

LE SOUTIEN AU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES ENTREPRISES

L'essentiel des fonds publics et mutualisés à destination de la formation des salariés dans le cadre de leur emploi transite par les Opérateurs de compétences (OPCO). Ces derniers gèrent à la fois des fonds dédiés au plan de développement des compétences (PDC) des entreprises de moins de 50 salariés, le produit de cotisations conventionnelles et des fonds versés par l'État (Fonds national pour l'emploi-formation) ou volontairement par les entreprises (non mutualisés dans ce dernier cas). L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées et les Régions complètent à la marge (moins de 1 % au total). En 2024, 4,554 millions de formations ont été initiées par des entreprises au profit de leurs salariés avec l'appui de ces fonds.

En baisse depuis 2022, le coût unitaire de ces formations souvent courtes (19 heures en moyenne) s'élève à 568 euros en 2024, dont 270 euros de coûts pédagogiques. Le reste à charge pour l'entreprise, mesuré via des versements volontaires à son OPCO, représente en moyenne 38 % de ce montant. Il atteint 67 % dans le cas des entreprises de plus de 50 salariés. Outre la redistribution des fonds, les OPCO apportent un appui technique aux entreprises (mise à disposition d'un catalogue de formation, ingénierie financière ou juridique, etc.).

Les formations bénéficiant de l'appui des OPCO profitent davantage aux ouvriers et aux employés, ainsi qu'aux salariés de petites entreprises. À ce titre, leur concours contribue à la réduction des inégalités de recours traditionnellement observées dans l'ensemble des formations inscrites au PDC.

Le soutien au plan de développement des compétences des entreprises

Les OPCO, intermédiaires majeurs des fonds engagés pour la formation des salariés en entreprise 03

Un coût unitaire de 568 euros pour l'année 2024 05

Un accès renforcé pour les salariés des petites entreprises 08

Les effets des financements publics et mutualisés restent mal connus 10

Si la réforme de 2014 a levé l'obligation faite aux employeurs de consacrer une part définie de leur masse salariale à des actions de formation, la responsabilité de la formation des salariés dans le cadre de leur activité professionnelle relève à titre principal de leur employeur. Ce dernier doit notamment assurer l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi, le maintien de sa capacité à occuper un emploi, ainsi que les formations en matière de sécurité. Les moyens qu'il souhaite mettre en œuvre à cette fin sont définis, le cas échéant, dans le plan de développement des compétences (PDC) de l'entreprise. Son financement peut, sous certaines conditions, être pris en charge avec le concours de fonds publics et mutualisés.

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

engagés par les entreprises ou d'un paiement direct des organismes de formation par l'OPCO, par subrogation. Ils peuvent aussi couvrir une partie des rémunérations des salariés partis en formation, ainsi que des frais de transport, hébergement et restauration (THR).

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

Les OPCO, intermédiaires majeurs des fonds engagés pour la formation des salariés en entreprise

Les formations du PDC des entreprises organisées avec le soutien d'un financeur public ou paritaire ne constituent qu'une fraction de l'ensemble des formations mises en œuvre chaque année par les entreprises à destination de leurs salariés (*voir focus méthodologique 1*).

L'appui financier et organisationnel dont bénéficient les entreprises du secteur privé pour mettre en œuvre leur PDC transite presque intégralement par les OPCO (99 % de l'ensemble des fonds), à l'exception des fonds provenant des Régions (0,6 % à 0,7 % des engagements financiers entre

2022 et 2024) et de l'Agefiph (0,2 % à 0,3 %). Près d'une entreprise sur cinq déclare avoir eu recours à son OPCO en 2024, le plus souvent pour obtenir un soutien financier (six fois sur dix), un appui pour le recrutement d'un alternant (trois fois sur dix) ou la recherche d'une offre de formation (trois fois sur dix). Les motifs se cumulent souvent.

