aide exceptionnelle mise en place dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », dans les mêmes conditions que pour un contrat d'apprentissage. Cette aide est cumulable avec les dispositifs pérennes d'aide à l'embauche. Elle est supprimée pour tout contrat de professionnalisation conclu à compter du 1^{er} mai 2024.

En 2024, 87 500 contrats de professionnalisation commencent, soit une diminution des entrées de 24 % par rapport à 2023 (graphique 1). Au 31 décembre 2024, le nombre de contrats de professionnalisation en cours s'élève à 70 400, un chiffre en forte baisse par rapport à 2023 (-23 %).

Graphique 2. Contrats de professionnalisation commencés dans l'année et en cours au 31 décembre, entre 2013 et 2024



Lecture : 87 500 contrats de professionnalisation commencent en 2024, dont 37 700 pour des personnes de moins de 26 ans. Au 31 décembre 2024, le nombre de personnes en contrat de professionnalisation s'élève à 70 400.

Champ : France.

Source : Système d'information sur les contrats de Professionnalisation (SIP), Dares. Extraction du 11 juin 2025.

La baisse des entrées en contrat de professionnalisation est nettement plus marquée pour les moins de 30 ans, probablement en lien avec la disparition des aides pour cette tranche d'âge le 1^{er} mai 2024 : respectivement -29 % pour les moins de 26 ans et -28 % pour les 26-29 ans. Les entrées pour les 30 ans ou plus diminuent pour la première fois depuis 2020 (-17 %), mais la baisse est moindre que celle pour les moins de 30 ans (-29 %). Par conséquent, la part des 30 ans ou plus augmente : 47 % des entrées en 2024, contre 43 % en 2023.

L'âge moyen des personnes à l'entrée en contrat de professionnalisation continue ainsi d'augmenter pour atteindre 30,5 ans en 2024.

En 2024, la part des entrées de personnes en recherche d'emploi avant leur embauche en contrat de professionnalisation continue d'augmenter fortement : elles représentent 56 % des entrées contre 52 % en 2023. En effet, leur nombre baisse (-18 % en un an), mais moins fortement que l'ensemble.

Inversement, le nombre de personnes en emploi avant leur entrée en contrat de professionnalisation baisse plus fortement que l'ensemble (-34 % en un an). Elles ne représentent plus que 16 % des entrants. De même, la part des personnes auparavant en études ou en alternance continue de diminuer, atteignant respectivement 11 % et 8 % des entrées.

La baisse est la moins forte pour le niveau de formation à l'entrée le plus faible (sans aucun diplôme ou brevet) et celui le plus élevé (bac+3 et plus). Leurs parts sont donc en hausse. Elles atteignent respectivement 18 % et 21 % des entrées. A l'inverse, la part des entrants titulaires d'un CAP, dont le nombre subit la plus forte baisse sur un an (-31 %), diminue (-1,6 pt).

En 2024, la moitié des nouveaux bénéficiaires en contrat de professionnalisation préparent un diplôme ou un titre professionnel enregistré au RNCP. La baisse des entrées pour ces certifications est plus marquée pour les niveaux supérieurs au baccalauréat. Les entrées pour préparer un CQP diminuent également (-19 %) mais moins fortement que pour les diplômes ou titres enregistrés au RNCP (-25 %).

En revanche, le nombre d'entrées pour préparer une qualification reconnue par une convention collective nationale de branche est quasiment stable. Dans un contexte de forte baisse des entrées totales, leur poids augmente fortement. Ils représentent désormais 26 % de l'ensemble des entrées (contre 20 % en 2023).

En 2024, 47 % des entrées en contrats de professionnalisation s'exercent dans des entreprises de 250 salariés ou plus (+1 point par rapport à 2023). Les entreprises de 1 000 salariés ou plus représentent en particulier le tiers de ces entrées. A l'inverse, le poids des entreprises de moins de 5 salariés dans les entrées en contrat de professionnalisation est en baisse (12 % en 2024 contre 14 % en 2023).

80 % des nouveaux contrats de professionnalisation se font dans le tertiaire en 2024, et 13 % dans l'industrie, des parts proches de celles observées en 2023

Le nombre de contrats de professionnalisation effectués en CDD (y compris intérim) est en baisse nettement plus forte que celui pour les CDI (respectivement -26 % et -18 %) : la part de ces derniers reste minoritaire mais atteint 23 %.

Tableau 2. Caractéristiques des bénéficiaires, des contrats et des employeurs pour les contrats de professionnalisation commencés dans l'année

(En % sauf pour l'âge moyen)	Evolution 2022-2023	Evolution 2023-2024	Structure en 2023	Structure en 2024
Caractéristiques des bénéficiaires				
Sexe				
Homme	1,2	-24,6	54,3	53,9
Femme	-7,8	-23,5	45,7	46,1

Age				
16-17 ans	4,9	-31,0	1,3	1,2
18-19 ans	-4,3	-32,4	7,6	6,8
20-25 ans	-7,4	-28,6	37,3	35,1
26-29 ans	-4,9	-28,5	10,5	9,9
30-44 ans	-0,2	-17,8	32,7	35,4
45 ans ou plus	6,2	-16,3	10,6	11,6
Age Moyen en début de contrat	+ 0,4 an	+ 0,7 an	29,8 ans	30,5 ans
Niveau de la formation à l'entrée				
Niveau 6 à 8 (équivalent bac+3 ou plus)	-10,0	-20,8	20,0	20,9
Niveau 5 (équivalent bac+2)	-10,3	-22,8	12,4	12,6
Niveau 4 (équivalent bac)	-0,4	-24,6	31,2	31,0
Niveau 3 (équivalent CAP)	-0,7	-30,6	18,4	16,8
Aucun diplôme ni titre, ou diplôme du brevet	4,4	-21,5	17,9	18,5
Non renseigné			0,1	0,1
Situation avant le contrat (1)				
En études	-23,2	-32,2	12,9	11,5
Alternance	-11,1	-30,4	8,9	8,1
<i>Dont Contrat d'apprentissage</i>	-9,1	-36,4	4,5	3,8
<i>Dont Contrat de professionnalisation</i>	-13,2	-24,1	4,3	4,3
Emploi	4,5	-34,1	18,4	16,0
<i>Dont Contrat aidé</i>	-25,6	-47,3	0,3	0,2
Recherche d'emploi	2,4	-18,1	52,2	56,3
<i>Dont Stagiaire de la formation professionnelle</i>	3,6	-40,5	1,5	1,2
Inactifs	38,8	-22,9	5,1	5,2
Non renseigné			2,6	2,9
Bénéficiaire de la reconnaissance de travailleur handicapé				
Bénéficiaire de la reconnaissance de travailleur handicapé	-7,7	-23,7	2,4	2,4
Résident d'un quartier prioritaire de la politique de la ville (1)				
Résident d'un quartier prioritaire de la politique de la ville	nd	-25,8	13,3	13,0
Caractéristiques des contrats				
Mode de reconnaissance de la qualification (2)				
Diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP	-6,6	-25,0	50,9	50,3
<i>Dont Niveau 6 à 8 (équivalent bac+3 ou plus)</i>	-17,5	-27,3	17,2	16,5
<i>Dont Niveau 5 (équivalent bac+2)</i>	-10,5	-23,2	5,7	5,8
<i>Dont Niveau 4 (équivalent bac)</i>	-12,5	-20,2	8,7	9,1
<i>Dont Niveau 3 (équivalent CAP)</i>	9,0	-20,5	17,7	18,5
<i>Dont Non renseigné</i>			2,2	0,0
Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)	0,6	-18,6	20,9	22,4
Qualification reconnue par une convention collective nationale de branche	5,2	-0,5	19,8	26,0
Contrats expérimentaux	-11,6	-84,5	6,2	1,3
Statut du contrat (3)				
CDD (y compris travail temporaire)	-5,9	-25,9	79,1	77,2

CDI	8,7	-17,6	20,9	22,6
Durée prévue du CDD ou de l'action de professionnalisation				
Moins de 9 mois	1,8	-27,8	32,4	30,8
9 à 17 mois	-3,9	-21,1	58,5	60,9
18 mois ou plus	-13,8	-30,5	9,1	8,3
Durée moyenne prévue du contrat	-0,2	-0,1	11,5	11,4
Caractéristiques des employeurs				
Secteur d'activité (4)				
Agriculture, sylviculture et pêche	-2,1	-15,6	0,9	1,0
Industrie	2,3	-21,2	13,3	13,8
<i>Dont Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution</i>	-8,7	-12,8	1,0	1,1
<i>Dont Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	-4,3	-14,2	2,0	2,3
<i>Dont Industrie manufacturière : autres</i>	5,0	-23,4	10,2	10,3
Construction	-7,3	-21,9	4,9	5,0
Tertiaire	-3,7	-24,8	80,9	80,2
<i>Dont Commerce, réparation automobile & motocycle</i>	-10,5	-27,8	17,3	16,5
<i>Dont Transports et entreposage</i>	30,0	-20,5	9,3	9,7
<i>Dont Hébergement et restauration</i>	1,2	-25,5	2,4	2,3
<i>Dont Information et communication</i>	-23,8	-33,5	3,6	3,2
<i>Dont Activités financières et d'assurance</i>	-6,6	-27,6	4,2	4,0
<i>Dont Activités immobilières</i>	-18,6	-1,7	0,7	0,9
<i>Dont Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien</i>	-4,1	-23,0	28,9	29,3
<i>Dont Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale</i>	2,8	-27,7	11,2	10,7
<i>Dont Coiffure et soins de beauté</i>	-26,3	-51,1	0,6	0,4
<i>Dont Autres activités de services</i>	-16,5	-13,1	2,8	3,2
Taille de la structure				
0 à 4 salariés	-14,4	-32,8	14,0	12,4
5 à 9 salariés	-6,8	-24,1	8,5	8,5
10 à 49 salariés	-4,3	-24,2	17,6	17,6
50 à 199 salariés	-4,5	-21,1	11,4	11,8
200 à 249 salariés	1,3	-28,6	2,4	2,2
250 à 499 salariés	8,6	-21,5	7,6	7,9
500 à 999 salariés	-7,6	-13,4	5,8	6,6
1000 salariés ou plus	2,8	-23,6	32,8	33,0
Ensemble	-3,2	-24,1	100,0	100,0

(1) France hors Mayotte. La composition des quartiers prioritaires de la politique de la ville utilisée est celle en vigueur à partir du 1er janvier 2024. Elle est fixée par le décret n°2024-806 du 13 juillet 2024. Le zonage de 2024 n'est disponible qu'à partir des contrats débutant en 2023.

(2) Les niveaux de diplôme préparés ne sont ici renseignés que pour les "Diplômes ou titres professionnels enregistrés au RNCP", la variable sur le niveau préparé étant très souvent non renseignée dans les autres cas.

La ligne "Contrats expérimentaux" inclut un certain nombre de formations "dérogatoires" ou "expérimentales" prévues notamment dans le cadre du dispositif de contrat de professionnalisation expérimental (loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 5 septembre 2018).

(3) Dans le cas des contrats à durée indéterminée, la durée porte sur la période d'action de professionnalisation.

(4) Nomenclature agrégée (Naf rév.2) ; les activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien incluent, par exemple, les activités juridiques et comptables et les services relatifs aux bâtiments et à l'aménagement paysager. Les autres activités de service couvrent les arts, spectacles, activités récréatives, les activités des ménages en tant qu'employeurs ou producteurs de biens et services à usage propre, les activités extraterritoriales, etc.

Lecture : En 2024, le nombre de contrats de professionnalisation commencés dans l'année par des hommes est en forte baisse (- 24,6 % en un an). 53,9 % des contrats de professionnalisation commencés en 2024 concernent des hommes.

Champ : France ; entrées en contrats de professionnalisation.

Source : Système d'information sur les contrats de Professionnalisation (SIP), Dares. Extraction du 11 juin 2025.

Source

Le Système d'Information sur les contrats de professionnalisation de la Dares (SIP Dares) permet le suivi des contrats de professionnalisation. Les données sont issues du système de dépôt des contrats d'apprentissage, Deca, alimenté par les Opérateurs de compétences (Opco) et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), complétées par les données issues de la Déclaration sociale nominative (DSN). Les statistiques présentées dans cette publication sont calculées à partir d'une extraction du SIP Dares du 11 juin 2024. Des révisions sont possibles par rapport à des statistiques publiées précédemment.

Le plan de développement des compétences

Dans le droit français, le plan de développement des compétences désigne l'ensemble des actions mises en place par un employeur pour ses salariés afin de garantir leur adaptation au poste de travail, leur maintien dans l'emploi ou de participer au développement de leurs compétences. Celles-ci incluent les actions de formation, les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), et les bilans de compétences.

Les actions de formation peuvent concerner des formations obligatoires, notamment les formations à l'hygiène et à la sécurité, et des formations non obligatoires. Ces formations peuvent être dispensées en interne ou externalisées en recourant à des organismes de formation. Elles se déroulent en général sur le temps de travail. Elles peuvent être dispensées en présentiel ou à distance, ou encore être réalisées en situation de travail (Afest). Sauf exception, un salarié ne peut pas refuser de suivre une formation proposée dans le cadre du plan de développement des compétences. Les frais pédagogiques de l'action de formation ainsi que les frais annexes induits et la rémunération du salarié sont à la charge de l'employeur (sauf dispositifs spécifiques, notamment pour les entreprises de moins de cinquante salariés).

Les analyses présentées dans la suite de cette sous-partie portent sur les actions de formation réalisées sous la forme de cours ou stages (en présentiel ou à distance), ce qui exclut l'Afest, la VAE, et le bilan de compétences. Les données citées sont issues de l'enquête française sur la formation continue « Enquête Formation Employeur – annuelle » (EFE-a), qui s'appuie sur l'enquête européenne historique « Continuing Vocational Training Survey » (CVTS) (Encadré 1).

1. En 2024, le taux d'accès annuel des salariés à la formation professionnelle s'élève à 44 %

L'enquête EFE-permet d'estimer à un peu plus de 9 millions, le nombre de salariés des entreprises et associations du secteur privé qui ont suivi au moins un cours ou stage de formation professionnelle continue dans l'année 2024, soit 44 % des salariés du privé (Tableau 1). Sur l'année, la durée moyenne de formation en cours et stages s'élève à 32 heures par salarié formé.

Tableau 1. Accès des salariés à la formation professionnelle en 2023 et 2024

	2023 (p)	2024 (p)
Taux d'accès annuel à la formation* (en %)	41,4	43,7
Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié formé (en heures / an)	32,6	31,6

(p) données provisoires. Les chaînes de production de ces indicateurs sont en cours de refonte, les données seront consolidées pour le prochain exercice.

* Il s'agit de la formation professionnelle sous la forme de cours ou stages.

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2023 et 2024 ; traitements Dares.

Champ : entreprises et associations du secteur privé, France métropolitaine et DROM.

Lecture : en 2024, 43,7 % des salariés (soit 9,1 millions de salariés) ont été formés via des cours ou stages.

2. L'accès des salariés à la formation professionnelle dépend des caractéristiques de l'entreprise

L'accès des salariés à la formation est toutefois fortement lié à la taille de l'entreprise (Tableau 2) : en 2024, seuls 22 % des effectifs des entreprises de moins de 50 salariés ont effectué une formation dans l'année, contre 71 % dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus. Cette hiérarchie se vérifie aussi par le passé.

Tableau 2. Accès des salariés à la formation professionnelle selon la taille de l'entreprise en 2024 (p)

Répartition par taille des entreprises	Taux d'accès annuel à la formation (en %)
Moins de 50 salariés	22
De 50 à 249 salariés	44
De 250 à 999 salariés	60
1000 salariés ou plus	71
Ensemble	44

(p) données provisoires.

* Il s'agit de la formation professionnelle sous la forme de cours ou stages.

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2024 ; traitements Dares.

Champ : entreprises et associations du secteur privé, France métropolitaine et DROM.

Lecture : en 2024, parmi les structures de moins de 50 salariés, 22 % des salariés ont été formés dans l'année.

La proportion de salariés formés varie nettement selon le secteur d'activité (Tableau 3). La taille moyenne des entreprises et des associations dans chaque secteur, le degré de qualification de l'emploi ou encore le poids des formations obligatoires peuvent expliquer ces écarts. La part de salariés formés demeure assez faible dans l'agriculture

(21 %), caractérisée par une prépondérance de petites entreprises, ainsi que par une part plus importante de salariés peu qualifiés, ayant traditionnellement moins accès à la formation professionnelle. Inversement, l'industrie connaît un taux d'accès à la formation professionnelle important, plus de la moitié de ses effectifs bénéficient d'une formation. Le secteur tertiaire forme quant à lui 43 % de ses salariés, mais ce taux varie nettement selon les activités exercées, passant de 20 % dans l'hébergement et la restauration, secteur avec des nombreuses petites entreprises, à 75 % dans les activités financières et d'assurance, caractérisées par une forte part de cadres.

Tableau 3. Accès des salariés à la formation professionnelle selon le secteur d'activité en 2024 (p)

Répartition par secteur d'activité	Taux d'accès annuel à la formation (en %)	Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié formé (en heures / an)
Agriculture	21	29
Industrie	56	34
Construction	33	36
Tertiaire	43	31
<i>Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles</i>	40	24
<i>Transports et entreposage</i>	54	28
<i>Hébergement et restauration</i>	20	26
<i>Information et communication</i>	53	27
<i>Activités financières et d'assurance</i>	75	33
<i>Activités immobilières, spécialisées, scientifiques et techniques</i>	47	29
<i>Activités de services administratifs et de soutien</i>	32	32
<i>Arts, spectacles et autres activités de services</i>	34	39
<i>Enseignement et santé</i>	49	39
Ensemble	44	32

(p) données provisoires.

* Il s'agit de la formation professionnelle sous la forme de cours ou stages.

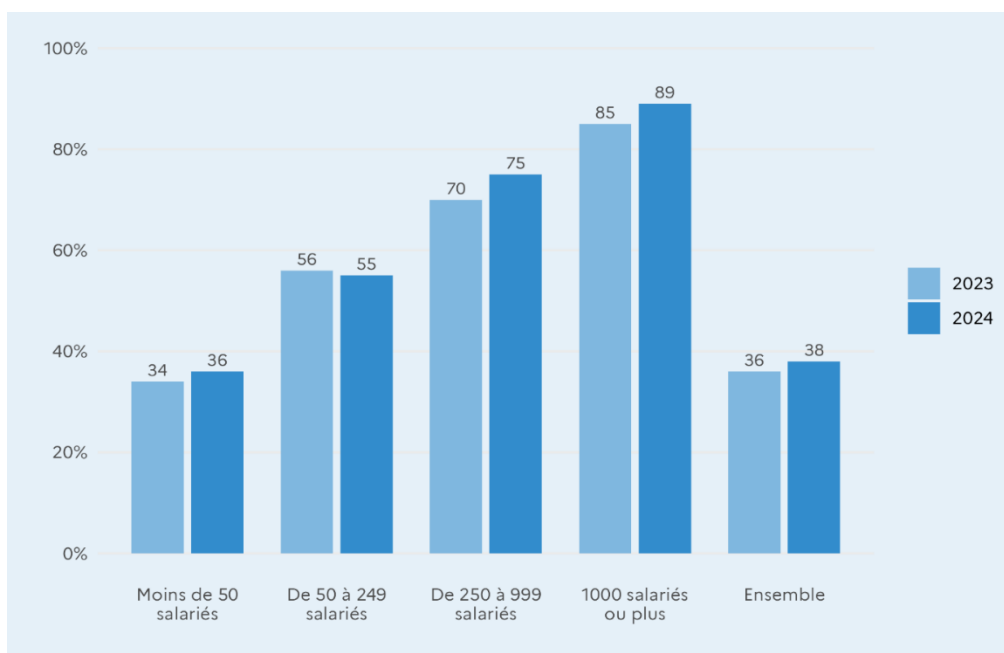
Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2024 ; traitements Dares.

Champ : entreprises et associations du secteur privé, France métropolitaine et DOM. Lecture : en 2024, dans le secteur de l'agriculture, le nombre d'heures de cours ou stages est de 29 heures en moyenne par salarié formé.

3. Les caractéristiques des formations suivies

Les formations à distance continuent à être largement mobilisées en 2024 : 38 % des entreprises formatrices déclarent avoir eu recours à des cours ou stages en ligne, un niveau stable par rapport à 2023. Comme par le passé, le recours aux formations à distance est croissant selon la taille des entreprises : 36 % des entreprises de moins de 50 salariés y ont recours contre 89 % de celles de 1 000 salariés et plus.

1. Taux de recours à la formation à distance selon la taille de l'entreprise en 2023 et 2024 (en % des entreprises formatrices) (p)



(p) données provisoires.

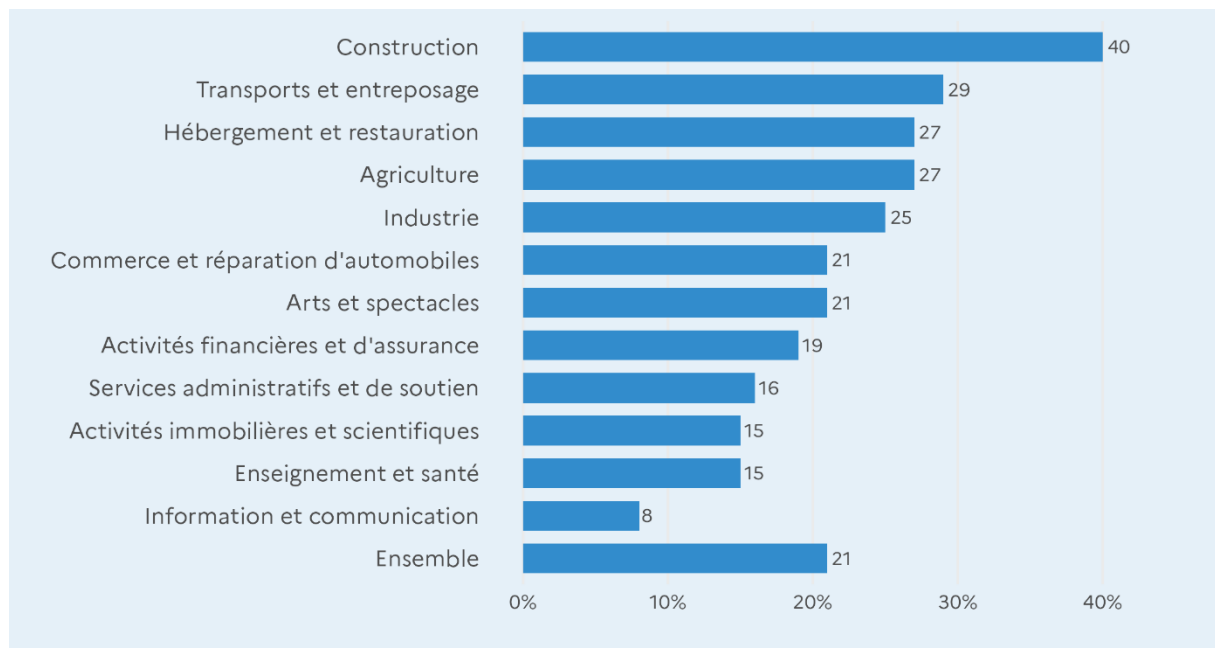
Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2023 et 2024 ; traitements Dares.

Champ : entreprises et associations du secteur privé ayant formé au moins un salarié dans l'année via des cours ou stages, France métropolitaine et DROM.

Lecture : en 2024, 36 % des entreprises formatrices de moins de 50 salariés ont eu recours à des formations à distance.

Sur l'ensemble des heures de formations suivies en 2024, 33 % concernent des formations obligatoires, mais ce poids est très variable selon le secteur d'activité : il est particulièrement important dans les secteurs de la construction (40 %) et des transports (30 %), ainsi que de l'hébergement-restauration (27 %) ou encore de l'industrie (25 %), où les exigences techniques imposent le suivi de formations obligatoires régulières.

2. Part d'heures de formation relevant de formations obligatoires selon le secteur d'activité en 2024 (en %) (p)



(p) données provisoires.

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2024 ; traitements Dares.

Champ : heures de formation suivies dans l'année par les salariés des entreprises et associations du secteur privé, France métropolitaine et DROM.

Lecture : en 2024, dans le secteur de la construction, 40 % des heures de formation suivies relevaient de formations obligatoires.

Encadré 1. L'enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a)

Cette publication mobilise l'enquête annuelle sur la formation professionnelle continue « Enquête Formation Employeur – annuelle » (EFE-a).

Cette enquête est conduite auprès des entreprises et associations employeuses du secteur privé, hors activités des ménages et activités extraterritoriales. Après une première édition portant sur la France métropolitaine (édition 2020), le champ de l'enquête a été étendu aux DROM (éditions 2021 et ultérieures).

Elle s'inscrit dans le cadre des statistiques de l'Union Européenne sur la formation tout au long de la vie. Elle vise à rassembler des informations statistiques comparables entre les différents pays européens sur la formation professionnelle en entreprise, en interrogeant directement les employeurs. Ces informations portent sur les domaines suivants :

- formation professionnelle, offre et demande de compétences et besoins de formation ;
- mesure des caractéristiques, du contenu et du volume horaire des formations suivies ;

- ressources propres des entreprises disponibles pour la formation et recours à des formateurs extérieurs ;
- coûts de la formation continue ;
- alternance.

La formation professionnelle est mesurée à travers le concept européen de « cours ou stages », légèrement différent du concept français d'action de formation. Ce concept inclut notamment les salariés en contrat de professionnalisation et exclut l'action de formation en situation de travail (Afest).

Le questionnaire a évolué au cours du temps. Les données des éditions 2020 et 2021 d'EFE-a ne sont donc pas strictement comparables aux données des éditions 2023 et 2024, la manière d'identifier les entreprises formatrices ayant changé. Par ailleurs, une amélioration de la chaîne de production des indicateurs est en cours, elle a conduit à une légère révision des séries qui devraient être consolidées pour le prochain exercice. Les principaux indicateurs sont calculés de la façon suivante :

- *Taux d'accès annuel à la formation professionnelle* : ratio entre le nombre de salariés ayant suivi au moins un cours ou un stage dans l'année et le nombre de salariés au 31 décembre de l'année considérée ;
- *Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié formé* : ratio entre la somme des heures de formation en cours ou stages suivies dans l'année et le nombre de salariés ayant suivi au moins un cours ou un stage dans l'année.

L'intervention des opérateurs de compétences pour le plan de développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés

En 2024, le nombre de prises en charge d'actions de formation par les OPCO dans le cadre des plans de développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés s'est élevé à 729 450, concernant 1,33 million de stagiaires. Le montant des décisions de financement atteint 1,34 Md€, en nette progression par rapport à l'exercice 2023 (662 M€). Cette hausse traduit à la fois une dynamique accrue des prises en charge et un effet de rattrapage après la baisse constatée en 2023.

Parmi ces prises en charge, les entreprises de moins de 11 salariés représentent 47 % des actions de formation et 40 % des stagiaires, en légère baisse par rapport à 2023 (57 % des actions et 50 % des stagiaires). Les femmes constituent 43 % des stagiaires, une part quasi stable par rapport à l'exercice précédent (40 %).

1. Répartition des stagiaires par catégorie professionnelle

	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise, techniciens et professions intermédiaires	Ingénieurs et cadres	Non répartis	Total
Part des stagiaires	25%	30%	12%	16%	17%	100%

Source : états statistiques et financiers 2024 des OPCO

Les employés (30 %) et les ouvriers (25 %) demeurent les principaux bénéficiaires, suivis par les agents de maîtrise et professions intermédiaires (12 %) et les cadres (16 %). La part non répartie (17 %) reste élevée, traduisant une couverture statistique encore incomplète. Par rapport à 2023, on observe une légère progression de la part des cadres (+1 point) et un recul de celle des employés (-11 points).

2. Répartition des stagiaires par âge

	Moins de 25 ans	De 25 à 34 ans	De 35 à 44 ans	De 45 à 50 ans	51 et plus	Non répartis	Total
Part des stagiaires	11%	28%	28%	13%	20%	0%	100%

Source : états statistiques et financiers 2024 des OPCO

La structure par âge reste équilibrée : les 25-34 ans (28 %) et les 35-44 ans (28 %) constituent les principales tranches d'âge bénéficiaires. Les stagiaires de 51 ans et plus représentent 20 %, contre 18 % en 2023, confirmant une mobilisation croissante de la formation continue en seconde partie de carrière.

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

L'intervention des OPCO au titre des contributions conventionnelles

En 2024, les OPCO ont pris en charge, à partir des financements conventionnels issus des contributions obligatoires des entreprises fixées par accord de branches professionnelles, les dépenses liées à la réalisation de 533 370 actions de formation, touchant 1,28 million de stagiaires. Ce volume est en forte baisse par rapport à 2023 (713 000 actions), soit une contraction d'environ 25 %, alors même que le nombre de stagiaires reste proche du niveau de l'an dernier (1,38 million en 2023). Cette évolution suggère une rationalisation des formats de formation, avec davantage de regroupements ou des actions plus longues en moyenne.

Les formations demeurent de courte durée : 35 % d'entre elles ont une durée d'au plus 10 heures et 88 % font moins de 60 heures, une tendance identique à celle observée en 2023.

Du point de vue des bénéficiaires, la formation profite principalement aux employés (38 %), aux ouvriers (22 %) et aux ingénieurs et cadres (20 %). Par rapport à 2023, la part des employés progresse de 2 points, tandis que celle des ouvriers recule légèrement (-1 point). La répartition par âge confirme la prépondérance des 35-44 ans (27 %), suivis des 25-34 ans (25 %), proportions stables par rapport à l'exercice précédent.

L'intervention des OPCO au titre des contributions volontaires

En 2024, les OPCO ont pris en charge, totalement ou partiellement, les dépenses liées à la réalisation d'actions de formation touchant plus de 1,7 million de personnes, contre 2 millions en 2023, traduisant un recul sensible du recours aux versements volontaires.

Les bénéficiaires sont principalement des agents de maîtrise, techniciens et professions intermédiaires (32 %) et des ingénieurs et cadres (23 %), soit un profil plus qualifié que celui observé pour les financements conventionnels. Les 35-44 ans (24 %) constituent la tranche d'âge la plus représentée, devant les 25-34 ans (21 %) et les 51 ans et plus (21 %). Par rapport à 2023, la structure par âge reste globalement stable, mais on note une progression de la part des plus de 51 ans (+1 point).

À noter que 79,5 % des financements sur versements volontaires concernent des entreprises de plus de 50 salariés (contre 81 % en 2023). Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient pour leur part de financements dédiés via la section « Plan de développement des compétences ».

Pour mémoire, la section financière intègre également comptablement les aides diverses obtenues par les OPCO.

La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Créée par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » en remplacement des périodes de professionnalisation, la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) vise à faciliter, pour les salariés, un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, grâce à l'obtention d'une certification professionnelle, à l'issue d'une formation en alternance. Ce dispositif se révèle être un réel outil de prévention des conséquences dues aux mutations économiques et technologiques.

Le dispositif Pro-A est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;

- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;

- aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

- aux salariés placés en activité partielle.

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

Modalités de mise en œuvre

Organisation : La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience délivrés par l'organisme de formation (formation « théorique ») et des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie (formation « pratique »). Un avenant au contrat de travail du salarié doit être conclu pour la période de Pro-A. Lorsque la Pro-A se déroule sur le temps de travail, la rémunération doit être maintenue.

Certifications éligibles : Les listes des certifications éligibles à la Pro-A doivent être définies au sein d'accords de branche étendus par le ministère du travail. L'extension de ces accords est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences pour les familles de métiers visées.

Durée : La durée de la Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois. Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à 36 mois. Elle peut également être allongée à 24 mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis spécifiquement par accord de branche. Les actions de formation « théoriques » sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A, ne doivent pas être inférieures à 150 heures et peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par accord de branche.

Modalités de financement

Les frais pédagogiques et les frais liés à l'hébergement et aux transports d'une action Pro-A sont pris en charge par les OPCO sur leur section « alternance », financés par France compétences. L'OPCO peut également prendre en charge, si l'accord de branche le prévoit, la rémunération du salarié et les charges sociales afférentes, dans la limite du SMIC horaire.

Dans le cadre du plan de relance, 280 M€ ont par ailleurs été affectés au financement de parcours pro-A pour la période 2021-2022, en conventionnement direct avec les OPCO. La Pro-A relance concernait des certifications préparant à un métier s’inscrivant dans une des priorités du plan de relance c’est-à-dire la transition écologique, la souveraineté économique et l’indépendance technologique, la relance sociale et territoriale. Les Pro-A effectuées dans le cadre du plan de relance ont bénéficié de modalités de financement par les OPCO plus favorables que les Pro-A de droit commun (plafonnement à 9 000 €, ou 37 000 € dans le domaine du soin car la santé est une des priorités du plan de relance contre 3 000 € pour les Pro-A de droit commun).

Bilan

Depuis le début de la mise en œuvre du dispositif, la Délégation générale à l’Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP) a été destinataire de 243 textes. Sur ces 243 textes, 232 ont été étendus et un accord a fait l’objet d’un refus d’extension. En 2024, la DGEFP a reçu 29 accords de branche ou avenants ; parmi ces accords, 25 ont été analysés et étendus, les 4 restants sont en cours de traitement.

Répartition des Pro-A par année

	Pro-A relance	Pro-A de droit commun	Nombre total de Pro-A	Montant
2020		613	613	1,8 M€
2021	2 179	2 433	4 612	65,8 M€
2022	9 698	4 080	13 778	136,9M€
2023	456	9 072	9 528	50,8 M€
2024		10 670	10 670	20 134 M€

La faible mobilisation du dispositif en 2020 était notamment liée à un retard de mise en œuvre dû à la publication tardive de textes relatifs à la Pro-A. Les secteurs de la santé, de la cohésion sociale et du commerce sont les secteurs les plus dynamiques en matière de Pro-A.

La répartition du nombre de dossier Pro-A par opérateur de compétences est détaillée ci-après pour les années 2021 à 2023.

OPCO	2021		2022		2023	
	Hors plan de relance Nombre de dossiers	Plan de relance Nombre de dossiers	Hors plan de relance Nombre de dossiers	Plan de relance Nombre de dossiers	Hors plan de relance Nombre de dossiers	Plan de relance Nombre de dossiers
Uniformation	558	75	779	972	1602	292
Opcommerce	210	461	40	4397	1300	0
Constructys	110	0	37	351	156	0

OPCO 2i	276	92	191	631	706	0
OPCO Santé	408	1352	1935	1181	1833	0
OCPO MObilités	73	196	175	646	658	7
AKTO	178	0	145	532	328	125
ATLAS	14	0	13	5	42	0
AFDAS	0	3	3	130	0	32
OCAPIAT	120	0	110	42	133	0
OPCO EP	486	0	652	811	2314	0
Total	2 433	2 179	4 080	9 698	9 072	456

Le nombre de parcours Pro-A a progressé en 2022 sous l'effet combiné de trois dynamiques :

- En premier lieu, les Pro-A effectuées dans le cadre du plan de relance bénéficient de modalités de financement plus favorables que les Pro-A de droit commun.
- En second lieu, au 1er juillet 2025, 232 accords de branche en matière de pro-A ont été étendus permettant ainsi le déploiement du dispositif dans les entreprises appartenant à ces branches.
- En dernier lieu les partenaires sociaux, les salariés et les employeurs commencent à réellement s'approprier ce dispositif encore récent.

Le nombre de parcours Pro-A financés par le plan de relance a baissé en 2023 en raison de la fin du plan de relance ; seuls les avenants signés avant le 31/12/2022 pouvaient bénéficier de ce financement qui est plus favorable que les Pro-A de droit commun. Les 456 parcours débutés en 2023 sont des parcours pour lesquels les avenants au contrat de travail permettant la mise en œuvre du parcours ont été signés en 2022.

Le dispositif est supprimé au 31 décembre 2025.

La période de reconversion professionnelle

Issu de l'accord national interprofessionnel du 25 juin 2025 en faveur des transitions et reconversions professionnelles, ce nouveau dispositif appelé « période de reconversions internes et externes » se substitue à deux dispositifs existants, Pro A (mobilités internes) et Transco (mobilités externes). Le projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social a été vu en commission mixte paritaire en juillet 2025. L'entrée en vigueur du dispositif est prévue au 1^{er} janvier 2026. Un décret d'application de la loi devrait intervenir à la fin de l'année 2025.

Modalités de mise en œuvre

Ce dispositif, appelé période de reconversion, viserait un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, un certificat de qualification professionnelle, un ou plusieurs blocs de compétences ou l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Le salarié en période de reconversion bénéficierait d'actions de formation pour acquérir un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications visées ainsi que d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La reconversion pourrait être mise en œuvre soit au sein de l'entreprise (interne), soit dans une autre entreprise (externe).

Concernant la reconversion professionnelle interne à l'entreprise, un accord écrit serait nécessaire afin de formaliser ses modalités notamment la durée. Un accord de branche ne serait pas nécessaire à la mise en œuvre de la période de reconversion.

Concernant la reconversion professionnelle externe à l'entreprise, le contrat de travail avec l'entreprise initiale serait suspendu et un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée est conclu avec l'entreprise d'accueil. Le salarié bénéficierait d'un droit de retour dans son entreprise initiale. Un accord de branche ne serait pas nécessaire à la mise en œuvre du dispositif pour les entreprises de moins de 50 salariés. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, l'engagement d'une négociation collective serait requis.

Modalités de financement

Le dispositif de période de reconversion serait financé par l'opérateur de compétence (OPCO) compétent. Les OPCO prendrait en charge les frais pédagogiques dans le cadre d'une enveloppe fermée et, sous réserve d'un accord collectif conclu en ce sens, les frais annexes aux actions de formation et la rémunération des salariés bénéficiant d'une période de reconversion. Le CPF du salarié serait mobilisé dans une logique de co-financement, sous réserve de son accord. Cette mobilisation ne pourrait dépasser

le seuil des 50% des droits inscrits sur le compte personnel de formation dans le cadre d'une période de reconversion interne.

Le compte personnel de formation (CPF)

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié en profondeur le système le paysage de la formation professionnelle.

Elle a conféré de nouveaux droits aux actifs pour leur permettre de choisir leur avenir professionnel tout au long de leur carrière grâce à un compte personnel de formation (CPF) désormais monétisé.

L'année 2024 marque les 10 ans du Compte personnel de formation, dispositif phare de l'accès à la formation professionnelle pour toutes et tous, ainsi que les 5 ans de la plateforme Mon Compte Formation.

Depuis l'ouverture de la plateforme le 21 novembre 2019, Mon Compte Formation a connu un succès croissant, avec 7,6 millions de dossiers souscrits, déduction faites des annulations, par 5,75 millions d'utilisateurs.

L'année 2024 a été marquée au cours du premier semestre par deux évolutions majeures qui ont impacté la consommation : d'une part, l'ouverture au financement CPF des formations au permis moto (A2) et, d'autre part, la mise en place en mai 2024 de la participation financière obligatoire (PFO).

La PFO a eu deux effets sur la consommation : d'une part, une accélération de la consommation dans les mois précédant sa mise en place et d'autre part, une chute du nombre de dossiers de formation les mois suivants. Entre avril et mai 2024, la consommation a été divisée par deux, la ramenant à un niveau près de 30% inférieur à celui de mai 2023. Pour autant, la baisse de la consommation s'est atténuée au fil des mois : entre mai et décembre 2024, comparativement à la même période en 2023, la consommation a diminué en moyenne de 15%.

La loi du 21 juin 2023, entrée en vigueur le 1er janvier 2024, a élargi le catalogue de formation pour les permis de conduire éligibles au CPF à l'ensemble des permis de conduire de véhicules terrestres à moteur. Un décret a été publié le 17 mai 2024 pour encadrer la mobilisation du CPF à cet égard..

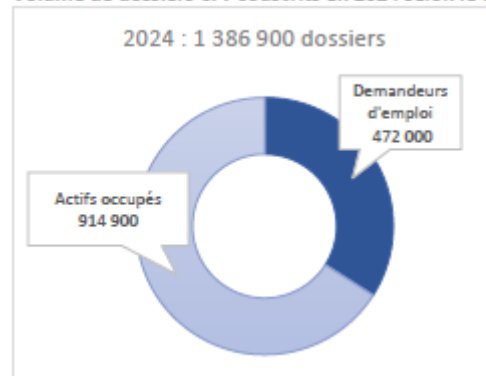
En 2024, près de 1,39 million de dossiers de formation ont été souscrits via Mon Compte Formation : la proportion de demandeurs d'emploi ayant réalisé une formation a progressé, passant de 30 % au premier trimestre à 40 % au dernier trimestre et plus du tiers des personnes ayant mobilisé leurs droits au cours de l'année à un niveau d'études inférieur au baccalauréat ou ne possède pas de diplôme. Parallèlement, la dynamique partenariale s'est accélérée.

Pour accompagner la montée en charge du dispositif, plusieurs mesures visant la régulation des usages de la plateforme et l'amélioration de la qualité de l'offre de formation sur Mon Compte Formation ont été mises en place en 2024, en continuité avec celles initiées en 2022 et 2023.

Par ailleurs, au cours de l'année 2024, la Caisse des Dépôts a poursuivi ses efforts pour doter Mon Compte Formation de nouveaux services et fonctionnalités qui sont notamment venus faciliter la co-construction des parcours de formation entre les employeurs et leurs salariés et enrichir les Passeports de compétences et de prévention.

Le niveau global de dossiers CPF en 2024 apparaît relativement stable par rapport à l'année 2023. Jusqu'alors, le nombre de dossiers avait tendance à diminuer au fil des ans notamment sous l'effet de différentes mesures de régulation : 2 millions de dossiers en 2021, 1,8 million en 2022 et 1,3 million en 2023. Deux formations sur trois ont été réalisées par des actifs occupés (salariés, travailleurs indépendants, etc.) et une formation sur trois par un demandeur d'emploi. L'augmentation globale du nombre de dossiers est soutenue par les demandeurs d'emploi dont le volume de dossiers a progressé de 15 % en 2024 quand celui des actifs occupés a diminué de 1 %, sous l'effet combiné de la mise en place de la participation forfaitaire obligatoire et de la part structurante des permis également pour les demandeurs d'emploi.

Volume de dossiers CPF souscrits en 2024 selon le type de bénéficiaires



En réalité, le niveau global de la consommation 2024 cache des évolutions très contrastées, voire opposées, entre le premier et le second semestre de l'année. En effet, alors que l'année 2023 n'avait pas connu de mesures réglementaires significatives concernant le CPF, l'année 2024 a été marquée au cours du premier semestre par deux évolutions majeures qui ont impacté la consommation : d'une part, l'ouverture au financement CPF des formations au permis moto (A2) et,

d'autre part, la mise en place en mai 2024 de la participation financière obligatoire (PFO)⁴⁵.

Principales caractéristiques des bénéficiaires du CPF en 2024

2024	Ensemble	Demandeurs d'emploi	Actifs occupés
Nombre de formations souscrites	1 386 900	472 000	914 900
Sexe			
Femme	45,9 %	46,4 %	45,6 %
Homme	54,1 %	53,6 %	54,4 %
Tranche d'âge			
Moins de 25 ans	12,4 %	12,6 %	12,2 %
25 à 39 ans	47,5 %	49,2 %	46,6 %
40 à 49 ans	22,1 %	21,1 %	22,5 %
50 ans et plus	18,1 %	17,1 %	18,7 %
Diplôme			
Préqualification/ BEPC / sans diplôme	14,2 %	17,0 %	12,8 %
CAP, BEP	21,2 %	24,8 %	19,4 %
Bac ou brevet pro.	22,7 %	23,5 %	22,2 %
Bac + 2 ou supérieur	40,4 %	33,0 %	44,2 %
Non renseigné	1,4 %	1,7 %	1,3 %

Source : Caisse des dépôts et consignations rapport MCF 2024

Parmi les personnes ayant suivi une formation, les demandeurs d'emploi représentent un utilisateur sur trois et sont en moyenne plus jeunes et moins diplômés que les actifs occupés.

En 2024, 54 % des bénéficiaires du CPF sont des hommes, chiffre en progression de 3 points par rapport à 2023, du fait notamment de la proportion significative de 80 % d'hommes parmi les acheteurs du permis moto (A2) (81 %).