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

Focus méthodologique 1

LE PÉRIMÈTRE DU SOUTIEN PUBLIC ET PARITAIRE AUX FORMATIONS À DESTINATION DES SALARIÉS DANS LE CADRE DE LEUR EMPLOI

Le champ de la présente fiche est défini par le code du travail. Sont ici considérés les fonds gérés par les acteurs publics et paritaires au bénéfice de la formation dans les entreprises du secteur privé (y compris les associations). Le compte personnel de formation (CPF), dispositif à la main du salarié mais pouvant bénéficier de financement de son employeur, n'est pas traité dans cette fiche (*voir fiche « Compte personnel de formation »*). En 2024, trois financeurs finaux sont identifiés : les OPCO, les Régions et l'Agefiph. Cette fiche ne couvre donc pas l'ensemble des formations mises en œuvre par les entreprises, mais seulement celles ayant bénéficié d'un soutien financier public ou paritaire d'un de ces trois acteurs. Dans ce cadre, les salaires versés lorsque ces formations ont lieu sur le temps de travail ne sont pris en compte qu'en cas de prise en charge par l'un des trois financeurs cités. Le reste à charge des entreprises sur ces formations est donc sous-estimé.

Pour prendre la mesure du périmètre des formations couvertes ici, il est possible de s'appuyer sur les éléments relatifs à la dépense nationale pour la formation professionnelle continue figurant dans le Jaune budgétaire 2026. Les dépenses des OPCO, des Régions et de l'Agefiph à destination de la formation des actifs occupés dans le cadre de leur emploi constituent 13 % de l'ensemble des fonds dépensés par les entreprises pour la formation de leurs salariés en 2024, ajoutées à ces mêmes dépenses².

Les fonds gérés par les OPCO proviennent majoritairement de versements volontaires des entreprises adhérentes (*voir figure 1 page 5*). Appréciés dans le cadre de ce rapport comme un reste à charge payé par l'entreprise, ces versements sont effectués en dehors de toute obligation légale ou de branche. Ils sont en principe non mutualisés et servent à l'entreprise à financer des actions et la font bénéficier des services proposés par l'OPCO. Ils complètent des financements publics et mutualisés. L'accès à certains de ces fonds est d'ailleurs conditionné par un co-financement de l'entreprise. Par exemple, en 2024, le FNE-formation ne peut financer au plus que 50 à 70 % d'un dossier, ce maximum variant selon la taille de l'entreprise, et est exclusif de tout autre financement public.

Les fonds publics et mutualisés engagés par les OPCO au titre de la formation des salariés en entreprise proviennent de trois sources de financement distinctes.

En premier lieu, les fonds issus des contributions conventionnelles, décidées par les branches

professionnelles ayant conclu un accord formation, constituent en moyenne 26 % de leurs engagements en 2024, contre 19 % en 2022.

En second lieu, France compétences verse annuellement une dotation financière pour que les OPCO assurent leur mission légale d'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés. En 2024, France compétences couvre 24 % des engagements des OPCO³.

Enfin, l'État conventionne avec les OPCO afin de leur déléguer la distribution des fonds issus du FNE-formation. Après un élargissement de son usage, consécutivement à la crise sanitaire de 2020, pour soutenir la formation dans les entreprises ayant recours à l'activité partielle, les modalités de ciblage et de mise en œuvre du FNE-formation, qui demeurent à la main de l'État, ont connu de nombreux aménagements⁴. À partir de 2023, les besoins de formation ne s'inscrivant plus dans une situation d'urgence mais dans une politique de croissance durable, le fonds a également été

². Pour plus de précisions, se reporter au Jaune budgétaire de la formation professionnelle 2026, pp. 20-22.

³. Les montants engagés au titre de la section légale des OPCO (PDC < 50) en 2024 (631 millions d'euros) sont nettement supérieurs à la dotation versée par France compétences pour cette enveloppe (550 millions d'euros). Comme le soulignait la Cour des comptes dans son [rapport sur la formation professionnelle des salariés](#) (juin 2023), de nombreux OPCO mobilisent leurs réserves disponibles antérieures.

⁴. Calculs France compétences à partir des informations présentées dans l'annexe au projet de loi de finances 2026, dite « Jaune budgétaire » de la formation professionnelle.

mobilisé pour accompagner les entreprises face aux grandes transitions (écologique, numérique, agricole/alimentaire) et soutenir les besoins en formation liés à l'organisation de grands événements tels que les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024. Un ciblage prioritaire au bénéfice de formations

favorisant le maintien dans l'emploi et l'employabilité des seniors a été mis en place. Très fortement réduits, ces fonds constituent 4 % des engagements des OPCO en 2024, après en avoir représenté 9,5 % en 2023.

1. L'OPCO, PRINCIPAL INTERMÉDIAIRE DES POLITIQUES DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES ENTREPRISES

Origine des fonds engagés au titre de la formation des salariés dans le cadre de leur entreprise

Origine des fonds	France compétences	Branches	Entreprises	État	Régions	Agefiph
Section comptable des OPCO	Légale	Conventionnelle	Volontaire	Légale et volontaire	//	//
2022	27,1%	18%	47,9%	5,3%	0,6%	0,2%
2023	21,9%	23,1%	44,5%	9,5%	0,7%	0,3%
2024	24,4%	26,4%	44,1%	4,2%	0,6%	0,3%

Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.
Sources : Enquête extraits bilans PDC-50, enquête quantitative OPCO – France compétences, ESF, « Jaune budgétaire » de la formation professionnelle – DGEFP, annexe 3 – Agefiph. Données provisoires.
Champ : Ensemble des fonds intermédiés engagés pour financer la formation des salariés en entreprise.
Lecture : En 2024, 24,4 % des fonds engagés au titre de l'appui financier aux formations du PDC des entreprises du secteur privé sont issus de France compétences.

Au total, 2,588 milliards d'euros ont été engagés en 2024 au titre de l'appui financier aux formations du PDC des entreprises du secteur privé, en

baisse de 8 % par rapport à 2023 (2,807 milliards) et de 9 % par rapport à 2022 (2,831 milliards).

Un coût unitaire de 568 euros pour l'année 2024

En 2024, 4,554 millions d'actions de formation (voir focus méthodologique 2 page 8) organisées sur le PDC des entreprises ont été financées avec le concours d'un financeur public ou paritaire, contre 4,144 millions en 2022 (+ 10 %). Rapporté aux engagements financiers, en baisse sur la même période, le coût unitaire d'une action diminue depuis 2022, pour atteindre 568 euros en 2024 (voir figure 2).

Le coût d'une action de formation organisée sur le PDC avec le concours d'un financeur public ou

paritaire se compose principalement de coûts pédagogiques (48 % du coût total en 2024). Le reste à charge pour l'entreprise⁵ est conséquent puisque 38 % du coût unitaire correspond à un versement volontaire de l'entreprise à son OPCO. Les aides aux entreprises, en forte baisse sur la période, couvrent ici les remboursements aux entreprises des rémunérations des salariés en formation réalisés par les OPCO⁶, tandis que les aides aux bénéficiaires, couvrant les frais annexes à la formation (THR), sont globalement stables dans le temps.