L'âge moyen des bénéficiaires du CPF est de 38,8 ans, soit une donnée relativement stable par rapport à 2023. Parmi les utilisateurs, 60 % sont âgés de moins de 40 ans dont près de la moitié entre 25 et 39 ans. Le nombre d'entrants en formation de plus de 50 ans représente quant à lui 18 %. Les demandeurs d'emploi, qui représentent un utilisateur sur trois, sont en moyenne plus jeunes et moins diplômés que les actifs occupés. En 2024, le coût moyen des formations souscrites était de 1 590 € pour 66 heures de formation en moyenne, ce qui représente une augmentation de 2 % du coût et de 5 heures de la durée par rapport à 2023. Ces évolutions découlent principalement de l'effet de l'exonération de la participation forfaitaire obligatoire des demandeurs d'emploi, dont la part relative augmente. En effet, les formations suivies par les demandeurs d'emploi sont en moyenne plus longues que celles suivies par les actifs occupés (92 heures contre 53 heures). En

⁴⁵ Le décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 fixe de nouvelles obligations pour l'utilisation du CPF à compter du 2 mai 2024 avec la mise en place d'une participation financière obligatoire de 100 €10 à chaque souscription d'une formation financée par le CPF. La participation est revalorisée chaque année sur l'inflation hors tabac. Certaines exceptions existent, notamment pour les demandeurs d'emploi et les formations financées par l'employeur.

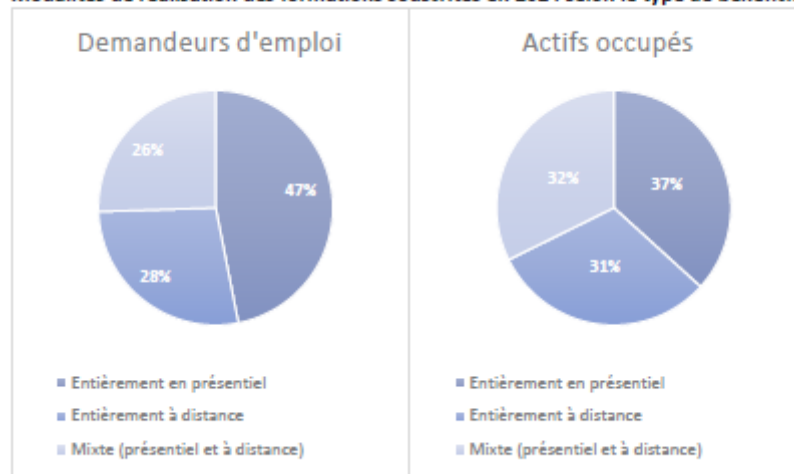
outre, le coût moyen des formations suivies par les demandeurs d'emploi a augmenté de 100 € entre 2023 et 2024. Bien que le coût des formations suivies par les demandeurs d'emploi soit moins élevé que celui des formations suivies par les actifs occupés (1 530 € contre 1 620 €), cela contribue à faire progresser le coût moyen de l'ensemble des formations.

Caractéristiques des formations souscrites selon l'année de validation et le type de bénéficiaire

	2023		2024	
	Coût moyen	Durée moyenne	Coût moyen	Durée moyenne
Demandeurs d'emploi	1 430 €	89 heures	1 530 €	92 heures
Actifs occupés	1 620 €	49 heures	1 620 €	53 heures
Global	1 560 €	61 heures	1 590 €	66 heures

Les demandeurs d'emploi s'orientent, pour 47 % d'entre eux, vers des formations intégralement dispensées en présentiel, 28 % choisissent la formation à distance et pour 26 % optent pour des formations mixtes. Du côté des salariés, les écarts sont moins marqués entre les différentes modalités. Ils privilégient néanmoins eux aussi les formations en présentiel à 37 %, à 31 % et à 32 % en mixte. Que ce soit chez les demandeurs d'emploi ou les actifs occupés, la part des formations entièrement à distance recule au profit des formations totalement en présentiel et mixtes.

Modalités de réalisation des formations souscrites en 2024 selon le type de bénéficiaires



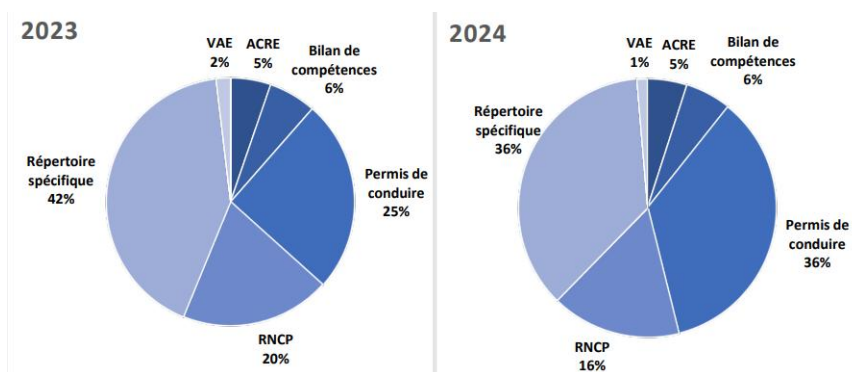
Source : Caisse des dépôts et consignations rapport MCF 2024

En 2024, une formation souscrite sur deux est une formation diplômante : 36 % des formations sont liées à une certification enregistrée au Répertoire spécifique (RS) et 16 % préparent à un titre ou à un diplôme attestant d'une qualification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

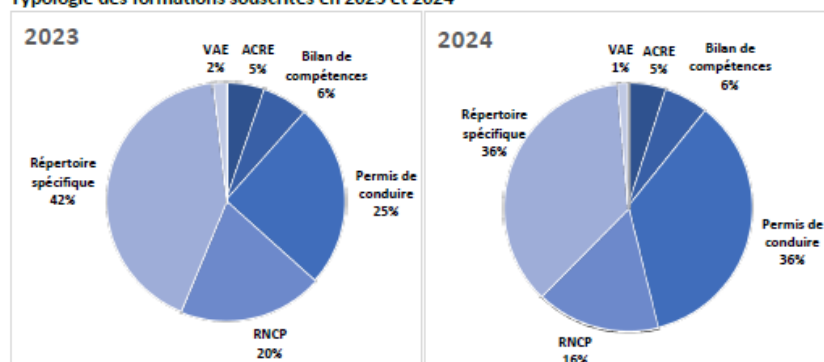
La part des permis de conduire dans les formations souscrites est en constante progression depuis le déploiement du CPF. L'élargissement de cette catégorie au permis de type A2 en 2024 a accentué cette tendance, les permis de conduire dépassant désormais en volume les certifications enregistrées au Répertoire

spécifique (RS). Entre 2023 et 2024, les formations issues du RS et du RNCP voient leur part reculer respectivement de 4 points et 8 points.

Les formations liées à la réalisation d'un bilan de compétences représentent 6 % de l'ensemble des formations souscrites, 5 % pour l'accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise (ACRE) et 1 % pour l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).



Typologie des formations souscrites en 2023 et 2024



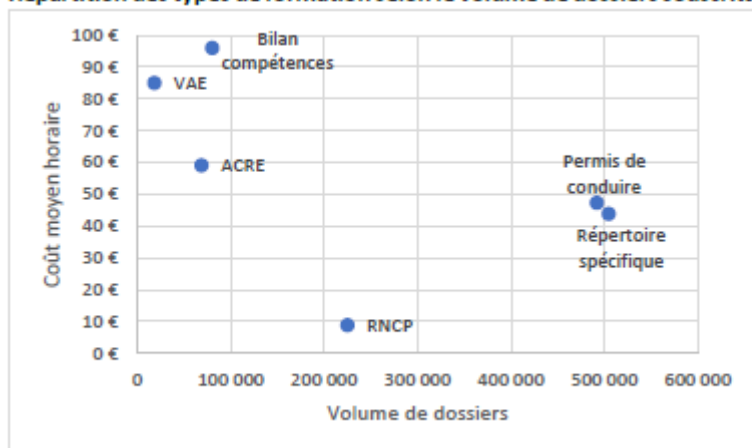
Source : Caisse des dépôts et consignations rapport MCF 2024

Selon le type de formation choisie, les coûts varient en moyenne de 1 100 € à 2 300 €, soit 100 € de plus qu'en 2023 où la fourchette des prix des formations achetées s'établissait oscillait entre 1 000 € et 2 200 €. Les certifications figurant au Répertoire national affichent des coûts relativement élevés : 2 300 € pour les compétences professionnelles reconnues par le RNCP et 1 610 € pour les compétences complémentaires inscrites au RS. En ce qui concerne les formations hors Répertoire national, le coût moyen d'une formation de type *bilan de compétences* s'élève à 1 945 € et celui d'une formation de type *ACRE* à 1 850 €. Enfin, les VAE et permis de conduire restent les formations les moins coûteuses (respectivement 1 200 € et 1 100 €).

Ces coûts, une fois rapportés à la durée de formation, font apparaître des écarts plus nets. À titre d'illustration, l'heure de formation en bilan de compétences coûte dix fois plus cher que celle d'une formation préparant à une certification inscrite au RNCP. Plus généralement, à l'exception du permis de conduire, les formations hors

Répertoire national affichent un coût horaire moyen supérieur à celui des certifications inscrites au RS ou au RNCP.

Répartition des types de formation selon le volume de dossiers souscrits en 2024 et le coût moyen horaire



Source : Caisse des dépôts et consignations rapport MCF 2024

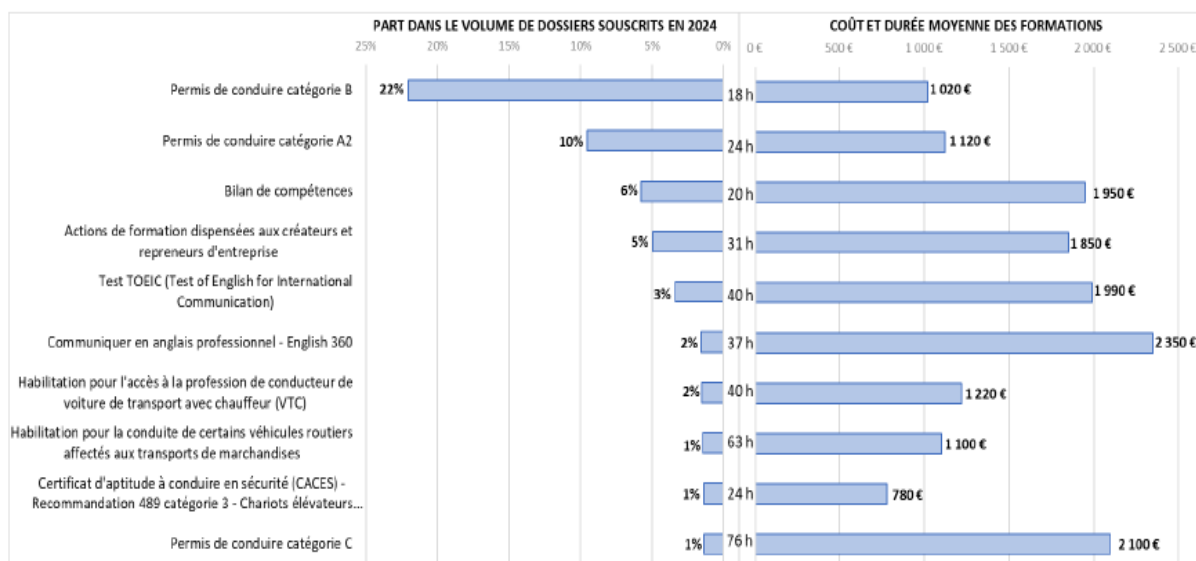
Les dix certifications les plus demandées représentent la moitié des dossiers validés en 2023. Le coût de ces certifications s'échelonne de 700 € à 2 000 €. Il est inférieur à 1 500 € pour six d'entre elles.

Parmi les 10 certifications les plus plébiscitées en 2024, on compte sept des certifications les plus proposées au catalogue et leur coût s'échelonne entre 780 € et 2 350 € (dont la moitié est en deçà de 1 500 €). Dans le détail, les permis de conduire catégories B et A2 représentent près d'une certification sur trois en 2024. Viennent ensuite les bilans de compétences et les formations ACRE.

Les certifications du répertoire spécifique les plus demandées sont les certifications professionnelles en langue, les habilitations VTC, transports de marchandises ainsi que l'un des nombreux *certificats* d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES).

En 2024, aucun diplôme relevant du RNCP ne figure dans le top 10 en raison de la part importante du permis A2 spécifiquement sur cette année.

Top 10 des certifications demandées en 2024

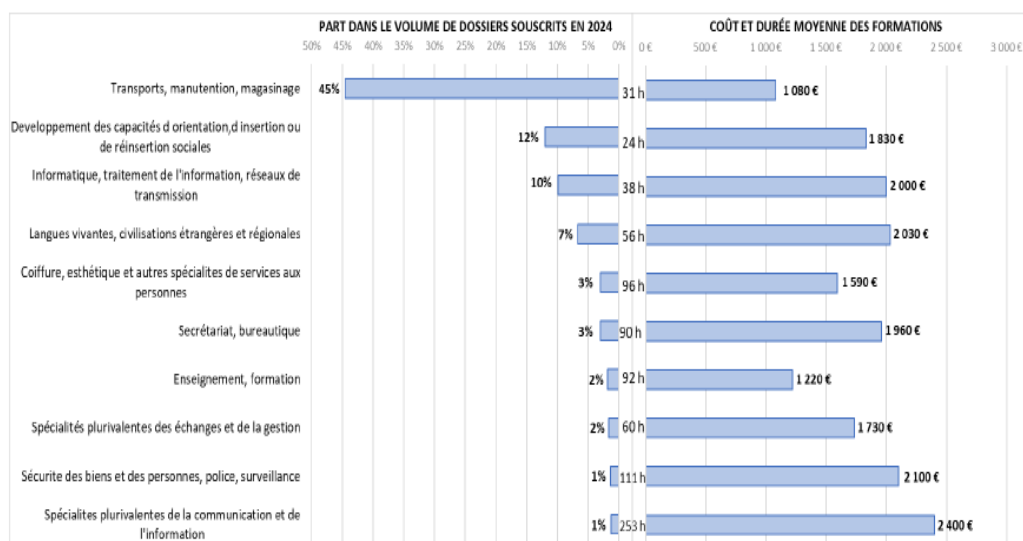


Source : Caisse des dépôts et consignations rapport MCF 2024

Parmi les dossiers souscrits en 2024, 85 % sont concentrés sur dix domaines de formation. Ces domaines étaient pour neuf d'entre eux déjà parmi les dix plus plébiscités en 2023 par les consommateurs.

En lien avec une offre de formation grandissante en 2024, le domaine des transports, manutention, magasinage conforte sa première place dans le classement avec 45 % des dossiers alors qu'il ne représentait que 26 % en 2022 et 34 % en 2023.

Top 10 des domaines de formations souscrites en 2024



Source : Caisse des dépôts et consignations rapport MCF 2024

Le dispositif Transitions collectives a été créé par l'instruction n° DGEFP/SDPFC/MDFF/2021/13 du 11 janvier 2021. Inscrit dans une logique expérimentale, il a été modifié par l'instruction n° DGEFP/2022/35 du 7 février 2022, prévoyant un second volet assis sur le cadre juridique du congé de mobilité, en plus du volet originel articulé avec le cadre juridique du projet de transition professionnelle. L'instruction n° DGEFP/2022/35 du 18 mars 2022 prévoit enfin une prise en charge majorée pour les formations de reconversion d'une durée supérieure à un an ou 1 200 heures afin de favoriser les parcours de reconversion vers certains secteurs confrontés à des difficultés de recrutement.

Transitions collectives est un dispositif qui s'adresse à des salariés dont l'emploi est fragilisé en raison de mutations économiques, technologiques ou encore démographiques, qui se positionnent vers un métier porteur localement. S'appuyant sur le dialogue social au sein de l'entreprise, il a pour objectif d'organiser sur la base du volontariat une transition d'un métier vers un autre en évitant un licenciement mais également de répondre efficacement aux besoins de recrutement dans tous les territoires. L'Etat apporte son concours financier à cette logique d'anticipation des conséquences des mutations économiques sur l'emploi en prenant en charge tout ou partie des coûts de formation et de rémunération selon la taille de l'entreprise

Transitions collectives est déployé depuis trois années. Près de 340 entreprises représentant près de 380 établissements ont pris une décision unilatérale après avis du comité social économique lorsqu'il existe (accessible pour le volet 1 et aux entreprises de moins de 300 salariés) ou signé un accord collectif manifestant ainsi leur intention de mobiliser le dispositif Transitions collectives. Il s'agit principalement d'entreprises ou d'établissements de petite ou moyenne taille. L'accord ou la décision unilatérale de l'employeur sont essentiellement consacrés à l'identification des catégories d'emplois fragilisés. Toutefois, les entreprises de plus grande taille ont tendance à inscrire Transco dans une démarche plus large de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, parmi d'autres dispositifs ou mesures tels que le congé de mobilité, des mesures en faveur des jeunes ou des seniors.

Modalités de mise en œuvre

Organisation : La mise en œuvre du dispositif Transitions collectives repose sur la conclusion d'un accord collectif (ou d'une décision unilatérale de l'employeur après information, consultation du CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés) pour le volet Transitions collectives-Transco et sur la conclusion d'un accord de GEPP ou d'un accord portant rupture conventionnelle collective s'agissant du volet Transco-congé de mobilité. L'accord collectif (ou la décision unilatérale) doivent définir les catégories d'emplois fragilisés et prévoir la mobilisation du dispositif (le ou les volets envisagés).

Certifications éligibles : Transco permet la prise en charge d'une ou plusieurs actions certifiantes visant à changer de métier ou de profession pour occuper un métier dit porteur, figurant notamment par une liste régionale proposée par le CREFOP et validée par les services de l'Etat en région.

Durée : La durée de formation peut aller jusqu'à 24 mois pour le volet Transitions collectives-Transco. S'agissant du volet Transco-congé de mobilité, la durée maximale de formation est prévue par l'accord collectif ouvrant la possibilité de mobiliser le dispositif, dans la limite de 24 mois.

Gestion : les Associations Transitions pro sont chargées de la validation des projets de reconversion professionnelle et de leur financement.

Modalités de financement

S'agissant du volet « Transitions collectives – Transco », les frais pédagogiques, les frais annexes et les coûts de rémunération sont pris en charge en fonction de la taille de l'entreprise et de la durée de la formation. Pour les formations d'une durée maximale de 1 200 heures ou 12 mois, les entreprises de moins de 300 salariés n'ont aucun reste à charge, celles dont l'effectif est compris entre 300 et 1 000 salariés ont un reste à charge de 25 % et les entreprises de plus de 1 000 salariés ont un reste à charge de 60%. Pour les formations d'une durée supérieure à 12 mois ou 1 200 heures, le reste à charge est fixé à 10% pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 300 et 1 000 salariés et à 30 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

S'agissant du volet « Transco-congé de mobilité », les frais pédagogiques et les frais annexes sont pris en charge dans les mêmes conditions que pour le volet précédent. En revanche, l'employeur conserve à sa charge au moins 65 % de la rémunération brute antérieure, un complément étant versé par la Transitions pro afin d'assurer un quasi-maintien du salaire net du salarié s'engageant dans ce type de parcours.

Bilan

En 2024, Transitions collectives demeure un dispositif à faible volumétrie, malgré des ajustements successifs et une volonté politique de renforcer son ancrage territorial. Sur l'ensemble de l'année :

- 352 dossiers ont été déposés, contre 292 en 2023 (+20 %) ;
- 335 ont été pris en charge, soit un taux de validation de 95 %, en légère hausse par rapport à l'an passé ;
- Le montant total engagé, après annulations, s'élève à 6,95 M€ ;
- Le coût moyen par dossier pris en charge est de 27 804 €, en augmentation par rapport à 2023 (25 800 € environ).

La région Hauts-de-France concentre toujours la majorité des dossiers avec 216 demandes (dont 211 acceptées), pour un engagement de 3,29 M€, soit près de la moitié

des montants engagés au niveau national. Ce dynamisme s'explique notamment par une forte mobilisation des partenaires territoriaux et une implication soutenue des Transitions Pro locales.

D'autres régions telles que le Centre-Val de Loire, l'Île-de-France, ou l'Occitanie présentent également une activité notable, tandis que certaines comme la Normandie, la Corse ou les DROM restent peu ou pas mobilisées. Les données pour la Guadeloupe, la Martinique, Mayotte et la Réunion ne sont pas disponibles à ce stade.

Malgré une légère progression du nombre de dossiers, Transco peine encore à s'imposer comme un levier structurant de reconversion collective. Le dispositif reste difficile à mobiliser pour de nombreuses entreprises, notamment en raison de :

- La complexité administrative et du manque de lisibilité de l'ingénierie de parcours ;
- Une articulation peu fluide avec les autres dispositifs de reconversion (PTP, RCC) ;
- Une mobilisation inégale des acteurs régionaux.

Pour autant, plusieurs actions ont été engagées pour faciliter son déploiement, notamment à travers :

- L'amélioration des outils d'information à destination des entreprises ;
- Le renforcement du rôle des CEP pour détecter les salariés concernés ;
- Le soutien renforcé aux Transitions Pro dans leur mission d'animation territoriale.

En 2025, le positionnement du dispositif pourrait évoluer dans le cadre d'une réflexion plus large sur l'accompagnement des transitions professionnelles, en lien avec les travaux autour de la convention État-France compétences et de la réforme de la reconversion.

SYNTHESE DE LA MISE EN ŒUVRE DES TRANSITIONS COLLECTIVES EN 2024

CPIR - TRANSOCO	Dossiers déposés	Dossiers pris en charge	Proportion des dossiers pris en charge	Montant engagés après annulations (€)	Coût moyen
Auvergne-Rhône-Alpes	13	12	92%	332 732 €	27 728 €
Bourgogne-Franche-Comté	4	3	75%	41 613 €	13 871 €
Bretagne	3	3	100%	39 279	13 093 €

Centre Val-de-Loire	39	38	97%	712 688 €	18 755 €
Grand Est	13	12	92%	350 744 €	29 229 €
Hauts-de-France	216	211	98%	3 293 708 €	15 610 €
Île-de-France	14	14	100%	794 176 €	56 727 €
Normandie	0	0		0	
Nouvelle Aquitaine	17	14	82%	412 185 €	29 442 €
Occitanie	21	17	81%	588 720 €	34 631 €
PACA	4	3	75%	92 206 €	30 735 €
Pays-de-la-Loire	8	8	100%	288 229 €	36 029 €
Corse	0	0		0	
Guadeloupe	nc	nc	nc	nc	nc
Guyane	0	0		0	
Martinique	nc	nc	nc	nc	nc
Mayotte	nc	nc	nc	nc	nc
Réunion	nc	nc	nc	nc	nc
TOTAL	352	335	95%	6 946 280 €	27 804 €

Source : ESF 2024 des AT Pro, les données non renseignées sont en cours de traitement

Le projet de transition professionnelle (PTP)

En 2024, l'enveloppe dédiée par France compétences au financement des PTP s'est élevée à 464,2 M€ et a permis de financer 15 529 projets de transition professionnelle. Cela représente une baisse notable par rapport à l'année 2023, où 17 630 projets avaient été pris en charge pour un montant de 524,3 M€. Le coût moyen d'un PTP s'est élevé à 29 893 €, en légère hausse par rapport à 2023 (29 738 €).

1. SYNTHÈSE DES DOSSIERS PRIS EN CHARGE ET LEURS MONTANTS PAR RÉGION

CPIR - PTP	Dossiers déposés	Dossiers pris en charge	Proportion des dossiers pris en charge	Montant engagés après annulations (€)	Coût moyen du PTP
Auvergne-Rhône-Alpes	3 907	1 808	46%	59 473 759 €	32 894 €
Bourgogne-Franche-Comté	815	518	64%	15 841 059 €	30 581 €
Bretagne	1 293	730	56%	20 800 791	28 494 €
Centre Val-de-Loire	956	481	50%	13 128 759 €	27 294 €
Grand Est	1 786	1 095	61%	29 387 853 €	26 838 €
Hauts-de-France	2 438	1 088	45%	28 861 817 €	26 527 €
Île-de-France	7 562	4 851	64%	162 502 277 €	33 498 €
Normandie	1 272	718	56%	19 114 598 €	26 622 €
Nouvelle Aquitaine	2 255	1 159	51%	31 009 985 €	26 755 €
Occitanie	1 775	1 024	58%	30 431 002 €	29 717 €
PACA	1 742	1 003	58%	25 316 855 €	25 241 €
Pays-de-la-Loire	1 690	969	57%	26 037 046 €	26 870 €
Corse	78	60	77%	1 654 544 €	27 575 €
Guadeloupe	nc	nc	nc	nc	nc
Guyane	39	25	64%	642 770 €	25 710 €
Martinique	nc	nc	nc	nc	nc
Mayotte	nc	nc	nc	nc	nc
Réunion	nc	nc	nc	nc	nc
TOTAL	27 608	15 529	56%	464 203 116 €	29 892 €

Source : états statistiques et financiers 2024 des AT Pro

L'essentiel des dépenses demeure lié à la rémunération des bénéficiaires, qui représente environ 72 % des dépenses totales, la durée des parcours de formation étant le principal facteur d'augmentation de la rémunération prise en charge. Dans le cadre des PTP, la rémunération est totalement maintenue jusqu'à deux SMIC, et maintenue à 90 % au-delà.

Les PTP financent le plus souvent des actions de formation de longue durée. Comme en 2023, 81 % des parcours de formation financés en 2024 ont une durée supérieure à 500 heures. La proportion de formations supérieures à 800 heures reste stable, à environ 65 % des formations financées. Certains secteurs sont particulièrement concernés par ces parcours longs, notamment le secteur médico-social, la durée d'une formation au diplôme d'État d'infirmier restant de trois ans.

Les bénéficiaires des PTP sont en 2024 majoritairement des employés (60 %) et des ouvriers (20 %). L'analyse des niveaux de formation des bénéficiaires avant et après formation indique que :

- les PTP permettent aux personnes peu qualifiées d'améliorer sensiblement leur niveau de qualification ;
- les parcours visent majoritairement les niveaux de formation 3 à 5 (CAP à BTS/DUT) ;
- les personnes dont le niveau de formation avant parcours est élevé tendent parfois à cibler des certifications de niveau inférieur à leur niveau d'origine, lorsqu'elles visent des reconversions dans des secteurs spécifiques (ex. métiers manuels ou médico-sociaux).

La validation des acquis de l'expérience

Instituée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue, à côté de la formation initiale et de la formation continue, une troisième voie d'accès à la certification professionnelle. Depuis cette date, toute personne peut obtenir la totalité d'une certification grâce à la reconnaissance de son expérience, que cette dernière ait été acquise à travers des activités salariées, non salariées ou bénévoles. Depuis la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels de 2016, les périodes de formation en milieu professionnel sont également prises en compte dans l'expérience, et la durée minimale d'expérience requise est passée de 3 ans à 1 an.

La procédure de VAE compte trois grandes étapes : le dépôt d'un dossier de recevabilité de la candidature, qui vise à vérifier la justification de la durée de l'exercice d'activités à caractère professionnel en rapport direct avec la certification visée, puis, une fois le dossier de recevabilité jugé recevable, la constitution du dossier de validation, qui décrit les activités réalisées, l'environnement de travail et les compétences mobilisées, et enfin le passage devant un jury de validation, qui accorde une validation totale ou partielle ou refuse la validation. Toutes les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) peuvent être obtenues par la voie de la VAE (diplômes, titres, CQP, CQPI).

Note méthodologique

Dans les résultats présentés par la suite, seules sont considérées les certifications délivrées par l'État ou au nom de l'État, par le biais des ministères compétents. Les titres délivrés par les chambres consulaires, les organismes de formation privés et les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) ne sont donc pas couverts par cette analyse.

Les données du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) n'étant pas disponibles en 2020, 2021, 2023 et 2024, les analyses sont réalisées hors MESR⁴⁶.

Les candidats dits « recevables » désignent les candidats qui ont déposé un dossier qui a été jugé recevable sur la période considérée.

Les candidats dits « présentés » désignent les candidats qui se sont présentés devant un jury de VAE sur la période considérée. Les candidats présentés ont pu déposer un dossier de recevabilité avant la période considérée.

Les candidats dits « reçus » désignent les candidats qui ont obtenu un titre ou un diplôme dans leur totalité.

⁴⁶ Le MESR représentait 8 % des dossiers recevables en 2022.

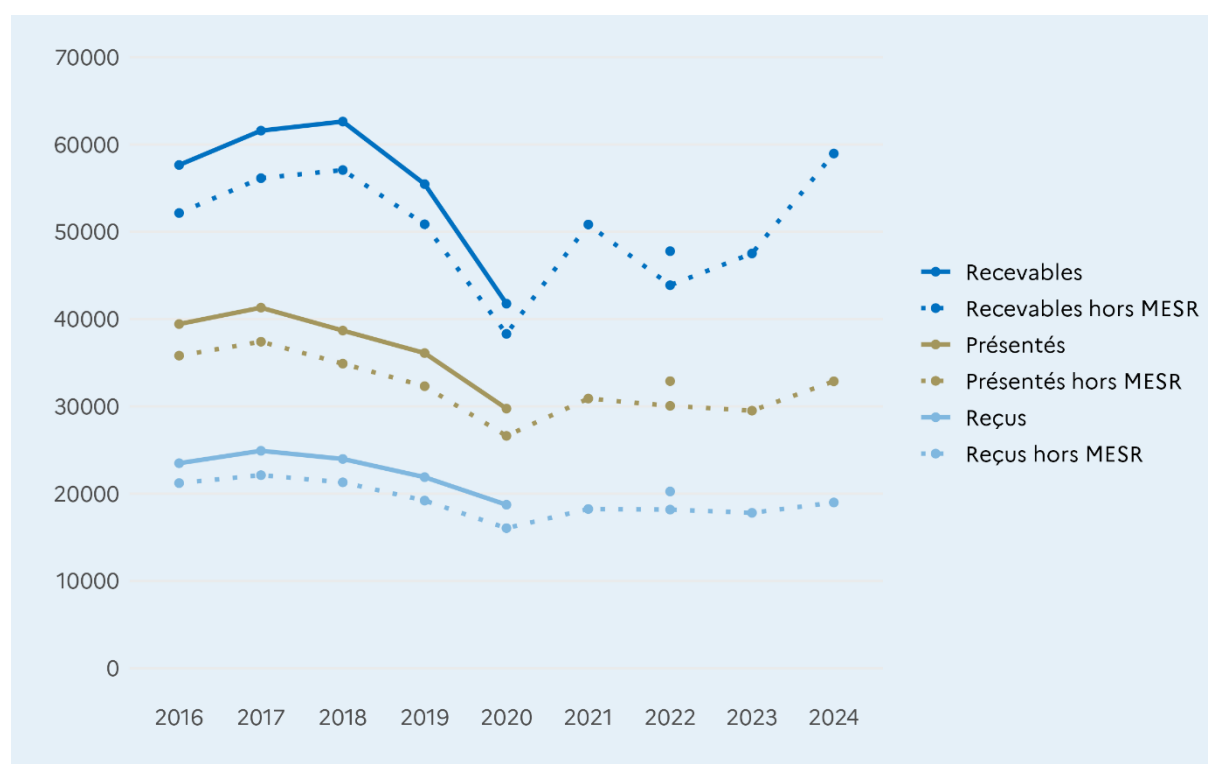
Avertissement : les données collectées auprès des ministères certificateurs peuvent être incomplètes, les résultats sont donc à prendre avec précaution.

1. DAVANTAGE DE CANDIDATS RECUS A LA VAE EN 2024

En 2024, hors MESR, environ 59 000 candidats ont été jugés recevables pour l'obtention d'un diplôme délivré par l'Etat via une VAE (Graphique 1). Cela correspond à une hausse de 24 % par rapport à 2023. Environ 33 000 candidats se sont présentés devant un jury de VAE, soit une hausse de 11 % par rapport à 2023. Parmi ces derniers, près de 19 000 ont été reçus avec une validation totale en 2024 (soit une hausse de 7 % par rapport à 2023), ce qui représente un taux de réussite totale de 58 %.

Après la forte chute enregistrée en 2020 du fait de la crise sanitaire, les nombres de candidats présentés et reçus à la VAE ont retrouvé un niveau similaire à l'avant crise (+ 1 % et - 1 % respectivement par rapport à 2019).

1. Nombre de candidats recevables*, présentés** et reçus*** de 2016 à 2024



* Personnes ayant déposé un dossier de recevabilité jugé recevable.

** Personnes étant passées devant un jury de validation.

*** Personnes ayant obtenu une validation totale.

Note : les données du Ministère de l'Agriculture sont manquantes pour l'année 2020. Ce Ministère représentant très peu de candidats à la VAE, cela ne cause pas une rupture de série. La série hors MESR est affichée pour avoir une série sur un périmètre homogène, les données du MESR n'étant pas disponibles pour 2020, 2021, 2023 et 2024.

Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

Champ : candidats recevables, présentés et reçus à une certification délivrée par un ministère.

Lecture : entre 2023 et 2024, le nombre de candidats recevables hors MESR est passé de 47 509 à 58 952.

2. Des évolutions inégales selon les ministères certificateurs, avec deux ministères qui concentrent la très grande majorité des candidats à la VAE

En 2024, comme par le passé, les principaux ministères pourvoyeurs de diplômes grâce à la VAE sont le ministère chargé de l'éducation nationale et le ministère chargé de la santé et des affaires sociales (Tableau 1). En effet, 89 % des candidats recevables et 88 % des candidats présentés visent une formation délivrée par l'un des deux ministères (respectivement 48 % et 49 % pour celui de l'éducation nationale, 41 % et 39 % pour celui de la santé et des affaires sociales). Cela s'explique par la spécificité des titres délivrés par ces deux ministères (diplôme d'aide-soignant, d'éducateur spécialisé, d'éducateur de jeunes enfants etc.), rattachés à des métiers bien définis et donc plus susceptibles de pouvoir rentrer dans une démarche de VAE.

1. Nombre de candidats à la VAE recevables, présentés et reçus selon le ministère certificateur de 2022 à 2024 (hors MESR)

	Nombre de candidats recevables			Nombre de candidats présentés			Nombre de candidats reçus (validation totale)		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Education nationale (CAP au BTS)	21 070	22 655	28 253	14 504	14 277	16 178	9 954	9 737	11 040
Agriculture	772	885	972	459	498	596	343	381	468
Santé et affaires sociales	16 513	18 390	24 122	11 655	11 477	12 873	5 672	5 590	5 474

Emploi	3 003	3 038	3 042	1 557	1 480	1 267	1 241	1 207	1 009
Jeunesse et sports	1 352	1 595	1 849	1 053	1 097	1 248	490	516	604
Défense	357	363	295	184	191	159	153	166	127
Culture	737	524	349	518	372	415	290	189	238
Ecologie	68	59	70	125*	110*	132*	28	18	26
Ensemble des ministères certificateurs	43 872	47 509	58 952	30 055	29 502	32 868	18 171	17 804	18 986

* Des candidats présentés une année donnée peuvent avoir été recevables une année antérieure. Pour cette raison, les nombres de candidats présentés sont supérieurs aux nombres de candidats recevables en 2022, 2023 et 2024 pour le ministère de l'écologie, où le nombre de candidats recevables a fortement varié au cours du temps.

Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

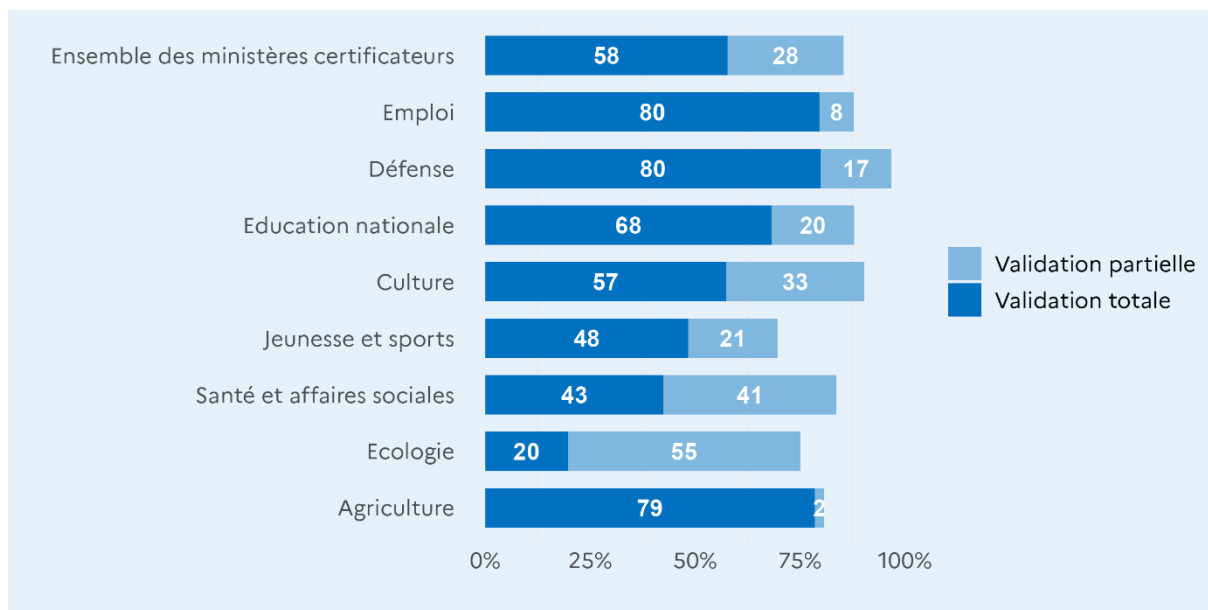
Champ : candidats recevables, présentés et reçus à une certification délivrée par un ministère hors MESR.

Lecture : en 2024, le ministère de la défense comptabilise 295 candidats recevables, 159 candidats présentés et 127 candidats reçus avec une validation totale.

Ces deux ministères portent la forte hausse du nombre de candidats recevables entre 2023 et 2024. Le ministère de l'agriculture et le ministère de la jeunesse et des sports connaissent également une hausse marquée, mais sur un nombre de candidats nettement plus faible.

Le taux de réussite global (validation totale et partielle) est de 85 % en 2024, 58 % de validation totale et 28 % de validation partielle (Graphique 2). Les résultats varient toutefois selon le ministère certificateur.

2. Taux de validation totale et partielle (en %) de la certification visée pour les candidats présentés selon le ministère certificateur en 2024 (hors MESR)



Source : ministères certificateurs – traitement Dares

Champ : candidats présentés à un jury de VAE pour une certification délivrée par un ministère hors MESR.

Lecture : en 2024, le taux de validation totale du ministère de l'emploi est de 80 %, le taux de validation partielle est de 8 %.

3. UNE CONCENTRATION DES CANDIDATS PRESENTES ET RECUS DANS QUATRE REGIONS

Comme par le passé, quatre régions concentrent un peu plus de la moitié des candidats présentés et reçus (Tableau 2) : Ile-de-France (20 % des présentés et 19 % des reçus), Auvergne-Rhône-Alpes (12 % des présentés et des reçus), Provence-Alpes-Côte d'Azur (11 % des présentés et 12 % des reçus) et Occitanie (10 % des présentés et des reçus).

En 2024, le nombre de candidats présentés est stable en Corse et dans les départements et régions d'outre-mer. Il est en hausse dans toutes les autres régions, les Pays de la Loire, la Bourgogne Franche Comté et le Centre présentant les augmentations plus marquées (+ 30 %, + 20 % et + 19 % respectivement). Le nombre de candidats reçus augmente quant à lui dans toutes les régions à l'exception des départements et régions d'outre-mer (- 15%), et particulièrement dans les Pays de la Loire (+ 30%) et en Occitanie (+ 18%).

2. Nombre de candidats présentés et reçus à la VAE selon la région (hors MESR)

Région	Présentés			Reçus		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Auvergne-Rhône-Alpes	3 975	3 839	4 042	2 360	2 274	2 334
Bourgogne-Franche-Comté	1 167	1 042	1 251	732	676	766
Bretagne	1 201	1 036	1 164	711	635	683
Centre-Val de Loire	1 038	801	953	516	445	473
Corse	118	122	109	71	68	77
Départements et régions d'Outre-Mer	1 250	1 371	1 363	760	788	669
Grand-Est	2 262	2 327	2 576	1 358	1 510	1 586
Hauts-de-France	2 468	2 245	2 505	1 586	1 426	1 489
Île-de-France	5 815	5 943	6 492	3 501	3 548	3 665
Normandie	1 454	1 348	1 583	886	822	897
Nouvelle Aquitaine	2 206	2 153	2 456	1 356	1 251	1 385
Occitanie	2 728	2 894	3 364	1 718	1 645	1 948
Pays de la Loire	1 133	1 006	1 306	676	615	802
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3 188	3 340	3 657	1 920	2 070	2 200
Territoires d'outre-mer	32	29	46	nd	nd	nd
Non disponibles	20	6	1	20	31	12
Ensemble des régions	30 055	29 502	32 868	18 171	17 804	18 986

Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

Champ : candidats présentés à un jury de VAE et candidats reçus pour une certification délivrée par un ministère hors MESR.

Lecture : en 2024, la région Grand-Est compte 2 576 candidats présentés et 1 586 candidats reçus.

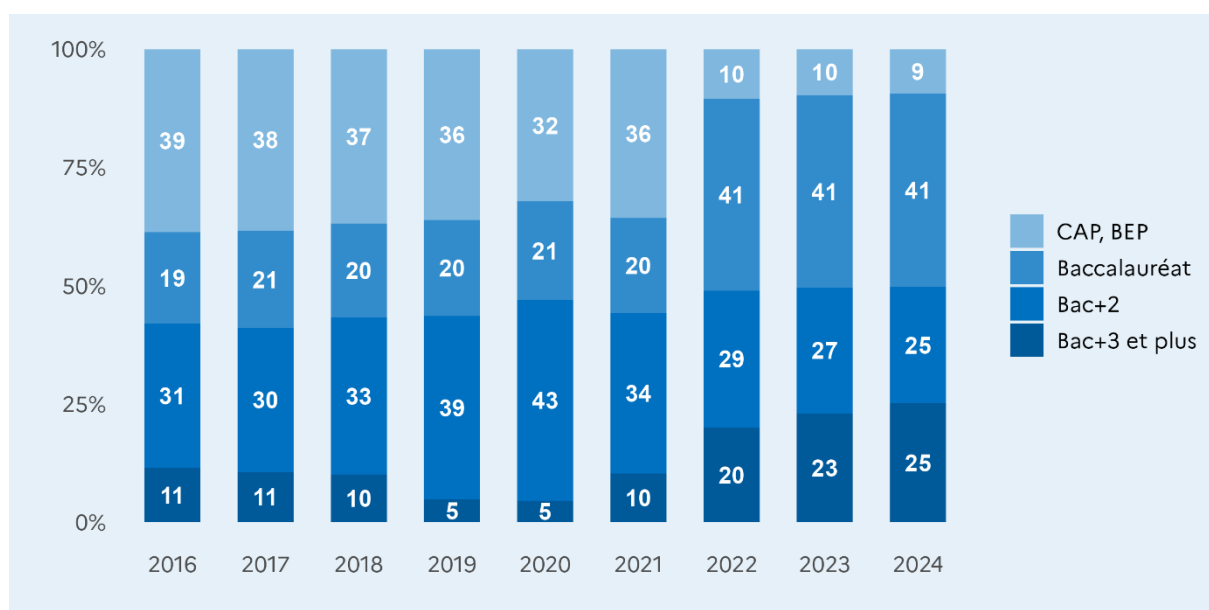
Note : L'information sur la région des candidats présentés peut être partiellement manquante pour certains ministères. Ces cas sont décomptés dans la ligne « Non disponibles », qui regroupe également les candidats reçus des Territoires d'outre-mer, dont les effectifs sont inférieurs au seuil du secret statistique.