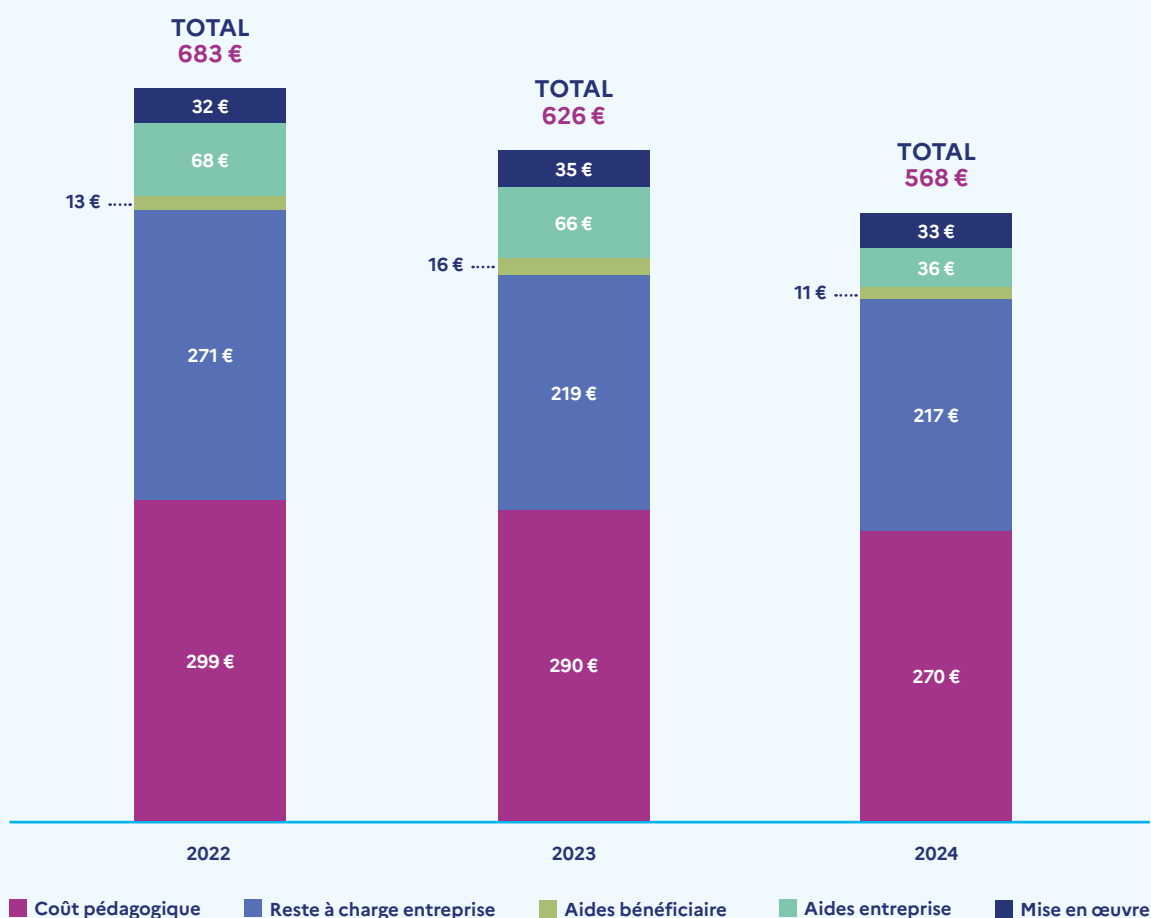
5. L'entreprise peut aussi participer sans versement volontaire à l'OPCO : cette participation non intermédiée n'est pas connue dans les données comptables mobilisées pour déterminer le coût unitaire.
6. Les rémunérations versées pendant le temps de formation ne faisant pas l'objet d'une prise en charge ne sont pas comptabilisées ici.

Le montant du reste à charge supporté par l'entreprise pour participer au coût des formations organisées avec le concours d'un financeur public ou paritaire sur son PDC est très corrélé à sa taille. En 2024, les versements volontaires des entreprises

constituent 12 % des engagements des OPCO en faveur de la formation dans les entreprises de moins de 50 salariés contre 67 % pour celles de 50 salariés ou plus (voir figure 3 page 7).

2. EN TROIS ANS, LE COÛT D'UNE FORMATION EN ENTREPRISE ORGANISÉE AVEC LE CONCOURS D'UN FINANCEUR PUBLIC OU PARITAIRE BAISSÉ DE 17 %

Coût unitaire d'une formation en entreprise organisée avec le concours d'un financeur public ou paritaire entre 2022 et 2024



Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Note 2 : Les coûts unitaires 2022 et 2023 diffèrent de ceux publiés dans les éditions précédentes en raison d'un ajustement du champ des engagements considérés (2023) et d'une révision des taux d'annulation appliqués aux engagements considérés (2022).

Sources : Enquête extraits bilans PDC-50, enquête quantitative OPCO – France compétences, ESF, Jaune budgétaire de la formation professionnelle – DGEFP, annexe 3 – Agefiph. Données provisoires.