4. DES CERTIFICATIONS DE NIVEAU PLUS ELEVE ET UNE SURREPRESENTATION DU BAC

En moyenne sur l'ensemble des ministères, les candidats visent principalement des certifications de niveau Bac ou plus (91 % des formations visées). Cette proportion a progressé au cours du temps, au détriment des titres de niveau CAP ou BEP, mais a surtout connu une forte hausse à partir de 2022 (Graphique 3). Celle-ci est due au ministère de la santé et des affaires sociales, où le titre le plus choisi par les candidats présentés, le diplôme d'Etat d'aide-soignant, est passé du niveau CAP/BEP au niveau Bac en 2022.

La hausse des titres de niveau Bac+3 ou plus se poursuit aussi : ces derniers concentrent 24 % des candidats présentés en 2023 et 25 % en 2024 (contre 10 % en 2021). Cette progression est essentiellement due au ministère de la santé et des affaires sociales, où le diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants est passé du niveau Bac à Bac+3 à partir de juin 2021. Ce diplôme représente 21 % des candidats visant une certification niveau Bac+3 ou plus en 2024, tous ministères certificateurs confondus.

3. Répartition des candidats présentés selon le niveau de diplôme visé de 2016 à 2024



Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

Champ : candidats présentés à une certification délivrée par un ministère hors MESR.

Lecture : en 2024, 25 % des candidats présentés visent un diplôme de niveau Bac+3 ou plus.

Les systèmes d'information pour le suivi de la VAE

Il n'existe pas en 2024 de système d'information unique pour suivre les candidats à la VAE. Chaque certificateur est responsable des données relevant de son autorité.

Les ministères de l'éducation nationale, de la défense, de la culture et de l'agriculture (partie enseignement supérieur) collectent des données agrégées au niveau national, par le biais de questionnaires auprès des structures encadrant la VAE (académies, établissements de formation...). Le ministère de l'enseignement supérieur mobilisait un dispositif similaire jusqu'en 2019 et l'a reconduit en 2022 ; une révision des modalités de suivi de la VAE est actuellement en cours.

Les autres ministères certificateurs ont, quant à eux, mis en place un système d'information permettant le recueil de données individuelles sur les candidats à la certification.

Afin de disposer de données homogènes pour les différents ministères certificateurs, la Dares collecte chaque année auprès de chaque ministère un ensemble d'indicateurs communs : nombre de candidats (recevables, présentés, reçus partiellement, reçus totalement), caractéristiques des candidats (âge, sexe, niveau de diplôme, situation sur le marché du travail), niveau des certifications présentées.

Aux côtés de l'enseignement scolaire et de la formation continue, la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) constitue une voie d'accès à la certification. Toute personne engagée dans la vie active peut demander la validation des acquis de son expérience professionnelle et même personnelle. Toutes les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) peuvent être obtenues par la voie de la VAE, dès lors que le certificateur l'autorise.

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant les mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a posé les bases d'une profonde réforme de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Cette loi porte 3 objectifs principaux :

- Moderniser : création d'un service public de la VAE matérialisé par une plateforme numérique, concentrant l'information et l'orientation des usagers dans les différentes étapes du parcours et mis en œuvre, au niveau national, par un groupement d'intérêt public (GIP) ;
- Simplifier : facilitation des procédures, notamment de l'étape de recevabilité et raccourcissement des parcours ;
- Sécuriser : possibilité d'accompagnement individualisé et renforcé dès l'inscription sur le portail. Possibilité de bénéficier de formations complémentaires de courte durée requises pour l'obtention de la certification afin de favoriser les chances de réussites. Allongement de la durée d'absence autorisée pour les sessions de jury.

Les ambitions sont de lever les freins à la VAE, pour en faire un véritable tremplin vers la qualification et l'emploi et de centraliser les données relatives aux parcours des candidats.

Le portail France VAE, déployé en juillet 2023 préfigure la future plateforme nationale.

Le dispositif juridique a été complété par :

Le décret n° 2023-1275 du 27 décembre 2023 relatif à la validation des acquis de l'expérience, qui prévoit les modalités de mise en œuvre des actions permettant la validation des acquis de l'expérience et précise les missions du groupement d'intérêt public « France VAE » notamment dans la mise en œuvre du service dématérialisé permettant aux candidats de débiter leurs démarches en vue de l'obtention d'une certification. Il précise notamment les modalités de collecte, de traitement et d'échange des informations et des données à caractère personnel nécessaires à l'orientation des personnes et au suivi du parcours des candidats à la validation des acquis de l'expérience.

L'arrêté du 3 juillet 2025 porte les modalités d'accompagnement des personnes engagées dans un parcours de validation de l'expérience et le modèle de dossier permettant au certificateur de se prononcer sur la recevabilité de la demande de VAE.

Le décret n° 2025-663 du 18 juillet 2025 relatif aux conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des actions de validation des acquis de l'expérience fixe les conditions d'éligibilité des actions de VAE au Compte Personnel de Formation (CPF). Il prévoit la prise en charge de l'accompagnement sur toute la durée du parcours et des frais de jury. Il exige que le prestataire soit habilité et référencé sur Mon Compte Formation, et, pour les certifications présentes sur France VAE, l'inscription du candidat et du prestataire sur ce portail.

Un comité stratégique a eu lieu le 22 juillet 2025 dont l'objectif était de mobiliser les acteurs de la VAE et de donner une nouvelle impulsion au dispositif afin d'accélérer l'opérationnalisation de la réforme de 2022, avec la perspective de réaliser d'importantes avancées d'ici fin 2025.

Cinq actions d'accélération de la mise en œuvre de la réforme de 2022 ont été présentées et retenues :

- Augmentation du nombre de certifications accessibles à la VAE sur France VAE ;
- Régulation de l'accompagnement par la publication d'un arrêté sur la Transparence sur le contenu d'un accompagnement VAE et sur les modalités de jurys ;
- La simplification de l'accès aux financements par la publication d'un décret sur le CPF ;
- La mise en place d'une seule plateforme pour déposer son dossier de VAE ;
- Plus d'efficacité pour les certificateurs publics pour plus de rapidité et de jurys.

Le PLF 2026 prévoit 39,4 M€ en crédits de paiement afin de financer les restes à payer des

Parcours financés en 2024.

5. La plateforme France VAE

La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, qui fait évoluer les dispositions relatives à la validation de l'expérience professionnelle (VAE)

Le PLF 2026 prévoit 3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a créé le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE). Elle permettait alors à toute personne d'obtenir la totalité d'une certification grâce à la reconnaissance de son expérience professionnelle.

Depuis la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 08 août 2016, les périodes de formation en milieu professionnel sont également prises en compte dans l'expérience et la durée minimale d'expérience requise est passée de 3 ans à 1 an.

Enfin, la loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relative au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi est venu réformer en profondeur ce dispositif. Désormais tout type d'expérience peut être reconnu dès lors qu'elle permet d'acquérir une compétence, sans durée minimale requise et les candidats peuvent être accompagnés dès l'initiation de leur parcours de validation (dès la phase de recevabilité de leur demande).

La procédure de VAE comporte trois grandes étapes :

- La recevabilité de la demande de VAE : la recevabilité est prononcée par le certificateur. Il s'appuie sur le dépôt d'un dossier de faisabilité établi par le candidat aidé ou non par un organisme de formation chargé de l'accompagner dans sa démarche. Le dossier de faisabilité permet au certificateur de vérifier le caractère suffisamment adéquat entre l'expérience et la certification professionnelle visée.
- La préparation du passage devant le jury et / ou le dossier de validation : Lorsque la recevabilité du dossier est prononcée, le candidat prépare son passage devant le jury. Cette étape nécessite dans la majorité des cas la production d'un dossier de validation produit par le candidat et son accompagnateur ou de manière autonome.
- Enfin, un jury de validation accorde une validation totale, partielle ou refuse la validation.

Toutes les certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) peuvent être obtenues, en totalité ou

partiellement, par la voie de la VAE (diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelles)

L'ensemble des certifications professionnelles ont vocation à être disponibles sur la plateforme numérique France VAE.

Note méthodologique

Dans les résultats présentés par la suite, seules sont considérées les certifications professionnelles délivrées par l'État ou au nom de l'État, par le biais des ministères compétents. Les données du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) n'étant pas disponibles en 2020, 2021 et 2023, les analyses sont réalisées hors MESR41.

Les titres délivrés par les chambres consulaires, les organismes de formation privés et les

Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) ne sont donc pas couverts par cette analyse.

Les candidats dits « recevables » désignent les candidats qui ont déposé un dossier qui a été jugé recevable sur la période considérée.

Les candidats dits « présentés » désignent les candidats qui se sont présentés devant un jury de VAE sur la période considérée. Les candidats présentés ont pu déposer un dossier de recevabilité avant la période considérée.

Les candidats dits « reçus » désignent les candidats qui ont obtenu un titre ou un diplôme dans leur totalité.

Avertissement : les données collectées auprès des ministères certificateurs peuvent être incomplètes, les résultats sont donc à prendre avec précaution.

Les systèmes d'information pour le suivi de la VAE

Il n'existe pas en 2025 de système d'information unique pour suivre les candidats à la VAE. Chaque certificateur est responsable des données relevant de son autorité.

Les ministères de l'éducation nationale, de la défense, de la culture et de l'agriculture (parti enseignement supérieur) collectent des données agrégées au niveau national, par le biais de questionnaires auprès des structures encadrant la VAE (académies, établissements de formation...). Le ministère de l'Enseignement supérieur mobilisait un dispositif similaire jusqu'en 2019, et l'a reconduit biennuellement à partir de 2022.

Les autres ministères certificateurs ont, quant à eux, mis en place un système d'information permettant le recueil de données individuelles sur les candidats à la certification.

Afin de disposer de données homogènes pour les différents ministères certificateurs, la Dares collecte chaque année auprès de chaque ministère un ensemble d'indicateurs communs : nombre de candidats (recevables, présentés, reçus partiellement, reçus totalement), caractéristiques des candidats (âge, sexe, niveau de diplôme, situation sur le marché du travail), niveau des certifications présentées.

Il est à noter cependant, que les parcours qui ont lieu via la plateforme numérique France VAE permettent le suivi des candidats. A ce jour, environ 600 candidats se connectent chaque semaine. A terme tous les parcours pourraient se dérouler sur la plateforme France VAE.

La politique de certification

1. Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique (RS)

Un cadre des qualifications clair et simple aide les employeurs à comprendre la valeur et le niveau d'une qualification. L'existence de qualifications professionnelles dont les employeurs ne perçoivent pas le sens, faute de transparence, peut constituer un facteur important de sous-utilisation des compétences des actifs et du mauvais rapprochement de l'offre et de la demande en compétences.

Le système français de certification professionnelle est structuré par le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique (RS).

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a opéré une refonte en profondeur du système français de certification professionnelle afin de renforcer la régulation. Effective depuis le 1^{er} janvier 2019, elle poursuit un triple objectif dont les modalités pratiques ont été précisées par voie réglementaire⁴⁷ :

- Clarifier le cadre juridique de la certification professionnelle, qui apparaissait difficilement identifiable et insuffisamment précis (critères d'enregistrement dans les répertoires nationaux précisés et complétés, définition de la notion de blocs de compétences et d'organisme certificateur...);
- Renforcer les leviers d'action juridique pour l'examen des demandes d'enregistrement dans le RNCP et le RS afin de renforcer la régulation et la

⁴⁷ - Décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux ;

- Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles ;

- Décret n° 2021-389 du 2 avril 2021 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux et adaptant la composition des jurys de validation des acquis de l'expérience en raison de l'épidémie de covid-19 ;

- Décret n° 2025-500 du 6 juin 2025 relatif à la certification professionnelle ;

- Décret n° 2025-800 du 12 août 2025 relatif au fonctionnement des commissions professionnelles consultatives chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat ;

- Arrêté du 4 janvier 2019 fixant les informations permettant l'enregistrement d'une certification professionnelle ou d'une certification ou habilitation dans les répertoires nationaux au titre des procédures prévues aux articles L. 6113-5 et L. 6113-6 du code du travail ;

- Arrêté du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles.

montée en gamme du système en lien avec les besoins de compétences du marché de l'emploi : cette régulation est confiée à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, installée depuis mars 2019 et dont la composition repose sur le principe du quadripartisme (organisations syndicales, organisations professionnelles, Etat et régions) ;

- Mieux articuler la gouvernance avec les problématiques plus globales de pilotage des publiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle en vue d'appuyer la stratégie nationale de développement des compétences.

La loi n'a en revanche pas remis en cause les deux types d'enregistrement dans le RNCP. Les certifications professionnelles sont enregistrées dans le RNCP selon deux procédures distinctes suivant le certificateur :

- Un enregistrement après avis conforme d'une commission professionnelle consultative (CPC) pour les diplômes et titres à finalité professionnelle créés par les ministères et après une concertation spécifique pour les diplômes de l'enseignement supérieur régis par les articles L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 du code de l'éducation. Le décret n° 2018-1230 du 24 décembre 2018 a permis la constitution de onze CPC interministérielles créées par le décret n° 2019-958 modifié du 13 septembre 2019 dans un souci de mutualisation des expertises publiques et des analyses des besoins en compétences et d'une meilleure articulation des programmes de certification. La composition des onze CPC est resserrée, dans une logique de pilotage stratégique renforcé associant plus étroitement les partenaires sociaux représentatifs au niveau interprofessionnel. Leur pouvoir est renforcé, l'avis de ces instances étant désormais un avis conforme qui confère un véritable droit de veto aux partenaires sociaux. Enfin, les branches sont plus étroitement associées à la construction des certifications ministérielles, en disposant d'un véritable pouvoir d'initiative : les commissions paritaires nationales de l'emploi de branches professionnelles peuvent transmettre des propositions de création de tout ou partie d'un projet de diplôme ou titre à finalité professionnelle.

En janvier 2023, la Première ministre a confié à France compétences une mission d'analyse du fonctionnement des CPC avec, en particulier, l'objectif d'harmoniser les processus afin d'assurer une meilleure articulation avec la politique de compétences des branches. Le rapport remis par France compétences à la Première Ministre le 2 octobre 2023 formule dix recommandations et trois scénarios d'évolution. La recommandation centrale porte sur l'application aux certificateurs publics, sous la supervision de France compétences, des critères d'enregistrement dans le RNCP prévus pour les organismes certificateurs privés. Il a été traduit, pour une partie des recommandations formulées, dans le décret n° 2025-800 du 12 août 2025 relatif

au fonctionnement des commissions professionnelles consultatives chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat qui :

- confie à un représentant de France compétences le soin d'instruire les référentiels des projets de certification professionnelle et formaliser ses observations et recommandations dans un rapport transmis aux membres de la commission ;
 - introduit réglementairement les critères d'examen sur lesquels s'appuie le représentant de France compétences pour émettre ses observations et recommandations et les membres des CPC pour rendre leur avis.
- Un enregistrement sur demande pour tous les autres diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification professionnelle (CQP) afin de garantir l'ouverture du système à des organismes de toute nature dès lors qu'ils satisfont les critères renforcés prévus à l'article R. 6113-9 du code du travail, notamment en matière d'appréciation de l'efficacité socio-économique du projet de certification professionnelle. Ces certifications professionnelles sont enregistrées dans le RNCP sur décision du directeur de France compétences après avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle.

Les certifications et habilitations enregistrées dans le RS peuvent également l'être de droit ou sur demande :

- De droit pour les certifications et habilitations établies par l'Etat requises pour l'exercice d'une profession ou d'une activité sur le territoire national en application d'une norme internationale ou d'une disposition législative ou réglementaire ;
- Sur demande, après avis de la commission de la certification professionnelle, pour les autres certifications et habilitations.

Le décret n° 2025-500 du 6 juin 2025 relatif à la certification professionnelle est venu renforcer, pour l'enregistrement sur demande, la régulation du système de certification professionnelle en modifiant les critères d'enregistrement des certifications professionnelles dans le RNCP et des certifications ou habilitations dans le RS, notamment en matière d'analyse de l'insertion professionnelle des personnes certifiées et de prise en compte dans les référentiels des certifications professionnelles et certifications des enjeux en matière de transition écologique, numérique, santé et sécurité au travail et handicap.

Il a également introduit des dispositions qui définissent la forme juridique et le contenu des habilitations délivrées par les ministères et organismes certificateurs à des organismes tiers à qui ils confient la préparation à l'acquisition d'une certification

professionnelle ou d'une certification ou habilitation et/ou l'évaluation des candidats inscrits aux sessions d'examen conduisant à leur obtention.

Enfin, il prévoit des dispositions qui renforcent les pouvoirs de contrôle et de sanction de France compétences à l'encontre des organismes certificateurs. Le régime de sanctions associé au contrôle mis en place par le décret (suspension ou retrait des certifications enregistrées) a un effet dissuasif qui contribue à une mise en conformité de l'offre en articulation avec la politique de contrôle de la CDC.

Installée en mars 2019, la commission de la certification professionnelle présente les caractéristiques d'une gouvernance établie avec une forte assiduité de ses membres à raison d'une séance par mois. Le travail de la commission s'appuie :

- Sur un travail d'instruction préalable de la direction de la certification professionnelle de France compétences⁴⁸ à la fois plus qualitatif et fluide qu'avant l'entrée en vigueur de la réforme (le délai d'instruction moyen au titre du RNCP, qui constitue un indicateur de suivi dans la convention d'objectifs et de performance (COP) de l'opérateur, est de 3,5 mois au titre l'année 2024 contre 10,8 mois avant 2019). Le délai de traitement global d'un dossier d'enregistrement dans le RNCP et le RS est de 5,6 mois au 1^{er} juillet 2025 ;
- Sur une doctrine qui prend la forme d'un guide et d'un *vademecum*⁴⁹ relatifs à l'enregistrement dans les répertoires nationaux qui sont partagés et validés par les membres de la commission de la certification professionnelle. Ils font l'objet d'une communication large auprès des acteurs de la certification professionnelle (site de France compétences, articles dans la presse spécialisée, événements, colloques ...) ;
- Sur la poursuite des travaux du comité scientifique en vue de l'établissement de la liste des métiers considérés comme particulièrement en évolution ou en émergence qui s'est concrétisée, suite aux appels à contribution lancés par France compétences depuis 2019 auprès des branches professionnelles et organisations professionnelles, par la sélection depuis 2020 de 64 métiers dans des champs sectoriels larges s'inscrivant dans des grands enjeux économiques et sociétaux actuels (numérique, transitions environnementale et énergétique, santé). Au 1^{er} juillet 2025, 193 certifications professionnelles préparant à ces métiers ont fait l'objet d'une procédure d'enregistrement dérogatoire dans le RNCP conformément aux dispositions de l'article R. 6113-10 du code du travail, dont 42 ont été enregistrées en 2024 et 33 au titre du premier semestre de l'année 2025 ;

⁴⁸ L'effectif de la direction de la certification professionnelle affecté à l'instruction des demandes d'enregistrement est de 20,6 ETP au 1^{er} juillet 2025 (sur un total de 27,9 ETP).

⁴⁹ Vademecum relatif à l'enregistrement dans le RNCP, guide d'enregistrement dans le RS.

- Sur la mise en œuvre d'un système d'information opérationnel qui permet d'optimiser les procédures d'enregistrement et l'accès aux deux répertoires. France compétences a mis en place, dès février 2019, une démarche 100 % dématérialisée pour les demandes d'enregistrement des certifications, tout en ouvrant un espace web dédié qui permet d'accéder à la liste des certifications enregistrées.

Depuis 2021, l'accent est mis sur le renforcement du contrôle exercé par France compétences.

En lien étroit avec la CDC, un travail de recensement des organismes habilités à former ou à évaluer vise à harmoniser les données des répertoires nationaux avec les offres de formation certifiantes telles qu'elles sont présentées sur l'application « Mon compte formation » et à renforcer la fiabilité des informations figurant sur la base de données de France compétences, donnant lieu en cas d'irrégularités au déréférencement des formations sur EDOF, le système informatique de gestion du CPF. Cette mesure coordonnée avec la CDC commence à avoir un impact significatif sur la prévention des situations frauduleuses au titre des actions certifiantes du CPF.

Depuis septembre 2022, la base de données des répertoires nationaux est devenue la base unique de référence du système d'information du CPF pour les certifications professionnelles. L'interconnexion ainsi finalisée des deux systèmes d'information induit que l'éligibilité au CPF d'une formation est conditionnée par l'existence d'une certification professionnelle en cours d'enregistrement dans les répertoires nationaux. De plus, la déclaration obligatoire des organismes habilités à former par les certificateurs, mise en œuvre début 2022, permet de renforcer la politique de contrôle de France compétences.

Ainsi, depuis 2023, des évolutions du système d'information permettent d'identifier pour chaque organisme certificateur les différentes habilitations pour chacune des certifications professionnelles enregistrées. De même, des indicateurs d'habilitation en temps réel sont également présents.

Ce travail a permis le recensement de près de 134 102 habilitations au 1^{er} juillet 2025 (dont 68 614 pour le RNCP), contribuant à une meilleure transparence du secteur de la formation professionnelle.

Depuis 2022, France compétences a continué de développer la politique de contrôle des certificateurs et de leurs partenaires, en coordination avec la politique de contrôle de la CDC. France compétences a également renforcé ses échanges avec la CDC, est de plus en plus sollicité par d'autres corps de contrôles et répond régulièrement à des droits de communication par les autres corps de contrôles de l'Etat (Services régionaux de contrôle de la formation professionnelle du ministère du travail, police judiciaire...). Depuis octobre 2022, un espace de gestion des contrôles est intégré au système d'information des répertoires nationaux.

Ainsi, au-delà de signalements effectués aux financeurs et acteurs du contrôle, France compétences a mené, depuis avril 2021, 265 procédures de contrôle. Parmi celles-ci, 157 ont abouti à une mise en demeure et 4 à un rapport d'observations, dont 128 ont fait l'objet d'une mise en conformité et 4 ont fait l'objet d'une décision de retrait des répertoires (dont 2 certifications réactivées à la suite d'un recours gracieux). Au 1^{er} juillet 2025, 13 procédures de contrôle sont en cours.

Les mises en demeure portent principalement sur une communication dysfonctionnelle sur la certification professionnelle ou les formations préparant à celle-ci : formation non corrélée à la certification, formation ne préparant pas à l'obtention d'une certification ou d'un bloc de compétences, non-respect des caractéristiques de la certification (intitulé, prérequis, modalité d'évaluation). Néanmoins, il a été observé une montée en compétences d'une majorité de certificateurs dans la maîtrise de leur rôle de certificateur, notamment dans le pilotage des réseaux d'organismes habilités à former.

L'exigence de qualité voulue par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (qui se traduit au 1^{er} juillet 2025 par un taux de rejet des dossiers en commission de 43 % pour le RNCP et 77,5 % pour le RS) et l'effort de rationalisation du nombre de fiches RNCP et de diplômes ou à titres à finalité professionnelle délivrés par les ministères certificateurs (notamment dans le domaine de l'enseignement supérieur, de l'éducation nationale et de l'agriculture) permettent une baisse significative du nombre de certifications professionnelles enregistrées dans le RNCP : 4 879 certifications professionnelles étaient enregistrées au 1^{er} juillet 2025 contre 7 966 actives au 1^{er} janvier 2019.

Après une année 2019 marquée par une appropriation des nouveaux critères d'enregistrement, les années suivantes ont ainsi permis de constater une amélioration continue de la qualité des demandes d'enregistrement dans le RNCP avec une meilleure adéquation aux besoins en compétences du marché du travail.

NOMBRE DE CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ACTIVES ENREGISTREES DANS LE RNCP (AU 1^{ER} JUILLET 2025)

Certifications enregistrées de droit	2889
<i>dont enseignement supérieur (dont diplômes nationaux, Titre d'ingénieur, diplômes visés, BUT, BTS ...)</i>	1772
<i>dont éducation nationale (hors BTS)</i>	331
<i>dont travail</i>	272
<i>dont agriculture</i>	109
<i>dont transition écologique et cohésion des territoires (dont le secrétariat chargé de la mer)</i>	52
<i>dont armées</i>	109
<i>dont sport</i>	147

<i>dont santé</i>	18
<i>dont travail social et intervention sociale (solidarité)</i>	15
<i>dont culture</i>	19
<i>dont intérieur et des outres mers</i>	7
<i>Autres (Polynésie française et Nouvelle Calédonie)</i>	38
Certifications enregistrées sur demande	1990
<i>dont certificats de qualification professionnelle</i>	289
TOTAL	4 879

Au 1^{er} juillet 2025, 1 332 certifications et habilitations étaient enregistrées dans le RS (dont 173 de droit) contre 2 178 actives au 1^{er} janvier 2019. Il est à noter dans ce domaine que le renouvellement des certifications enregistrées au 1^{er} janvier 2019 arrivant à échéance au 1^{er} janvier 2022 en vertu de l'article 31 de la loi du 5 septembre 2018 était conditionné à une nouvelle demande d'enregistrement et à un examen par la commission de la certification professionnelle, ce qui explique la diminution importante de leur nombre.

2. La politique de certification

La certification professionnelle au ministère chargé de l'emploi

La possession d'un diplôme ou d'un titre est un élément essentiel de positionnement sur le marché du travail, la population adulte peu ou pas qualifiée ou possédant une qualification inadaptée étant la plus menacée par l'exclusion du marché du travail. La cohérence et l'efficacité de la politique de certification professionnelle est donc un enjeu majeur pour le ministère du travail et un levier significatif pour renforcer en amont la qualité de la formation professionnelle.

Le ministère du travail développe donc une politique de certification s'appuyant sur la conception et la délivrance des titres professionnels. Cette politique est principalement destinée à qualifier des personnes en situation de fragilité sur le marché du travail et à favoriser ainsi leur retour ou leur maintien dans l'emploi. Elle constitue également une politique de promotion sociale tout au long de la vie active.

Les titres professionnels attestent de compétences professionnelles qui permettent une opérationnalité directe dans l'emploi.

Par ailleurs, la construction des titres en blocs de compétences, appelés certificats de compétences professionnelles (CCP), autorise un accès au titre par capitalisation de CCP et permet d'attester des compétences acquises en cas d'échec partiel à l'examen.

En 2024, il existait 259 titres du ministère du travail qui couvrent les champs professionnels du bâtiment et des travaux publics (BTP), de l'industrie et du secteur tertiaire (transports, hôtellerie-restauration, services aux personnes...).

Les partenaires sociaux de chacun de ces champs sont associés à l'élaboration des titres professionnels à travers onze commissions professionnelles consultatives (CPC) interministérielles spécialisées par champ professionnel.

Les titres professionnels s'inscrivent en complémentarité des certifications de branches du fait du statut prépondérant de demandeur d'emploi et inactifs des candidats (48,8 %) et en alternative à celles-ci dans une logique de filière mais aussi parce qu'un actif peut souhaiter obtenir une certification professionnelle ne se limitant pas à l'acquisition d'une opérationnalité mais permettant un parcours professionnel y compris en dehors de la branche.

Une nouvelle dimension a été donnée à la politique du titre professionnel en 2016, leur acquisition étant maintenant encouragée de manière généralisée par l'apprentissage.

Les sessions d'examen qui sanctionnent les titres professionnels sont organisées dans des centres agréés par les préfets de région. Le contrôle de conformité des sessions ainsi que la délivrance des titres obtenus sont assurés par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

En 2024, le nombre de candidats inscrits à une session d'examen du titre professionnel était de 211 821 (217 920 en 2023, soit une baisse de 2,8 %). Avec un taux de réussite aux examens de 78,8 % (calculé par rapport aux candidats présents à la session d'examen), 152 970 candidats ont pu acquérir un titre professionnel.

En outre pour 2023, six mois après les épreuves, 63,7 % des titulaires d'un titre professionnel ont accédé à un emploi contre 52,6 % en cas de validation partielle et 43,8 % pour ceux qui ont échoué aux épreuves, ce qui illustre l'employabilité qui découle des blocs de compétences composant les titres⁵⁰.

Une enquête est par ailleurs menée, pour l'année 2023, auprès des entreprises ayant recruté un titulaire de titre professionnel. Il en ressort notamment que :

- les titres professionnels permettent aux entreprises de recruter des professionnels maîtrisant leur métier : pour 77,8 % des entreprises, les certifiés recrutés maîtrisent les techniques de base et pour 55,8 %, les techniques avancées de leur métier ;
- les titres professionnels assurent aux entreprises de recruter des salariés opérationnels : pour 86,7 % des entreprises, les certifiés recrutés ont su s'adapter rapidement aux exigences du poste occupé⁵¹.

⁵⁰ Chiffres : Ministère du Travail / Afpfa – Enquête Entreprises et titre professionnel 2023.

⁵¹ Chiffres Ministère du Travail / Afpfa – Enquête Entreprises et titre professionnel 2023.

La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État

En 2023, 8,1 millions de jours de formation professionnelle (voir Définitions et méthode) ont été dispensés aux personnels de la fonction publique de l'État (Figure 1). Ce chiffre représente une augmentation de 11 % par rapport à 2022.

Chaque agent a suivi en moyenne 4,8 jours de formation durant l'année 2023, se répartissant en 2,3 jours de formation statutaire et 2,5 jours de formation non statutaire.

Figure 1 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation par ministère en 2023

Ministère	Formation statutaire			Formation non statutaire			Ensemble		
	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ⁽¹⁾	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ⁽¹⁾	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ⁽¹⁾
Agriculture et Souveraineté alimentaire	500	82 900	2,8	25 700	40 400	1,4	26 200	123 300	4,1
Armées	2 200	30 000	0,4	47 000	132 000	1,9	49 200	162 000	2,4
Culture	100	11 300	0,5	33 200	68 500	2,8	33 300	79 800	3,3
Europe et Affaires étrangères ⁽²⁾	nd	nd	nd	8 200	105 500	nd	8 200	105 500	nd
Ministères économiques et financiers	36 600	1 100 800	8,5	451 500	518 300	4,0	488 100	1 619 100	12,5
Éducation nationale, Jeunesse et Sports ⁽³⁾	132 800	209 000	0,2	1 467 000	2 120 500	2,0	1 599 800	2 329 500	1,5
Intérieur et Outre-mer	412 400	1 251 300	6,2	439 300	723 800	3,6	851 700	1 975 100	9,9
Justice	13 200	1 059 800	11,3	139 600	267 800	2,9	152 800	1 327 700	14,2
Services du Premier ministre	6 400	7 700	0,7	19 400	22 500	2,1	25 800	30 200	2,8
Ministères sociaux	300	47 000	3,4	21 100	36 300	2,7	21 500	83 300	6,1
Transition écologique et cohésion des territoire	9 700	110 500	2,4	84 800	137 200	3,0	94 600	247 800	5,4
Ensemble, hors Éducation nationale	481 400	3 701 400	6,0	1 270 000	2 052 400	3,3	1 751 400	5 753 800	9,3

Ensemble, y compris Éducation nationale ⁽³⁾	614 200	3 910 400	2,3	2 737 000	4 172 900	2,5	3 351 200	8 083 300	4,8
Évolution 2023/2022 ⁽⁴⁾	5%	16%		11%	6%		10%	11%	

Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP-SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractère administratif), dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre, par exemple.

nd : Données non disponibles

- (1) Nombre de jours de formation suivis au cours de l'année 2023 rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année 2023. Les effectifs utilisés pour le calcul de cet indicateur sont issus du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp, Insee).
- (2) Les effectifs et nombre de jours de la formation non statutaire au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères ont été pris en compte pour le calcul des lignes "Ensemble" ; les données de la formation statutaire de ce ministère ont été estimées comme très faibles et n'ont donc pas été comptabilisées.
- (3) Hors Enseignement supérieur et Recherche.
- (4) Les évolutions ont été calculées à champ constant. Elles ne tiennent pas compte des ministères qui ont vu leur champ d'étude évoluer entre 2022 et 2023, notamment les ministères de l'Agriculture, des Armées, de l'Europe et des Affaires étrangères ainsi que les Services du Premier ministre (voir Définitions et méthode).
- (5) Lecture : En 2023, les agents ont suivi en moyenne 4,8 jours de formation professionnelle, dont 2,3 jours de formation statutaire et 2,5 jours de formation non statutaire.

La formation professionnelle statutaire

La formation statutaire est une formation obligatoire définie dans le statut de certains agents publics. Entre 2022 et 2023, le nombre de jours de formation statutaire est en hausse de 16 % alors que les effectifs en formation ont augmenté de 5 %. Cette hausse concerne la majorité des ministères, en particulier ceux affichant les volumes les plus élevés de jours de formation statutaire, comme les ministères de l'Économie et des Finances, de la Justice et de l'Intérieur.

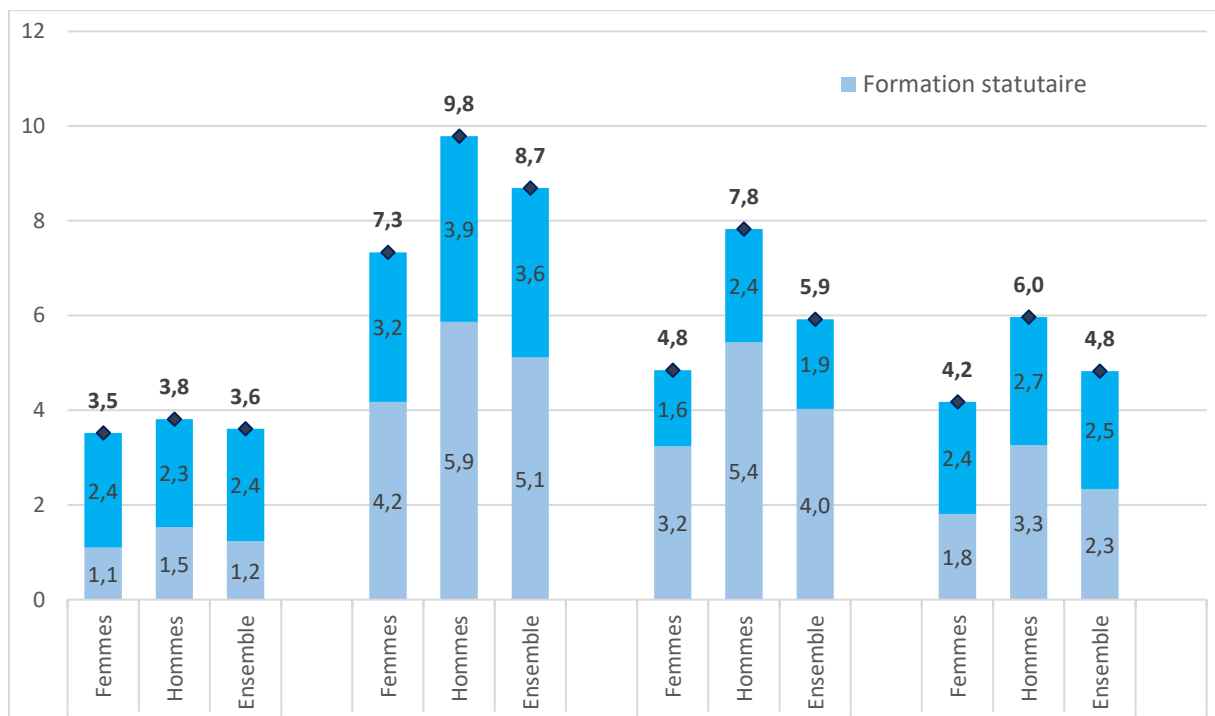
Les ministères gestionnaires de corps de fonctionnaires nécessitant une formation statutaire longue y consacrent logiquement un effort plus important. Ainsi, la formation statutaire des personnels du ministère de la Justice, qui concerne notamment les magistrats du corps judiciaire, les greffiers et les corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, représente en moyenne 11,3 jours par agent en 2023. De même, pour l'ensemble du

ministère de l'Économie et des Finances, la formation statutaire s'élève en moyenne à 8,5 jours par agent, qu'ils aient ou non suivi une formation (Figure 1).

Le nombre de jours de formation statutaire par agent est en moyenne plus faible pour les femmes que pour les hommes : 1,8 jour contre 3,3 jours en 2023 (Figure 2). Comme il s'agit de formations obligatoires, cet écart s'explique essentiellement par le fait que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les corps délivrant relativement peu de formations statutaires (professeur, adjoint administratif, etc.).

Le nombre moyen de jours passés en formation statutaire s'élève en 2023 à 5,1 pour les agents de catégorie B, alors qu'il est de 4,0 par agent de catégorie C et de seulement 1,2 pour ceux de catégorie A. Ces écarts entre les catégories s'expliquent par l'obligation de suivre une formation statutaire pour de nombreux corps de catégorie B mais également de catégorie C (gardien de la paix, greffier, surveillant pénitentiaire, etc.).

Figure 2 : Nombre moyen de jours de formation par agent en 2023, selon la catégorie hiérarchique et le sexe



Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP-SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger, hors Enseignement supérieur et Recherche. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractère administratif), dont ceux de l'École nationale de

la magistrature et du musée du Louvre, par exemple.

Lecture : En 2023, les hommes de catégorie B ont suivi en moyenne 9,8 jours de formation professionnelle, dont 5,9 jours pour de la formation statutaire et 3,9 jours pour la formation non statutaire.

		Formation statutaire		Formation non statutaire		Ensemble	
		Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
Catégorie A	Femmes	843 600	1,1	1 856 900	2,4	2 700 500	3,5
	Hommes	545 500	1,5	809 300	2,3	1 354 800	3,8
	Ensemble	1 389 000	1,2	2 666 200	2,4	4 055 200	3,6
Catégorie B	Femmes	511 300	4,2	386 400	3,2	897 700	7,3
	Hommes	889 700	5,9	594 200	3,9	1 484 000	9,8
	Ensemble	1 401 000	5,1	980 600	3,6	2 381 700	8,7
Catégorie C et ouvriers d'État	Femmes	575 000	3,2	286 400	1,6	861 300	4,8
	Hommes	545 300	5,4	239 700	2,4	785 100	7,8
	Ensemble	1 120 300	4,0	526 100	1,9	1 646 400	5,9
Ensemble	Femmes	1 929 800	1,8	2 529 700	2,4	4 459 500	4,2
	Hommes	1 980 500	3,3	1 643 200	2,7	3 623 800	6,0
	Ensemble	3 910 400	2,3	4 172 900	2,5	8 083 300	4,8

La formation professionnelle non statutaire

La formation professionnelle non statutaire est une formation facultative, destinée à parfaire ou développer les compétences des agents au cours de leur carrière. Par rapport à 2022, le nombre de jours de formation professionnelle a augmenté de 6 % et les effectifs en formation de 11 %, à champ constant.

Il existe plusieurs dispositifs de formation non statutaire. La formation continue, dispositif le plus courant, représente 86 % des jours de formation professionnelle effectués en 2023, soit 2,1 jours par agent (Figure 3). Le congé de formation professionnelle, qui concerne principalement les catégories A, représente 9 % des jours de formation professionnelle en 2023. Enfin, la préparation aux examens et concours concerne 5 % des jours suivis, soit 0,1 jour en moyenne par agent

Figure 3 : Nombre moyen de jours de formation non statutaire par agent selon le dispositif et la catégorie hiérarchique en 2023

En nombre de jours

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C et ouvriers d'État	Ensemble des personnels	Répartition par dispositif
Formation continue	2,0	3,3	1,7	2,1	86%
Congé de formation professionnelle	0,3	0,1	0,1	0,2	9%
Préparation aux examens et concours	0,1	0,2	0,1	0,1	5%
Période de professionnalisation	0,0	0,0	0,0	0,0	0%
Bilan de compétences	0,0	0,0	0,0	0,0	0%
Validation des acquis de l'expérience	0,0	0,0	0,0	0,0	0%
Congé de transition professionnelle	0,0	0,0	0,0	0,0	0%
Ensemble	2,4	3,6	1,9	2,5	100%

Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP-SDessi ; Siasp, Insee.

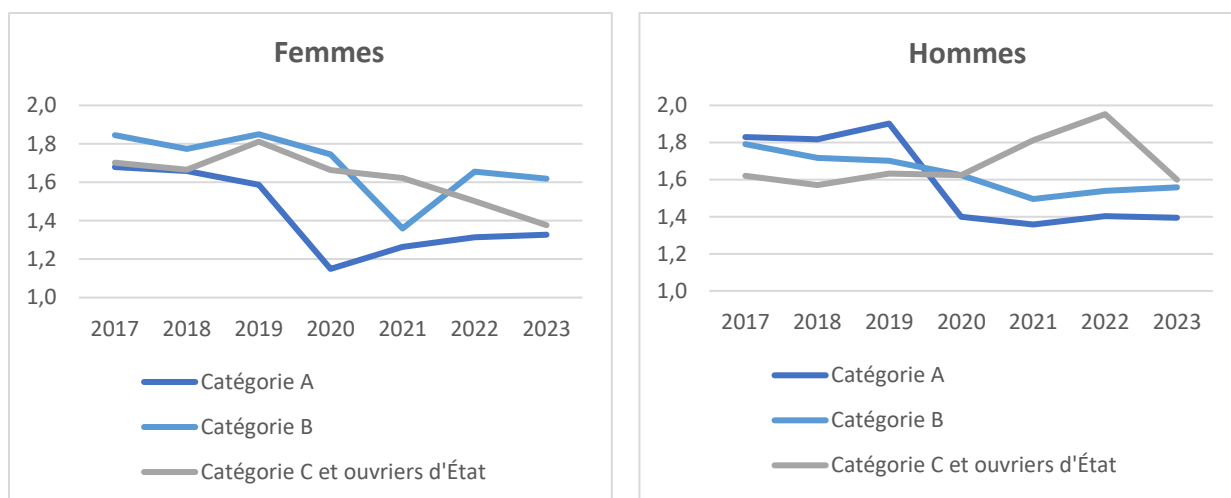
Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractère administratif), dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre, par exemple.

Lecture : En 2023, les agents ont suivi en moyenne 2,5 jours de formation non statutaire.

Selon la catégorie hiérarchique et le sexe des agents, la durée moyenne d'une action de formation non statutaire en 2023 varie entre 1,3 et 1,6 jour par action (Figure 4). Les agents de catégorie A restent ceux qui suivent les formations les plus courtes : 1,3 jour pour les femmes et 1,4 jour pour les hommes, durées relativement stables depuis 2021.

Figure 4 : Durée moyenne d'une action de formation non statutaire selon la catégorie hiérarchique et le sexe de 2017 à 2023

En nombre de jours



Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP-SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractère administratif), dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre, par exemple.

Les données du ministère de l'Éducation nationale concernant les congés de formation professionnelle, fournies en 2022 pour la première fois, n'ont pas été intégrées à ces séries.

Lecture : En 2023, les actions de formation non statutaire suivies par les femmes durent en moyenne 1,4 jour, contre 1,7 en 2017, et pour les hommes 1,4 jours contre 1,8 en 2017.

Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF)⁵² est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2017 en substitution au Droit individuel à la formation (DIF). Il permet à un agent désirant suivre une action de formation continue de bénéficier d'une prise en charge pour tout ou partie du coût de la formation.

En 2023, hors ministères de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de l'Europe et des Affaires étrangères, de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, 6 150 stagiaires ont bénéficié de ce dispositif pour près de 52 000 jours de formation.

Figure 5 : Effectifs en formation et nombre de jours suivis dans le cadre du compte personnel de formation par ministère en 2023

Ministère	Effectifs en formation	Nombre de jours en formation
Agriculture et Souveraineté alimentaire	nd	nd
Armées	660	3 460

⁵² Article 22 ter et quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; décret d'application n° 2017-928 du 6 mai 2017.

Culture	280	1 480
Europe et Affaires étrangères	nd	nd
Ministères économiques et financiers	3 180	15 710
Intérieur et Outre-mer	90	1 380
Justice	370 ⁽²⁾	4 850
Services du Premier ministre	80	1 050
Ministères sociaux	120	790
Transition écologique et cohésion des territoires	150	1 490
Éducation nationale, Jeunesse et Sports	1 220	21 760
Ensemble⁽¹⁾	6 150	51 970

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - SDessi.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. En 2022, les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractères administratifs) dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre, par exemple.

(1) En 2023, l'ensemble est calculé hors les ministères suivants : Enseignement supérieur et Recherche, Europe et Affaires étrangères, Agriculture et Alimentation.