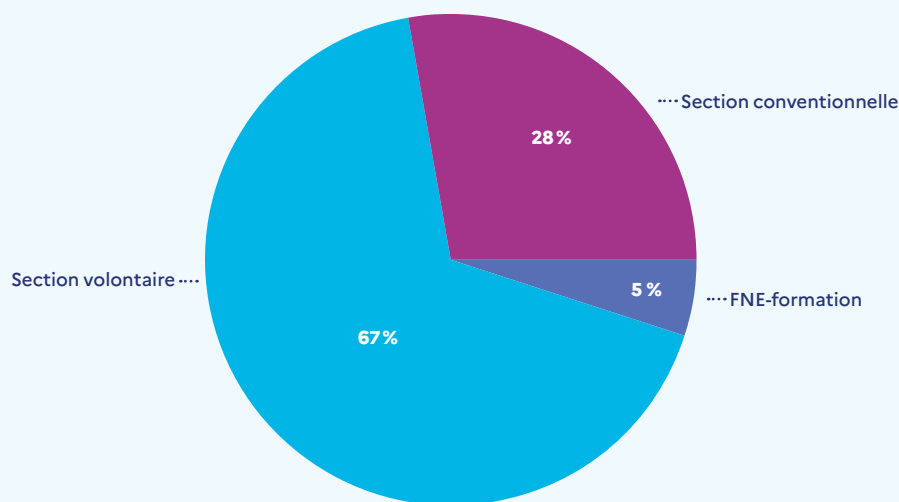
Champ : Ensemble des actions de formation engagées au cours de l'année 2024, nettes des annulations [hors bilans de compétences et actions de préparation à la validation des acquis de l'expérience (VAE)].

Lecture : En 2024, le coût d'une formation en entreprise organisée avec le concours d'un financeur public ou paritaire est de 568 euros, dont 270 euros au titre du coût pédagogique.

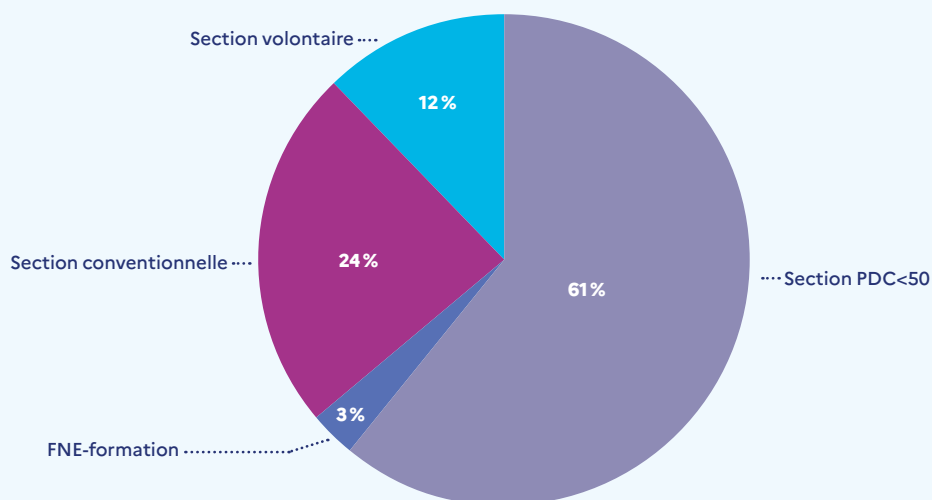
3. LES VERSEMENTS VOLONTAIRES DES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS CONSTITUENT PRÈS DES TROIS QUARTS DES FONDS GÉRÉS PAR LES OPCO EN LEUR FAVEUR

Poids des différentes sections comptables des OPCO dans les fonds engagés en faveur des entreprises, selon leur taille

ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS



ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS



Sources : Enquête extraits bilans PDC-50, enquête quantitative OPCO – France compétences.

Champ : Ensemble des actions de formation engagées au cours de l'année 2024, nettes des annulations (hors bilans de compétences et actions de préparation à la VAE).

Lecture : En 2024, les versements volontaires constituent 12 % des engagements des OPCO en faveur de la formation dans les entreprises de moins de 50 salariés contre 67 % pour celles de 50 salariés ou plus.

Focus méthodologique 2

LES DIFFICULTÉS DU DÉCOMPTÉ DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES SALARIÉS

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

Premièrement, les OPCO décomptent le nombre d'actions de formation financées et, après la réalisation de l'action, son nombre de participants. Ils ne suivent donc pas les salariés concernés⁷ à titre individuel : un salarié qui suit plusieurs formations dans l'année sera décompté autant de fois que le nombre de formations suivies. Or, ce phénomène est loin d'être rare. Dans les seules entreprises de plus de dix salariés, 31 % de salariés formés au cours d'une année donnée l'ont été plusieurs fois⁸. Le nombre de formations présentées dans cette fiche est donc supérieur au nombre de salariés formés.

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

Les formations organisées sur le PDC des entreprises avec le concours d'un financeur public ou paritaire sont très courtes (19 heures en moyenne en 2024). Leur durée varie peu selon la taille de l'entreprise, un peu supérieure pour les petites (20 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés contre 18 heures dans les plus grandes), et elles visent généralement les mêmes types d'objectifs (adaptation au poste de

travail, répondre à des obligations réglementaires...). L'écart en durée est moins marqué que par le passé. Il est également moins important que ce qui était observé en 2020 pour l'ensemble des formations à l'initiative de l'employeur⁹. Par ailleurs, les règles concernant les remboursements de la rémunération sont en général plus généreuses pour les plus petites entreprises.

Un accès renforcé pour les salariés des petites entreprises

Historiquement, les disparités d'accès à la formation des salariés sont fortement liées à la taille de l'entreprise qui les emploie, « les plus petites structures, en particulier celles employant moins de 50 salariés, rencontrant souvent davantage de difficultés pour organiser ou financer des actions de formation¹⁰ ». Une étude récente du Céreq,

centrée sur la formation dans les très petites entreprises (TPE) (moins de dix salariés), indique que le faible recours à la formation dans ces entreprises peut être interprété comme le reflet d'un manque de structuration plutôt que d'un manque de besoin. À ce titre, les OPCO jouent un rôle essentiel dans la formalisation de ces besoins de

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

8. Pas systématiquement avec l'appui de fonds publics. Sources : Enquête Défis 2015-2019, Céreq ; calculs France compétences.

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

10. Dubois J.-M., « [L'enquête Formation Employeur : un éclairage inédit sur les très petites entreprises](#) », Céreq Bref, n° 476, 2025, pp. 1-4.

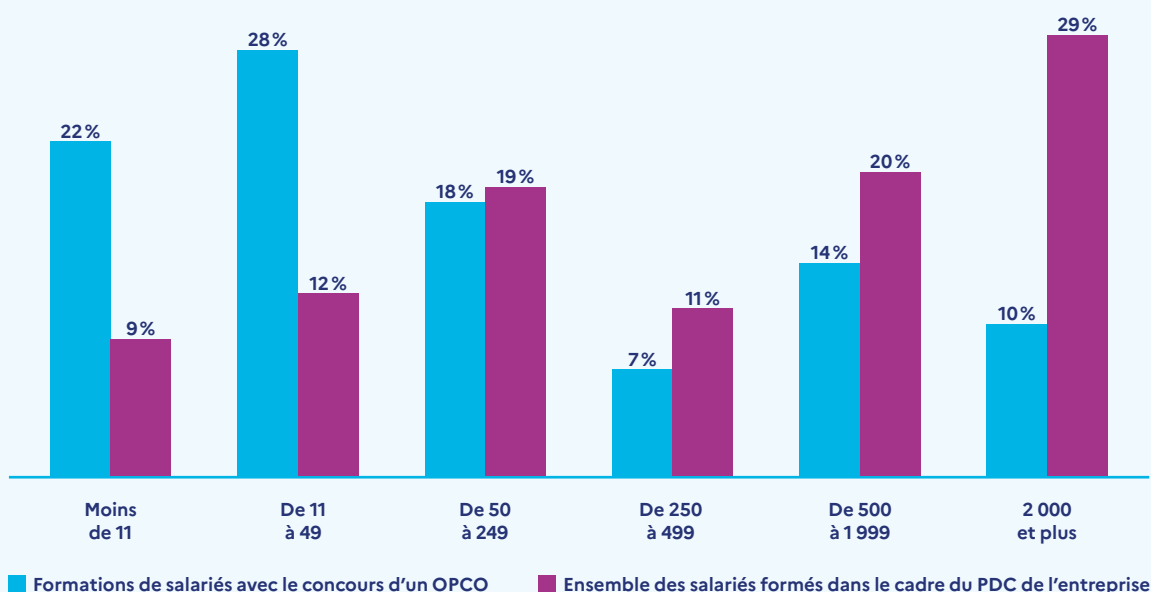
formation, prenant notamment la forme d'un « appui aux dirigeants, [visant à] les aider à identifier [ces derniers] et à mettre en œuvre des actions adaptées¹¹ ».