(2) Estimation SDessi à partir des données reçues

Note : L'analyse en évolution de ces données doit être réalisée avec prudence. Les périmètres des ministères répondants peuvent en effet évoluer selon les années, tout autant que la qualité de leurs réponses.

nd : résultats non disponibles

Lecture : En 2023, 6 150 agents ont mobilisé leur CPF pour un total de 51 970 jours de formation.

Définitions :

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

Formation professionnelle non statutaire : la formation professionnelle non statutaire regroupe la formation continue et l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle autre que la formation statutaire.

La formation continue est destinée à maintenir ou à parfaire les compétences des fonctionnaires en vue d'assurer :

- leur adaptation immédiate au poste de travail ;
- leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
- le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

Outre la formation continue, différents dispositifs de formation professionnelle non statutaire existent :

- les préparations aux concours et aux examens professionnels et autres procédures de promotion interne ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- le bilan de compétences ;
- la période de professionnalisation ;
- le congé de formation professionnel, permettant d'approfondir sa formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels ;
- le congé de transition professionnelle, qui permet de suivre une formation destinée à changer de métier ou de profession.

Effectifs en formation : Il s'agit du nombre d'agents qui ont participé à au moins une partie d'une formation au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs formations est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

Nombre de jours de formation : Produit de l'effectif en formation par le nombre de jours consacré à cette formation.

Nombre moyen de jours de formation par agent en fonction : Nombre de jours de formation suivis au cours d'une année rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année (source Siasp).

Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - SDessi.

LA FORMATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

ACTIVITÉ 2024 : UNE ACTIVITÉ DÉPLOYÉE EN PROXIMITÉ ET MAINTENUE À UN NIVEAU ÉLEVÉ AVEC PLUS D'UN MILLION DE STAGIAIRES FORMÉS

Après 4 années de croissance soutenue et régulière de l'activité du CNFPT, celle-ci se stabilise, en 2024, au niveau d'avant la crise sanitaire. **Cette stabilisation se traduit par**

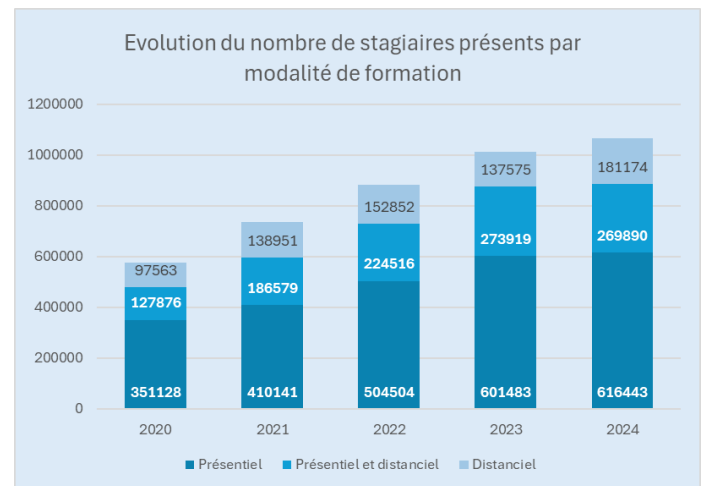
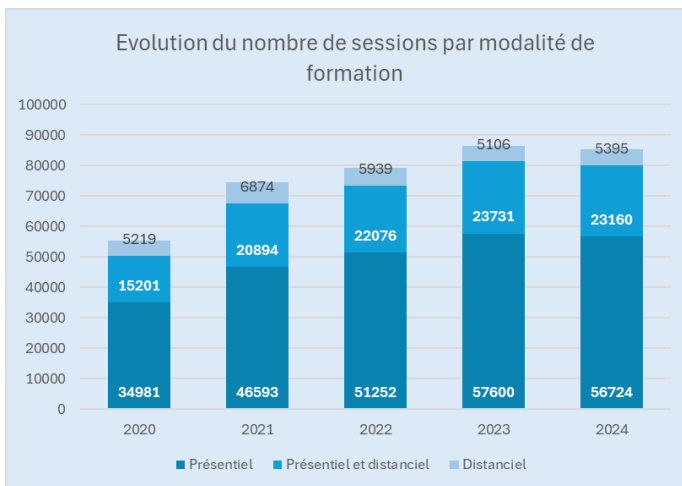
un total de Journées formation stagiaire (JFS) réalisées de 2 514 140 en 2024 (2 556 593 JFS en 2023 pour 2 124 005 JFS en 2022). Le volume de JFS 2024, qui est un meilleur indicateur d'activité que le nombre de stagiaires, s'avère quasi égal à celui constaté en 2019 (2 534 249 JFS) dernière année de référence avant l'impact de la crise sanitaire. Ces résultats soulignent l'intensité de l'activité globale de l'établissement qui enregistre 85 279 sessions réalisées en 2024 (contre 86 437 en 2023, soit -1,30%).

Le total de Journées formation réalisées (JF) reste toujours très élevé à 203 194 en 2024 (213 377 en 2023). **Le nombre d'agents territoriaux accueillis dans une formation du CNFPT augmente et s'élève à 1 067 507, en hausse de 5,4 % par rapport à 2023 (1 012 977).** Le nombre de présents par session augmente lui aussi pour atteindre **14,9 contre 13,8 en 2023.** Les effectifs des stagiaires formés par le CNFPT progressent ainsi entre 2023 et 2024 de 5,4%, après une hausse de 15% entre 2022 et 2023 et de 20% entre 2021 et 2022.

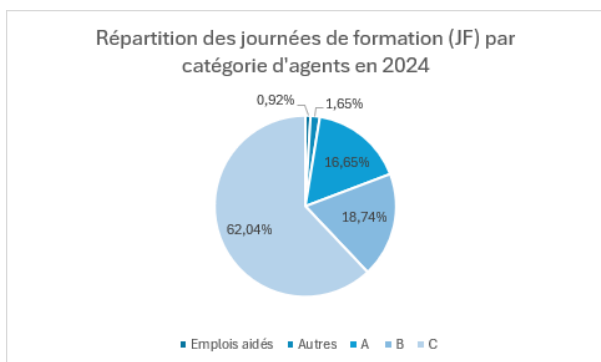
Le taux d'annulation de sessions reste quasi stable à 11 % par rapport à 2023 (10,6%) (contre 13% en 2022 et 23% en 2021). Ce taux s'aligne ainsi pratiquement au taux de 9,5% de 2019 qui constitue la meilleure année de référence d'avant la crise du Covid

Le taux de refus en formation continue est stable à 13,5 % et le taux d'absentéisme également, à 16,1 %. C'est essentiellement en formation continue que l'absentéisme reste le plus marqué.

En 2024, le CNFPT, organisme fédérateur de la FPT, soucieux de l'égalité d'accès aux formations répond de manière proportionnée aux besoins des différentes catégories

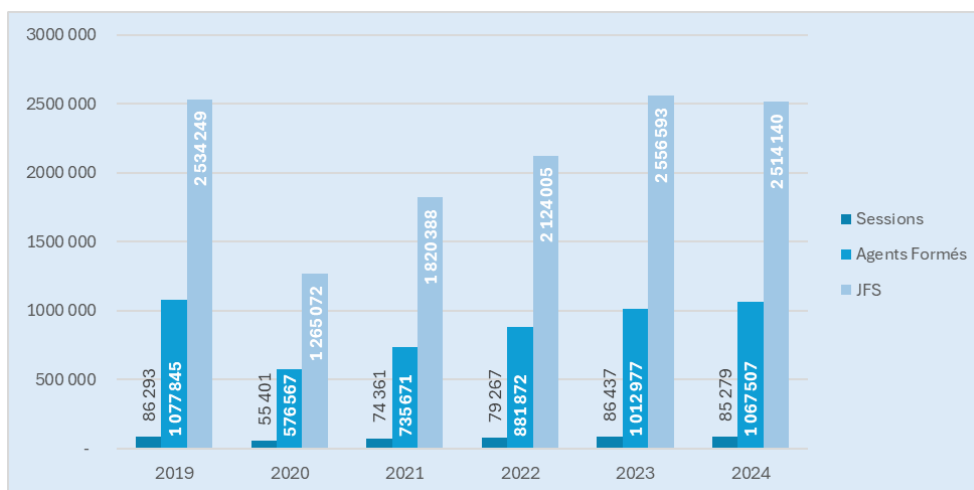


d'agents.



Source : rapports d'activité du CNFPT.

Illustration de l'évolution de l'activité formation annuelle entre 2018 et 2024 en nombre de JFS (journées formation stagiaire), agents formés et sessions



PRÉSENTATION ANALYTIQUE DE L'ACTIVITÉ DE FORMATION DU CNFPT

L'action du CNFPT s'inscrit dans le cadre des 6 grandes catégories de formation proposées aux agents de la fonction publique territoriale (FPT) que le dispositif législatif a arrêté pour définir le périmètre de ses compétences statutaires et de ses missions :

- 1 La **formation d'intégration** : il s'agit d'une formation statutaire obligatoire préalable à la titularisation des fonctionnaires territoriaux de catégorie A (10 jours), B (10 jours) et C (5 jours), également ouverte aux agents contractuels ;
- 2 La **formation initiale**, qui comprend des stages obligatoires préalables à la titularisation de certains grades de catégorie A et de certains grades d'agents de police municipale. Certaines actions d'adaptation à l'emploi sont également organisées dans le cadre de la formation initiale ;
- 3 La **formation de professionnalisation**, qui est une formation statutaire intervenant à l'issue de la titularisation et au cours de la carrière, notamment

lors de la prise d'un poste d'encadrement, également ouverte aux agents contractuels ;

- 4 La **formation de perfectionnement**, qui concerne l'ensemble des agents de la FPT et dont l'objectif est le développement des compétences tout au long de la carrière ;
- 5 La **formation continue obligatoire statutaire** de certains grades de **police municipale** ;
- 6 La **préparation aux concours et examens professionnels** de la FPT.

RÉPARTITION DE L'ACTIVITÉ DE FORMATION DU CNFPT PAR CATÉGORIES STATUTAIRES DE FORMATION EN 2024 EN JOURNÉES FORMATION STAGIAIRES JFS (SOURCE : BILAN D'ACTIVITÉ 2024 DU CNFPT)

Évolution des JFS par objectif de formation des stagiaires entre 2018 à 2024

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Formation d'intégration	285 870	327 922	248 921	334 193	363 987	416 192	407 030
Formation initiale	89 980	85 266	58 311	74 589	94 899	97 845	69 574
Formation continue de professionnalisation et de perfectionnement	1 526 426	1 791 376	736 504	1 141 642	1 415 737	1 745 172	1 764 603
Formation continue obligatoire	35 956	35 696	13 052	33 343	41 940	42 410	40 998
Préparation aux concours et examens	267 632	293 988	208 284	236 620	207 442	254 974	231 944
TOTAL	2 205 865	2 534 249	1 265 072	1 820 388	2 124 005	2 556 593	2 514 140

Source : rapports d'activité du CNFPT.

LES FORMATIONS D'INTÉGRATION

Après des années de hausse liée à la période post Covid puis à l'obligation de FI pour les contractuels, l'activité en formation d'intégration s'est stabilisée en 2024. Elle représente 407 030 JFS (24 289 journées formation), soit 16,2 % de l'activité de formation de l'établissement (taux stable par rapport aux 24 351 JF de 2023) avec 3 859 sessions ont été réalisées (contre 3 978 en 2023).

67 234 agents ont suivi une formation d'intégration en 2024 contre 69 248 agents en 2023 soit une baisse de 2,9 % d'agents formés. 10 % des agents étaient de catégorie A, 13,6 % de catégorie B et 76,4 % de catégorie C. Si le nombre d'agents de catégorie A a augmenté (6 643 en 2024 contre 5 695 en 2023), ceux de catégories B et C ont baissé

(9 199 en 2024 contre 10 007 en 2023 en catégorie B, 51 294 en 2024 contre 53 277 en 2023 en catégorie C).

23 % des agents formés étaient contractuels avec une proportion qui atteint 39 % en catégorie A, 33 % en catégorie B et 19 % en catégorie C. Cette part est en hausse (19 % en 2023) surtout en catégorie B (20 % en 2023). La croissance de ces dernières années est notamment liée à l'accueil en formation d'intégration des agents publics territoriaux contractuels - tel que le prévoit la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique - qui viennent s'ajouter aux stagiaires recrutés par voie de concours. En effet, si le CNFPT formait déjà 9 963 agents contractuels sur l'année 2022, et 13 205 en 2024, ils sont 15 612 à avoir été accueillis tout au long de l'année 2024 en plus des 51 350 stagiaires fonctionnaires en FI. La part relative des stagiaires contractuels présents en formation d'intégration est ainsi passée de 16% en 2022, à 19 % en 2023 et à 23 % en 2024.

LES FORMATIONS INITIALES ET LA FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE DANS LA FILIÈRE POLICE MUNICIPALE

Outre les formations initiales statutaires de certains grades de catégorie A (administrateurs territoriaux ; ingénieurs en chef, conservateurs des bibliothèques et conservateurs du patrimoine) qui concernent des effectifs réduits, c'est la filière police municipale qui représente le plus gros volume d'activité de cette catégorie de formation avec les formations initiales des agents de police municipale (catégorie C), les chefs de service de police municipale (catégorie B) et les directeurs de police municipale (catégorie A).

Les formations de la filière police municipale (PM) dont la part dans l'activité globale de l'établissement ne cesse de croître d'année en année constituent un enjeu majeur pour le CNFPT.

L'activité police municipale, après plusieurs années de forte croissance, diminue légèrement.

En 2019, les journées de formation dédiées à la police municipale représentaient environ 9 % du nombre total de journées formation (JF) annuellement déployées par l'établissement. Ce taux dépasse désormais les 10 % sur les trois derniers exercices 2022, 2023 et 2024, alors même que le poids des effectifs des agents de cette filière dans la FPT n'est que de 1,4% en 2023 (source : datagouv.fr).

En 2024, 8 661 journées de formation ont été consacrées à la formation initiale des policières et policiers municipaux contre 9 788 en 2023 (en recul de 11%) De 2019 à 2024, l'établissement enregistre toutefois une progression de +35 % sur la période.

En 2024, 2416 agents ont suivi une formation initiale (ils étaient 2 874 en 2023) : 2 065 agents de PM, 327 cheffes et chefs de service de PM et 24 directrices et directeurs de PM. Au-delà des volumes, ce sont surtout les délais de départ en formation initiale qui ont été significativement réduits, au bénéfice des collectivités et des agents recrutés. En 2024, 86,6% des stagiaires FIA ont démarré leur formation en moins de 4 mois après inscription au CNFPT. Sur les 13,4% ayant démarré une formation en plus de 4 mois,

cela relevait d'un choix de l'agent ou de la collectivité pour 6,3% de ne pas partir plus tôt en formation (refus d'une proposition de formation dans un autre centre).

Le CNFPT a en effet déployé un plan d'action volontariste pour revoir la taille des groupes, le séquençage des formations et leur localisation afin de réduire les délais, notamment avec la création de quatre centres dédiés à la formation des policières et policiers municipaux.

Ce plan d'action spécifique à la filière police municipale démontre la capacité de l'établissement de s'adapter au contexte de développement des politiques de sécurité publique des collectivités dont les recrutements d'agents dans la filière PM n'ont cessé de croître ces dernières années, générant dans leur sillage une demande massive de formation.

Concernant la **formation continue obligatoire (FCO)** des policières et policiers municipaux, l'année est marquée par un léger ralentissement avec 3 180 journées de formations (JF) en 2024 contre 3 424 JF en 2023. Ce léger infléchissement en JF fait suite à une progression constante depuis 2020 (+131% entre 2020 et 2021, +14,9% entre 2021 et 2022 et +4,55% entre 2022 et 2024). Enfin, la formation à l'armement comptabilise 8 547 JF en 2024 contre 8 703 JF en 2023, soit une évolution de +0.4 %, faisant suite à une évolution de + 6 % de 2022 à 2023.

LES FORMATIONS DE PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Le CNFPT qui organise les formations de préparations aux concours et examens professionnels pour toutes les filières et tous les cadres d'emplois de la FPT a connu en 2024 une nouvelle année de forte hausse après le regain important d'activité constaté en 2023.

L'activité de préparation aux concours et examens professionnels s'élève en effet pour 2024 à 20 317 JF et 231 944 journées formations stagiaires (JFS) contre 207 442 JFS en 2022, soit une progression de + 22 ,7%.

En 2024, l'établissement a organisé des tests d'entrée dans le dispositif de préparation aux concours pour quelque 40 389 agents en deux séquences.

114 944 agents ont participé à des actions de préparation aux concours en 2024, contre 107 267 en 2023 soit une légère hausse de 2%.

L'offre de formation à destination de ces publics est dispensée de préférence en présentiel pour les préparations aux concours et examens de catégorie C et en format mixte ou à distance pour les préparations aux concours et examens de catégories A et B. Les formations Tremplins, dispositif préalable d'accompagnement à l'entrée en préparation, ont été programmées en mixte en 2024.

LA FORMATION CONTINUE : FORMATIONS DE PROFESSIONNALISATION ET DE PERFECTIONNEMENT

L'activité de formation continue recouvre aussi bien les formations de professionnalisation (formation au premier emploi après titularisation ; prise de poste à responsabilité ; développement des compétences au moins une fois tous les 5 ans) que les formations de perfectionnement qui permettent à tous les agents de progresser professionnellement tout au long de la carrière grâce à l'acquisition de nouveaux savoirs et savoir-faire.

Au regard du nombre et de la diversité des métiers exercés dans la FPT, l'offre de formation continue représente naturellement le plus important volume d'activité.

En 2024, la formation continue comptabilise 146 070 journées de formation, soit 72 % des JF de l'année, une part relative stable en 2024 comparée à celle de 2023.

Il est à noter que la part relative des formations continues sur mesure (construites sur demande d'une ou plusieurs collectivités) appelées « intras » ou « unions » est stable par rapport aux formations inter sur catalogue. Ces types de prestations formatives représentent en 2024 et 2023 48% de l'activité de formation continue.

Les formations « intras » représentent ainsi 36 % du total des journées de formation continue. Les actions sur mesure sont appréciées par les collectivités notamment comme un des vecteurs les plus adaptés à l'accompagnement de leurs projets d'adaptation des politiques publiques et des métiers. Les formations continues sur catalogue ou FC inter, quant à elles, enregistrent pour l'année 2024 un réalisé de 77 339 JF contre 77 879 JF en 2023 soit une stabilisation, après la progression sensible de + 14 % entre 2022 et 2023.

UNE TERRITORIALISATION ACCRUE DE L'OFFRE DE FORMATION

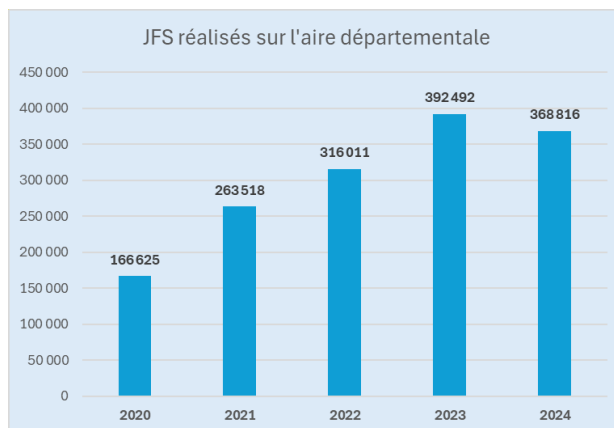
Pour répondre aux besoins de formation des 1,9 million d'agents territoriaux, et des 47 000 collectivités et établissements publics locaux dans toute leur diversité, le CNFPT s'est donné notamment pour objectif, dans le cadre de son nouveau projet d'établissement 2022-2027, de « garantir un égal accès à la formation ».

La territorialisation de l'offre de formation donne corps à l'ambition de réduire les inégalités d'accès à la formation liées à l'éloignement géographique, l'existence d'antennes départementales facilitant le départ en formation, notamment pour les agents de catégorie C moins mobiles.

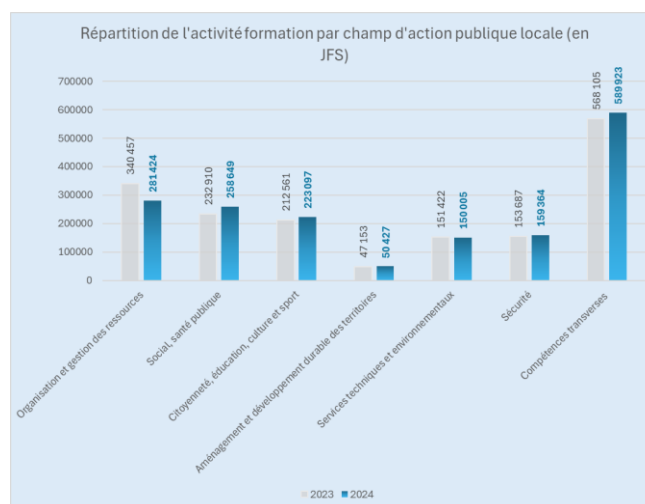
L'objectif est de permettre à chaque individu de pouvoir bénéficier des mêmes droits en matière de formations, quelle que soit sa qualification, sa filière et surtout son lieu géographique d'exercice.

La territorialisation limite également les déplacements des stagiaires et l'empreinte écologique de l'activité de formation. Les antennes départementales, conformément aux valeurs de service public portées par l'établissement et ses engagements en matière de transition écologique, permettent d'offrir des formations à moins de 50 kms du lieu de résidence administrative.

JFS réalisés sur l'aire départementale entre 2020 et 2024



Répartition de l'activité formation continue par champ d'action publique locale (JFS)



Des formations qui couvrent l'ensemble des politiques publiques

Ces actions de formation continue s'inscrivent dans une pluralité de champs d'action locale qui se maintient d'année en année.

LES ACTIONS ENGAGÉES DEPUIS 2023 DANS LE CADRE DES ENGAGEMENTS DU CNFPT EN FAVEUR DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Les agents territoriaux doivent être accompagnés et outillés pour que les collectivités territoriales soient capables d'agir puissamment et avec efficacité dans le cadre de la transition écologique.

À compter du 1^{er} septembre 2023, le CNFPT a inscrit la transition écologique dans toutes les formations d'intégration dispensées à toutes les catégories et pour tous les

agents titulaires ou contractuels. Désormais, ce sont près de 60 000 agents territoriaux qui, chaque année, bénéficient dans le cadre de leurs formations obligatoires d'un module adapté dédié.

Par ailleurs l'établissement a généralisé l'intégration de la question de la transition écologique dans les formations dites « métiers » notamment au travers de différents outils pédagogiques tels des livrets thématiques, des webinaires, des ressources formatives, etc. Plus de 600 stages sont désormais identifiés via un label interne « Transition écologique » qui traduit la prise en compte de la transition écologique comme fil rouge (ils étaient 550 en 2023). Cela concerne les stages les plus fréquemment programmés, notamment ceux traitant de la restauration collective, des espaces verts, de la commande publique et du management. Les encadrants des collectivités occupent une place essentielle dans l'appropriation et le portage d'une culture territoriale de la transition écologique. En conséquence, le CNFPT déploie des actions en vue de former, en trois années, 100 000 cadres locaux au management des transitions, dont 10 000 avec l'offre ITEEnéraire. Certaines offres permettent une formation approfondie pour les dirigeants.

En formation continue, l'établissement fait de la transition écologique une priorité avec 1 680 sessions réalisées en 2024, contre 1 453 en 2023 et 962 en 2022 (soit +74% depuis 2022). La même dynamique est observable en JFS (+75% depuis 2022). Enfin, le nombre de stagiaires présents est de 26 075 en 2024, contre 20 084 en 2023 et 11 902 en 2022, soit + 119% depuis 2022.

LA PRISE EN CHARGE DE L'APPRENTISSAGE

Dès la fin du premier semestre 2023, la Coordination des employeurs territoriaux a entrepris de définir des critères partagés pour encadrer le financement des frais de formation des apprentis en cas de dépassement des capacités budgétaires de l'établissement. Cette démarche préparatoire visait à anticiper la campagne de financement 2024.

Ces critères, validés par la Coordination des employeurs territoriaux et adoptés par le Conseil d'administration du CNFPT lors de sa séance du 20 décembre 2023, établissent un cadre d'attribution rigoureux : seules les collectivités ayant déclaré leurs intentions de recrutement lors du recensement peuvent prétendre au financement, avec une priorité accordée aux contrats ciblant un répertoire de 44 métiers en tension,

identifiés par la Direction des études et de la prospective du CNFPT, en concertation avec les associations d'élus.

La campagne de recensement 2024 a révélé une nouvelle fois, la forte mobilisation des employeurs territoriaux : 4 608 collectivités ont sollicité le financement d'au moins un contrat dans les métiers prioritaires, totalisant 18 770 intentions de recrutement.

La réduction des financements Etat et France compétences par la loi de finances 2023 a conduit à l'adoption d'un critère de pondération fondé sur les effectifs des collectivités à la suite d'une concertation menée avec les représentants des employeurs territoriaux. Cette approche, respectueuse du budget disponible (fonds nationaux, cotisation spécifique apprentissage et participation du CNFPT), a garanti le financement d'au moins un contrat par collectivité candidate. Tenant compte des aléas de réalisation, 11 000 autorisations préalables ont été accordées.

Au terme de la campagne 2024, 7 230 contrats ont été financés.

L'analyse des résultats montre qu'après plusieurs années de montée en puissance des formations supérieures, on observe un recentrage vers les niveaux de qualification intermédiaires. Les formations de niveau 3 (CAP) représentent désormais près de 30% des contrats financés, gagnant huit points par rapport à 2023, tandis que les diplômes de l'enseignement supérieur (niveaux 5 et plus) reculent de plus de douze points.

Cette réorientation s'explique par plusieurs facteurs convergents : l'intensification de la concurrence sur les profils hautement qualifiés et l'impact des nouveaux critères de ciblage sur les métiers en tension. Cette évolution conforte la décision prise pour 2025 de suspendre le financement des diplômes de niveaux 6 (bac+3) et au-delà.

Par ailleurs, l'apprentissage public local confirme son ancrage sur quelques spécialités : petite enfance, espaces verts, animation et accompagnement social.

L'engagement du CNFPT en faveur de l'inclusion demeure constant, avec plus de 850 000 € investis pour couvrir les surcoûts liés à l'accueil d'apprentis en situation de handicap.

DONNÉES STATISTIQUES COMPLÉMENTAIRES

► Répartition de l'activité de formation en 2022 par filière de la FPT (en JFS)

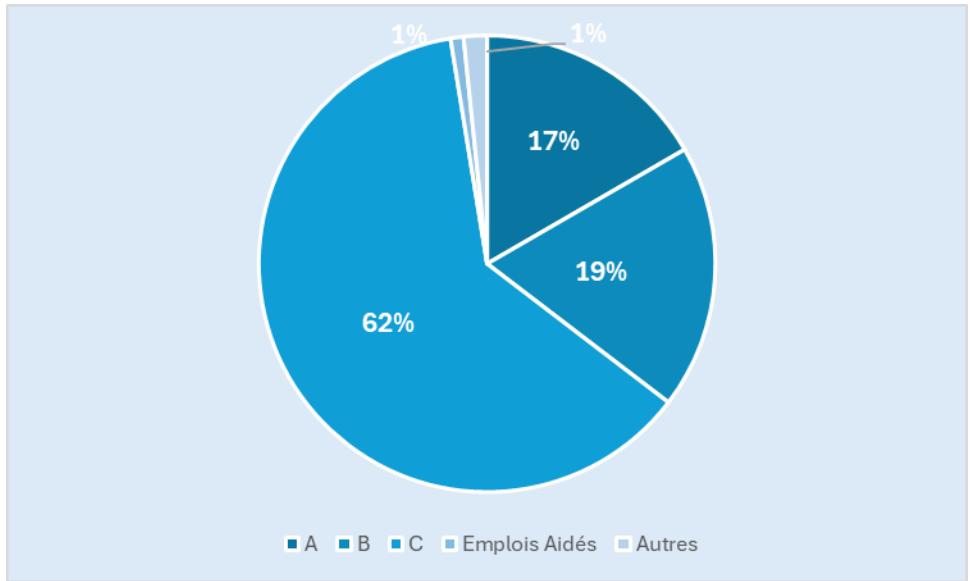
Filière	JFS 2022	JFS 2023	JFS 2024	Part dans l'activité du CNFPT 2024	Poids des effectifs FPT au 31/12/2021*
Administrative	306 843	379 516	363 822	14,47%	22,7%
Animation	63 226	79 146	77 327	3,08%	6,8%
Culturelle	38 131	43 425	39 039	1,55%	3,8%
Incendie et secours	27 888	31 312	25 891	1,03%	2,1%
Médico-sociale	33 522	35 635	36 961	1,47%	4,6%
Médico-technique	749	655	286	0,01%	0,1%
Police municipale	185 000	201 936	177 022	7,04%	1,3%
Sociale	69 354	85 724	82 182	3,27%	8,7%
Sportive	9 044	10 959	8 080	0,32%	1,0%
Technique	380 200	434 362	410 255	16,32%	44,5%
Titulaires sans filière	572 128	692 313	674 367	26,82%	
Non titulaires	338 648	478 057	555 158	22,08%	
Emplois aidés	32 508	23 725	23 131	0,92%	
Autres	66 764	59 828	40 620	1,62%	
Total	2 124 005	2 556 593	2 514 140	100,00%	

Source : rapport d'activité du CNFPT, INSEE, données SIASP au 31 décembre 2017 (retraitement CNFPT), Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT.

Autres : titulaires sans filière, contractuels, emplois aidés, inconnus

Les filières des agents ne sont pas systématiquement renseignées par les collectivités dans le système d'inscription en ligne des formations du CNFPT. Pour 27% des titulaires il n'est pas possible de connaître la filière avec précision, c'est pourquoi la part des filières en JFS semble en dessous de la part des filières dans les effectifs territoriaux.

Répartition de l'activité en JFS par catégorie d'agents (source : Rapport d'activité 2024) :

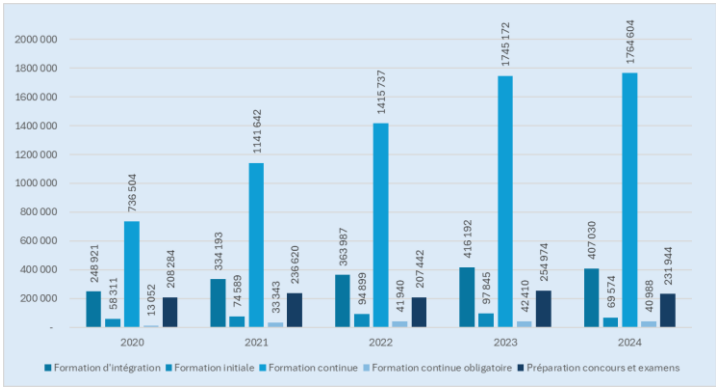


Répartition de l'activité de formation 2024 par type de collectivité (source : rapport d'activité 2024)

	Conseils régionaux	Conseils Départementaux	Communes	EPCI	SDIS	Autres FPT	Hors FPT	total
JFS	92 281	365 008	1 422 872	448 332	55 125	94 766	35 756	2 514 140
Répartition de l'activité 2024 du CNFPT par type de collectivité	3,67%	14,52%	56,59%	17,83%	2,19%	3,77%	1,42%	
Poids des effectifs dans la FPT par type de collectivité	4,90%	14,20%	56,40%	19,10%	2,90%	2,50%		

Source : rapports d'activité du CNFPT

Évolution des JFS par nature de formation (source : rapport d'activité 2024)



Fonction publique hospitalière

La fonction publique hospitalière comprend les agents des établissements publics de santé ainsi que des établissements sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article L5 du code général de la fonction publique.

OPCA de la fonction publique hospitalière, l'ANFH est agréée par le Ministère des Solidarités et de la Santé pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement du plan de formation (2,1 % de la masse salariale), des dispositifs individuels (cotisation de 0,2 % de la masse salariale), incluant le congés de formation professionnelle (CFP), la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le bilan de compétences (BC), ces trois derniers dispositifs, à l'initiative des agents, faisant l'objet d'une, ainsi que les fonds consacrés au financement des études promotionnelles (0,6 % de la masse salariale) au bénéfice des personnels relevant de la fonction publique hospitalière.

Concernant la gestion du plan de formation continue, les établissements employant des personnels relevant de la FPH adhèrent de façon volontaire à l'ANFH. Sont donc désignés ici sous le terme « établissements adhérents », les seuls établissements versant la cotisation de 2,1 % au titre de l'agrément plan de formation. Ces données sont complétées des chiffres 2023 communiqués par l'AP-HP, non adhérente pour ce volet.

La totalité des établissements employant des personnels relevant de la FPH doit obligatoirement cotiser à l'ANFH pour l'enveloppe CFP-BC-VAE et pour le fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMEP). Sont donc appelés « établissements cotisants » l'ensemble des établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

Chiffres clés de la formation des agents relevant de la fonction publique hospitalière en 2023 (source : données d'activité 2023 de l'ANFH complétées des données de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris)

	ANFH 2023	AP-HP 2023
Nombre total des établissements FPH	2 219	
Nombre d'établissements cotisant à l'ANFH au titre des dispositifs CFP-VAE-BC à hauteur de 0,2 % et au titre du fonds mutualisé pour études promotionnelles à hauteur de 0,6 % de la masse salariale (tous les établissements de la FPH en raison de l'obligation de cotiser pour ce dispositif à l'ANFH)	2 219	
Nombre d'établissements <u>adhérents</u> à l'ANFH en 2023 pour la gestion du plan de formation continue (versement volontaire à l'ANFH de 2,1 % de la masse salariale des personnels non médicaux, y compris les sage-femmes)	2 165 (97,6%)	
Nombre total des agents relevant de la FPH en 2022 (effectifs physiques)	1, 22 M Source : Insee, Siasp	Dont 72785
Nombre d'agents des établissements cotisant à l'ANFH en 2023 (effectifs physiques des personnels non médicaux, y compris sage-femmes, mais hors contrats aidés)	1 116 548	
Nombre d'agents des établissements <u>adhérents</u> de l'ANFH en 2023 (effectifs physiques des personnels non médicaux, y compris sage-femmes, mais hors contrats aidés)	1 022 382	
Départs en formation dans le cadre du plan de formation 2023 (agents relevant de la fonction publique hospitalière des <i>seuls établissements adhérents</i>) <i>Dont plus de 460 000 actions de formations dispensées par des Organismes de DPC (ODPC) à des professionnels de santé éligibles au DPC</i>	1 019 893	97011
Taux d'accès à la formation	54,1 %	58 %
Départs dans le cadre de l'enveloppe congé de formation professionnelle en 2023 : <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de congés de formation professionnelle (dossiers classiques CFP) en cours - Nombre de dossiers de validation des acquis de l'expérience en cours (VAE) - Nombre de bilans de compétences en cours (BC) 	3 078 1 500 5 251	Dont agents AP-HP n.d.
Etudes promotionnelles financées par l'ANFH en 2023 (ce chiffre n'inclut pas les études promotionnelles financées sur les plans de formation par les établissements non adhérents)	22 891	280 hors FMEP

Les données relatives au plan de formation

Les données présentées concernent 97,6 % des établissements de la FPH qui adhèrent à l'ANFH et sont représentatives de 97,8 % des agents de la FPH (hors AP-HP). En 2023, plus de 1 million de départs en formation ont été enregistrés au titre du plan de formation des établissements adhérents à l'ANFH et leur taux d'accès à la formation s'élève à 54,1% (+3,1 points par rapport à 2022).

L'année 2023 est marquée par une augmentation de 13,4% des départs en formation par rapport à 2022 avec plus de 1 019 000 départs en formations en cours de réalisation contre plus de 899 000 en 2022. Cette évolution reflète non seulement la consolidation de la reprise des formations de courte durée constatée en 2022 mais aussi le maintien de la bonne dynamique en faveur des études promotionnelles ainsi que la progression des formations de type apprentissage.

Avec un volume de plus de 31,2 millions d'heures (+10% par rapport à 2022), l'augmentation du nombre d'heures s'explique principalement, comme l'année dernière, par l'augmentation du nombre de départs puisque la durée moyenne des formations diminue (31 heures en moyenne en 2023 contre 31,5 heures en moyenne en 2022). Elle est portée par un niveau record de départs concernant les formations de type 2c « Actions de développement des connaissances et de la compétence" et par la poursuite du développement des formations de type apprentissage dans la fonction publique hospitalière.

En 2023, 4 422 (contre 2 910 en 2022) dossiers apprentissage étaient ainsi en cours, correspondant à 30,2 M€ de charges. 36% de ces dossiers concernent des formations de niveau bac ou infra bac. Les filières de formation « Services de soins », « Techniques Ouvriers » et « Direction Administration » représentent 71% des dossiers en cours. A noter également, comme l'année dernière, que les agents des établissements de la catégorie « Centre Hospitalier » sont les plus représentés (45%) dans les dossiers de type apprentissage en cours en 2023.

La répartition des départs en formation par catégorie statutaire en 2023 est la suivante :

Catégorie A	46%
Catégorie B	38%
Catégorie C	16%
Autres*	

Stagiaires AP-HP	Catégorie A	56%
	Catégorie B	35%
	Catégorie C	9%

* *apprentis et non répartis*

A noter qu'un stagiaire peut partir plusieurs fois en formation au cours de l'exercice.

En 2023, la plus forte progression du nombre de départs enregistrés sur l'agrément PLAN concerne les agents de catégorie B (+16,5% de départs par rapport à 2022) avec une part dans les départs en progression de +1 point par rapport à l'exercice précédent.

Par ailleurs, toujours dans le cadre du plan de formation des établissements adhérents à l'ANFH, plus de 460 000 actions ou départs en formation ont été dispensés par des organismes enregistrés comme ODPC à des professionnels de santé éligibles au développement professionnel continu.

Les données relatives au congé de formation professionnelle (CFP), au bilan de compétences (BC) et à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les données recueillies concernent tous les établissements et agents non médicaux (y compris les sage-femmes) relevant de la fonction publique hospitalière, tous les établissements ayant l'obligation de cotiser auprès de l'ANFH pour ces trois dispositifs à hauteur de 0,2 % de leur masse salariale pour l'ensemble.

Concernant le congé de formation professionnelle, 3 078 dossiers classiques sont en cours de financement en 2023.

Pour la VAE, 1 500 dossiers sont en cours de financement en 2023 dans le cadre du 0,2 % CFP/VAE/BC.

Pour la réalisation de bilans de compétences, 4 341 dossiers ont été accordés en 2023 (4 515 en 2022) et concernent majoritairement les agents de catégorie B (50% catégorie B, 29% catégorie A et 21% catégorie C).

Les données relatives aux études promotionnelles (EP)

Les études promotionnelles permettent d'accéder à 31 diplômes et certificats du secteur sanitaire, social et médico-social (liste fixée par un arrêté du Ministère de la Santé et de la Prévention).

Elles sont notamment financées sur l'enveloppe du Fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMEP) pour lequel tous les établissements cotisent obligatoirement auprès de l'ANFH à hauteur de 0,6% de leur masse salariale.

Elles peuvent également faire l'objet d'un financement partiel ou total sur l'enveloppe plan de formation des établissements ou sur les fonds mutualisés de l'ANFH. Par ailleurs, l'enveloppe CFP, orientée vers les projets personnels de reconversion professionnelle, peut être utilisée pour financer des études promotionnelles (EP). Enfin, l'ANFH mobilise, dans le cadre de partenariats, des fonds auprès de plusieurs organismes (ex : CNSA, FIPHFP, ARS, Conseils régionaux, ...).

En 2023, 22 891 études promotionnelles sont financées par l'ANFH pour un total de 573 M€ tous fonds confondus (incluant les EP financées sur des fonds mutualisés pour des agents de l'AP-HP). Le nombre de nouveaux dossiers reste stable en 2023 s'établissant à 9 817.

En outre, des EP sont financées sur des fonds propres de l'AP-HP.

Contribution de chaque fonds au financement des études promotionnelles (EP) :

Sur l'enveloppe Plan de formation (2,1 %)	73%
Sur le FMEP (0,6 %)	20%
Sur l'enveloppe CFP-BC-VAE (0,2 %)	7%

AP-HP Hors FMEP	91 %
	9 %

En 2023, 4 464 nouveaux dossiers ont été financés sur le FMEP⁵³, en premier lieu pour le diplôme d'Etat infirmier (37,3% de l'ensemble), en second lieu pour le diplôme d'Etat d'aide-soignant (25,1%) et en 3^{ème} lieu pour le diplôme de cadre de santé (12,5%).

30% de ces nouveaux dossiers ont été accordés à des agents de catégorie C, la part la plus importante étant celle des agents de catégorie B (43%).

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

⁵³ Une étude promotionnelle peut être cofinancée par une ou plusieurs enveloppes des agréments Plan de formation et/ou FMEP. Sont donc comptabilisés dans les chiffres relatifs à l'agrément FMEP, toutes les études promotionnelles financées partiellement ou en totalité sur le FMEP.

L'intervention des Fonds d'assurance formation des travailleurs non-salariés

Les travailleurs non-salariés (TNS) bénéficient d'un droit à la formation professionnelle continue financé par la contribution à la formation professionnelle (CFP). Cette dernière est collectée par les Urssaf ou la MSA, puis affectée à des fonds d'assurance formation (FAF) spécifiques à chaque profession, qui assurent le financement des actions de formation.

En 2024, 474 838 travailleurs non-salariés ont bénéficié d'une action de formation financée par les FAF, pour un total de 9,7 millions d'heures-stagiaires et un montant cumulé de 289,8 M€ de dépenses de formation. Ces chiffres marquent une hausse significative du nombre de bénéficiaires (+6,9 %), du volume d'heures-stagiaires (+18,4 %) et du coût total des formations (+28,3 %) par rapport à 2023.

Principaux indicateurs 2024 par fonds

Fonds	AFDAS*	AGEFICE	FAFCEA	FAF PM	FIF PL	OCAPIAT*	VIVEA	TOTAL
Professions principales	Artistes auteurs	Commerçants et dirigeants non-salariés du commerce, de l'industrie et des services	Artisans et chefs d'entreprise	Professions médicales	Professions libérales	Pêche et culture marines	Exploitants agricoles, chefs d'exploitation forestière	
Nombre de stagiaires	6 451	61 639	69 480	24 964	165 389	430	146 485	474 838
Nombre d'heures-stagiaires (milliers)	381	1 767	2 025	111	3 581	12	1 834	9 711
Coût des formation (M€)	15,3	61,6	68,1	10,9	77,9	0,2	55,8	289,8

Source : états statistiques et financiers 2024 des FAF

Caractéristiques générales des formations financées en 2024

Les formations suivies par les travailleurs non-salariés présentent des caractéristiques proches de celles observées les années précédentes :

- 91 % des actions de formation ont une durée inférieure à 60 heures, avec une moyenne de 20 heures par action ;
- 36 % des formations durent moins de 10 heures, illustrant la prépondérance des formats courts, souvent mobilisés pour des remises à niveau ou l'actualisation de compétences réglementaires ;

- 85 % des actions ne donnent pas lieu à certification, les TNS mobilisant prioritairement des formations non diplômantes mais opérationnelles, souvent centrées sur la gestion, les évolutions réglementaires ou techniques.

Une mobilisation différenciée selon les secteurs

La montée en charge des FAF varie selon les secteurs professionnels :

- Le FIF PL demeure le premier fonds en nombre de bénéficiaires, avec plus de 165 000 professionnels libéraux formés, en lien avec l'effort de digitalisation et les évolutions des référentiels professionnels.
- Le FAFCEA poursuit sa dynamique, en soutenant près de 70 000 artisans, pour un volume de 2 millions d'heures-stagiaires, en hausse de 9 %.
- Le VIVEA conforte sa place avec près de 146 000 exploitants agricoles formés, un chiffre stable, mais des volumes d'heures en légère hausse.
- En revanche, la formation des professions médicales (FAF PM) et des artistes auteurs (AFDAS) reste plus modeste en volume, bien qu'en hausse.

Introduction : panorama de la formation des personnes en recherche d'emploi

Le nombre d'entrées en formation de personnes en recherche d'emploi, qu'elles soient indemnisées⁵⁴ ou bénéficient d'une protection sociale au titre de leur formation, atteint, sur l'ensemble du territoire, 1 005 000 en 2024, contre 1 096 500 en 2023 (- 8 %). Cette baisse est notamment liée à la diminution du volume d'entrées en formation financées par France Travail (ex Pôle emploi) (- 19 %) et par les conseils régionaux (- 11 %). Le recours au Compte Personnel de Formation (CPF) sans cofinancement par France Travail est en augmentation par rapport à 2023 (+ 13 %), mais toujours en-deçà des niveaux observés en 2021 et 2022. Au deuxième rang après les Conseils régionaux, le CPF représente 31 % des entrées en formation en 2024. Hors CPF non cofinancé par France Travail, le nombre d'entrées en formation s'élève à 692 500, soit 16 % de moins qu'en 2023. Il s'agit du niveau le plus bas enregistré depuis la crise sanitaire liée à la Covid-19. La suite de cette analyse portera sur les entrées en formation faisant l'objet d'un pilotage par les pouvoirs publics, et exclura donc les entrées en formation de personnes en recherche d'emploi *via* le CPF sans cofinancement de France Travail.

En 2024, France Travail a commandité 272 700 stages, pour des personnes inscrites à France Travail qu'elles soient indemnisées ou bénéficient d'une protection sociale au titre de leur formation, soit 19 % de moins qu'en 2023, une année qui enregistrait déjà une légère baisse par rapport à 2022 (- 7 %). Les Conseils régionaux ont, quant à eux, commandité 321 400 stages de formation en 2024, contre 361 800 en 2023 (- 11 %), un chiffre qui passe donc désormais en-dessous du niveau observé en 2019 avant la crise sanitaire. Le nombre de formations commanditées par l'Etat a également baissé, 7 900 contre 9 900 en 2023 (- 21 %). Les formations commandées par d'autres commanditaires⁵⁵ ont diminué, et ce, pour la première année depuis 2020 (- 28 % par rapport à 2023). Ceci est notamment lié à une baisse des entrées de l'Agefiph consécutive à la baisse de son budget formation. Enfin, le nombre de POEC⁵⁶ est de 30 800, en nette diminution (- 35 %) par rapport à 2023. A contrario, le volume de formations commandées par les opérateurs de compétence (hors POE collectives) a continué d'augmenter en 2024 (+ 50 % contre + 28 % en 2023), tout comme celui des formations commandées par les stagiaires eux-mêmes (hors CPF non cofinancé par France Travail) (+ 15 % en 2024 contre + 21 % en 2023).

⁵⁴ Elles peuvent bénéficier d'une indemnité chômage ou d'une rémunération au titre de la formation.

⁵⁵ Principalement Agefiph et CNAM (contrats de rééducation professionnelle), mais aussi entreprises, fonds européens et autres.

⁵⁶ Préparation opérationnelle à l'emploi collective.

La durée moyenne de formation est en légère hausse : 4,4 mois, contre 4,3 mois en 2023. Comme en 2023, il existe des disparités marquées entre les commanditaires : les formations commanditées par les Régions sont en moyenne plus longues que celles commanditées par France Travail (5,6 mois contre 2,6 mois). Au total, 63 % des heures de formation professionnelle dispensées aux personnes en recherche d'emploi en 2023 ont été commanditées par les conseils régionaux. Cette part est en augmentation de 5 points par rapport à 2023.

Tableau 1 : Nombre d'entrées en formations suivies par des personnes en recherche d'emploi en 2024 par commanditaire de la formation

	Conseils Régionaux	France Travail (1)	POEC (2)	État (3)	Opc o	Financement par le stagiaire	CPF non cofinancé par France Travail	Autres (4)	Total
Entrées en 2024									
Auvergne-Rhône-Alpes	11 700	31 000	3 000	700	500	3 600	38 700	2 300	91 600
Bourgogne-Franche-Comté	16 000	6 900	800	300	100	700	9 600	700	35 200
Bretagne	31 000	7 800	1 600	300	200	1 400	14 000	2 600	58 900
Centre-Val de Loire	18 800	8 600	700	200	100	700	10 400	700	40 100
Corse	1 400	1 100	100	< 100	< 100	100	1 300	100	4 000
Grand Est	25 100	19 700	1 400	600	100	1 400	20 300	1 400	70 100
Hauts-de-France	53 700	24 200	3 400	1 200	300	1 300	24 700	3 500	112 500
Ile-de-France					2				190
	50 900	45 400	6 900	1 500	900	5 800	69 600	7 200	200
Normandie	18 000	11 500	1 300	300	100	800	13 700	1 100	47 000
Nouvelle Aquitaine	29 600	24 200	2 900	500	300	1 900	26 700	2 500	88 500
Occitanie	26 700	27 500	2 300	700	500	1 900	31 100	3 100	93 900
Pays-de-la-Loire	14 200	10 700	1 900	600	100	1 900	16 500	1 200	47 200
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12 600	33 000	3 400	600	300	2 100	29 000	2 600	83 600
France métropolitaine					5				962
	309 800	251 800	29 700	7 500	700	23 500	305 700	29 200	800
Guadeloupe	800	3 700	200	< 100	< 100	100	1 400	100	6 500
Guyane	100	2 300	200	< 100	< 100	< 100	500	< 100	3 100
La Réunion	9 500	9 200	300	100	< 100	400	3 900	500	23 800
Martinique (5)	200	4 900	300	100	< 100	100	1 100	100	6 600
Mayotte	1 000	800	100	100	< 100	< 100	< 100	< 100	2 200
DROM	11 600	21 000	1 100	300	<100	600	6 900	600	42 200
FRANCE					5				1 005
	321 400	272 700	30 800	7 900	700	24 100	312 500	29 800	000

Part dans l'ensemble des entrées (hors CPF non cofinancé par France Travail)	46,4%	39,4%	4,5%	1,1%	0,8%	3,5%	-	4,3%	100,0%
Entrées en 2023									
France	361 800	335 700	47 400	9 900	800	21 100	275 600	41 200	1 096 500
Part dans l'ensemble des entrées (hors CPF non cofinancés par France Travail)	44,0%	40,9%	5,8%	1,2%	0,5%	2,6%	-	5%	100,0%
Évolution du nombre d'entrées en formation entre 2023 et 2024	-11%	-19%	-35%	-21%	50%	15%	13%	-28%	-8%

(1) y compris CPF cofinancés par France Travail

(2) Les préparations opérationnelles à l'emploi (POE) collectives sont des formations commanditées conjointement par France Travail et les Opco.

(3) Les formations en centre de rééducation professionnelle (CRP) sont attribuées aux commandes « Autres » car elles correspondent à des financements CNAM.

(4) Les financements classés "autres" sont essentiellement des CRP, des financements de l'Agefiph et de collectivités territoriales autres que les Régions.

(5) Le Conseil régional de Martinique délègue la quasi-totalité de ses formations à France travail.

NB : Les volumes sont arrondis à la centaine. Les formations déléguées par un conseil régional à France Travail sont attribuées à France Travail.

Champ : personnes en recherche d'emploi ayant débuté un stage de formation professionnelle en 2023 et 2024, France métropolitaine + DROM

Sources : Dares, Brest

Tableau 2 : Caractéristiques des personnes et des formations pour les entrées en formation (hors CPF non cofinancé par France travail) en 2023 et 2024

	2023	2024
Sexe		
Hommes	49%	50%
Femmes	51%	50%
Age		
Moins de 26 ans	27%	30%
Entre 26 et 45 ans	47%	46%
45 ans ou plus	26%	24%
Niveau d'études		
Pas de diplôme (au plus le brevet des collèges)	29%	30%
CAP-BEP	17%	16%
Bac non-obtenu	7%	7%
Bac	23%	23%
Supérieur au bac	24%	24%
Durée de la formation		
Moins de 3 mois	51%	51%
de 3 à 6 mois	25%	24%
6 mois et plus	24%	25%
en moyenne (en mois)	4,3	4,4
Ensemble	100%	100%

Champ : entrées en formation des personnes en recherche d'emploi ayant débuté une formation en 2023 ou 2024, hors formations CPF non cofinancées par France Travail. France métropolitaine + DOM.

Sources : Dares, Brest.

En 2024, les caractéristiques des personnes en recherche d'emploi entrées en formation professionnelle sont très proches de celles observées depuis 2021 : près d'un quart des entrées sont le fait de personnes âgées de 45 ans ou plus, un peu plus de la moitié des stagiaires n'ont pas le baccalauréat. Pour la première fois depuis 2019, la répartition femmes-hommes s'équilibre alors qu'elle était précédemment en faveur des femmes.

Sources et méthodes

Les chiffres sur la formation des personnes en recherche d'emploi sont issus de la Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest), produite par la Dares. En 2025, plusieurs modifications ont été apportées à la production de cette base et ont conduit à une révision des millésimes antérieurs (2015 à 2024) :

- la suppression d'entrées hors champ (dispositifs s'inscrivant dans des actions nationales du PIC et ne correspondant pas à de la formation) ;
- la modification du commanditaire des formations CRP (contrats de rééducation professionnelle), classées auparavant avec les entrées commandées par l'Etat, et désormais définies comme des entrées

commandées par la CNAM et donc classées avec les commanditaires « Autres ».

Ces modifications, ainsi que l'utilisation de données plus récentes, peuvent donc expliquer la révision de certains indicateurs pour l'année 2023 par rapport à l'édition précédente de cette publication.

Encadré - Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), Bilan 2018 - 2023

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

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

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

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

En 2021, les transferts effectués par l'État au titre du PIC représentent 2,0 Mds€, soit un effort supplémentaire de 51,6 % par rapport à l'année précédente. Ce sont à nouveau les régions (1,2 Md€) et France Travail (740 M€) qui sont récipiendaires de la majeure partie de cette somme.

En 2022, les transferts effectués par l'État au titre du PIC représentent 1,5 Md€, soit un effort en baisse de 26,7 % par rapport à l'année précédente. Ce sont à nouveau les régions (920 M€) et France Travail (462 M€) qui sont récipiendaires de la majeure partie de cette somme.

En 2023, le PIC est prolongé d'un an. Les transferts effectués par l'État au titre du PIC représentent 1,5 Md€, soit un effort en hausse de 2,4 % par rapport à l'année précédente. Ce sont toujours les régions (846 M€) et France Travail (626 M€) qui sont récipiendaires de la majeure partie de cette somme, bien que dans des proportions différentes à celles des années précédentes.

La part la plus importante de ces ressources est consacrée aux parcours de formation pour les personnes en recherche d'emploi dans le cadre des Pactes régionaux passés

avec les régions ou France Travail (1,1 Md€ en 2023, après 1,2 Md€ en 2022, et 1,4 Md€ en 2021) ; ils représentent la totalité des dépenses transférées aux régions. Les transferts à France Travail en faveur des Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) dans le cadre de la réponse aux métiers en tension correspondent également à une part non négligeable du total (94 M€ en 2023 après 83 M€ en 2022).

Avec en moyenne près d'1 M d'entrées par an, depuis 2019, le PIC a contribué à près de 5 M d'entrées en formation incluant les entrées financées directement dans le cadre PIC (Régions, France travail, OPCO) et indirectement (CPF autonome non abondé par PE, autres financeurs).

Les évaluations du PIC⁵⁷ mettent en exergue que les financements ont également contribué à former des profils recrutés sur les métiers en tension et à réduire les difficultés de recrutement (environ 1/3 des entrées en formation a concerné les secteurs stratégiques). Plus la formation est en lien avec un métier en tension, plus son taux de retour à l'emploi est élevé. Par ailleurs, le PIC a pu amorcer une amélioration des conditions de formation.

L'UNEDIC

L'Unédic contribue financièrement à l'accès des demandeurs d'emploi à la formation selon deux modalités : la prise en charge du revenu de remplacement des demandeurs d'emploi indemnisés pendant la formation (aide au retour à l'emploi-formation – ARE-F) et la contribution au budget de France Travail.

La rémunération des demandeurs d'emploi indemnisés

Il existe un régime public de rémunération des demandeurs d'emploi en formation (Rémunération des formations de France Travail - RFFT) afin de permettre à des chômeurs non-indemnisés mais inscrits à France Travail de percevoir une rémunération versée par France Travail pendant une formation. La RFFT est accordée aux demandeurs d'emploi qui suivent une formation conventionnée par France Travail (dans le cadre d'une AIF – aide individuelle à la formation, d'une POE – préparation opérationnelle à l'emploi, d'une AFPR – aide à la formation préalable au recrutement ou d'une AFC – action de formation conventionnée).

Il existe également une rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (RSFP) versée par les régions. Pour bénéficier de la RSFP, la formation doit être agréée par les conseils régionaux (président du Conseil Régional). L'agrément constitue la

⁵⁷ Rapport final du comité scientifique d'évaluation du PIC / Revue des dépenses de l'IGAS et l'IGF

procédure unique d'ouverture du droit à rémunération. L'aide est versée par l'Agence de services et de paiement (ASP).

La RSFP est exclusive du bénéfice de l'assurance chômage et concerne donc les demandeurs d'emploi non indemnisés et les bénéficiaires du régime de solidarité. La couverture sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) est attachée à l'agrément. Les dispositions de l'article L.6342-3 du Code du travail prévoient la prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour les stagiaires non rémunérés. Par ailleurs, il est prévu la prise en charge des frais de transport et/ou d'hébergement.

Depuis le 1er mai 2021, le barème de la RSFP est simplifié. Par ailleurs, en vertu du décret n°2022-477 du 4 avril 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle la RSFP est, depuis le 1^{er} janvier 2023, indexée sur l'inflation.

L'aide au retour à l'emploi-formation (ARE-F)

Depuis la convention d'assurance chômage de 2001, les demandeurs d'emploi indemnisés qui entreprennent une action de formation validée par France Travail bénéficient du maintien de leur allocation durant cette formation. Ce principe a été reconduit dans les conventions d'assurance chômage successives, puis dans le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage et enfin dans la convention du 15 novembre 2024. Ainsi, en application de l'article 4 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024, les demandeurs d'emploi indemnisés qui accomplissent, soit une action de formation inscrite dans le contrat d'engagement, soit une action de formation financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation, perçoivent l'aide au retour à l'emploi-formation (ARE-F). L'ARE-F est versée dans la limite de la durée des droits ouverts au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Au cours de l'année 2024, le nombre moyen de bénéficiaires de l'ARE-F était de 114 280, soit 3,8 % des demandeurs d'emploi indemnisés (contre 121 442, soit 4,9 % des demandeurs d'emploi indemnisés en 2023). Le montant des prestations versées en 2024 au titre de l'ARE-F s'élève à 1,7 Md€ (contre 1,8 Md€ en 2023).

L'allocation de solidarité spécifique-formation (ASS-F)

L'allocation de solidarité spécifique est versée sous certaines conditions aux demandeurs d'emploi à l'épuisement de leurs droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou à l'ARE-F. Le versement de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) est maintenu pour le demandeur d'emploi qui suit une action de formation non rémunérée, quelle que soit sa durée, dès lors que la participation à une telle action est constitutive d'une démarche active de recherche d'emploi. Cette allocation est alors dénommée « allocation de solidarité spécifique - formation » (ASS-F).

Au cours de l'année 2024, le nombre moyen de bénéficiaires de l'ASS-F était de 3 470, soit 1,4 % des bénéficiaires de l'ASS (contre 5 149, soit 1,9 % au cours de l'année 2023).

Le montant des prestations versées par France Travail en 2024 au titre de l'ASS-F s'élève à 25 M€ (contre 29,4 M€ en 2023).

LES CONSEILS REGIONAUX

En 2024, en France, les Conseils régionaux ont commandité 321 400 stages de formation, contre 361 800 en 2023 (-11 %).

108 000 entrées dans une formation commanditée par les Conseils régionaux concernent des jeunes de moins de 26 ans, ce qui représente 34 % de l'ensemble des entrées en formation, commanditées par les Régions, pour les personnes en recherche d'emploi. Cette part est en légère augmentation par rapport à 2023 (+ 2 points).

Des différences entre régions existent, avec notamment un poids des jeunes dans les entrées en formation commanditées par les régions plus élevé à Mayotte (50 %), à la Réunion (48 %), ou en Provence-Alpes-Côte d'Azur (45 %).

Tableau : Entrées en formation, ensemble des stagiaires et jeunes de moins de 26 ans, commandées par les Conseils régionaux en 2024

	Ensemble des entrées (1)	Entrées de personnes de moins de 26 ans (2)	Part des moins de 26 ans dans les entrées (3) = (2)/(1)
Auvergne-Rhône-Alpes	11 700	4 600	39%
Bourgogne-Franche-Comté	16 000	5 400	34%
Bretagne	31 000	10 200	33%
Centre-Val de Loire	18 800	5 900	31%
Corse	1 400	300	23%
Grand Est	25 100	8 800	35%
Hauts-de-France	53 700	17 700	33%
Ile-de-France	50 900	16 600	33%
Normandie	18 000	5 100	28%
Nouvelle Aquitaine	29 600	8 700	29%
Occitanie	26 700	8 600	32%
Pays-de-la-Loire	14 200	5 100	36%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12 600	5 600	45%
FRANCE METROPOLITAINE	309 800	102 600	33%
Guadeloupe	800	200	29%
Guyane	130	70	55%
Martinique	160	80	48%
Mayotte	1 000	500	50%
La Réunion	9 500	4 500	48%
DROM	11 600	5 400	47%
France	321 400	108 000	34%

Note 1 : Les formations en centre de rééducation professionnelle (CRP) sont attribuées aux commandes « Autres » car elles correspondent à des financements CNAM. Les formations déléguées par un conseil régional à France Travail sont attribuées à France Travail, ce qui explique le faible volume Martiniquais notamment.

Note 2 : les résultats sont arrondis à la centaine, sauf pour la Guyane et la Martinique où ils sont arrondis à la dizaine.

Source : Dares, Brest.

Champ : France, entrées en formations commandées par les Conseils régionaux pour des stagiaires de la formation professionnelle en 2024. France métropolitaine + DROM

Au sein de l'écosystème de la formation professionnelle transformé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, France Travail continue, en lien avec les régions, à accompagner les entrées en formation et le développement de compétences, notamment des publics les moins qualifiés et les plus fragiles visés par le PIC.

L'action de France Travail concernant le développement des compétences des demandeurs d'emploi en 2024 s'inscrit, en effet, dans la continuité des années précédentes

On peut noter quelques évolutions marquantes :

1 - Rôle de France Travail dans les modalités de mobilisation du CPF par les demandeurs d'emploi :

Une convention avec la Caisse des dépôts a été signée en juillet 2025 permettant d'expérimenter dans une région à la rentrée 2025, des « abondements automatisés » sur certaines certifications. Le dispositif intervient sur le montant de l'abondement, et concerne des certifications spécifiques affichant un taux de retour à l'emploi élevé comme la sécurité, la logistique ou le tertiaire et le public cible prioritaire au sens du PIC (bénéficiaires du RSA, seniors de plus de 55 ans, bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ...).

Cette nouvelle modalité d'abondement ne remet pas en cause l'abondement sur instruction mis en œuvre depuis juillet 2020 par France Travail. Les deux peuvent même se cumuler si l'abondement automatique n'est pas suffisant.

La mobilisation du CPF de manière autonome ou abondé constitue aujourd'hui la 3^e meilleure voie en termes d'accès à l'emploi dans les mois qui suivent la sortie de formation, après la POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle) et la POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective), et assez largement devant les programmes régionaux de formation des conseils régionaux (PRF), l'aide individuelle à la formation (AIF) et les Achats de Formations Conventionnés (AFC) de France Travail.

2 - Poursuite des marchés AFC :

De nouveaux marchés AFC ont été ouverts entre janvier et mai 2025 pour les 9 régions ayant obtenu une délégation du Conseil Régional, dont les 3 directions régionales de France Travail qui portent le PRIC (Auvergne Rhône-Alpes, Provence Alpes Côte d'Azur, Ile de France et Guadeloupe).

Les nouveaux marchés ciblent les métiers en tension identifiés dans les territoires et sont portés par une volonté d'améliorations de performance (taux d'accès à l'emploi et qualité des actions de formation) et de verdissement des achats.

La sécurisation des parcours des demandeurs d'emploi est renforcée par des exigences d'accompagnement plus fortes auprès des Organismes de Formation (OF). Un nouveau format de sessions adaptées facilite l'accès aux publics en situation de handicap ou éloignés de la formation.

Une nouvelle prime incitative valorisera l'investissement des OF dans l'accompagnement du retour à l'emploi des stagiaires, elle est indexée sur le taux de retour à l'emploi effectif des stagiaires.

3 - Marché de Formation à distance (FOAD) complémentaire à l'offre de formation existante :

France Travail propose de la formation exclusivement à distance à destination des publics qui ne pourraient pas se former en présentiel.

Le catalogue de la FOAD France Travail comprend 157 actions de formations réparties sur 25 domaines professionnels permettant d'une part de répondre aux besoins de montées en compétences des demandeurs d'emplois, et d'autre part de répondre aux besoins des recruteurs (notamment sur les secteurs en tensions tels que les métiers de la santé, du BTP, l'hôtellerie-restauration ...).

Le catalogue FOAD propose également des formations de préparation à la qualification (ex : métiers du soin, petite enfance, service à la personne) et de préparation aux concours de la fonction publique.

À l'issue du premier semestre 2025, France Travail a commandé un nombre de places équivalent à 66% du budget dédié.

Pour cette fin d'année 2025, France Travail vient d'attribuer 3 nouveaux lots à son marché FOAD :

- Métiers du développement informatique,
- FLE (Français Langue Etrangère) à visée professionnelle (BTP, Service à la personne, Hôtellerie- restauration et Logistique)
- Entrepreneuriat et gestion d'entreprise.

4 - Poursuite du portage de plusieurs dispositifs du PIC par la direction générale de France Travail :

- Convention financière État/France Travail pour les POEC et accord-cadre pluriannuel avec les OPCO,
- Convention financière État/France Travail pour amplifier le recours aux POEI dans le cadre du droit d'usage mis en œuvre dans les nouveaux PRIC),
- Poursuite du marché AFEST mise en œuvre par France Travail depuis fin 2022.

5 - Extension de OuiForm aux conseillers France Travail en 2025 :

OuiForm est l'outil de positionnement en formation destiné aux prescripteurs qui accompagnent des personnes en recherche d'emploi ou en parcours d'insertion, et

ayant besoin de développer leurs compétences par la formation. Il a pour objectif de mieux outiller les conseillers de FT et du RPE en proposant un outil commun et partagé qui améliore l'expérience utilisateur, accélère l'entrée en formation des publics accompagnés et favorise leur retour à l'emploi.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, OuiForm évolue pour devenir un outil commun du Réseau pour l'emploi, composé notamment par France Travail, les Missions locales, le réseau Cap emploi et les différents services publics pilotés par l'État ou les collectivités locales (régions, départements...) et réaffirme sa mission de coopération et de coordination entre les acteurs du champ de l'emploi et de l'insertion, autour de cette logique de patrimoine commun, afin de répondre aux besoins des publics accompagnés.

Il s'inscrit pleinement dans la loi pour le plein emploi, dans la transformation du système d'information (SI) de France Travail en plateforme de données et de services numériques communs interopérables, et dans la systématisation du partage de la donnée.

Dans ce cadre, OuiForm a été ré-écrit pour s'inscrire dans le système d'information de France Travail et mieux répondre aux besoins des conseillers réunis au sein d'un réseau pour l'emploi.

OuiForm poursuit ainsi une démarche produit centrée sur les utilisateurs, un dispositif d'écoute ayant pour objectif de co-construire de façon itérative avec les conseillers les fonctionnalités de l'outil (mise en place de panels d'utilisateurs, d'enquêtes en ligne, de pilotes...).

Depuis le 11 avril 2025, OuiForm est intégré au système d'information de France Travail et mis à disposition des conseillers France Travail de six régions pilotes : Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Centre-Val de Loire, Grand Est, Île-de-France, et Provence-Alpes-Côte d'Azur. Un retour d'expérience du pilote est prévu en novembre 2025 en vue d'une généralisation à l'ensemble des régions en fin d'année 2025. Les partenaires dont les missions locales et conseils départementaux bénéficieront de ce OuiForm renouvelé de façon progressive à partir du second trimestre 2026.

6 - Simplification de la mise en place des parcours de formation :

- En apportant une visibilité de l'offre de formation disponible via l'exposition du catalogue de formation collecté par le réseau des CARIF OREF dans Trouver Ma Formation sur www.francetravail.fr et sur l'application mobile Ma Formation ;
- En délivrant une information exhaustive grâce à la mise à disposition de services associés à la diffusion du catalogue de formation, pour informer et orienter les usagers dans leur recherche et choix de la formation adaptée à leur besoin (maintenance évolutive et sécurisation du site francetravail.fr et de l'application mobile, amélioration du moteur de recherche, facilitation de l'accès à l'information, informations métiers via Métierscope et Changer de métier) ;

- En contribuant à la bonne articulation entre les différents dispositifs de financement existants (définition nationale d'une stratégie de priorisation pour une mobilisation optimisée des financements disponibles) ;
- En promouvant l'utilisation du compte personnel de formation (CPF) lorsque l'action de formation n'est pas financée par un acteur institutionnel ;
- En investissant dans l'intelligence artificielle et l'IA générative pour gagner en efficacité dans la délivrance des services et la mise en relation entre chercheurs d'emploi et offre de formation (utilisation de capacités IA pour la recherche d'action de formation, et pour la recherche de candidats à la formation) ;
- En développant les relations partenariales avec les conseils régionaux, Caisse des dépôts, OPCO, branches professionnelles, prescripteurs de formation au sein du réseau pour l'emploi (conventions de partenariat, travaux collaboratifs, mise en œuvre de systèmes d'information partagés ou interconnectés).

7 - Mutation des financements France Travail pour accompagner les parcours de VAE.

France VAE est une plateforme numérique à pour objet de faciliter la mise en œuvre de la réforme en permettant la mise en contact d'un candidat et d'un architecte accompagnateur de parcours (AAP) pour certaines certifications inscrites sur cette plateforme (à terme la plateforme devait gérer toutes les certifications).

Depuis fin octobre 2024 :

- Pour les certifications inscrites sur le site de France VAE, il est possible, de passer par le CPF et les DR FT peuvent abonder le CPF si leurs budgets le leur permettent.
- Pour les certifications non inscrites sur le site de France VAE, les DR FT peuvent mobiliser l'aide à la VAE si leurs budgets le leur permettent.

Pour le dernier semestre 2025, il est prévu que France VAE intègre de nombreuses nouvelles certifications permettant ainsi de passer systématiquement par mon compte formation. Pour l'instant peu de conseils régionaux peuvent abonder automatiquement le CPF d'un demandeur d'emploi mais il leur a été demandé de pouvoir le faire rapidement.

France Travail continuera d'abonder le CPF en articulation avec les conseils régionaux au bénéfice de certifications de secteurs et de publics identifiés.

Les interventions en faveur des personnes handicapées

Le faible niveau de qualification des demandeurs d'emploi handicapés représente le frein principal à leur accès et à leur maintien dans l'emploi : 40% des demandeurs d'emploi BOETH ont un niveau Bac et plus contre 56% en moyenne nationale. En 2024, seuls 1,8% des apprentis sont des apprentis reconnus handicapés.

Faciliter l'accès à la formation professionnelle et à la qualification constitue donc un levier d'action important pour lutter efficacement contre le chômage de ce public fragile. A ce titre, le développement de la formation professionnelle constitue un axe essentiel des plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) qui rassemblent les engagements respectifs des acteurs de la politique d'emploi des travailleurs handicapés au niveau régional.

Le Gouvernement a d'ailleurs engagé des transformations structurelles de la politique de l'emploi des personnes handicapées afin d'accompagner leur montée en compétences. C'est le sens des dix-huit mesures pour l'emploi issues de la Conférence nationale pour le handicap du 26 avril 2024 qui s'articulent autour de 4 axes pour la période 2024-2027 :

- Améliorer l'orientation professionnelle des personnes handicapées à la recherche d'un emploi et leur proposer un meilleur accompagnement vers l'emploi. Une mesure consiste à faciliter les échanges d'informations entre les MDPH et France Travail relatives aux RQTH délivrées à toutes les personnes qui souhaitent être accompagnées ;
- Permettre que les centres de formation « ordinaires » puissent accueillir tout apprenant, quelle que soit la nature de son handicap, avec la généralisation des plates-formes de prêt de matériel pour éviter que les centres de formation ne doivent acheter des équipements spécifiques qui ne resserviront pas nécessairement ;
- Améliorer l'accès aux droits notamment des personnes reconnues handicapées avec un titre autre que la RQTH (comme une pension d'invalidité) qui se voient reconnaître les mêmes droits et peuvent par exemple bénéficier des aménagements ou compensations nécessaires à leur parcours de formation ;
- Encourager les employeurs à recruter davantage de personnes handicapées. Une nouvelle fonctionnalité « Handimatch » est en phase pilote sur le site de France Travail permettant aux demandeurs d'emploi handicapés de distinguer les offres d'emploi proposées par des employeurs engagés sur le handicap et à ces employeurs d'identifier, en retour, les personnes situation de handicap disposant des compétences recherchées.

En complément de l'action directe du gouvernement, l'Agefiph et le FIPHFP ont priorisé leurs actions sur la compensation et ont infléchi leur engagement en faveur de la formation des personnes handicapées : l'enveloppe allouée par ces deux organismes a diminué de 90,3 M€ en 2023 à 68,1 M€ en 2024 (soit une baisse de 24,6%) permettant de financer 34 318 actions de formation pour les personnes en situation

de handicap, demandeurs d'emploi et salariés confondus (contrats d'alternance aidés compris), contre 52 388 actions en 2023 (soit une baisse de 34,5 %). L'accès à des formations de droit commun doit désormais devenir la règle, par conséquent les principaux acheteurs de formation (France Travail et les régions) sont invités à intégrer l'achat de formations nativement accessibles dans leurs marchés. Les interventions de l'Agefiph en matière d'appui à la formation inclusive du droit commun visent le développement des compétences des personnes en situation de handicap par la promotion d'un égal accès des personnes handicapées à la formation et de garantir les mêmes chances de réussite que les autres publics.

Cette dynamique inclusive a conduit l'Agefiph à réorienter son financement prioritairement sur le soutien au développement de la politique inclusive de formation à travers le développement de la Ressource Handicap Formation qui vise à :

- Fédérer les financeurs de la formation professionnelle et les partenaires de la formation pour développer une politique régionale de formation inclusive ;
- Accompagner les organismes de formation dans l'accessibilité de leur offre et dans l'adaptation des parcours de formation des personnes en situation de handicap, notamment au travers des aides financières et des services mobilisables (Aide Soutien à la Formation, Appuis spécifiques, ...).

	2022				2023				2024				Taux d'évolution 2023-2024			
	Actions de formation*	Budget engagé (M€)			Actions de formation*	Budget engagé (M€)			Actions de formation*	Budget engagé (M€)			Actions*	Budget engagé (M€)		
		Agefiph	Fiphfp	Total		Agefiph	Fiphfp	Total		Agefiph	Fiphfp	Total		Agefiph	Fiphfp	Total
Demandeurs d'emploi	45 255	68,9	1,4	70,4	46 193	72,4	2,5	74,9	30 524	54,8	1,7	56,5	-33,9%	-24,3%	-31,6%	-24,5%
Salariés	6 363	13,4	0,1	13,5	6 195	15,2	0,2	15,4	3 794	11,5	0,0	11,5	-38,8%	-24,2%	-99,9%	-25,2%
TOTAL	51 618	82,3	1,6	83,8	52 388	87,6	2,7	90,3	34 318	66,3	1,7	68,1	-34,5%	-24,3%	-36,6%	-24,6%
- dont contrats prof. primés	1 057	3,0	-	3,0	1 045	3,0	-	3,0	939	2,3	-	2,3	-10,1%	-23,7%	-	-23,7%
- dont contrats apprentissage. primés	3 662	7,8	-	7,8	4 702	10,0	-	10,0	4 970	8,6	-	8,6	5,7%	-13,8%	-	-13,8%

Elle est complétée par :

- Le soutien et le développement du plan alternance co-pilotée par l'Etat et les deux fonds qui vise à développer l'accès à l'alternance et à garantir la sécurisation des parcours des alternants en situation de handicap ;
- La mise en œuvre de solutions post évaluation Inclu' Pro formation qui restent à définir en attendant la mise en œuvre d'une accessibilité généralisée du côté des organismes de formation, CFA et acheteurs de la formation ;
- Le renforcement du partenariat avec les acteurs de la formation et la mesure de l'impact de notre politique inclusive formation au travers du suivi du taux d'accès des personnes en situation de handicap par rapport au tout public, tous dispositifs et tous financeurs confondus

**bénéficiaires-action*

Information, orientation et insertion

1. Le conseil en évolution professionnelle

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

Héritage d'expérimentations régionales portées par la loi de 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le CEP a été créé par l'accord interprofessionnel du 14 décembre 2013 et introduit dans le code du travail (L.6111-6) par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » maintient le principe d'un conseil en évolution professionnelle à destination des actifs occupés (hors agents publics) et donne mission à France compétences de l'organiser et de le financer.

Le réseau Avenir Actifs des opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences dans le cadre d'un marché public complète la liste des opérateurs désignés depuis 2014 pour mettre en œuvre le CEP (Apec, Cap emploi, Missions locales, Pôle emploi devenu France travail). En outre, à l'occasion de cette réforme, le cahier des charges du CEP défini par arrêté a fait l'objet d'une révision⁵⁸.

1.1. Le CEP, des principes communs d'accompagnement à une dotation fléchée pour les actifs occupés

⁵⁸ 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.

Lors de sa création, le conseil en évolution professionnelle a été considéré comme sans impact financier direct sur les finances publiques⁵⁹. Produit d'un changement et d'une harmonisation de « posture⁶⁰ » des acteurs de l'accompagnement professionnel plutôt que dispositif supplémentaire des politiques emploi-formation, la mise en œuvre du CEP s'est opérée par le redéploiement de l'offre de services préexistante des opérateurs habilités à le mettre en œuvre.

Ce principe perdure aujourd'hui pour les opérateurs intégrés au Service public de l'emploi (France travail, réseau des Cap emploi et réseau des Missions locales) ainsi que pour l'Association pour l'emploi des cadres. Pour ces derniers, le CEP constitue en principe l'ensemble de leurs services d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement. Sont retranchés de cet ensemble les services ayant été jugés trop éloignés des principes posés par le cahier des charges fixé par l'arrêté du 29 mars 2019.

Ainsi, à titre d'exemples, l'article R.5131-5 du Code du travail prévoit que les Missions locales mettent en œuvre le Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) dans le cadre du CEP. D'une autre manière, l'APEC identifie dans la convention de mandat de service public qui la lie avec l'Etat les services susceptibles d'être délivrés aux cadres au titre du CEP, alors que France travail définit un périmètre articulé à sa nouvelle offre de services.

En prévoyant une dotation financière spécifique pour la mise en œuvre du CEP auprès des publics actifs occupés, la loi du 5 septembre 2018 rompt avec l'approche prévalant depuis 2014. Ainsi, chaque année depuis 2020, France compétences finance les opérateurs du réseau Avenir Actif par l'affectation d'une fraction du produit des contributions qui lui sont reversées. Cette fraction est notamment fonction des volumes de publics effectivement accueillis. Ainsi, la hausse des montants engagés par France compétences en 2024 s'explique principalement par l'augmentation du recours (nombre de personnes ayant engagé un parcours d'accompagnement CEP)⁶¹.

⁵⁹ Etude d'impact du projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p.77

⁶⁰ Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail

⁶¹ Cette hausse résulte également d'un recours plus important des actifs occupés aux prestations d'accompagnement personnalisé (niveau 2 du CEP, tel que défini par l'arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle).

France compétences organise et finance le CEP à destination des actifs occupés

Année	Montants engagés	Nombre d'entrées en CEP
2020	50,56 M€	102 131
2021	62,30 M€	140 113
2022	68,07 M€	155 709
2023	72,99 M€	176 288
2024	90,96 M€	190 488

Source : France compétences, comptes annuels (montants engagés), EVOL (entrées en CEP)

1.2. En 2024, 3,37 millions d'entrées en CEP, en hausse de 4% par rapport à 2023

Le suivi de la mise en œuvre du CEP tous opérateurs est assuré par France compétences au niveau national et par chaque association Transitions Pro au niveau régional. Ces dernières produisent chaque année un rapport qui fait l'objet d'une présentation devant le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) de leur région. Pour assurer le suivi national, France compétences exploite les données partagées par les organismes chargés du conseil en évolution professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 6353-10 du code du travail⁶².

Nouvelles entrées en CEP au cours de l'année 2024

Région	Nombre d'entrées en CEP en 2024
France entière	3 365 933
Auvergne-Rhône-Alpes	388 761
Bourgogne-Franche-Comté	123 053
Bretagne	151 434
Centre-Val de Loire	109 703
Corse	17 477
Grand-Est	243 465
Guadeloupe	23 782
Guyane	18 816
Hauts-de-France	318 343
Ile-de-France	592 076
Martinique	22 332
Mayotte	12 769
Normandie	144 928
Nouvelle Aquitaine	304 482
Occitanie	353 684
Provence-Alpes-Côte d'Azur	286 156

⁶² Pour l'année 2024, et à la demande de l'Union Nationale des Missions Locales, les données CEP issues d'AGORA sont complétées par celles d'I-Milo pour le réseau des Missions Locales. En effet, des écarts jugés trop importants entre les périodes de CEP présentes dans AGORA et celles effectivement réalisées par le réseau des Missions Locales sur la période sont constatés.

Pays de la Loire	172 148
Réunion	79 912
Non ventilé	2 612

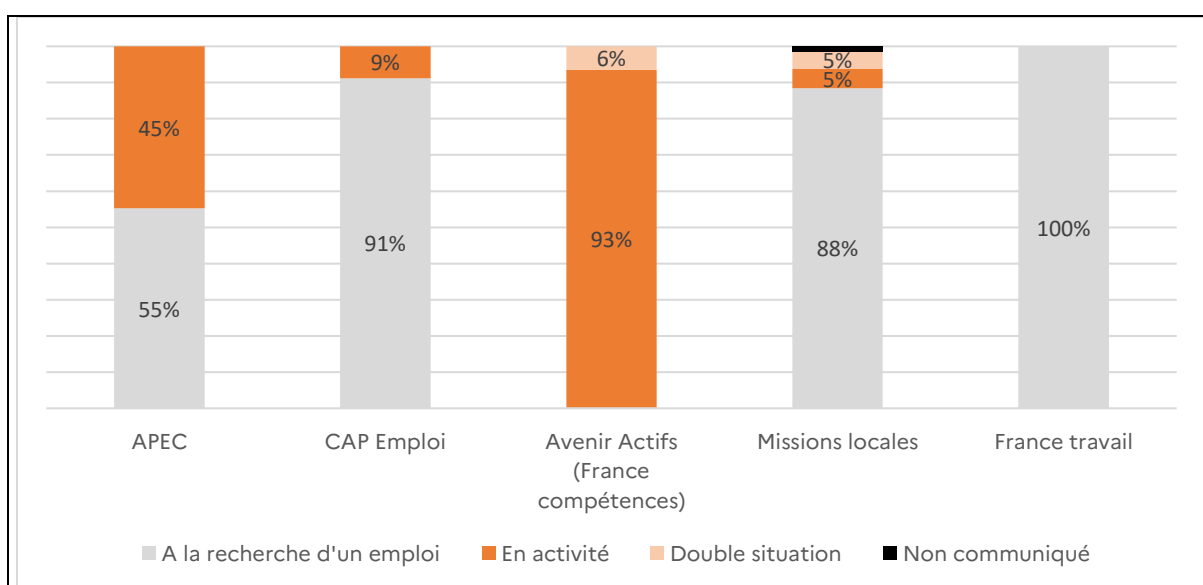
Source : AGORA (extraction au 27/05/2024 pour 2023, au 01/04/2025 pour 2024), I-Milo (pour 2024), calculs France compétences

Champ : France entière, nouvelles entrées en CEP

Les volumes régionaux d'entrées en CEP suivent globalement ceux des populations actives des régions correspondantes, à l'exception notable des départements et régions d'outre-mer pour lesquelles le recours au CEP est sensiblement plus élevé qu'en France métropolitaine. France compétences notait ainsi que « cette divergence avec la France métropolitaine s'explique principalement par les écarts de taux de chômage entre les territoires »⁶³.

La situation des publics à l'égard du marché du travail a également une incidence sur l'opérateur chargé de leur prise en charge dans le cadre d'un conseil en évolution professionnelle. Ainsi, au sein du Service public de l'emploi (France travail, réseau des Cap emploi et réseau des Missions locales), le CEP est essentiellement délivré à des personnes en recherche d'emploi, tandis que tous les publics accueillis par un opérateur Avenir Actifs mandaté par France compétences sont en activité à l'entrée en CEP.

Situation des publics au regard du marché du travail déclarée à l'entrée en CEP en 2024



Source : AGORA (extraction au 01/04/2025 pour 2024), I-Milo (pour les Missions locales), calculs France compétences

Champ : France entière, Nouvelles entrées en CEP en 2024

2. L'Onisep (Office national d'information sur les enseignements et les professions)

⁶³ France compétences, [Rapport sur l'usage des fonds, Edition 2024](#), pp.104-105

L'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep) est un établissement public national à caractère administratif (EPA) régi par les articles L. 313-6 et D. 313-14 et suivants du code de l'éducation. L'établissement est placé sous les tutelles des ministères chargé de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Les implantations de l'Onisep sont les suivantes : un service central implanté à Lognes et 17 directions territoriales implantées dans chaque région académique.

Le montant de la subvention pour charge de service public versée en gestion (hors mise en réserve de précaution) s'élevait à 21,2 M€ en 2024 et devrait s'élever à 20,9 M€ en 2025 (dont 19,85 M€ en provenance du programme 214 « Soutien de la politique de l'éducation nationale » et 1,1 M€ du programme 150 « Recherche et enseignement supérieur »).

Les autorisations d'emplois de l'établissement diminuent de 10 emplois sous plafond entre la LFI 2024 (322 ETPT) et la LFI 2025 (316 ETPT). La baisse résulte d'un schéma d'emplois négatif de -6 ETP.

Les réorganisations territoriales opérées depuis 2015 et la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui a transféré aux régions une partie de la compétence d'information sur les métiers et les formations, ont modifié l'organisation de l'Onisep et eu un impact sur ses missions.

Depuis le décret n°2023-596 du 13 juillet 2023, les directions territoriales collaborent dans le cadre des missions qui leur sont dévolues avec les divers services ou organismes régionaux compétents, et notamment avec le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles prévu aux articles L. 6123-3 et R. 6123-3 du code du travail.

Dans le cadre de ces transformations récentes ainsi que des transformations consécutives à la régulation de la formation professionnelle, la mission de l'Onisep porte désormais sur la préparation de la jeunesse à l'utilisation des outils d'orientation tout au long de la vie, ce qui en fait un partenaire à part entière des acteurs publics de l'emploi, la formation et l'orientation.

Ses missions sont :

- de délivrer à tous les publics une information fiable et exhaustive sur les activités professionnelles, les métiers, les systèmes de formation et de qualification ;
- d'accompagner en mettant à disposition des jeunes, des familles et des acteurs qui les guident, des outils et dispositifs pédagogiques.

Par ailleurs, l'Onisep développe de nombreux partenariats, notamment avec les collectivités territoriales et les acteurs du monde économique et professionnel. Dans ce cadre, l'Onisep participe à la mise à disposition des jeunes et de leurs accompagnateurs de toutes les informations destinées à favoriser leur réussite et leur

insertion professionnelle (valorisation de l'apprentissage, de la formation professionnelle, des secteurs porteurs d'emplois, etc.).

Enfin, l'Onisep est pilote du programme « Avenir(s) », en lien avec ses ministères de tutelle et un consortium de 10 partenaires. D'une durée de 10 ans et financé à hauteur de 30 M€ dans le cadre de France 2030, il est coordonné par l'Onisep. Il articule 3 projets :

- une plateforme numérique d'éducation à l'orientation et d'accompagnement à la construction des projets d'avenir, interopérable avec les outils d'affectation (Affelnet-lycée et Parcoursup) qui a été mise à disposition des élèves de la cinquième à la terminale et de leurs accompagnateurs dès la fin 2024 ;
- deux portfolios de compétences permettant aux jeunes de conserver les acquis de leurs compétences (enseignement scolaire et enseignement supérieur) ;
- un outil de conscientisation et de développement des compétences du XXI^{ème} siècle, permettant de prendre conscience de leur importance dans une trajectoire d'orientation réussie.