L'action des OPCO sur le recours à la formation des entreprises de moins de 50 salariés se traduit, notamment, par une répartition des participants¹² formés avec leur concours financier très différente de celle observée dans l'ensemble des formations en cours et des stages organisés à l'initiative de l'employeur (voir figure 4). En 2024, 50 % des formations organisées avec le concours d'un OPCO bénéficient aux salariés d'entreprises de moins de 50 salariés, alors que seulement 21 % des salariés formés à l'initiative de leur employeur travaillent dans une entreprise de cette taille.

Le concours financier des OPCO en faveur des entreprises de cette taille repose majoritairement sur la mobilisation des fonds légaux dédiés à la prise en charge des actions concourant au développement des compétences. Il est amplifié par la mobilisation de fonds conventionnels, en particulier lorsque les OPCO interviennent au bénéfice des entreprises les plus petites. En 2024, environ un tiers des fonds conventionnels qu'ils engagent bénéficient à des entreprises de dix salariés ou moins. Ils financent également davantage de formations au bénéfice d'ouvriers (23 % des formations bénéficiant d'un concours de l'OPCO) et d'employés (35 %), que leur représentation au sein des personnes formées par leur employeur (respectivement 19 % et 30 %).

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

Répartition par taille d'entreprise en 2024 des participants salariés bénéficiant d'un financement OPCO et des salariés formés par des cours et des stages à l'initiative de leur employeur



Note : Les deux séries présentes dans ce graphique renvoient à des concepts voisins mais différents. D'un côté, des formations et, de l'autre, des individus.

Note 2 : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Sources : Enquête quantitative OPCO 2024 – France compétences, EFE 2024 – Céreq-Dares-France compétences. Données provisoires.

Champ : Participants bénéficiant d'un financement OPCO, salariés formés par des cours et des stages à l'initiative de leur entreprise.

Lecture : En 2024, 22 % des participants à une formation intermédiée par l'OPCO sont salariés d'une entreprise de dix salariés ou moins et 9 % des salariés formés à l'initiative de leur employeur sous forme de cours et de stages travaillent dans une entreprise de cette taille.

11. Le profil des dirigeants de petites entreprises et la stratégie de développement recherchée apparaissent comme des facteurs clés de l'organisation de la formation dans ces entreprises. Voir Béraud D., Noack E., « La formation dans les petites entreprises, reflet de leurs orientations stratégiques », Céreq Bref n° 369, 2018.

12. Le terme « participant » est privilégié compte tenu des modes de suivi des formations qu'utilisent les OPCO (voir focus méthodologique 1 page 4).

Les effets des financements publics et mutualisés restent mal connus

La mobilisation de fonds publics et mutualisés au bénéfice de la formation des salariés s'inscrit dans une histoire longue. Des changements fréquents ont eu lieu sur le périmètre et les motivations¹³, les appuis financiers pouvant apparaître comme en partie substituables¹⁴.

Par ailleurs, les évaluations de l'impact de ces fonds sur la situation des entreprises et des salariés sont plutôt partielles¹⁵, ce qui génère en retour des débats politiques récurrents sur le volume des fonds qui seraient nécessaires et leur ciblage.

Une étude qui sera déployée en 2026 par France compétences visera à mieux documenter la nature des formations financées sur le PDC des entreprises de moins de 50 salariés, les modalités d'attribution de ces fonds (rotation des entreprises bénéficiaires...), son articulation avec les besoins exprimés par les entreprises et les priorités des branches professionnelles. L'enjeu sera de mieux appréhender les logiques d'action qui président aux choix des formations financées, le poids des contraintes financières et la mécanique d'ajustement entre offre disponible et demande de formation.

En outre, l'exploitation future des enquêtes formation employeur (EFE) (réalisées depuis 2020 par le Céreq, la Dares et France compétences) et d'Agora (plateforme d'échange de données de la formation professionnelle) devrait éclairer, à l'avenir, ces dimensions dans la durée.

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

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

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