Le programme Avenir(s) est au cœur du plan Avenir présenté par la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche le 5 juin 2025. Il constitue le socle pédagogique de l'éducation à l'orientation dans tous les établissements scolaires du second degré.

3. L'orientation

Démarche d'émancipation et de construction d'un projet professionnel, l'orientation tout au long de la vie constitue un véritable enjeu pour l'accès à la qualification et à l'emploi dans une logique de sécurisation des parcours professionnels. Le partage des compétences État-régions en matière d'orientation, défini par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, vise à assurer à chacun un accès à une information de qualité, plus proche des réalités du territoire économique tout en restant exhaustive aux niveaux national et européen, dès la formation initiale.

Les régions ont la responsabilité d'organiser des actions d'information auprès des élèves et étudiants sur les métiers et formations aux niveaux régional, national et européen, ainsi que sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle femme-homme. L'État conserve sa compétence dans la définition, au niveau national, de la politique d'orientation des élèves et des étudiants et continue de prendre les décisions d'orientation et d'affecter les élèves. Il assume toujours la dimension éducative et pédagogique de l'orientation des élèves qui relève de ses missions de service public de l'éducation.

Plusieurs régions ont créé des agences de l'orientation et la majorité d'entre elles a développé des plateformes web à destination de tous les publics, en s'appuyant

notamment sur les données de l'Onisep. Diverses prestations (bus itinérants, immersions numériques, webconférences, salons et forums, etc.) sont par ailleurs développées pour informer les élèves dans les territoires sous l'impulsion des régions ou avec leur soutien.

Afin de délivrer une information transparente et comparable entre les formations professionnelles, la loi contraint les établissements à publier un certain nombre d'indicateurs :

- le taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels ;
- le taux de poursuite d'études ;
- le taux d'interruption en cours de formation ;
- le taux d'insertion professionnelle des sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées ;
- la valeur ajoutée de l'établissement ;
- le taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus.

La direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du MEN met à disposition directement des usagers un outil public en ligne « InserJeunes » afin de garantir l'accès de tous à ces taux. Ces taux alimentent le service en ligne affectation associé à Affelnet-lycée et le site de l'Onisep afin de diffuser cette information au grand public.

Dans le cadre du plan « Avenir », mis en œuvre dans les établissements scolaires du second degré à compter de la rentrée 2025, une charte nationale entre l'État et les Régions renforce leur alliance en précisant les rôles de chacun :

- l'État assure l'éducation à l'orientation à travers un projet pluriannuel défini et mis en œuvre dans chaque établissement scolaire. Ce projet prévoit notamment l'organisation de quatre demi-journées dédiées à la découverte des métiers et des formations de la classe de 5e à la classe de terminale ; il s'appuie sur la plateforme « Avenir(s) » développée par l'Onisep ;
- les régions mettent en relation les établissements avec les entreprises et déploient une offre de services d'information sur les métiers et les formations pour les établissements scolaires, universitaires et les CFA de leur territoire. Cette offre de services est valorisée auprès des équipes éducatives et des élèves dans la plateforme Avenir(s).

Par ailleurs, les efforts d'orientation, réalisés par les différents acteurs, s'inscrivent pleinement dans la mise en œuvre d'une obligation de formation pour les 16 à 18 ans, depuis 2020. Ainsi, plusieurs dispositifs issus de la réforme de la voie professionnelle sont mis en œuvre afin de prévenir le décrochage scolaire et sécuriser l'insertion professionnelle des jeunes.

Le dispositif « Tous droits ouverts » permet aux élèves (prioritairement en lycées professionnels) présentant des risques de décrochage scolaire de bénéficier d'un parcours aménagé afin d'accéder à des structures d'accompagnement, d'insertion et

de formation qui se trouvent à proximité de leur lieu de vie, tout en conservant durant quatre mois le statut d'élève et la possibilité de retour au lycée. Le chef d'établissement élabore à cet effet, avec les acteurs de la plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD), un parcours adapté partenarial.

Le parcours « Ambition emploi », d'une durée maximale de 4 mois, vise à sécuriser l'accès à la qualification et à l'emploi de tous les jeunes ayant achevé leur parcours de formation en lycée professionnel et sans solution d'insertion ou de poursuite d'études à la rentrée suivante. Chaque jeune, qu'il soit diplômé ou non, sans solution à la rentrée, est contacté et reçu dans son établissement d'origine pour un entretien de situation. Le dispositif s'appuie sur les acteurs du service public régional de l'orientation et les opérateurs du service public de l'emploi, en premier lieu les missions locales, pour aider les jeunes selon leurs besoins.

« AvenirPro » permet l'intervention du service public de l'emploi en milieu scolaire afin de préparer les élèves en dernière année de lycée professionnel à mieux appréhender le marché du travail, en particulier ceux qui ne souhaitent pas continuer leurs études. Chaque élève en dernière année de lycée professionnel (CAP et baccalauréat professionnel) souhaitant s'insérer sur le marché du travail après son diplôme, peut bénéficier des services d'accompagnement de France Travail et de ses partenaires. Aux côtés des équipes éducatives, des conseillers spécialisés les accompagnent dans leurs recherches d'opportunités d'emploi, la valorisation de leurs compétences et la compréhension des attentes des employeurs.

À la rentrée 2025, des travaux seront engagés pour faire évoluer le parcours « Ambition emploi » qui deviendra un prolongement du dispositif « AvenirPro ». Cette disposition permettra d'assurer une parfaite continuité de l'accompagnement vers l'emploi des jeunes bénéficiaires du lycée professionnel

4. Les Centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF-OREF)

Institués dans chaque région, les CARIF-OREF constituent un réseau d'opérateurs auprès des professionnels de l'orientation et de la formation. Leur base juridique est différente selon les Régions. En 2019, 14 structures CARIF-OREF existent en métropole, selon trois types de modèles juridiques :

- Trois sont des associations ;
- Huit sont des Groupements d'Intérêt Public (GIP) ;
- Quatre sont intégrés à la collectivité. C'est le cas de la Corse, de Grand-Est, de la Guyane et Ile-de-France.

Le financement des CARIF-OREF est assuré de manière prédominante par des fonds provenant des contrats de plan entre l'État et la région renégociés en 2020 pour la période 2021-2027. Les autres financements correspondent généralement, soit à des

projets spécifiques financés par l'État ou la Région, soit à des projets au titre du FSE. Les Régions restent les premiers financeurs de ces structures.

Ces structures sont chargées de quatre missions, rappelées par le décret du 22 juin 2021 :

- la collecte des informations relatives à l'offre de formation en apprentissage et de formation professionnelle continue à destination des personnes sans emploi, inscrites ou non comme demandeurs d'emploi,
- l'analyse des informations et des données relatives aux modalités d'accès à la formation et aux rapports entre la formation et l'emploi au niveau régional, des besoins en compétences, en qualifications et en acquis de l'expérience, les caractéristiques des organismes de formation ainsi que la situation socio-économique du territoire,
- l'animation et l'accompagnement au niveau régional de la professionnalisation des acteurs et opérateurs dans le domaine de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, en assurant notamment la veille sur les outils d'innovations technologiques et pédagogiques en matière d'orientation et de formation professionnelles, ainsi que leur diffusion,
- la mise en œuvre au niveau régional de toutes autres actions en matière d'information sur l'offre de formation.

En outre, le Réseau des CARIF-OREF (RCO) exerce des missions d'appui aux ministres chargés de l'orientation et de la formation professionnelles et aux présidents de Conseils régionaux dans la mise en œuvre des politiques relatives à l'orientation et à la formation professionnelles à travers sept missions :

- l'organisation de la mise à disposition des données nécessaires à l'exécution des missions des CO ;
- la consolidation, au niveau national, des informations transmises par les CO pour les mettre à disposition des ministères et acteurs chargés du service public de l'emploi, de l'orientation et de formation professionnelles ainsi que des présidents de Conseils régionaux ;
- la coordination des actions des CO relatives à la diffusion et la promotion des innovations régionales dans le domaine de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles ;
- le recensement des organismes de formation professionnelle et des centres de formation d'apprentis ;
- la production d'un bilan annuel sur l'offre de formation professionnelle ;
- la représentation des CO auprès des instances et acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles au niveau national ;
- la mise en œuvre de toute autre action en matière d'information sur l'offre de formation confiée par les ministres chargés de l'orientation et de la formation professionnelles, en lien avec les représentants des régions.

5. Centre Inffo

Le Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Centre Inffo) est un opérateur du ministère du travail, de la santé et des solidarités, instauré par le décret n°76-203 du 1er mars 1976, sous la forme d'une association loi 1901. Il constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle.

Il a pour mission d'élaborer, de capitaliser et de diffuser l'information et la documentation d'intérêt national à destination des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des professionnels de l'orientation et de la formation. Centre Inffo organise tous les 2 ans l'Université d'hiver de la formation professionnelle (UHFP). La 19^{ème} édition s'est tenue en janvier 2025 à Cannes. En outre, l'association intervient dans le cadre des politiques européennes en tant que référent (ReferNet), désigné par les ministères de l'éducation nationale et du travail, pour le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP).

La tutelle de l'État sur Centre Inffo prend la forme d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (COM) et d'une participation de représentants de l'État et d'un commissaire du gouvernement au conseil d'administration de l'association. Le 6^{ème} COM 2022-2025 arrive à échéance fin 2025.

Le PLF 2026 ne reconduit pas la subvention pour charges de service public de l'État à Centre Inffo.

6. Erasmus +

« Erasmus + », programme de l'Union européenne, finance des actions de mobilité et de partenariat, dans le respect du principe de subsidiarité. Le volet éducation formation, qui concentre 94% des financements (hors actions centralisées gérées directement à Bruxelles), favorise la coopération et la mobilité en aidant les citoyens à acquérir de nouvelles compétences, connaissances et qualifications professionnelles, favorisant ainsi la construction d'un marché du travail européen. Il soutient également les innovations et les améliorations apportées aux systèmes de formation et d'enseignement professionnels afin de les rendre plus attrayants. Un nouveau programme a été adopté pour les années 2021-2027 avec un quasi-doublement du budget au niveau européen.

Éléments principaux de contexte

Le programme 2021-2027 met l'accent sur l'inclusion sociale, les transitions écologiques et numériques et la promotion de la participation des jeunes à la vie démocratique.

Le développement de la mobilité européenne et internationale des alternants, notamment la mobilité longue, demeure une priorité pour le ministère du travail, qui a engagé des travaux avec toutes les parties prenantes (OPCO, CFA) et qui

subventionne l'association Euro App Mobility. Une rencontre européenne Erasmus + pour la mobilité des apprentis s'est tenue à Bordeaux en novembre 2023 et en novembre 2024.

La recommandation du Conseil « L'Europe en mouvement – Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous » du 13 mai 2024 fixe des objectifs au niveau de l'UE d'ici à 2030 :

- dans l'enseignement supérieur, la part des diplômés ayant une expérience de mobilité à des fins d'éducation et de formation à l'étranger devrait être d'au moins 23 % ;
- en matière d'enseignement et de formation professionnels, elle devrait être d'au moins 12 %.

Chiffres clés de l'agence Erasmus + France / Education formation

Le GIP agence Erasmus + France / Éducation Formation, situé à Bordeaux, a été reconduit en 2020 pour une durée indéterminée. En 2024 il comptait 30 ETPT sous plafond et 135,5 hors plafond soit un total de 165,5 ETPT. Il compte en 2025, 49 ETPT sous plafond et 131,5 hors plafond soit un total de 180,5 ETPT. Le ministère chargé de la formation professionnelle, membre du GIP, contribue à hauteur de 349 846€ en 2025 (373 951€ en 2024). L'autorité de tutelle est le ministère de l'éducation nationale.

Le programme se divise en 3 actions clés : mobilités, coopération (partenariats entre organismes de formation, collectivités, entreprises de plusieurs États membres pour l'innovation ou échanges de bonnes pratiques) et soutien aux réformes. Il couvre 5 secteurs : enseignement supérieur (dont apprentis du supérieur), enseignement et formation professionnels (apprentis, lycéens professionnels et stagiaires de la formation professionnelle), enseignement scolaire et éducation des adultes.

Le budget d'intervention confié à l'agence Erasmus+ était de 473 M€ en AE et 487 M€ en CP en 2024 (budget rectificatif 2), il est de 539 M€ en AE et de 606 M€ en CP en 2025 (budget rectificatif 1).

En 2024, 164 000 mobilités ont été financées (142 000 en 2023) soit une augmentation de 15%, dont 35 000 mobilités pour les secteurs de l'enseignement et de la formation professionnelle, avec un taux de financement de 44% en 2024 contre 50% en 2023.

La proportion de mobilités déclarant un mode de transport écoresponsable est passée de 15% en 2021/2022 à 25% sur l'année académique 2023/2024.

Les autres actions Erasmus

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

- Europass, plateforme permettant de valoriser ses compétences et ses expériences dans un objectif de recherche d'emploi, de stage ou de formation ;

- le réseau Euroguidance pour la coopération entre les services d'orientation, auquel participent le CARIF PACA et Centre Inffo pour le ministère du travail, de la santé et des solidarités, ainsi que RCO (réseau des Carif Oref) pour alimenter Europass en offres de formation et informer les conseillers en orientation du secteur emploi ;
- l'agenda européen pour la formation des adultes (AEFA) ;
- EPALÉ communauté en ligne multilingue des acteurs de la formation professionnelle ;
- le réseau d'experts Erasmus+ pour l'enseignement et la formation professionnels pour des actions de conseil et d'accompagnement des structures candidates et porteuses de projets ;
- enfin l'agence dispose d'environ 300 développeurs Erasmus pour accompagner les candidats partout sur le territoire et 60 ambassadeurs.

Par ailleurs, lors de l'édition ErasmusDays 2024, 2 018 événements ont été organisés partout en France,

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

1. Le public accueilli par les missions locales

Les missions locales, dans le cadre de leur mission de service public pour l'emploi, ont pour objet d'aider les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale. Elles mettent en œuvre un accompagnement global des jeunes accueillis. Cette approche combine la prise en compte des freins professionnels et des « freins périphériques » à l'emploi (liés au logement, à la mobilité, à la santé...).

Plus précisément, elles assurent des fonctions d'accueil, d'information et d'accès aux droits ainsi que, dans les conditions prévues par la loi pour le plein emploi, des fonctions d'orientation et d'accompagnement vers la formation professionnelle ou vers un emploi. Elles mobilisent en outre des dispositifs d'accompagnement qui leur sont propres et adaptés à la situation et aux besoins du jeune tels que l'accompagnement des jeunes en contrat d'engagement jeune (CEJ) et en parcours contractuel d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA). A cela s'ajoute le nouveau parcours d'appui et d'orientation (PAO) qui cible les jeunes non-demandeurs d'emploi

Elles assurent également un accompagnement vers la formation initiale et concourent à la mise en œuvre de l'obligation de formation définie à l'article L. 114-1 du code de l'éducation. Elles contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre, dans leur zone de compétence, d'une politique locale concertée d'insertion professionnelle et sociale des jeunes et sont reconnues comme participant au repérage des situations qui nécessitent un accès aux droits sociaux, à la prévention et aux soins.

416 933 jeunes ont été accueillis pour la première fois par les missions locales en 2024

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jeunes accueillis pour la première fois	395 000	421 000	393 000	434 000	388 000	412 000	418 000
dont femmes (en %)	48	47	47	47	47	47	46
dont mineurs (en %)	20	21	18	20	24	25	25
Jeunes en contact avec le réseau (2)	1 238 000	1 226 000	1 240 000	1 281 000	1 230 000	1 200 000	1 198 000
dont jeunes reçus en entretien (3)	1 053 000	1 058 000	1 078 000	1 131 000	1 076 676	1 057 000	1 069 000

(en augmentation de 1,6% par rapport à 2023). Parmi eux, 85,3% n'étaient ni en emploi, ni étude, ni en formation (« NEET⁶⁴ »). Parmi ces jeunes NEET :

- 45,3% étaient des jeunes femmes ;
- 32,7% avaient un niveau de qualification de niveau infra V ou V sans diplôme
- 17% étaient issus de « quartiers politique de la ville » (QPV) ;
- 10,7% étaient issus de « zone de revitalisation rurale » (ZRR).

La loi pour le plein emploi prévoit que toutes les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi sont orientées vers l'organisme le plus à même de leur proposer un accompagnement adapté à leur situation, sur la base de critères communs, précisés par un arrêté daté du 21 novembre 2024. Ces critères tiennent compte du niveau de qualification de la personne, de sa situation au regard de l'emploi, de ses aspirations et, le cas échéant, des difficultés particulières qu'elle rencontre, notamment en matière de santé, de logement, de mobilité et de garde d'enfants ou tenant à sa situation de proche aidant.

L'orientation vers les missions locales est privilégiée pour :

- les mineurs, qui relèvent de l'obligation de formation et pour lesquels les missions locales ont la charge du contrôle du respect de cette obligation ;
- les jeunes qui présentent des besoins périphériques importants (logement, santé, contraintes familiales, maîtrise du français, etc.) entravant la réalisation de leur projet professionnel, et pouvant utilement bénéficier d'un accompagnement socio-professionnel auprès des missions locales.

Un plan d'action, élaboré conjointement par le conseiller et le jeune, à la suite d'un diagnostic global, précise notamment les activités prescrites pour répondre aux besoins du bénéficiaire. Ces activités peuvent être individuelles, collectives ou en autonomie encadrée. Les jeunes bénéficient ainsi, en fonction de leurs besoins, de l'intégralité de l'offre de service des missions locales et de France Travail mais également d'un accompagnement intensif par des partenaires externes, tels que

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

l'EPIDE (Etablissement pour l'insertion dans l'emploi) ou le réseau des écoles de la deuxième chance (E2C). Ils peuvent également s'engager dans des missions d'utilité sociale (service civique) ou dans des périodes d'emploi aidé en signant un contrat avec une structure de l'insertion par l'activité économique par exemple.

2. Les parcours d'accompagnement vers l'emploi proposés par les missions locales : le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et le contrat d'engagement jeune (CEJ)

Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie

Le PACEA constitue l'un des cadres contractuels de l'accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans, mis en œuvre par les missions locales, en application de l'article L. 5131-4 du code du travail. Il s'agit d'un parcours souple, composé de phases d'accompagnement pouvant varier dans leur durée et leur intensité, dans la limite de 24 mois d'accompagnement consécutifs au total.

Un jeune accompagné dans ce cadre peut se voir accorder, en fonction de sa situation, de ses ressources et de ses besoins pendant le parcours, le bénéfice d'une allocation ponctuelle. Cette allocation ne peut excéder 561,68 € par mois et plafonnée à six fois ce montant mensuel par an. En 2024, 110 348 jeunes ont touché au moins une fois une allocation dans l'année.

Entre le 1er janvier 2017, date d'entrée en vigueur du PACEA et le 15 juillet 2025, 2 187 405 jeunes sont entrés en PACEA (dont 242 508 en 2024). En 2025, 64 % des jeunes en PACEA ont un niveau inférieur ou égal au niveau 3 (CAP), 17 % des jeunes sont issus des QPV et 13 % des ZRR.

Tableau 2 : nombre de jeunes en PACEA entre 2018 et 2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jeunes entrés en PACEA	289 000	338 000	350 300	442 300	252 200	265 625	242 499
Sorties de PACEA	144 000	312 000	314 700	370 800	451 500	341 214	288 705
Jeunes en PACEA au 31/12	398 000	415 000	442 700	509 000	305 900	227 111	177 413
dont Jeunes en PACEA hors GJ ⁶⁵ au 31/12	306 212	318 444	351 120	346 058	286 186	227 111	177 413

Champ : Jeunes en PACEA. Les entrées en PACEA correspondent aux premières entrées en PACEA et aux renouvellements de PACEA. Source : I-Milo - Traitement Dares

Le contrat d'engagement jeune (CEJ)

⁶⁵ A compter du 1^{er} mars 2022, plus de nouvelles entrées en garantie jeunes (GJ) compte tenu de la création du contrat d'engagement jeune.

Mis en œuvre depuis le 1^{er} mars 2022 par France Travail et les missions locales en remplacement de la Garantie jeunes, le contrat d'engagement jeune (CEJ) a pour objectif d'accompagner vers l'emploi durable les jeunes qui en sont les plus éloignés.

Le CEJ s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, ou 29 ans révolus pour les jeunes lorsqu'ils disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés, qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi durable, qui ne sont ni étudiants, ni en formation et qui sont prêts à s'engager dans un accompagnement intensif. Il se caractérise par un accompagnement d'au moins 15 heures par semaine, incluant des activités individuelles, collectives et des activités en autonomie visant à l'insertion professionnelle du jeune mais également à lever l'ensemble des freins préalablement identifiés à son insertion.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, en application de la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023, tout jeune à la recherche d'un emploi et souhaitant bénéficier d'un accompagnement par une mission locale dans le cadre du CEJ ou du PACEA doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'opérateur France Travail.

Tableau 3 : Jeunes en contrat d'engagement jeune en 2022, 2023 et 2024 en missions locales et à France Travail

	2022	2023	2024
Jeunes entrés en CEJ (hors renouvellements)	277 463	313 501	286 310
Sorties de CEJ (hors renouvellements)	102 013	302 507	322 330
Jeunes en CEJ au 31/12	175 450	186 444	150 424

Sources : I-Milo et France Travail - Traitement Dares.

Une allocation, d'un montant maximal de 561,68 € par mois (320,15 € à Mayotte), peut leur être versée. Les articles D. 5131-19 et R. 5131-20 et suivants du code du travail fixent les règles applicables au versement de cette allocation.

L'éligibilité à l'allocation et la détermination de son montant mensuel dépendent ainsi de la situation fiscale du jeune, de son âge (le montant maximal pour les mineurs est fixé à 224,68 € en métropole et à 128,06 € à Mayotte) et des ressources qu'il a pu percevoir le mois précédent, certaines ressources devant être déduites, en intégralité ou en partie, selon leur nature, du montant forfaitaire.

Depuis la mise en œuvre du dispositif, 1 038 361 jeunes sont entrés en parcours dont 67% en missions locales et 33% à France Travail (données arrêtées au 30 juillet 2025).

Parmi ces jeunes, près de 89% ont un niveau de certification inférieur ou égal au niveau 4 (baccalauréat). 68% ont moins de 22 ans, 47,3% sont des femmes et 3% ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). 19,9% des jeunes en CEJ résident en quartiers prioritaires de la politique de la ville et 12,8% en zone de revitalisation rurale. En outre, 86,5% des jeunes entrés en CEJ depuis l'entrée en vigueur du dispositif ont eu une ouverture d'allocation.

Six mois après leur sortie du dispositif, 51,8% des jeunes sortis du CEJ entre mars 2022 et juin 2024 sont en emploi et 32,1% sont en emploi durable.

Pour 2026, l'objectif d'entrées en CEJ est fixé à 188 840 sur le périmètre des missions locales et à 80 000 jeunes sur le champ de France Travail.

Le renforcement de l'accès à l'offre de formation des jeunes

Les écoles de la deuxième chance (E2C)

Le dispositif et son financement

Les écoles de la deuxième chance (E2C) sont des structures créées à l'initiative des collectivités territoriales et des acteurs de l'insertion professionnelle avec l'appui de l'Etat. Elles proposent un parcours de formation personnalisé aux jeunes de 16 à 25 ans dépourvus de qualification professionnelle ou de diplômes et aux jeunes diplômés de niveau 4, dépourvus d'expérience professionnelle ou d'expérience professionnelle probante et présentant un risque de nonaccès à l'emploi. Fondées sur une pédagogie différente des schémas scolaires classiques via un parcours individualisé intensif mobilisant fortement les entreprises, les E2C ont pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des jeunes qu'elles accueillent sans autre critère que leur motivation, en leur permettant de construire leur projet personnel et professionnel.

Fédérées à l'échelon national par l'association Réseau E2C France, les écoles s'engagent à respecter les principes de la charte du réseau et sont soumises à une procédure de labellisation, renouvelée tous les trois ans, qui garantit la qualité de l'offre de services des écoles et l'homogénéité de leur fonctionnement. Le label E2C est décerné après audit d'un organisme certificateur et avis d'une commission nationale de labellisation. Le réseau est également habilité par France compétences à délivrer le label Qualiopi.

Les E2C contribuent par le biais de leur offre d'accompagnement ouverte aux jeunes de 16 à 18 ans à la mise en œuvre de l'obligation de formation. Par ailleurs, depuis le 1er mars 2022, le parcours de formation personnalisé proposé par les E2C est une solution structurante du contrat d'engagement jeune (CEJ) et garantit la poursuite d'un parcours « sans couture » pour les jeunes bénéficiaires.

L'intervention financière de l'Etat, qui représente en moyenne 28%⁶⁶ du budget des E2C, s'inscrit dans une logique de cofinancement avec :

- les régions (31% hors rémunération des jeunes, sous statut de stagiaires de la formation professionnelle) ;
- le Fonds social européen (17% en moyenne) ;
- les autres collectivités territoriales (10%) ;
- d'autres ressources (taxe d'apprentissage notamment).

⁶⁶ Données financières 2023.

De 2018 à 2022, en application de l'instruction relative au développement des écoles de la deuxième chance dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC), des crédits ont été spécifiquement mobilisés pour le développement des E2C. En 2023, ce soutien aux projets de développement s'est prolongé – hors PIC - afin de poursuivre les extensions de capacités d'accueil ainsi que l'ouverture de nouveaux sites. Ces financements ont permis l'ouverture de 4 nouvelles E2C et l'ouverture de 17 nouveaux sites en 2024. Avec l'objectif de maintenir les parcours existants, 31,5 M€ sont inscrits en PLF 2026 sur le programme 102 en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Tableau 4 : Bilan d'activité et des résultats

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de sites	130	133	135	139	146	159	152
Jeunes accueillis	15 009	15 631	14 188	15 268	15 001	16 876	17 165
<i>Dont jeunes résidant en QPV (en %)</i>	30	30	28	29	28	28	29
Nombre de jeunes sortis en formation	1 545	1 776	1 616	1 822	1 533	1 846	1 890
Nombre de jeunes sortis en alternance	768	812	989	1 365	1 279	1 330	1 278
Nombre de jeunes sortis en emploi (CDD, CDI, intérim, contrats aidés)	1 430	1 443	972	1 714	1 545	1 650	1 512

En 2024, le nombre de jeunes accueillis a légèrement progressé par rapport à 2023 (17 165 jeunes accueillis contre 16 876 l'année précédente). Le maillage territorial s'est légèrement réduit du fait de la restructuration du Hub de la Réussite en Ile-de-France et de la perte du label pour l'E2C Guadeloupe, les E2C comptent désormais 152 lieux d'activité permanents.

Le public des écoles est presque à parité (47% de femmes et 53% d'hommes), 29% des jeunes sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), 79% des jeunes accueillis n'ont pas de diplôme validé et 90% n'ont aucune expérience professionnelle.

8 411 jeunes sont sortis d'accompagnement en 2024. Parmi eux, 52% (soit 4 385 jeunes) ont trouvé une sortie positive, dont 22% en formation qualifiante ou diplômante, 13% en contrat de travail non aidé, 15% en alternance et 2% en contrat aidé. L'âge moyen des bénéficiaires est de 19,3 ans.

L'Etablissement public d'insertion de la Défense (EPIDE)

Le dispositif

L'EPIDE est un établissement public administratif créé par l'ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005, régi par les articles L. 3414-1 et suivants du code de la défense. L'EPIDE organise des formations et des actions d'insertion au profit de jeunes sans diplôme ou bacheliers, sans titre professionnel ou en voie de marginalisation sociale, ayant souscrit un contrat de « volontariat pour l'insertion ». Il leur offre une remise à niveau scolaire ainsi qu'un accompagnement social et professionnel ; les volontaires bénéficient d'une offre d'hébergement de semaine et, pour les plus marginalisés, également un internat de week-end.

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

Une allocation est versée aux volontaires en insertion de l'EPIDE. Son montant de 561,68 € par mois est équivalent au montant maximum d'allocation versée aux jeunes accompagnés dans le cadre d'un CEJ.

Bilan et évolution des résultats

L'établissement dispose d'un siège national et de vingt centres implantés en France métropolitaine. Il n'y a pas de centre en Outre-mer du fait de l'existence du service militaire adapté (SMA).

Le recrutement est fortement orienté sur le public vulnérable à fort besoin d'insertion. Le taux de volontaires sans qualification atteint 54%. L'EPIDE accueille également depuis 2021 un public bachelier très éloigné du marché de l'emploi, qui représentait 9% des jeunes à l'EPIDE en 2024.

Malgré la montée en charge du volume d'accueil et la présence d'un public mineur plus important et davantage susceptible de décrocher, les résultats d'insertion se sont améliorés en 2024. En effet, le taux de sorties positives (emploi de plus de deux mois ou formation qualifiante) atteint 50% en 2024, soit une hausse de 2 points par rapport à 2023. Le taux de sorties dynamiques (emplois de moins de deux mois, formation pré-qualifiante ou réorientation vers une autre structure d'accompagnement) est en légère hausse à 18%, soit une hausse d'environ 1 point et le taux de sorties anticipées, de 32%, a diminué de 3 points en un an. Enfin, la part de fins de contrat sans solution est de 0,2% seulement.

Ces résultats se traduisent également par la délivrance de 7 373 certifications en 2024, concernant le certificat de formation générale, la prévention et secours civiques, l'attestation de sécurité routière, le code de la route, le permis AM ou B, le passeport informatique multimédia et le parcours citoyen EPIDE. Par ailleurs, 287 brevets de natation ont été délivrés sur la période.

Tableau 5 - Evolution des indicateurs de performance du COP (résultats des années 2018 à 2024)

Orientations stratégiques	Indicateurs de performance	Résultats 2018	Résultats 2019	Résultats 2020	Résultats 2021	Résultats 2022	Résultats 2023	Résultats 2024
Améliorer les résultats d'insertion et la qualité de l'offre de service de l'EPIDE tout en augmentant les capacités d'accueil	Taux d'occupation (en %)	72	71	62,5	62,4	84	88	89
	Taux de volontaires intégrés résidant dans les QPV (en %)	29	29	28	29	27	32	35
	Taux de sorties positives (en %)	50	52	52	53	41	48	50
	Taux des fins de contrat sans solution (en %)	2	0,6	0,9	0,4	3	1	0,2
Assurer le retour à un équilibre économique pérenne	Progression des autres ressources collectées par rapport à N-1 (en €)	298 k€	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o
	Montant de la taxe d'apprentissage	723k€	811k€	626k€	350k€	360k€	340k€	570k€

Moyens humains et financiers

Les ressources financières de l'EPIDE proviennent essentiellement des subventions pour charges de service public versées traditionnellement à hauteur d'environ deux tiers par le ministère chargé de l'emploi (programme budgétaire 102 « accès et retour à l'emploi ») et à concurrence d'un tiers par le ministère chargé de la ville (programme budgétaire 147 « politique de la ville »).

Pour 2026, le montant total de la subvention pour charges de service public prévu en LFI sur les programmes 102 et 147 s'élève à 109,81 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. En outre, 10,51 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ont été transférés à l'EPIDE pour le versement de l'allocation aux volontaires. Enfin, l'État verse sur le programme 102 une contribution au titre des dépenses d'investissement de l'opérateur pour la mise aux normes accessibilité des centres de l'EPIDE. Il est prévu que celle-ci s'élève à 1,03 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiements.

L'EPIDE bénéficiera par ailleurs en 2026 d'un co-financement de l'Union européenne à travers le Fonds social européen Plus (FSE+), d'un montant d'environ 7,3 M€, et dans une moindre mesure, de différentes ressources propres (taxe d'apprentissage,

subventions locales d'investissement, dons, dividendes). Par ailleurs, une nouvelle phase de développement continue d'être financée par des crédits octroyés dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) pour 16,20 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiements.

Opérateur de l'Etat, l'EPIDE se voit appliquer un plafond autorisé d'emplois établi à 1 142 ETPT dans la loi de finances pour 2025. En 2024, les effectifs de l'EPIDE représentaient 1 085,5 ETPT pour un plafond d'emploi de 1 142 ETPT.

La mise en œuvre de l'obligation de formation et la réforme des lycées professionnels

L'obligation de formation pour les 16 à 18 ans, dans la continuité de l'instruction obligatoire, est entrée en vigueur depuis le 1er septembre 2020, aux termes de la loi du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance. Cette obligation est remplie lorsque le jeune poursuit sa scolarité dans un établissement d'enseignement, lorsqu'il est apprenti ou stagiaire de la formation professionnelle, lorsqu'il occupe un emploi ou effectue un service civique ou lorsqu'il bénéficie d'un dispositif d'accompagnement ou d'insertion sociale et professionnelle.

Cette obligation repose sur le fonctionnement des plateformes de suivi et d'appui au décrochage scolaire (PSAD), regroupant les missions locales et les centres d'information et d'orientation, qui prennent contact avec les jeunes repérés comme en situation de non-respect de l'obligation de formation afin de leur proposer un échange en vue de la mobilisation d'une solution de scolarité, de formation ou d'insertion.

Dans ce cadre, les missions locales ont la charge du contrôle du respect de l'obligation de formation.

En complément de la mise en œuvre de l'obligation de formation, plusieurs dispositifs, issus de la réforme du lycée professionnel, ont été déployés depuis l'année 2023, afin de prévenir le décrochage scolaire et sécuriser l'insertion professionnelle des jeunes.

Le dispositif « Tous droits ouverts » permet aux élèves (prioritairement en lycée professionnel) présentant des risques de décrochage scolaire de bénéficier d'un parcours aménagé afin d'accéder à des structures d'accompagnement, d'insertion et de formation qui se trouvent à proximité de leur lieu de vie, tout en conservant durant quatre mois le statut d'élève et la possibilité de retour au lycée. Le chef d'établissement élabore à cet effet avec les acteurs de la plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD) – réunis dans un format mobilisable de façon réactive – un parcours adapté partenarial.

« AvenirPro » permet l'intervention du service public de l'emploi en milieu scolaire afin de préparer les élèves en dernière année de lycée professionnel à mieux appréhender le marché du travail, en particulier ceux qui ne souhaitent pas continuer leurs études. Chaque élève en dernière année de lycée professionnel (CAP et baccalauréat professionnel) ou préparant un Brevet des Métiers d'Art (BMA) ou un Diplôme de

Technicien des Métiers du Spectacle (DTMS), souhaitant s'insérer sur le marché du travail après son diplôme, peut bénéficier des services d'accompagnement de France Travail et des missions locales. Aux côtés des équipes éducatives, des conseillers spécialisés les accompagnent dans leurs recherches d'opportunités d'emploi, la valorisation de leurs compétences et la compréhension des attentes des employeurs. En outre, afin de sécuriser l'accès à la qualification et à l'emploi, de tous les jeunes ayant achevé leur parcours de formation en lycée professionnel et sans solution d'insertion ou de poursuite d'études à la rentrée suivante, peuvent prolonger leur accompagnement durant quatre mois. Chaque jeune, qu'il soit diplômé ou non, sans solution à la rentrée, est contacté et reçu dans son établissement d'origine pour un entretien de situation.

La mobilisation de programmes de l'AFPA : « Déclic pour l'action » et la Promo 16-18

« Déclic pour l'action » est une offre de services de l'Agence pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) qui a pour objectif de proposer un bouquet d'ateliers et de services mobilisés par les missions locales, les écoles de la deuxième chance (E2C) et les centres de l'Etablissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans, en fonction de leurs besoins, afin de sécuriser leurs parcours d'insertion.

Les différents ateliers proposés permettent notamment aux jeunes de découvrir et d'essayer les métiers, de construire un projet professionnel, d'apprendre à mobiliser leurs capacités et leurs savoirs de base et de s'approprier les outils numériques de leur futur métier.

En 2024, 19 515 jeunes ont été inscrits par l'ensemble des prescripteurs dans le programme. Les missions locales restent les principales prescriptrices de l'offre avec 93% des jeunes adressés.

15 617 jeunes ont participé aux ateliers. Le programme Déclic est mobilisable par les missions locales dans le cadre du contrat d'engagement jeune ; 43% des jeunes accueillis sont ainsi en CEJ.

Le taux de résidents en QPV participant aux ateliers s'établit à 25% et 15% de jeunes accueillis dans le programme résident en ZRR. On décompte 20% de mineurs parmi le public accueilli.

Durant l'année 2025, 108 centres AFPA ont la possibilité d'accueillir 16 715 jeunes et proposent 22 070 places en ateliers (soit une hausse de 11,5% par rapport à 2024).

Dans le cadre du PIC, l'AFPA s'est vue confier à la rentrée 2020 une nouvelle offre de parcours personnalisés pour les jeunes âgés de 16 à 18 ans, la « Promo 16-18 », conçue comme un sas mobilisable par les missions locales et les centres d'information et d'orientation (CIO).

L'offre doit permettre aux jeunes concernés d'acquérir des compétences socles, de se confronter à la réalité du monde du travail et ainsi de développer leur capacité à se projeter. D'une durée moyenne de 13 semaines, pouvant aller jusqu'à 17 semaines pour certains publics, elle se conçoit autour de la mobilisation du jeune dans le parcours, de la découverte des métiers, de la construction du projet personnel et de la préparation de l'insertion.

En 2024, 5 904 jeunes sont entrés en Promo 16-18 depuis le début de l'année et 28 682 jeunes depuis le début du programme. Le public est majoritairement masculin (à 68%), âgé de 16 ans (54%) et non diplômé (80%).

Sur l'ensemble des jeunes ayant suivi le dispositif, environ 68% sont allés jusqu'à la fin du parcours. Plus de 40% des jeunes ayant suivi le parcours jusqu'à son terme sont en sortie dite « positive » (formation qualifiante ou certifiante, contrat en alternance) et plus de 35% en sortie dite « dynamique » (en particulier en CEJ).

CINQUIÈME PARTIE

Les organismes de formation

Les prestataires de formation continue en 2024

1. Présentation générale

101 750 organismes de formation avec un chiffre d'affaires strictement positif ont rempli un bilan pédagogique et financier (BPF) en 2024 (Encadré), soit + 5 % par rapport à 2023 (Tableau 1). Cette hausse est portée par l'augmentation du nombre de déclarations d'organismes individuels (+ 15 %), qui sont principalement sous-traitants. Cela fait suite à l'application du [décret 2023-1350](#) : en 2024, la déclaration d'un BPF est désormais requise afin d'obtenir la certification Qualiopi pour les sous-traitants d'organismes donneurs d'ordres certifiés pour des actions éligibles au CPF. En revanche, le nombre d'organismes relevant d'autres formes juridiques diminue légèrement.

Le chiffre d'affaires global des organismes de formation stagne par rapport à 2023, à 29 Md€ (Md€) en 2024 (Graphique 1a). Cette stabilité du chiffre d'affaires global est le résultat de deux dynamiques opposées (Tableau 2). D'un côté, les financements en provenance du secteur public baissent fortement (-0,5 Md€, soit -11% sur un an). De l'autre, le chiffre d'affaires en provenance des autres organismes de formation, via notamment la sous-traitance, et le chiffre d'affaires des Organismes Gestionnaires des Fonds de la Formation (OGFF⁶⁷) augmentent (de respectivement +0,2 Md€ et 0,3 Md€, soit + 6 % et + 2 %). Dans le cas des OGFF, ce sont en particulier les financements des Opco au titre de l'apprentissage qui portent cette hausse (+0,4 Md€, soit + 4 % sur un an). Ces derniers représentent 29 % du chiffre d'affaires total des organismes de formation en 2024, une part assez proche de celle observée en 2023 (Graphique 1b).

Tableau 1 : Effectif et chiffre d'affaires des organismes de formation en 2023 et 2024

	Effectif		Chiffre d'Affaires (en M€)	
	2023	2024 ** (p)	2023	2024 (p)
Ensemble	97 053	101 753	29 343	29 317
dont avec financement d'Opérateurs de compétence pour l'apprentissage	5 282	5 163	8 295	8 648
Répartition selon le statut juridique (en %) (*)				
Organismes individuels	40,9	44,8	3,1	3,4
dont : Au plus un salarié et/ou un formateur	39,4	43,5	2,7	3,0
dont : Plus d'un salarié ou d'un formateur	1,5	1,3	0,4	0,4
Privé à but lucratif	46,5	43,6	50,3	51,1

⁶⁷ Les Organismes Gestionnaires des Fonds de la Formation (OGFF) rassemblent les Opérateurs de compétences (OPCO), la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale, la Caisse des dépôts et consignations, le Fond d'assurance formation (FAF) des non-salariés

dont : Au plus un salarié et/ou un formateur	21,3	20,8	5,1	4,7
dont : Plus d'un salarié ou d'un formateur	25,2	22,8	45,2	46,4
Privé à but non lucratif	11,0	10,1	27,6	27,5
Public et parapublic	1,6	1,5	19,0	18,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

(p) Données provisoires

(*) Les chiffres de 2023 ont été révisés à la suite de l'actualisation des données et d'un changement de méthode (voir Encadré)

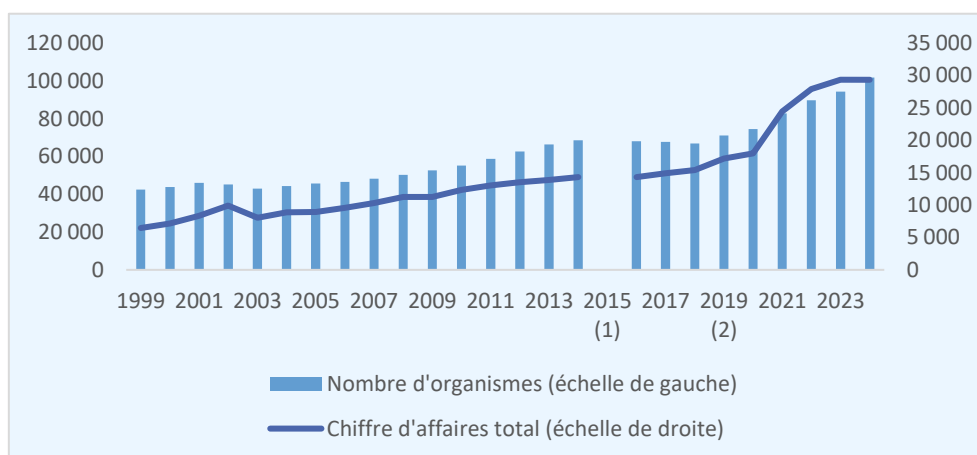
(**) Rupture de série entre 2023 et 2024, à la suite de l'application du décret 2023-1350 rendant la déclaration d'un BPF requise pour obtenir Qualiopi pour les sous-traitants d'organismes donneurs d'ordres certifiés pour des actions éligibles au CPF

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; Agora ; traitement Dares.

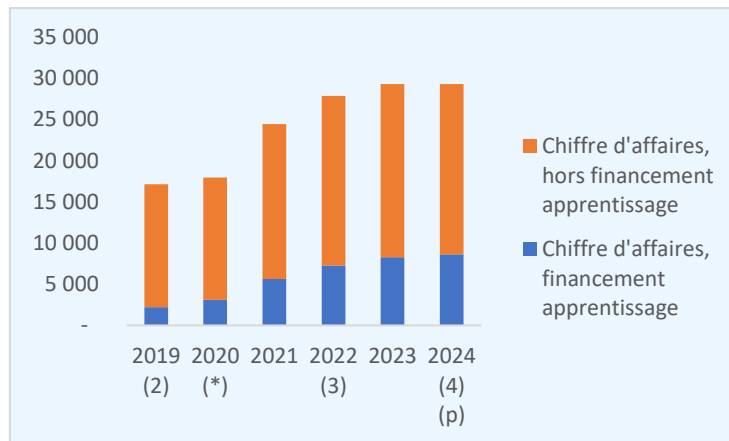
Champ : Organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée et organismes de formation ne déclarant pas de bilan pédagogique et financier mais percevant des fonds de la Caisse des dépôts et consignation au titre du CPF (hors auto-écoles) (voir encadré). Pour ces derniers, seul le chiffre d'affaires issu du CPF est connu (pas d'information sur les autres activités de formation).

Lecture : En 2024, 101 753 organismes déclarent un chiffre d'affaires non nul dans un Bilan Pédagogique et Financier et /ou perçoivent des fonds publics CPF. Parmi ces organismes de formation, 5 163 perçoivent des fonds des opérateurs de compétence pour l'apprentissage.

Graphique 1A : Effectif et chiffre d'affaires des organismes de formation de 1999 à 2024



Graphique 1B : Chiffre d'affaires des organismes de formation, détails sur les financements perçus au titre de l'apprentissage depuis 2019



(1) Données non disponibles à la suite d'un changement de système d'information

(2) Année à partir de laquelle les Centres de formation des apprentis commencent à déclarer un BPF.

(3) Année à partir de laquelle la déclaration d'un BPF est obligatoire pour les Centres de formation des apprentis.

(4) Rupture de série entre 2023 et 2024, à la suite de l'application du décret 2023-1350 rendant la déclaration d'un BPF requise pour obtenir Qualiopi pour les sous-traitants d'organismes donneurs d'ordres certifiés pour des actions éligibles au CPF

(p) Données provisoires

* A partir de 2020, Intégration des données Agora au titre du CPF non couvert par les BPF.

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; Agora pour les années 2020 à 2024 ; traitement Dares.

Champ : Organismes de formation déclarant un chiffre d'affaires non nul dans le bilan pédagogique et financier de l'année considérée, et pour 2020 à 2024 les organismes de formation ne déclarant pas de bilan pédagogique et financier mais percevant des fonds de la Caisse des dépôts et consignation au titre du CPF (hors auto-écoles), voir Encadré.

Lecture : En 2024, le chiffre d'affaires hors apprentissage est de 20,7 milliards d'euros. Le chiffre d'affaires lié à l'apprentissage est de 8,6 milliards d'euros. La part de l'apprentissage dans le total du chiffre d'affaires est en hausse depuis 2019.

Tableau 2 : Financeurs de la formation professionnelle en 2023 et 2024

Financier	Chiffre d'Affaires (en M€) et répartition du CA				Evolution 2023-2024 (p)
	2023		2024 (p)		
Entreprises	6 116	21 %	6 201	21 %	1 %
Pouvoirs publics (État, conseil régional, France travail)	5 103	17 %	4 567	16 %	-11 %
Particuliers*	1 621	6 %	1 637	6 %	1 %

Autres organismes de formation	2 482	8 %	2 643	9 %	6 %
Organismes Gestionnaires des Fonds de la Formation (OGFF)	12 495	43 %	12 775	44 %	2 %
<i>dont Opco pour l'apprentissage</i>	8 295	28 %	8 648	29 %	4 %
<i>dont Caisse des dépôts et consignations pour le CPF</i>	1 893	6 %	1 844	6 %	-3 %
<i>dont autres motifs</i>	2 307	8 %	2 283	8 %	-1 %
Autres financeurs	1 527	5 %	1 494	5 %	-2 %
Ensemble	29 343	100 %	29 317	100 %	0 %

(p) Données provisoires

* : Particuliers désigne les personnes entreprenant à titre individuel et à leur frais une action de formation.

Source : Bilans Pédagogiques et Financiers, Agora, traitement Dares

Champ : Organismes de formation déclarant un chiffre d'affaires non nul dans le bilan pédagogique et financier de l'année considérée, et organismes de formation ne déclarant pas de bilan pédagogique et financier mais percevant des fonds de la Caisse des dépôts et consignation au titre du CPF (hors auto-écoles), voir Encadré.

Lecture : En 2024, le chiffre d'affaires total des organismes de formation s'élève à 29,3 milliards d'euros. La dépense des entreprises pour leurs salariés représente 21 % du chiffre d'affaires total des organismes de formation. Elle s'élève à 6,2 Md€, soit une hausse de 1 % par rapport à 2023.

2. Des organismes de formation principalement privés

En 2024, 98 % des organismes de formation relèvent du secteur privé et se répartissent entre organismes individuels⁶⁸ (45 %), organismes à but lucratif (44 %) ou non lucratif (10 %) (Tableau 1). Parmi les organismes privés à but lucratif, 6 % sont des auto-écoles. Sur les dernières années, la part des organismes individuels dans l'ensemble des organismes de formation augmente alors que celle des organismes privés à but lucratif baisse. Plus précisément, le poids des petites structures individuelles, ayant au plus un salarié et/ou un formateur interne, augmente de 4 points de pourcentage pour la deuxième année consécutive. En 2024, cette hausse s'explique notamment par l'augmentation des déclarations de sous-traitants parmi les individuels, à la suite de l'application du décret 2023-1350 sur la fin du portage Qualiopi. En revanche, les organismes individuels ne réalisent toujours que 3 % du chiffre d'affaires global.

Alors qu'ils ne représentent que 2 % des organismes de formation, les organismes publics et parapublics réalisent 18 % du chiffre d'affaires global.

⁶⁸ Les organismes individuels rassemblent les EIRL, SASU, travailleurs indépendants et autoentrepreneurs. Certains organismes individuels peuvent avoir des salariés et certains organismes non individuels peuvent ne correspondre au travail que d'une seule personne.

3. PLUS D'UN ORGANISME DE FORMATION SUR DEUX A ETE SOUS-TRAITANT D'UN AUTRE ORGANISME EN 2024

En 2024, 11 % des organismes de formation ont recours à la sous-traitance, une part proche de celle observée en 2023 (Tableau 3). Deux tiers des organismes donneurs d'ordres l'étaient déjà en 2023. La sous-traitance est une pratique particulièrement développée dans les organismes publics et parapublics : 28 % y ont recours en 2024. Elle est plus rare parmi les organismes individuels (seulement 3 %).

En revanche, ces derniers jouent fréquemment le rôle de sous-traitant pour un autre organisme. En 2024, 78 % des organismes individuels ont travaillé pour le compte d'un autre organisme, une part en forte hausse par rapport à 2023 (+7 points). De plus, les organismes individuels représentent 64 % des organismes sous-traitants (+3 points). Plus généralement, sur l'ensemble des organismes de formation, plus de la moitié ont été sous-traitants pour un autre organisme en 2024 (55 %), une hausse de 6 points par rapport à l'année précédente. Ces augmentations sont liées à l'application du décret 2023-1350. Hors organismes individuels le nombre d'organismes sous-traitants reste stable (19 000).

La taille de l'organisme de formation semble être un facteur important : les organismes ayant plus d'un salarié ou d'un formateur interne jouent moins souvent le rôle de sous-traitant et sont plus souvent donneurs d'ordres que les organismes avec au plus un salarié ou un formateur.

Tableau 3 : Recours et activité de sous-traitance des organismes de formation (en %)

	Part des organismes sous-traitant une partie de leur activité de formation		Part des organismes ayant été sous-traitants		Répartition des organismes sous-traitants selon leur statut juridique	
	2023	2024 ** (p)	2023	2024 ** (p)	2023	2024 ** (p)
Organismes individuels	3,8	2,9	71,0	78,1	60,1	64,4
dont : au plus un salarié et/ou un formateur	3,5	2,7	72,4	79,3	59,2	63,6
dont : plus d'un salarié ou d'un formateur	10,9	10,8	31,3	34,7	0,9	0,8
Privé à but lucratif dont :	17,0	16,5	35,3	38,0	33,2	29,9
Au plus un salarié et/ou un formateur	12,8	12,0	48,2	51,5	20,5	19,3

Plus d'un salarié ou d'un formateur	20,5	20,5	24,6	25,7	12,7	10,6
Privé à but non lucratif	18,9	19,1	24,5	25,4	5,6	4,7
Public et parapublic	28,1	28,5	34,0	36,7	1,1	1,0
Ensemble	11,9	10,8	48,8	54,8	100,0	100,0

(p) Données provisoires

** Rupture de série entre 2023 et 2024, suite à l'application du décret 2023-1350 sur la fin du portage Qualiopi rendant la déclaration d'un BPF requise pour les sous-traitants de donneurs d'ordres certifiés pour des actions éligibles au CPF.

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Champ : Organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée.

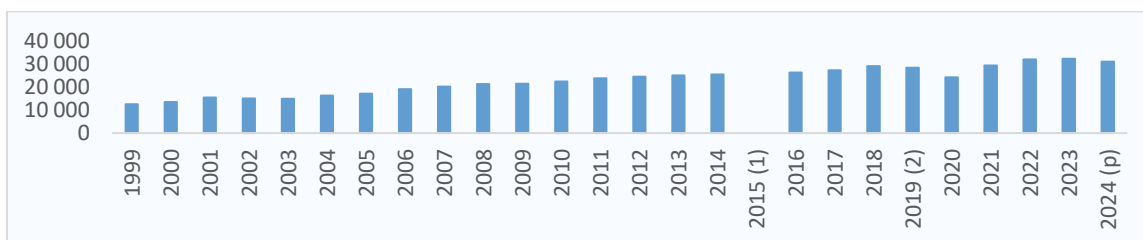
Lecture : En 2024, 2,9 % des organismes de formation individuels ont sous-traité une partie de leur activité de formation. 78,1 % des organismes de formation individuels ont été sous-traitants au cours de l'année 2024. 64,4 % des organismes sous-traitants sont des organismes individuels.

4. Le nombre de formations déclarées dans les BPF diminue légèrement en 2024

Hors les formations en apprentissage, le nombre de formations déclarées dans les BPF en 2024 diminue par rapport à 2023 pour atteindre 30,9 millions (-4 %) (Tableau 4). Toutefois, ce volume demeure supérieur à celui de 2021, et nettement supérieur à celui observé avant la crise sanitaire (+9 % par rapport à 2019) (Graphique 2).

La répartition des entrées en formation selon le type d'organisme est assez similaire à celle observée en 2023. Les organismes privés délivrent la très grande majorité des formations (91 %) et voient le nombre de ces dernières diminuer de 1 %. Les organismes individuels, et ceux publics et parapublics, cumulant respectivement 4 % et 9 % des formations, sont les moins dynamiques et connaissent une baisse du nombre de formations dispensées de l'ordre de 21 % et 27 %.

Graphique 2 : Nombre d'entrées en formations entre 1999 et 2024, hors apprentissage



- (1) Données non disponibles à la suite d'un changement de système d'information
(2) Changement de méthode de calcul (Voir encadré)

(p) Données provisoires

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Champ : organismes d'enseignement ou de formation continue ayant déclaré des actions de formation continue à titre principal ou secondaire dans les BPF, hors formation en apprentissage, voir Encadré.

Lecture : En 2024, il y a eu 30,9 millions formations déclarées dans les BPF, hors apprentissage.

Tableau 4 : Entrées en formation en 2022,2023, 2024, hors apprentissage

Année	Formations			Evolution 2023-2024 du nombre de formations (en %) (p)
	2022	2023	2024 (p)	
Ensemble (en milliers)	31 878	32 112	30 930	- 3,7
Selon le secteur (en %)				
Individuels dont :	4,7	5,2	4,3	- 20,9
Au plus un salarié ou un formateur	4,1	4,6	3,7	- 22,9
Plus d'un salarié ou un formateur	0,6	0,6	0,6	- 5,9
Privé à but lucratif dont :	64,6	63,8	66,5	0,4
Au plus un salarié ou un formateur	6,6	6,6	6,2	- 10,2
Plus d'un salarié ou un formateur	57,9	57,2	60,3	1,6
Privé à but non lucratif	20,09	19,7	20,6	0,7
Public et parapublic	10,6	11,2	8,5	- 26,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	- 3,7

(p) Données provisoires.

Note : En cas de sous-traitance, les formations sont attribuées à l'organisme donneur d'ordre.

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Champ : Formations dispensées par les organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée, hors formation en apprentissage, voir Encadré.

Lecture : En 2024, 30,9 millions entrées en formation sont déclarées dans les BPF. 67 % de ces entrées ont été réalisées par des entreprises du secteur privé à but lucratif.

Tableau 5 : Les entrées en formation certifiantes selon la certification préparée en 2024*, y compris apprentissage

Formations visant...	Formations dispensées par un organisme de formation (en milliers)								
	Individuels			Privé à but lucratif			Privé à but non lucratif	Public et parapublic	Ensemble
	Au plus un salarié et/ou un formateur	Plus d'un salarié ou un formateur	Ensemble	Au plus un salarié et/ou un formateur	Plus d'un salarié ou un formateur	Ensemble			
... un diplôme ou titre professionnel inscrit au répertoire national des qualifications professionnelles – RNCP DONT (en %)	280	22	302	1545	193	1738	1249	846	4136
Niveau 1 ou sans niveau	31,1	60,8	33,3	31,8	26,4	27,0	18,1	4,3	20,1
Niveau 2 ou 3	3,6	10,3	4,1	6,1	20,2	18,7	25,7	26,2	21,3
Niveau 4 ou 5	21,9	15,9	21,4	14,9	28,4	26,9	28,7	35,5	28,8
Niveau 6 ou 8	43,4	13,0	41,2	47,3	25,0	27,5	27,6	34,0	29,9
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100
... une certification ou habilitation inscrite au Répertoire Spécifique - RS	40	13	53	91	1115	1206	519	115	1893
... un certificat de qualification professionnelle (CQP) hors RNCP et RS	17	6	23	29	234	263	96	35	417
... une préparation à la Validation des acquis de l'expérience (VAE)	16	4	20	44	344	388	44	28	481
Ensemble des formations certifiantes	353	45	398	358	3237	3595	1909	1024	6926
Part des formations certifiantes parmi l'ensemble des formations (en %)	27,4	23,8	27,4	18,0	16,9	17	27	33,4	21,1

* Données provisoires

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Champ : Formations dispensées par les organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée, y compris apprentissage. En cas de sous-traitance, les formations sont attribuées à l'organisme donneur d'ordre.

5. Une formation sur cinq certifiante en 2024

Les formations visant à obtenir une certification (formations préparant directement à une certification ou préparant une validation des acquis de l'expérience – VAE) représentent 21 % de l'ensemble des formations dispensées par les organismes de formation en 2024, y compris les formations des apprentis (Tableau 5), une part stable par rapport à 2023. La part de formations certifiantes diminue au sein des organismes individuels avec au plus un salarié ou un formateur (-4 points), tandis qu'elle augmente fortement dans les organismes publics et parapublics (+ 8 points), dans un contexte de baisse du nombre de formations total pour ces deux types d'organismes.

Six formations certifiantes sur dix dispensées par des organismes de formation visent un diplôme ou titre professionnel inscrit au répertoire national des qualifications professionnelles (RNCP) ; cette part est très hétérogène selon le type d'organisme de formation (43 % pour le privé à but lucratif contre 83 % pour le public). Le niveau de ces formations varie selon le secteur de l'organisme de formation : les organismes du public ou du parapublic dispensent très peu de formations de niveau 1 ou sans niveau. Quand ils préparent à des formations certifiantes, les organismes du privé lucratif préparent plus souvent à des certifications ou habilitations inscrites au Répertoire Spécifique (34 % des formations certifiantes, contre 27 % pour l'ensemble des organismes).

Encadré : Source et définitions

Cette partie s'appuie sur les bilans pédagogiques et financiers (BPF) que les organismes de formation doivent transmettre annuellement pour retracer leur activité en matière de formation professionnelle. Toute entreprise, association ou organisme public réalisant des actions de formation continue, de bilans de compétence ou de validation des acquis de l'expérience a l'obligation de renseigner un bilan pédagogique et financier. Les organismes de formation ayant commencé à dispenser des actions de formation en apprentissage suite à la loi du 5 septembre 2018 doivent déclarer celles-ci dans le cadre de leur bilan pédagogique et financier. Les centres de formation des apprentis préexistants sont soumis à la même obligation depuis l'exercice portant sur 2022. En 2024, suite à l'application du décret 2023-1350, la déclaration d'un BPF est désormais requise afin d'obtenir la certification Qualiopi pour les sous-traitants d'organismes donneurs d'ordres certifiés pour des actions éligibles au CPF. Cela conduit à une rupture de série entre 2023 et 2024 sur les effectifs d'organismes de formation. En revanche, le chiffre d'affaires global est peu affecté car ces organismes en représentent une faible part.

Sont retenus ici les organismes qui renseignent un bilan pédagogique et financier et dont le chiffre d'affaires pour l'année considérée est strictement positif.

Le nombre d'organismes de formation et les montants concernant le CPF sont corrigés afin d'assurer la cohérence avec les données du Système d'information CPF (Agora). En effet, une partie des organismes de formation percevant des fonds de la Caisse des dépôts et consignation au titre du CPF (hors permis de conduire) ne déclarent pas de bilan pédagogique et financier ou ne déclarent pas de chiffre d'affaires en lien avec le CPF. Cette sous-déclaration de bilans pédagogiques et financiers est corrigée en utilisant le SI AGORA. Ces corrections concernent uniquement les effectifs (1 %) et chiffres d'affaires (1 %) des Tableaux 1 et 2 et des Graphiques 1A et 1B.

La catégorie juridique utilisée est désormais, lorsqu'elle est disponible, issue des déclarations sociales nominatives. Cela conduit à réviser les chiffres pour 2023 par rapport à la précédente édition.

L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) **a**

L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp), devenue établissement public industriel et commercial (EPIC) en application de l'ordonnance n° 2016-1519 du 10 novembre 2016, ratifiée par le Parlement par la loi n° 2017-204 du 21 février 2017, est un membre du service public de l'emploi. Elle dispose, pour ses activités concurrentielles, de deux filiales sous le statut de société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU) : « Afp Accès à l'emploi » pour la formation des demandeurs d'emploi et « Afp Entreprises » pour la formation des salariés.

L'Afp est un opérateur de la formation professionnelle qualifiante, avec 72 751 stagiaires formés, dont près de 6 000 alternants, avec un taux de réussite de 82,7 % au titre professionnel du ministère du travail et un taux global d'accès à l'emploi de 72,5% (toutes formations confondues), 58 367 personnes éloignées de l'emploi accompagnées dans des programmes nationaux. 230 titres du ministère du travail sont proposés. L'Afp dispose d'un maillage territorial unique sur l'hexagone avec 126 centres,.

Au titre de ses missions de service public, l'Afp participe :

- A la formation et à la qualification des personnes les plus éloignées de l'emploi et contribue à leur insertion sociale et professionnelle ;
- A la politique de certification menée par le ministère du travail ;
- A l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers ;
- A l'égal accès, sur l'ensemble du territoire, aux services publics de l'emploi et de la formation.

L'Afpa met également en œuvre des programmes visant à la qualification de publics éloignés de l'emploi, financés par la subvention pour charge de service public ou par le plan d'investissement dans les compétences (PIC) :

- Prépa Compétences, un bouquet de services permettant de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi à la formation et à l'emploi, qui a accueilli 36 285 bénéficiaires en 2024 ;
- Hope, dispositif d'insertion par l'emploi destiné aux réfugiés avec 656 bénéficiaires en 2024 ;
- Déclic pour l'action, un bouquet d'ateliers à la carte (15 617 jeunes accueillis en 2024) destiné à remobiliser les 16-25 ans, à faciliter leur connaissance de l'écosystème de l'emploi et à participer à leur insertion vers la formation professionnelle ou l'emploi ;
- Dans cette même dynamique de l'insertion des jeunes, l'Afpa, met en œuvre dans le cadre du PIC, le programme « La Promo 16-18 » qui propose, dans un parcours adapté de 13 à 17 semaines, un accompagnement et une immersion sur les plateaux techniques de l'agence pour des jeunes orientés par les missions locales. 5 900 jeunes sont entrés dans le dispositif en 2024.

En qualité d'organisme de formation, l'Afpa dispense des formations ouvertes aux demandeurs d'emploi et aux salariés pour favoriser l'accès à un premier emploi, le retour à l'emploi et le développement des compétences tout au long de la vie.

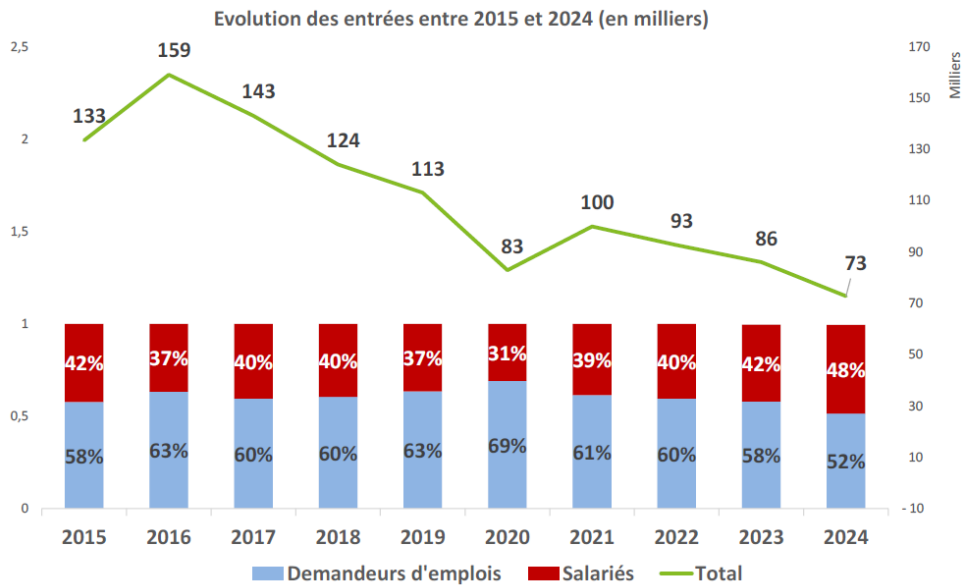
Bilan 2024

- **Entrées en formation et heures de formation dispensées :**

Le nombre de demandeurs d'emploi entrés en formation a diminué de 25% en 2024, passant de 49 830 entrées en 2023 à 37 475 entrées en 2024. Le nombre de salariés entrés en formation a lui aussi diminué dans une ampleur moindre (-3%).

Entrées stagiaires	2022	2023	2024	Var. 2023/2022	Var. 2024/2023
Demandeurs d'emplois tous dispositifs	55 161	49 830	37 475	-10%	-25%
Salariés	36 204	35 735	34 821	-1%	-3%
Total	92 663	85 988	72 766	-7%	-15%

De manière continue, l'activité de l'Afpa est majoritairement dédiée aux demandeurs d'emploi. Après une baisse du poids des salariés en 2020 pendant la crise sanitaire, la remontée dans le total des entrées en 2024 à 48% des salariés dans le total des personnes formées à l'Afpa s'explique donc uniquement par l'effondrement des entrées des demandeurs d'emplois.



Les heures travaillées stagiaires (HTS), mesure quantitative de l'activité de formation en présentiel de l'Afpa, sont en baisse de 4,9 MHTS⁶⁹ par rapport à 2023 (-15%). La baisse de production sur 2024 porte en grande partie sur l'activité avec les conseils régionaux (-3,5 MHTS). On peut également observer la poursuite de la baisse de l'activité d'Afpa Entreprises (-1,3%).

⁶⁹ MHTS : millions d'heures travaillées stagiaires.

Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)

Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) a été créé par la Convention en 1794 sur proposition de l'Abbé Henri Grégoire, pour « perfectionner l'industrie nationale ». L'établissement a pour vocation historique de concourir à la diffusion de l'innovation technologique et des savoirs scientifiques, ainsi qu'à la promotion de l'esprit de création. Il a célébré ses 230 ans en 2024.

Aujourd'hui, le Conservatoire est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, régi par le décret n° 88-413 du 22 avril 1988 modifié. Doté du statut de grand établissement, il est placé sous la tutelle du ministère en charge de l'Enseignement supérieur.

Les trois missions du Cnam sont :

- la formation professionnelle supérieure tout au long de la vie,
- la recherche technologique et l'innovation,
- et la diffusion de la culture scientifique et technique.

Lieu de rencontre entre les mondes académique et professionnel, le Conservatoire national des arts et métiers est le seul établissement public d'enseignement supérieur spécifiquement dédié à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Situé à Paris, l'établissement public anime un réseau de 20 centres régionaux associés et de plus de 230 centres d'enseignement. Ce maillage en France métropolitaine et ultramarine lui assure un ancrage territorial unique dans l'enseignement supérieur qui est appelé à se renforcer pour répondre aux besoins en compétences des individus, des entreprises et des collectivités locales. Labélisé « Action cœur de ville » par le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, le projet « au cœur des territoires » a permis de créer 75 nouveaux points d'accès à la formation, principalement dans les villes moyennes. Le Cnam est parallèlement signataire de plus de 140 accords de coopération européenne et internationale de formation, expertise et mobilité dans une cinquantaine de pays, et est notamment implanté, en propre ou par des centres de représentation, en Chine, en Côte d'Ivoire, au Liban, à Madagascar et au Maroc.

Il propose plus de 600 parcours de formation dans les domaines des sciences exactes, techniques et tertiaires. Ces parcours professionnalisants débouchent sur une certification, un titre ou un diplôme et répondent aux besoins des adultes (salariés, demandeurs d'emploi, travailleurs indépendants, décrocheurs infra et post bac...) qui souhaitent évoluer professionnellement, trouver ou retrouver un emploi, actualiser leurs connaissances et développer leurs compétences. Le Cnam dispose de 227 diplômes ou titres à finalité professionnelle actuellement enregistrés au RNCP : 11 au niveau 4, 13 au niveau 5, 65 au niveau 6 et 105 au niveau 7 (incluant les diplômes d'ingénieur) ainsi que deux certifications enregistrées au répertoire spécifique. Le

Cnam a réalisé la modularisation de ses certifications professionnelles qui sont accessibles en blocs de compétences.

Afin de répondre aux attentes de la société, le Cnam s'est engagé dans une stratégie de développement d'une offre de formation en prise avec les enjeux actuels que sont notamment la transition écologique, l'énergie, la santé ou encore le numérique.

Pour s'adapter aux contraintes de chacun et favoriser la réussite de tous, le Cnam propose des modalités variées : cours en journée, le soir ou le samedi, en présentiel ou à distance, il propose aussi des cursus en alternance, des unités d'enseignement à la carte capitalisables et des micro-certifications. Il assure parallèlement une ingénierie de parcours qui allie conseil en orientation et en insertion professionnelle et validation des acquis de l'expérience... Chaque année, le Conservatoire accueille ainsi 55 000 auditeurs et délivre plus de 14 000 diplômes qui, pour deux diplômés sur trois, leur a permis d'évoluer professionnellement.

Fort de son expérience en matière d'ingénierie de formation, le Conservatoire s'adresse également aux entreprises, professionnels, organisations et collectivités territoriales auxquels il apporte des réponses adaptées sous forme de stages intra ou inter-entreprises ou de prestations de conseil-ingénierie et d'expertise.

Le Conservatoire est aussi à l'écoute des grands enjeux sociétaux et économiques. À travers vingt-deux laboratoires, il contribue à la compétitivité des entreprises, à la création d'emplois et au développement de l'innovation scientifique et technologique dans des domaines variés couvrant les sciences de l'ingénieur, les sciences économiques, de gestion et sociales.

Le Cnam contribue enfin à la diffusion de la culture scientifique et technique notamment grâce au Musée des arts et métiers, de rang mondial et dont les collections sont inestimables, mais aussi grâce à l'organisation d'expositions, de manifestations et de conférences destinées à tous les publics.

Les groupements d'établissements du second degré public (GRETA)

La formation continue dans l'éducation nationale

La mission de formation continue est dévolue, au sein du ministère chargé de l'éducation, au réseau composé des groupements d'établissements (GRETA) et des groupements d'intérêt public « Formation Continue et Insertion Professionnelle » (GIP FCIP).

Historiquement, la formation continue dans les établissements du second degré du ministère chargé de l'éducation est mise en œuvre par les GRETA, sans personnalité morale, constitués d'établissements scolaires qui s'associent pour exercer leur mission de formation des adultes. Le réseau des GRETA s'est progressivement mis en place à la suite des lois de 1971 qui font obligation aux employeurs de financer la formation continue de leurs salariés. Ce réseau mobilise un potentiel éducatif significatif pour accompagner la formation continue des adultes. Outre la formation tout au long de la vie, il couvre des dispositifs essentiels tels que l'orientation professionnelle, les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience (VAE), conformément aux dispositions de l'article L.6313-1 du code du travail.

La carte des GRETA s'est profondément transformée dans la dernière décennie avec des GRETA plus polyvalents et moins nombreux (plus d'une centaine de moins en 2023 par rapport à 2010) qui couvrent des territoires plus étendus.

Depuis 2002, chaque académie s'est progressivement dotée d'un groupement d'intérêt public « Formation Continue et Insertion Professionnelle » (GIP FCIP). Ces groupements sont constitués par le recteur d'académie qui représente l'État ainsi que par les chefs des établissements supports des GRETA. La mission historique des GIP FCIP consiste à exercer des fonctions supports pour le réseau des GRETA, en finançant des actions visant à améliorer leur organisation, leur équipement et leur gestion ou encore en proposant un appui pour l'ingénierie des formations dispensées.

Les GIP FCIP interviennent dans l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) par le biais des DAVA (dispositifs académiques de validation des acquis). Ils peuvent être référencés sur le portail France VAE en tant que structure « Architecte Accompagnateur de Parcours » (AAP). Ils assurent également le portage d'autres types d'actions de formation professionnelle, notamment le dispositif bilan orientation et mobilité (DABM) qui permet d'accompagner toute personne souhaitant faire un diagnostic en vue d'une transition professionnelle. Leur activité recense aussi les prestations de services en matière de formation en direction des établissements scolaires ou d'autres structures de l'éducation nationale.

Dans la plupart des académies, les GIP FCIP interviennent dans la captation de fonds européens dans le cadre de la gestion des programmes européens portant sur la

formation professionnelle ou le portage des appels à manifestation d'intérêts « compétences et métiers d'avenir » (AMI CMA).

L'organisation académique de la formation continue prend par ailleurs une nouvelle dimension depuis le décret n° 2025-350 du 17 avril 2025 modifiant l'article D. 423-1 du code de l'éducation qui permet aux établissements scolaires d'intégrer soit un GRETA soit un GIP FCIP pour l'exercice de leur mission de formation continue ainsi que de formation et d'insertion professionnelles.

L'apprentissage

L'apprentissage est proposé par des organismes de formation, tout comme la formation continue, depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui modifie en profondeur la gouvernance et le financement du système de formation professionnelle. En particulier, cette réforme autorise les GRETA, dès lors que leurs statuts le précisent, à dispenser des formations en apprentissage, au même titre que les CFA académiques déjà existants.

Certaines académies ont donc fait le choix d'intégrer l'apprentissage au sein des missions des GRETA conformément au décret n° 2019-317 du 12 avril 2019 intégrant l'apprentissage aux missions des groupements d'établissements (GRETA) constitués en application de l'article L.423-1 du code de l'éducation. Dans de nombreuses académies, les GIP FCIP assurent également la gestion des centres de formation d'apprentis (CFA).

Les GRETA et GIP FCIP en chiffres

En 2023, les 91 GRETA (soit une fermeture de 10 structures par rapport à 2022) et les 30 GIP FCIP ont accueilli près de 389 000 stagiaires qui ont bénéficié collectivement d'un total de plus de 70 Mheures de formation. Les heures stagiaires réalisées ont augmenté de 1 % sur un an et le nombre des stagiaires a diminué de 3 %. La durée moyenne des parcours atteint 182 heures, compte tenu du développement de l'apprentissage.

En hausse par rapport à 2022 (+ 4 %), les produits réalisés en 2023 au titre de la formation professionnelle ont à nouveau dépassé le milliard d'€, soit 1,08 Md€ (1,04 Md€ en 2022). Cette augmentation est alimentée par les commanditaires privés (64 % de l'activité, soit une augmentation de 3 points par rapport à 2022). La part des commanditaires publics dans le financement des actions des GRETA et des GIP FCIP représente 36 %, soit une baisse de 3 points par rapport à 2022. Pour l'essentiel, les commanditaires publics financent des actions qui ciblent des publics spécifiques,

dont les demandeurs d'emploi qui constituent toujours le premier public des GRETA. Une faible part seulement est consacrée à la formation des agents publics.

En 2023, les apprentis représentent 26,5 % des bénéficiaires (+ 2,5 points) contre 35,8 % pour les demandeurs d'emploi (- 1,3 point), 20,9 % pour les autres salariés du privé (- 0,8 point), 13,4 % pour les autres stagiaires (- 0,1 point, stable) où l'on retrouve les salariés du public et 3,4 % pour les particuliers (- 0,2 point, stable). En termes financiers, cinq grandes régions académiques, (Hauts de France, Ile-de-France, Grand-Est, Auvergne-Rhône-Alpes et Occitanie) représentent plus de la moitié de l'activité totale du réseau des GRETA et des GIP FCIP (56 %). Ces régions rassemblent un peu moins de la moitié des académies (13/30) et plus de la moitié des GRETA (51/91).

Précisions

À partir de 2017, la comptabilisation des produits générés par les GRETA et les GIP FCIP académiques reprend les données du bilan pédagogique et financier (BPF) du ministère chargé de l'emploi auquel doivent répondre tous les organismes de formation. En 2019, le BPF devient celui de la formation professionnelle et englobe aussi l'apprentissage.

Ces données sont collectées et travaillées par la direction de l'évaluation de la prospective et de l'évaluation (DEPP) du ministère chargé de l'éducation nationale.

Le Centre national d'enseignement à distance (Cned)

Le Centre national d'enseignement à distance (Cned) a pour mission principale d'assurer la continuité de la scolarité des élèves ne pouvant se rendre en classe pour diverses raisons : soins médicaux, situation de handicap, activités sportives ou artistiques non conciliables avec une scolarité complète dans une école ou un établissement d'enseignement, itinérance des parents en France.

Le Cned dispense également aux étudiants comme aux adultes des formations à distance dans le cadre de la formation tout au long de la vie. À ce titre, il est un acteur important de la formation professionnelle et il développe des offres de formation destinées aux adultes, en collaboration avec la fonction publique, les grands établissements publics et privés, les financeurs publics, les acteurs du service public de l'emploi ainsi que les opérateurs nationaux du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Ces formations, le plus souvent à visée diplômante ou certifiante, sont adaptées à tous les publics : salariés, demandeurs d'emploi, travailleurs indépendants, entreprises, collectivités et administrations. Elles couvrent un large éventail de secteurs (services à la personne, commerce, médico-social, numérique, administration, etc.) et permettent d'obtenir des diplômes (du CAP au Master), des certifications professionnelles, notamment inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), mais aussi de se préparer à des concours de la fonction publique ou à une reconversion professionnelle.

Les formations sont entièrement en ligne, sur une plateforme d'apprentissage accessible 24h/24h avec un accompagnement personnalisé.

Les formations professionnelles du Cned sont finançables via plusieurs dispositifs :

- Compte Personnel de Formation (CPF) : le Cned est référencé sur la plateforme MonCompteFormation permettant de financer une formation éligible ;
- Autres financeurs : selon le statut, d'autres dispositifs sont possibles : OPCO (financement par la branche professionnelle), Transition Pro (ex-FONGECIF), France Travail, fonds d'assurance formation pour les indépendants, collectivités, entreprises, etc.

Le Cned étant certifié Qualiopi, ces formations sont éligibles aux financements publics et mutualisés, tels que le CPF ou d'autres dispositifs de prise en charge. Cela garantit également que les dispositifs proposés répondent aux exigences des financeurs publics en matière d'acquisition de compétences et d'accompagnement, confortant ainsi le

rôle du Cned comme opérateur de référence dans la formation à distance, notamment pour les adultes en reconversion ou en montée en compétences.

Conformément aux chiffres issus du bilan pédagogique et financier de l'établissement, le Cned a accompagné 39 513 stagiaires de la formation professionnelle en 2024 (contre 41 133 en 2023), représentant un équivalent de 12,9 millions d'heures de formation. Le total des produits réalisés au titre de la formation professionnelle s'est élevé en 2024 à 24,81 M€ contre 23,75 M€ en 2023, soit une progression de 1,06 M€. Les activités de formation professionnelle du Cned, se situant dans le champ concurrentiel, sont autofinancés par les structures, sans financement par l'État.

Sur la totalité des stagiaires de la formation professionnelle formés par la Cned, près de 90 % sont des particuliers qui se financent à leurs propres frais.

En 2024, l'activité du Cned liée au Compte Personnel de Formation (CPF) a connu un ralentissement. Cette évolution s'explique principalement par le recentrage de l'offre finançable du Cned et par la mise en place, par France compétences, d'un reste à charge pour les bénéficiaires.

Les formations du Cned les plus sollicitées via le CPF en 2024 sont :

- la formation de secrétaire médicale et médico-sociale (S2MS) ;
- le CAP Accompagnant éducatif petite enfance (AEPE) ;
- les certifications en anglais.

Le Cned continue d'enrichir son catalogue avec des formations certifiantes et diplômantes, reconnues par l'État et adaptées aux besoins du marché du travail, tout en poursuivant sa démarche d'amélioration continue de la qualité des parcours proposés. Par exemple, en 2024, l'établissement, dans le cadre de l'AMI-CMA porté par le Campus Cyber, a conçu une nouvelle formation d'assistant en cybersécurité de niveau 4/5 à destination des TPE/PME et collectivités, au catalogue depuis le printemps 2025.

SIXIÈME PARTIE

Le contrôle de la formation professionnelle

SIXIÈME PARTIE : Le contrôle de la formation professionnelle

1. Présentation du champ d'intervention des services de contrôle des DR(I)EETS/DEETS

1.1. Champ du contrôle de la formation professionnelle

L'Etat exerce un contrôle administratif et financier de l'utilisation des contributions versées par les employeurs au titre de leur participation obligatoire au développement de la formation professionnelle de leurs salariés (contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage) et de celles des indépendants pour leurs propres formations ainsi que sur l'exécution des actions de formation financées par ces dernières. Le contrôle porte sur les activités conduites en matière de formation professionnelle par les opérateurs de compétences (OPCO), les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (AT PRO) agréées pour prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle, les Fonds d'assurance formation de non-salariés, les organismes de formation, les organismes chargés de réaliser des bilans de compétences, les organismes qui interviennent dans le déroulement des actions destinées à la validation des acquis de l'expérience (VAE), les centres de formation d'apprentis et leurs sous-traitants ainsi que sur les activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation en matière de formation professionnelle continue (articles L. 6361-1 et L. 6361-2 du code du travail).

Le champ du contrôle de la formation professionnelle porte principalement sur les fonds gérés par les onze OPCO et les sept fonds d'assurance formation de non-salariés (9,7 Md€ au titre du budget de France compétences) ainsi que sur l'usage des fonds reçus par les prestataires de formation quelle que soit l'origine des financements (29,2 Md€ déclarés dans les 108 788 bilans pédagogiques et financiers déclarés en 2025).

Cette compétence de contrôle induit d'autres activités.

Ainsi, les services déconcentrés (services régionaux de contrôle – voir § 1.2 ci-dessous) assurent le traitement et le suivi des déclarations des organismes de formation : 43 619 demandes d'enregistrement ont été traitées en 2024 dont 28 929 ont été enregistrées et 14 672 demandes ont été refusées, 108 788 bilans pédagogiques et financiers ont été transmis et réceptionnés par les services en 2025 au titre de 2024 dont 6 934 néants ; enfin 14 382 caducités de déclarations d'activité ont été prononcées en 2024.

De plus, ils informent les prestataires de formation sur les obligations déclaratives inhérentes à la vie d'un organisme de formation (enregistrement, modification des éléments de la déclaration d'activité, bilan pédagogique et financier, obligations juridiques et comptables, droits des stagiaires et documents à leur remettre) et assurent l'information du public sur les questions d'accès à la formation.

1.2. Les services de l'État en charge du contrôle

Répartis sur l'ensemble du territoire au sein des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), de la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS) en Ile de France et des Directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS) en outre-mer (la direction générale de la cohésion et des populations, DGCOP, en Guyane), les dix-huit services régionaux de contrôle (SRC) s'assurent du respect de la réglementation et de la bonne utilisation des fonds de la formation professionnelle. A cet effet, ils sont coordonnés par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) via la Mission de l'organisation des contrôles (MOC) de la Sous-direction des politiques de formation et du contrôle (SD-PFC).

Ils dirigent, par ailleurs, le contrôle d'opérations cofinancées par les Fonds européens sur les programmes gérés par la DGEFP (programme nationaux FSE et IEJ) sous l'autorité fonctionnelle de l'Autorité nationale d'Audit pour les fonds Européens (ANAF).

Pour mener à bien ces missions, les SRC et la MOC regroupent, au 30 juin 2025, 148,95 agents (ETP) dont 128,25 sont susceptibles de réaliser des contrôles sur pièces et sur place. Les agents de contrôles sont inspecteurs du travail, contrôleurs du travail ou agents de la fonction publique de l'Etat de catégorie A assermentés devant le tribunal judiciaire et commissionnés par le préfet de région ou le ministre chargé de la formation professionnelle.

1.3. Les procédures de contrôle

Les contrôles s'exercent dans le cadre d'une procédure contradictoire prévue par le code du travail :

- Le contrôle peut se dérouler sur pièces ou sur place. Lors des vérifications sur place, le contrôle est en général précédé d'un avis de contrôle, même s'il est juridiquement facultatif. En cas de contrôle sur place, un avis de fin de période d'instruction est obligatoirement adressé à l'organisme ou à l'employeur ;
- Le rapport de contrôle identifie les écarts entre les situations examinées et les règles de droit, il peut formuler des recommandations et proposer aux autorités des sanctions administratives ou financières ;

- L'intéressé dispose d'au moins 30 jours pour présenter ses observations écrites et demander à être entendu ;
- Sur la base du rapport de contrôle et des observations éventuellement formulées par l'intéressé, le préfet de région ou le ministre peut prononcer des sanctions administratives ou financières ;
- En cas de désaccord avec la décision, une réclamation peut être formulée par l'intéressé auprès de son signataire. Dans ce cas, une seconde décision sera prise à la suite de la réclamation ;
- Si le désaccord persiste, l'intéressé peut exercer un recours contentieux auprès du tribunal administratif.

Le contrôle des opérations cofinancées par le Fonds social européen fait l'objet d'une procédure contradictoire spécifique (cf. point 2.2).

2. Programmes de contrôles et bilans

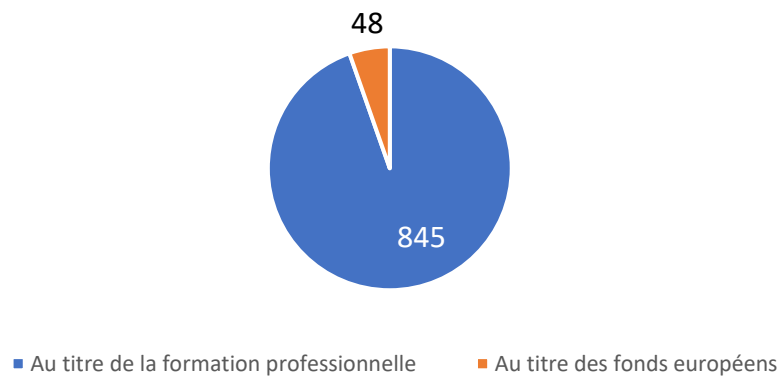
Deux programmes ont été engagés en 2024, en conformité avec l'instruction DGEFP du 9 février 2024 qui définit des axes prioritaires de contrôle pour 2024 et 2025, complétée par un *addendum* à l'instruction, le 17 octobre 2024.

- Le programme annuel de contrôle des dispensateurs d'actions concourant au développement des compétences. Dans ce cadre, les services devaient vérifier la bonne exécution des formations conduites par les employeurs ou par les organismes de formation lorsqu'ils bénéficient de fonds publics ou mutualisés.

- Le programme d'audits d'opérations cofinancées par les Fonds européens (FSE et IEJ) commandités par l'Autorité nationale d'Audit pour les fonds Européens (AnAFé).

Au total, 893 contrôles ont été engagés par les services en 2024.

893 CONTRÔLES ENGAGÉS EN 2024



Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Enfin, l'activité de contrôle génère une activité de traitement du contentieux qui constitue une part significative de l'activité des services (cf. point 2.3).

2.1. Contrôle des acteurs de la formation professionnelle

2.1.1. Les contrôles administratifs et financiers de la formation professionnelle

Les contrôles administratifs et financiers ont pour objet de s'assurer que les fonds reçus par les différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage ont bien été utilisés à cette fin.

Les priorités de contrôle portaient en 2024 sur la vérification sur pièces ou sur place de la bonne exécution des actions de développement des compétences conduites par les dispensateurs d'actions concourant au développement des compétences bénéficiant de fonds publics ou mutualisés en provenance des organismes gestionnaires des fonds de la formation.

Il s'agissait d'une part du contrôle des actions dispensées aux titulaires d'un compte personnel de formation. Ces contrôles portent sur la bonne exécution des actions financées par la Caisse des dépôts et consignations et en particulier leur éligibilité au compte personnel de formation (caractère certifiant de la formation, habilitation de l'organisme à dispenser la formation, cohérence entre l'objectif affiché de la formation et son contenu, détention de la certification Qualiopi par l'organisme prestataire de l'action). Une attention particulière était requise sur les publicités pratiquées par les organismes.

D'autre part, les services devaient s'attacher à la vérification des actions dispensées aux apprentis. Le contrôle des CFA porte sur la réalisation des actions de formation par apprentissage financées par les OPCO et doit permettre de s'assurer que les apprentis seront en mesure de passer la certification préparée à l'issue de la formation par apprentissage. A ce titre, sont notamment vérifiées l'habilitation de l'organisme à dispenser la formation certifiante, la cohérence entre le contenu de l'action et le diplôme ou le titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles visé et le respect des obligations administratives et comptables s'imposant aux CFA et notamment des quatorze missions précisées à l'article L. 6231-2 du code du travail.

Les critères à retenir dans les programmations régionales de contrôle étaient les suivants :

- Les signalements et plaintes des financeurs et des bénéficiaires sur ces dispositifs ;
- Le montant du chiffre d'affaires des prestataires et l'évolution de ce chiffre d'affaires ;
- Les publicités en matière d'actions éligibles au compte personnel de formation (CPF) ou de certification qualité (usage de la marque Qualiopi, conformité à la charte d'usage et à la charte graphique, détection des organismes non certifiés faisant usage de la marque...) ;
- Les actions financées par les fonds de la formation susceptibles de poursuivre d'autres buts que ceux assignés à la formation professionnelle ;

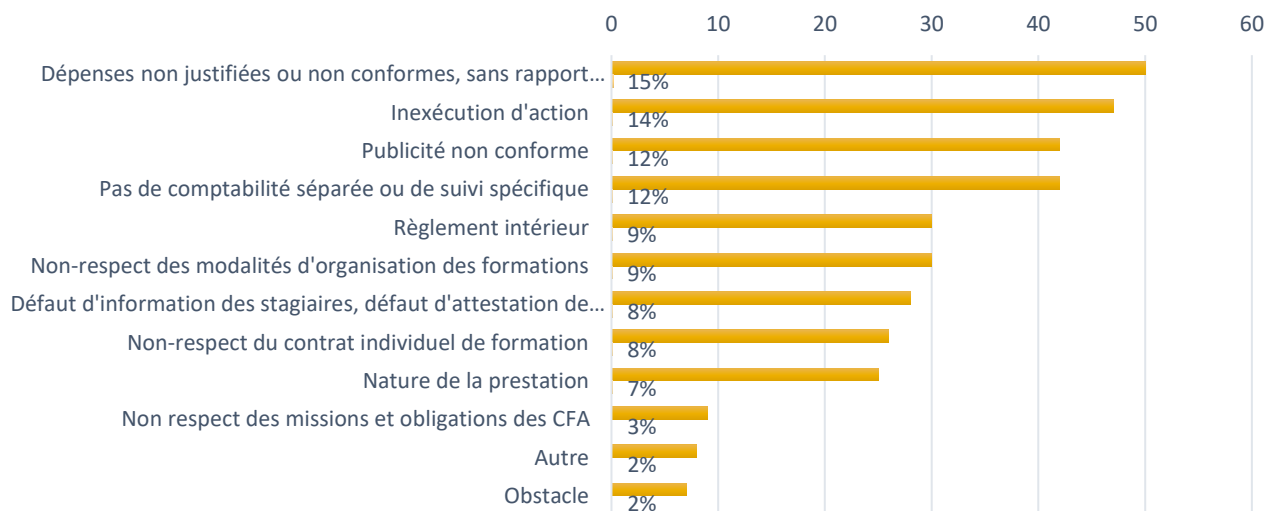
- Les organismes de formation qui font fortement appel à la sous-traitance et ceux qui interviennent majoritairement pour le compte d'autres prestataires de formation.

Dans ce cadre, 845 contrôles de dispensateurs d'actions concourant au développement des compétences ont été engagés en 2024. Ces contrôles ont porté sur la réalisation des actions financées et sur l'usage des fonds versés.

Parmi ces contrôles, 174 ont porté spécifiquement sur le compte personnel de formation, 219 sur les formations par apprentissage, 49 au titre des actions cofinancées par le Fonds nation pour l'emploi (FNE Formation). Enfin, 95 d'entre eux concernaient des activités publicitaires litigieuses.

Les principaux dysfonctionnements constatés sur les contrôles terminés en 2024 sont les suivants :

Fréquence des principaux dysfonctionnements



Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

En 2024, 145 contrôles ont donné lieu à des décisions financières préfectorales ou ministérielles portant sanction financière, pour un total de sanctions de 172 373 443 €. 49 de ces décisions ont fait l'objet d'un recours administratif devant le préfet de région, portant le total de sanctions prononcées après recours administratif à 170 925 657 €.

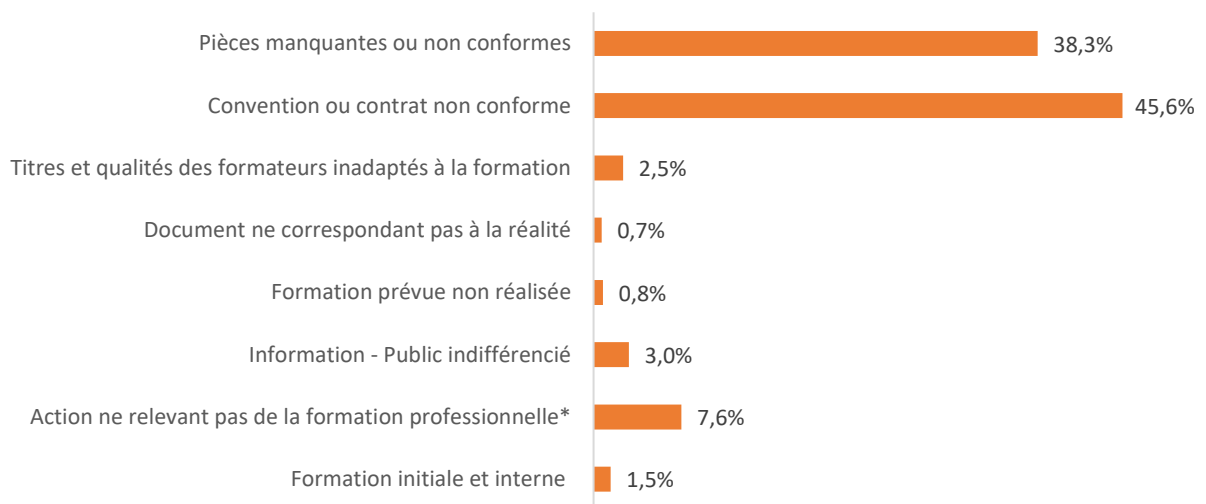
2.1.2. Le contrôle des demandes d'enregistrement des nouveaux organismes de formation

Outre l'activité de contrôle administratif et financier *a posteriori* des acteurs de la formation professionnelle, les SRC examinent l'ensemble des demandes d'enregistrement des nouveaux organismes de formation.

En 2024, 46 887 demandes d'enregistrement ont été déposés auprès des services. 32 207 ont été enregistrées et 14 680 ont été refusées.

Dans plus d'un tiers des demandes (33 %) les dossiers ont été refusés en raison de la non-production des pièces devant être jointes ou des pièces demandées pour statuer sur la demande.

S'agissant des dossiers refusés, les grandes catégories de motifs de refus sont les suivantes :



*développement personnel – conseil - coaching - bien-être - soin thérapeutique – loisir, livraison de biens.

Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Par ailleurs, les services ont constaté que 14 382 organismes de formation n'avaient pas déposé de bilan pédagogique et financier en 2024 au titre de leurs activités sur 2023. En conséquence, leur déclaration d'activité a été rendue caduque à la fin de l'année 2024.

2.2. Audits d'opérations cofinancées par le Fonds social européen

Pour la période 2014-2020, la France bénéficie d'un montant total de fonds structurels de 16 Md€. Sur ce total, les financements du Fonds social européen (FSE) alloués à la France s'élèvent à 6,5 Md€ répartis entre 32 programmes opérationnels

(PO) dont 1,927 Md€ relèvent des PO FEDER-FSE pour lesquels les conseils régionaux sont autorités de gestion (au sens de l'article 125 du règlement (UE) n° 1303/2013).

L'Etat gère un montant de 4,4 Md€ dont 3,4 Md€ sont mis en œuvre au travers de deux programmes nationaux dont la DGEFP est autorité de gestion :

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

Conformément aux règlements européens, des audits d'opérations doivent être réalisés par des unités fonctionnellement indépendantes désignées par les autorités de gestion. Ces audits sont menés sous l'autorité fonctionnelle de l'Autorité nationale d'audit pour les fonds européens (ANAFE).

Pour les PON « Emploi et Inclusion en métropole » et « Initiative pour l'emploi des jeunes », ils sont confiés à la mission organisation des contrôles (MOC) de la DGEFP et, sous la supervision de cette mission, à des cabinets prestataires retenus par voie de marché public.

Ces audits interviennent après d'autres phases de vérifications (contrôles de service fait, contrôles de qualité gestion) pour permettre à la CICC de s'assurer du bon fonctionnement du système de gestion et de contrôle.

Les audits sont sélectionnés par l'ANAFE selon une méthode statistique. L'audit d'opération s'effectue auprès du service gestionnaire, dans le but d'analyser la conformité des modalités de traitement du dossier et, le cas échéant, auprès du bénéficiaire, en vue d'une vérification des documents, pièces justificatives et données afférentes à l'opération concernée. Les conclusions de l'audit font l'objet d'un rapport comprenant une analyse relative à la qualité de la gestion du dossier et aux résultats des investigations.

Le rapport provisoire est adressé aux parties concernées. Le rapport définitif n'est produit qu'à l'issue d'une phase contradictoire permettant à chacun de produire des pièces manquantes et/ou de faire valoir tout argument de nature à modifier les conclusions proposées. Le rapport définitif est ensuite établi et transmis à l'autorité de gestion ou son délégataire pour décision à prendre.

Ces audits peuvent conclure à des constats d'irrégularités des dépenses déclarées et révéler d'éventuelles erreurs systémiques. Ces constats doivent donner lieu à des mesures correctrices : récupération des indus et éventuellement reprise des opérations de contrôle de service fait en cas d'erreurs systémiques.

Au total, sur la fin de cette programmation, 39 audits d'opérations cofinancées par les Fonds européens ont été menés en 2024. Ils portaient sur 167 756 940,94 € et ont conduit à 13 corrections financières d'un montant de 66 766,06 €.

Ils se répartissent ainsi :

- 30 audits d'opérations cofinancées par le FSE dans le cadre du programme national FSE Emploi et Inclusion. Les dépenses auditées s'élèvent 163 445 201,51 € ;
- Les dépenses irrégulières ont été comptabilisées à hauteur de 11 556,23 €, soit 0,01 % des sommes vérifiées. Elles concernent 8 opérations sur les 30 audits ;
- 9 opérations dans le cadre de l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) ont été auditées en 2024. Les dépenses vérifiées s'élèvent à 4 311 739,43 € ;
- Les dépenses irrégulières ont été comptabilisées à hauteur de 55 213,83 €, soit 1,28 % des sommes vérifiées. Elles concernent 5 opérations sur les 9 audits ;
- Enfin, 17 opérations relevant des programmes opérationnels des départements d'outre-mer portaient sur 61 051 865 €. Le montant des dépenses irrégulières retenues concerne 5 audits et il s'élève à 192 650 €, soit 0,31 % des sommes vérifiées.

La plupart des audits relèvent des dépenses non rattachables à l'opération soit par nature soit par défaut de justificatifs.

2.3. Traitement du contentieux

L'activité de contrôle génère une activité contentieuse à la fois dans les services régionaux de contrôle (traitement du contentieux de première instance pour le compte du préfet de région) et au sein de la mission de l'organisation des contrôles de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

En 2024, la mission de l'organisation des contrôles a relevé 28 décisions rendues par les juridictions administratives dans le domaine du contrôle de la formation professionnelle :

- 2 décisions du Conseil d'Etat (2 non-admission du pourvoi en cassation présenté par le justiciable) ;
- 8 arrêts de cours administratives d'appel (dont 5 favorables et 3 partiellement favorables) ;
- 18 jugements de tribunaux administratifs (dont 10 favorables, 6 partiellement favorables et 2 défavorables).

Au total, 93 % des décisions sont favorables ou partiellement favorables à l'administration.

Par comparaison, 28 jugements et arrêts ont été rendus par les juridictions administratives en 2023, 36 en 2022, 32 en 2021, et 39 en 2020.

Les contentieux portent très majoritairement sur des décisions administratives sanctionnant des dépenses non justifiées ou sans lien avec l'activité de formation professionnelle, l'inexécution d'actions de formation ou encore le fait d'établir des documents de nature à obtenir une prise en charge financière induue. Quelques contentieux concernent le refus d'enregistrement par l'administration de la déclaration d'activité d'un organisme.

3. La démarche qualité

La loi du 5 septembre 2018 a prévu dans son article 6 une obligation de certification, par un organisme tiers, des prestataires d'actions concourant au développement des compétences sur la base d'un référentiel national unique, s'ils veulent bénéficier de fonds publics ou mutualisés.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2022, les organismes prestataires d'actions de formation, de bilans de compétences, d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience et les centres de formation d'apprentis doivent être titulaires de la certification Qualiopi pour percevoir des fonds des financeurs mentionnés à l'article L. 6316-1 du code du travail : les opérateurs de compétences, les associations Transitions Pro, l'Etat, les régions, la Caisse des dépôts et consignations, France travail et l'Agefiph.

La certification Qualiopi atteste de la conformité des organismes de formation à un référentiel qualité unique portant sur les processus mis en œuvre par les organismes dans la délivrance des actions. L'audit qualité est à distinguer des contrôles de nature réglementaire.

Les organismes sont audités à partir de sept critères :

- Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus ;
- L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires, lors de la conception des prestations ;
- L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre ;
- L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre ;
- La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations ;
- L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel ;
- Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées.

Ces sept critères sont reliés à 22 indicateurs qui s'appliquent à l'ensemble des prestataires auxquels s'ajoutent 10 indicateurs spécifiques à l'apprentissage ou aux formations certifiantes.

Un guide de lecture apporte des précisions sur les modalités d'audit associées au référentiel de certification qualité. Il mentionne pour chaque indicateur : le niveau attendu pour valider l'indicateur, des éléments de preuve donnés à titre d'exemple et

d'éventuelles précisions, notamment en fonction des catégories d'actions ou concernant les nouveaux entrants.

En 2023, après un an de mise en œuvre de l'obligation, le chantier de la qualité de la formation a été relancé dans un souci d'amélioration continue avec les membres du groupe permanent (partenaires sociaux, régions, financeurs, offre de formation, COFRAC) afin de tirer les premiers enseignements du dispositif et définir des pistes d'évolution pour renforcer les garanties de qualité et faciliter la compréhension des attendus de la certification.

Ces travaux ont conduit la DGEFP à préciser et encadrer davantage les modalités d'audit de la certification par un arrêté entré en vigueur en septembre 2023.

En parallèle, des travaux ont été menés pour clarifier les attendus du guide de lecture du référentiel national qualité (RNQ) disponible sur le site du ministère et faciliter ainsi son appréhension par les acteurs. Il apporte des précisions sur les modalités d'audit, en indiquant pour chaque indicateur le niveau attendu, les éléments de preuves et le traitement des non-conformités. Il a par ailleurs été adapté pour les prestataires qui interviennent en tant que sous-traitants.

Ces documents sont disponibles sur le site du ministère qui dédie une page au dispositif : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/article/qualite-de-la-formation-les-fondamentaux>.

Enfin, un arrêté publié en mars 2024 pris en application du Décret n° 2023-1396 du 28 décembre 2023 relatif à l'activité des organismes certificateurs et au contrôle exercé par les organismes financeurs en matière de formation professionnelle est venu définir les informations que devront communiquer les organismes certificateurs à compter de mars 2025.

Ces travaux qui avaient pour objet de renforcer la qualité de l'offre de formation sont une première étape pour développer une culture de l'amélioration continue de la qualité auprès des prestataires d'actions concourant au développement des compétences.

Dans la même perspective, des groupes de travail ont été menés tout au long de l'année 2024 en associant l'ensemble des financeurs, organismes de formation et acteurs publics afin d'identifier des propositions de révision du référentiel.

Concernant l'évolution du référentiel Qualiopi, les ministères chargés de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur, du Travail, de la Santé, des Solidarités et des

Familles ont établi un plan d'action en matière de régulation de la qualité et de la lutte contre la fraude dans le champ de la formation professionnelle.

En date du 20 août 2025, 37 organismes certificateurs sont autorisés ou accrédités par le Comité français d'accréditation (Cofrac) à délivrer la certification Qualiopi. 8 instances de labellisation reconnues par France compétences peuvent également délivrer la certification au titre de leur label.

Le nombre d'organismes certifiés comparés aux années précédentes est le suivant :

	Nombre d'organismes certifiés	Certification par catégorie d'action			
		Action de formation	Bilan de compétences	Validation des acquis de l'expérience	Action de formation par apprentissage
1 août 2022	40 214	39 420	3 735	2 706	3 238
3 juillet 2023	44 912	44 024	4 422	2 833	3 659
30 juin 2024	44 910	43 886	4 431	2 750	3 904
20 août 2025	45 040	43 813	4 323	2 391	4 257

Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Ces chiffres témoignent de la bonne appropriation du dispositif par l'ensemble de l'écosystème, de la visibilité de la marque Qualiopi qui tend à devenir, au-delà de l'obligation légale, une norme de marché et de la stabilité globale de l'offre.

Annexes

Annexes

Collecte des contributions des entreprises 2024

Contribution par catégorie d'effectifs d'entreprises

	En M€									
	moins de 11	de 11 à 19	de 20 à 49	de 50 à 199	de 200 à 249	de 250 à 499	de 500 à 1 999	2 000 et plus	Non répartis	TOTAL
Contribution de formation professionnelle (1)	738	368	839	1 249	215	644	1 145	1 549	54	6 801
Taxe d'apprentissage, part principale (2)	621	242	466	661	113	324	563	847	23	3 860
CUFPA (1) + (2)	1 359	610	1 305	1 910	328	968	1 708	2 396	77	10 661
Part de chaque catégorie en %	13%	6%	12%	18%	3%	9%	16%	22%	1%	100%
Contribution au financement du CPF des CDD	66	22	40	57	8	25	46	39	3	306
CSA						52,1	59,2	42,8	1,2	155,3

Source : France compétences, montants collectés par les caisses de la MSA et montants dus aux Urssaf déduction faite d'un taux de non-recouvrement de 0,8 % et avant frais de recouvrement URSSAF.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les URSSAF et Caisses de la Mutualité sociale agricole recouvrent les contributions légales de formation professionnelle et de l'alternance.

La contribution unique de formation professionnelle et de l'alternance – CUFPA - (10,6 Md€) :

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

Le montant total de la CUFPA (contribution de formation professionnelle + part principale de la taxe d'apprentissage) s'est élevé à 10,66 Md€ en 2024, en progression de +4,5 % par rapport à 2023 (10,2 Md€).

- Contribution à la formation professionnelle (CFP) : La CFP atteint 6,8 Md€, contre 6,5 Md€ en 2023, soit une hausse de +4,6 %. Elle repose sur un taux de 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et 1 % pour celles de 11 salariés et plus.

- **Part principale de la taxe d'apprentissage :** Le produit collecté s'établit à 3,86 Md€ en 2024, contre 3,7 Md€ en 2023, soit une hausse de +4,3 %. La Taxe d'apprentissage est constituée de deux fractions avec :
 - la part principale de la taxe au taux de 0,59 %. L'employeur peut déduire de cette fraction des montants plafonnés en cas de dépenses réalisées par l'entreprise pour un centre de formation d'apprentis interne ou pour le développement d'offres nouvelles de formation, dès lors que cela concerne des apprentis de l'entreprise.
 - le solde de la taxe d'apprentissage au taux de 0,09% est dédié au financement par l'entreprise du développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et de l'insertion professionnelle. Il est également support de déduction de subventions en nature aux centres de formation d'apprentis.

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

Les URSSAF et Caisses de la MSA reversent la part principale de la TA à France compétences, tandis que le solde de la TA est reversé à la Caisse des dépôts et consignation.

La contribution au financement du CPF des CDD (0,3 Md€)

Cette contribution est fixée par la loi au taux de 1 % sur la masse salariale des CDD. Son montant s'est élevé à 306 M€ en 2024, soit un niveau stable par rapport à l'exercice précédent.

La contribution supplémentaire à l'apprentissage - CSA (0,155 Md€)

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

à durée indéterminée consécutifs à un contrat d'apprentissage ou à un contrat de professionnalisation.

Le recouvrement de la CSA est assuré depuis 2023 par les URSSAF et Caisses de la MSA, au titre de la masse salariale déclarée l'année précédente. Le recouvrement reste annuel.

En 2024, au titre de la masse salariale 2023, la CSA a été versée pour un montant global de 155,3 M€, en baisse par rapport à l'exercice précédent.

La contribution spécifique au titre des intermittents du spectacle (0,06 Md€)

Les URSSAF collectent également la contribution sur les rémunérations des intermittents au taux de 2,0 %, taux minimum de la contribution fixé par la loi. Un accord paritaire fixe le taux global d'assujettissement à 2,1 % : ainsi la part conventionnelle extra-légale de 0,1 % reste collectée par l'AFDAS. Cette contribution constitue une participation unique au développement de la formation professionnelle, quel que soit le nombre de salariés occupés. Elle est due à compter du premier salarié intermittent. Elle remplace la CFP et la contribution au financement du CPF des CDD. En 2024, le montant de la part recouvrée par l'Urssaf au taux de 2,0 % s'est élevé à 64,9 M€.

Conformément à l'accord paritaire et à la réglementation, cette contribution est répartie par France compétences pour financer les abondements au compte personnel de formation des intermittents, les actions de formation au titre des demandeurs d'emploi et le développement des compétences des intermittents.

La contribution au titre des salariés des particuliers employeurs et des assistants et assistantes maternelles

La contribution, fixée au taux de 0,15 %, est recouvrée par les URSSAF. En 2024, son montant s'est élevé à 16,8 M€.

Principaux textes publiés depuis septembre 2024

Décrets en Conseil d'Etat :

Décret n° 2024-1148 du 4 décembre 2024 relatif à la mobilité à l'étranger des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation

Décret n° 2024-1234 du 30 décembre 2024 relatif à la déclaration des dispositifs de financement de la formation à la conduite en vue de leur publication sur la plateforme numérique mentionnée à l'article L. 221-3-1 du code de la route

Décret n° 2024-1236 du 30 décembre 2024 relatif au système d'information du compte personnel de formation, au traitement de données à caractère personnel dénommé « Mon Activité Formation » et à l'accès de la Caisse des dépôts et consignations à diverses données

Décret n° 2024-1243 du 30 décembre 2024 relatif aux formations de français langue étrangère à destination des salariés allophones

Décret n° 2025-341 du 14 avril 2025 relatif aux modalités d'alimentation supplémentaire du compte personnel de formation

Décret n° 2025-500 du 6 juin 2025 relatif à la certification professionnelle

Décret n° 2025-558 du 21 juin 2025 relatif à la répartition des contributions affectées au financement de la formation professionnelle et à l'alternance, ainsi qu'au plafonnement des fonds propres des opérateurs de compétences

Décret n° 2025-585 du 27 juin 2025 relatif à la prise en charge des actions de formation par apprentissage

Décret n° 2025-586 du 27 juin 2025 relatif à la minoration de la prise en charge des actions de formation par apprentissage dispensées en partie à distance

Décret n° 2025-728 du 29 juillet 2025 relatif à l'enregistrement des déclarations d'activité des organismes de formation

Décret n°2025-800 du 12 août 2025 relatif au fonctionnement des commissions professionnelles consultatives chargées d'examiner les projets de création, de

révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat

Décrets simples :

Décret n° 2024-1245 du 30 décembre 2024 relatif aux modalités de réalisation des actions de formation de français langue étrangère à destination des salariés allophones

Décret n° 2025-41 du 13 janvier 2025 portant adaptation de l'article D. 6323-8 du code du travail pour son application à Saint-Barthélemy et Saint-Martin

Décret n° 2025-64 du 23 janvier 2025 modifiant le décret n° 2019-958 du 13 septembre 2019 instituant les commissions professionnelles consultatives chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat

Décret n° 2025-174 du 22 février 2025 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis

Décret n° 2025-289 du 28 mars 2025 relatif à l'apprentissage transfrontalier

Décret n° 2025-290 du 28 mars 2025 relatif à l'abaissement du seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis

Décret n° 2025-560 du 21 juin 2025 relatif à la répartition des contributions affectées au financement de la formation professionnelle et de l'alternance et au plafonnement des fonds propres des commissions paritaires interprofessionnelles régionales

Décret n° 2025-663 du 18 juillet 2025 définissant les conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail

Décret n° 2025-860 du 29 août 2025 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Source et méthodes statistiques

Cette annexe présente successivement les sources statistiques concernant les principaux programmes publics de formation professionnelle, et la méthodologie de l'estimation de la dépense nationale de formation professionnelle continue et d'apprentissage.

Principales sources

Dépenses de formation des Régions : norme comptable M71

A partir de 2019, la norme comptable M71 applicable aux régions (respectivement M57 pour les collectivités territoriales uniques) est exploitée dans le cadre de cette publication afin de collecter des données financières sur la formation professionnelle, les formations sanitaires et sociales et l'apprentissage. Cette nouvelle source de données vient remplacer l'enquête Dares auprès des Conseils régionaux sur la formation professionnelle et l'apprentissage effectuée jusqu'en 2018.

L'accompagnement en faveur des jeunes : i-Milo

Les statistiques sur les jeunes accueillis en mission locale ainsi que sur le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) sont élaborées à partir de l'application i-milo. Cette application de suivi des jeunes permet de gérer les dossiers des jeunes accueillis, notamment ceux qui bénéficient du PACEA ou du CEJ. Elle est utilisée quotidiennement pour la saisie des dossiers des jeunes par l'ensemble des conseillers des missions locales. Elle permet de décrire précisément les caractéristiques individuelles des jeunes, les situations qu'ils occupent sur le marché du travail et les services dont ils bénéficient.

L'apprentissage : Deca et SIA

Les Opérateurs de compétences (Opco) sont en charge du dépôt des contrats d'apprentissage dans le système d'information Deca pour le secteur privé depuis le 1er janvier 2020. Dans le secteur public, les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) restent en charge de l'examen et du dépôt du contrat (comme pour les années antérieures à 2020).

Le Système d'Information sur l'Apprentissage (SIA Dares) est développé par la Dares pour permettre le suivi statistique des contrats d'apprentissage. Il s'appuie sur les données du système d'information Deca, complétées par les données issues de la Déclaration sociale nominative (DSN).

Les contrats de professionnalisation : Deca et SIP

Le Système d'Information sur les contrats de professionnalisation de la Dares (SIP Dares) permet le suivi des contrats de professionnalisation. Les données sont issues du système de dépôt des contrats d'apprentissage, Deca, alimenté par les Opérateurs de compétences (Opco) et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), complétées par les données issues de la Déclaration sociale nominative (DSN).

Le suivi des stagiaires de la formation professionnelle : base de données Brest

Les données sur la formation des personnes en recherche d'emploi sont issues de la Base Régionalisée des STagiaires de la formation professionnelle (base BREST). Cette base est construite par la Dares à partir des fichiers de rémunération des stagiaires sur le champ des stagiaires de la formation professionnelle transmises par les interlocuteurs suivants :

- France Travail, qui gère la rémunération des stagiaires indemnisés par l'assurance chômage, des stagiaires non indemnisés percevant la rémunération de formation de France Travail (RFFT) et de ceux qui bénéficient du régime de solidarité ;
- l'Agence de services et de paiement (ASP), qui gère la rémunération ou la protection sociale des stagiaires non indemnisés par l'assurance chômage suivant une formation commanditée par l'État ou par la région (hors cas cités ci-dessous), ou par un autre commanditaire (par exemple, les formations financées par l'Agefiph) ;
- les régions Bretagne, Normandie et Nouvelle Aquitaine ont internalisé la rémunération de leurs stagiaires.;
- les régions Centre-Val-de-Loire, Provence-Alpes-Côte-D'azur, Pays de la Loire (hors protection sociale), Auvergne-Rhône-Alpes et Grand Est délèguent la gestion et la rémunération à Docapost ;
- la région Pays-de-la-Loire pour les stagiaires qui bénéficient de la protection sociale ;
- la Guadeloupe a confié la gestion de la rémunération à l'établissement public Guadeloupe Formation ;
- France Travail Martinique qui verse la rémunération aux stagiaires pour le compte de la région.

L'unité de comptage de la base est le stage de formation et non l'individu. Une personne en recherche d'emploi peut suivre plusieurs formations dans l'année, le nombre de formations décrites est donc supérieur au nombre de personnes en recherche d'emploi formées.

Le nombre de stagiaires comptabilisés dans la base Brest peut être différent de celui qu'enregistrent directement les financeurs pédagogiques. La base Brest permet d'identifier le commanditaire de la formation. Il s'agit de l'organisme qui passe la

commande de la formation auprès de l'organisme de formation. Le commanditaire peut être différent du financeur des frais pédagogiques de la formation. Le financeur peut être également multiple lors de cofinancements. De plus, la base Brest permet de répartir les stagiaires selon leur région de résidence. Or, le financement provient, dans la plupart des cas, de la région où est situé l'organisme de formation.

Depuis novembre 2019, les personnes ayant acquis des droits sur leur compte personnel de formation peuvent financer directement une formation. Lorsque le CPF ne suffit pas à couvrir l'ensemble des coûts de la formation, le bénéficiaire peut financer lui-même le reste à charge, ou obtenir un financement d'un tiers : France Travail, un Conseil régional, l'État...

Le suivi du compte personnel de formation

La gestion du Compte personnel de formation s'effectue via un système d'information géré par la Caisse des Dépôts et des Consignations.

Ce système d'information permet de collecter :

- Des données personnelles relatives au titulaire du CPF ;
- Les données relatives aux heures comptabilisées (heures acquises au titre du DIF, heures inscrites sur le CPF, abondements...) ;
- Des données concernant le dossier de formation (formations éligibles, informations diverses sur la formation retenue, statut de l'intéressé, coordonnées de son employeur, le cas échéant) ;
- Des données relatives au passeport d'orientation, de formation et de compétences.

L'observation des organismes de formation : la déclaration d'activité et le bilan pédagogique et financier (BPF)

Aucune condition juridique particulière n'est imposée pour exercer une activité de formation professionnelle continue. Néanmoins, outre le respect d'une comptabilité et d'une réglementation spécifiques, les organismes de formation sont soumis à certaines obligations administratives dont la déclaration d'activité et le bilan pédagogique et financier (articles L.6351-1 et L.6352-11 du code du travail).

Depuis 2003, chaque organisme réalisant effectivement des actions de formation professionnelle, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience visées à l'article L.6313-1 du code du travail doit souscrire une déclaration d'activité. Depuis 2019, tout organisme effectuant des actions de formation par apprentissage doit également souscrire à cette déclaration. Les CFA créés avant la loi du 5 septembre 2018 sont exemptés de cette obligation jusqu'en 2022. Il effectue cette déclaration dès la conclusion de la première convention ou du premier contrat de formation professionnelle avec des tiers. La déclaration devient caduque si aucune activité de formation n'a été déclarée. S'il souhaite de nouveau réaliser des actions de formation,

il doit procéder à une nouvelle déclaration d'activité et apparaître en tant que nouvel organisme de formation. La déclaration d'activité remplace la déclaration d'existence.

Qu'il exerce son activité de formation continue à titre principal, à titre accessoire ou en situation de sous-traitance, tout prestataire doit établir chaque année un bilan pédagogique et financier. Les bilans pédagogiques et financiers comportent trois parties. La première sert à identifier l'organisme. La deuxième aborde son activité annuelle sous l'aspect financier ; elle renseigne d'une part sur les ressources qui résultent de conventions de formation avec des commanditaires privés ou publics ou de contrats avec des particuliers, d'autre part sur les charges de l'organisme. La troisième partie concerne les stagiaires accueillis et les heures de formation.

Dans les bilans pédagogiques et financiers, le vocable « formation » recouvre un champ plus large que son acception courante. Il intègre notamment des prestations d'évaluation ou d'accompagnement, comme l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou les bilans de compétences. Dans leur forme actuelle, les bilans pédagogiques et financiers ne permettent pas d'isoler la formation proprement dite des prestations d'évaluation et d'accompagnement.

Les bilans sont collectés par les services régionaux de contrôle des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et sont exploités par la Dares. Ils permettent de connaître l'activité contractuelle de formation continue sur le marché concurrentiel. En revanche, ils ne retracent pas les formations réalisées « en interne » par les entreprises privées ou les administrations. Par ailleurs, ils ne décrivent pas l'activité réalisée directement pour le compte de l'État par certains organismes et financée par une subvention spécifique (notamment le Programme d'action subventionné de l'Afpa).

L'Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a)

Cette enquête obligatoire de la statistique publique est conduite annuellement auprès des entreprises et des associations employeuses du secteur privé. Après une première édition portant sur la France métropolitaine (2020), le champ de l'enquête a été étendu aux DOM (éditions 2021 et ultérieures). L'enquête vise à suivre dans le temps les pratiques de formation continue des entreprises et des associations, et à prendre en compte leurs attentes et difficultés dans ce domaine. Palliant l'absence de données administratives sur les pratiques de formation des employeurs depuis 2015 suite à la suppression des formulaires 24-83, elle aide à outiller les partenaires sociaux, l'État, et les instances internationales, en s'inscrivant dans le cadre des statistiques de l'Union Européenne sur la formation tout au long de la vie.

Enquête menée conjointement par la Dares, service des études et statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, France compétences, instance nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle, et le Céreq, organisme public d'études et de recherches.

Les états statistiques et financiers (ESF) relatifs à l'activité des Opco, des associations Transitions pro et des FAF de non-salariés

Chaque Opérateur de compétences, association Transitions pro et FAF de non-salariés a l'obligation de transmettre chaque année au ministre chargé de la formation professionnelle (DGEFP - sous-direction des politiques de formation et du contrôle) un état comportant des renseignements statistiques et financiers relatifs à son activité (article R6332-31 du code du travail).

Cet état statistique et financier (ESF) est constitué d'informations permettant de suivre le fonctionnement de ces organismes et d'apprécier l'utilisation des fonds collectés auprès des entreprises, par dispositif (apprentissage, professionnalisation, plan de développement des compétences des entreprises (sur fonds légaux, conventionnels ou volontaires), formation des non-salariés, le reliquat des dépenses pour le congé individuel de formation CDI et CDD, et le CPF, ainsi que les fonds transmis à France compétences pour la péréquation). Le contenu de l'ESF est élaboré par les services de l'État en fonction de la législation en vigueur. Le portail disponible sur mesdemarches.emploi.gouv.fr, qui remplace PACTOLE (Portail des Applications du Contrôle et de Télédéclaration des Organismes Collecteurs) depuis 2017, permet l'échange des formulaires qui composent l'ESF entre les organismes et les services de l'État : chaque organisme télécharge via le portail les formulaires à renseigner concernant son activité, et retourne ensuite ces formulaires complétés grâce à cette application à fins de contrôle et d'exploitation par les services de l'État.

Principales instances de la formation professionnelle

Au niveau national

Créé par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, France compétences incarne la nouvelle gouvernance nationale, unifiée et quadripartite.

Le législateur a en effet souhaité profondément simplifier la gouvernance de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage en créant une institution publique unique, France compétences, destinée à remplacer le Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles (CNEFOP), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et la Commission nationale de certification professionnelle (CNCP).

Cet établissement, placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, occupe une position centrale au sein du système de formation professionnelle et de l'alternance, en permettant un dialogue stratégique autour d'une vision consolidée de la formation professionnelle : de la certification au financement, en passant par l'évaluation. Sa création est intervenue au 1er janvier 2019.

Les agents de l'institution sont régis par le code du travail au regard de l'article L. 6123-9 du code du travail et les règles applicables aux entreprises industrielles et commerciales s'appliquent en matière de gestion financière et comptable conformément aux dispositions de l'article L. 6123-11 du même code, ceci afin de conserver une gestion souple avec les principaux opérateurs de la formation professionnelle que sont les opérateurs de compétences.

Les missions de France compétences sont listées à l'article L. 6123-5 du même code :

- Répartir les contributions dédiées au financement de la formation professionnelle ;
- Assurer le financement par appels d'offres du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour l'ensemble des actifs occupés (hors agents publics) ;
- Verser une dotation aux Régions pour le financement complémentaire des centres de formation d'apprentis et la mise en place d'un système de péréquation interbranche pour l'alternance ;
- Etablir le répertoire national des certifications professionnelles et le répertoire spécifique ;
- Déterminer par recommandation les niveaux de prise en charge de l'alternance et les modalités et règles de prise en charge des projets de transition professionnelle.

Enfin, en application de l'article L. 6123-11 précité, une convention triennale d'objectifs et de performance est conclue entre l'Etat et France compétences. Cette convention

est : « rendue publique à sa signature et à son renouvellement » et elle définit les modalités de financements, la mise en œuvre des missions et les modalités de suivi de l'activité.

Un rapport d'activité a également été remis au Parlement et au ministre chargé de la formation professionnelle pour indiquer la mise en œuvre des missions dévolues à France compétences. Ce rapport d'activité devrait être complété par un rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle, dont la publication est attendue d'ici à la fin de l'année 2020.

Enfin, pour remplacer le CNEFOP dans son rôle consultatif (avis sur les projets de loi et les décrets), les responsabilités de la commission nationale de la négociation collective sont étendues aux questions d'emploi et de formation professionnelle. Une sous-commission a été créée à cette fin début 2020.

Au niveau territorial

Le périmètre d'intervention du **Conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP)**, créé par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie couvre les champs de l'emploi et de l'orientation et de la formation professionnelles. Il a pour mission d'organiser la coordination entre les acteurs de ces politiques et la cohérence des programmes de formation dans la région, avec des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation. Enfin, il émet des avis, notamment sur le projet de carte régionale des formations professionnelles initiales hors apprentissage.

Sa composition réunit les principaux acteurs en Région, notamment, l'Etat, le conseil régional, les partenaires sociaux, et les autres principaux acteurs des politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Il intégrera un représentant de la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Une commission paritaire interprofessionnelle régionale est agréée par région, dotée de la personnalité morale. Elle autorise et prend en charge financièrement les projets de transition professionnelle, atteste du caractère réel et sérieux des projets professionnels pouvant donner lieu à des demandes d'indemnisation des démissionnaires, exerce une mission de suivi de la mise en œuvre du CEP sur le territoire régional, procède à une analyse des besoins en compétences, en connaissance et en qualification sur le territoire et la conclusion de partenariats régionaux et organise des actions d'information et des sessions de validation de la certification CléA dans la région. A titre transitoire, les Fongecif ont assuré, en 2019, les missions des commissions paritaires interprofessionnelles régionales. Les 18 CPIR ont été agréées par l'Etat à compter du 1er janvier 2020.

Glossaire des principaux sigles

A

AFC : Action de formation conventionnée

AFEST : Action de formation en situation de travail

AFPA : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

AFPR : Action de formation préalable au recrutement

AGEFIPH : Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

ANFH : Association nationale pour la formation hospitalière

ANI : Accord national interprofessionnel

APEC : Association pour l'emploi des cadres

ARACT : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail

ARE : Allocation d'aide au retour à l'emploi

AREF : ARE-Formation

ASP : Agence de services et de paiement

ASS : Allocation de solidarité spécifique

ASS-F : Allocation de solidarité spécifique formation

AUEA : Aide unique aux employeurs d'apprentis

C

CARIF : Centre d'animation, de recherche et d'information sur la formation

CDC : Caisse des dépôts et consignation

CEC : Compte d'engagement citoyen

CEDEFOP : Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

CEP : Conseil en évolution professionnelle

CFA : Centre de formation d'apprentis

CFP : Contribution formation professionnelle

CICC : Commission interministérielle de coordination de contrôle sur les Fonds structurels

CIF-CDD : Congé individuel de formation de contrat à durée déterminée

CIO : Centre d'information et d'orientation

CNAM : Conservatoire national des arts et métiers

CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle

CNEFOP : Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale

COFRAC : Comité français d'accréditation

COM : Contrat d'objectifs et de moyens

CPA : Compte personnel d'activité

CPC : Commission professionnelle consultative

CPF : Compte personnel formation

CPIR : commission paritaire interprofessionnelle régionale

CPNE : Commission paritaire nationale pour l'emploi

CQP : Certificat de qualification professionnelle

CQPI : Certificat de qualification professionnelle inter-branches

CREFOP : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle

CSA : Contribution supplémentaire à l'apprentissage

CSP : Congé de sécurisation professionnelle

D

DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique

DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DGESCO : Direction générale de l'enseignement scolaire

DPC : Développement professionnel continu

E

EA : Entreprise adaptée

EDEC : Engagement de développement de l'emploi et des compétences

E2C : Ecole de la deuxième chance

EPALE : Electronic Platform for Adult Learning in Europe

EPIDE : Etablissement public d'insertion de la Défense

F

FAF : Fonds d'assurance formation

FEDER : Fonds européen de développement régional

FEM : Fonds européen d'ajustement à la mondialisation

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

FMEP : Fonds mutualisé de financement des études relatives à la promotion professionnelle

FNE : Fonds national de l'emploi

FONGECIF : Fonds pour la gestion du congé individuel de formation

FPH : Fonction publique hospitalière

FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

FSE : Fonds social européen

FSV : Fonds de solidarité vieillesse

G

GIP : Groupement d'intérêt public

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

GRETA : Groupement d'établissements

I

IAE : Insertion par l'activité économique

IEJ : Initiative pour l'emploi des jeunes

IGPDE : Institut de la gestion publique et du développement économique

IPAG : Institut de préparation à l'administration générale

IRA : Institut régional d'administration

N

NEET : « Not in Education, Employment or Training » (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire)

O

ONISEP : Office national d'information sur les enseignements et les professions

OPCO : Opérateur de compétences

OREF : Observatoire régional de l'emploi et de la formation

P

PACEA : parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie

PIC : Plan d'investissement dans les compétences

PLIE : Plan local pour l'insertion et l'emploi

POEC : Préparation opérationnelle à l'emploi collective

POEI : Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

PPAE : Projet personnalisé d'accès à l'emploi

PRIC : Pactes régionaux d'investissement dans les compétences

PRITH : Plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés

PTP : Projet de transition professionnelle

Q

QPV : Quartier prioritaire de la politique de la ville

R

R2F : (ou RFF) Rémunération de fin de formation

RFPE : Rémunération formation de Pôle emploi

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

RSA : Revenu de solidarité active

S

SIASP : Système d'information sur les agents des services publics

SIO : Session d'information et d'orientation

SPE : Service public de l'emploi

SPO : Service public de l'orientation

SPRO : Service public régional d'orientation

SRC : Service régional du contrôle de la formation continue

T

TA : Taxe d'apprentissage

TICPE : taxe intérieure sur la consommation des produits énergétiques

U

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocation familiale

V

VAE : Validation des acquis de l'expérience