

Rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle

ÉDITION 2025



SOMMAIRE

ÉDITO	04
Panorama de l’usage des fonds sur l’année 2024	06
L’apprentissage	18
Le coût de revient de l’apprentissage	34
FOCUS Les entreprises recruteuses d’apprentis entre 2020 et 2024	44
FOCUS Les modalités de formation en apprentissage : présentiel, distanciel, hybride	56
Le contrat de professionnalisation	64
Le compte personnel de formation	76
Les formations à destination des personnes en recherche d’emploi	90
FOCUS Personnes en recherche d’emploi : une transformation des pratiques d’achat de formations ?	102
Le projet de transition professionnelle	112
Le soutien au plan de développement des compétences des entreprises	122
Le conseil en évolution professionnelle	132
Annexes	142

ÉDITO



Stéphane LARDY,
Directeur général de France compétences

L'investissement en faveur du développement des compétences est-il correctement dimensionné et ajusté au regard des besoins des actifs et des acteurs économiques ? L'engagement des pouvoirs publics facilite-t-il l'accompagnement des transformations du monde du travail au service de la sécurisation des parcours et de la compétitivité des entreprises ? Quelles pistes d'amélioration ressortent de l'analyse des usages de la formation et de son impact sur les trajectoires professionnelles ?

Le rapport sur l'usage des fonds de la formation et du conseil en évolution professionnelle (RUF) vise à éclairer de manière factuelle et objective les débats autour de l'efficacité du système. Il offre une image fiable et synthétique du rapport coût-qualité des principales actions financées sur fonds publics et mutualisés. Il rend compte publiquement de l'effort réalisé dans ce domaine et fournit aux décideurs publics et paritaires des éléments utiles pour concevoir et faire évoluer les différents leviers de régulation disponibles.

En complémentarité avec les documents budgétaires publiés par l'administration, le RUF prend le parti d'une structuration thématique : contrats d'apprentissage et de professionnalisation, compte personnel de formation (CPF), projet de transition professionnelle (PTP), formations en faveur des personnes en recherche d'emploi et des salariés lorsque ces dernières sont mises en œuvre avec le concours de fonds publics et mutualisés. Inscrit désormais dans la durée, l'examen de chacune de ces catégories d'actions s'opère selon trois dimensions : les fonds dédiés à leur mise en œuvre et le volume des bénéficiaires concernés, les caractéristiques des formations délivrées et celles des publics qui les suivent et, enfin, des éléments d'appréciation relatifs à la qualité, aux effets et, plus globalement, à la valeur ajoutée de ces actions.

L'édition 2025 porte sur les fonds engagés au cours de l'année 2024. À bien des égards, 2024 est une année charnière dans la consolidation des dynamiques impulsées par la loi du 5 septembre 2018, notamment en ce qui concerne l'essor du recours à l'apprentissage et au CPF. Ces deux dispositifs représentent une part significative de l'effort d'investissement dans le développement des compétences de ces dernières années.

L'apprentissage fait l'objet en 2024 d'un pilotage resserré, ayant vocation à limiter les dépenses et à œuvrer à la soutenabilité économique du système sans pour autant rompre avec la dynamique de démocratisation recherchée par le législateur avec la loi de 2018 et les pouvoirs publics. Les mesures adoptées – révisions des niveaux de prise en charge et des aides à l'embauche d'apprentis – ont ainsi permis de concilier une diminution des engagements financiers liés à l'apprentissage (– 3 % entre 2021 et 2024) avec une hausse du nombre de nouveaux contrats pris en charge (+ 25 % sur la période).

En parallèle, la montée en charge du CPF s'est accompagnée, en particulier depuis 2022, de nombreux ajustements pour lutter contre la fraude, garantir la qualité des formations proposées, responsabiliser l'acte d'achat et maîtriser la dynamique de la dépense. L'année 2024 est marquée par l'instauration, sous conditions, d'une participation financière obligatoire (PFO) pour les actifs occupés. S'il est encore trop tôt pour en mesurer l'ensemble des effets, cette disposition a consacré le rôle des titulaires comme premiers co-financeurs du compte. Après neutralisation des effets de l'élargissement du catalogue des formations éligibles au permis moto, l'instauration d'une PFO a occasionné une baisse des engagements financiers en faveur du CPF par rapport à 2023, essentiellement due à un moindre recours des actifs occupés.

À l'inverse, les formations CPF au bénéfice des personnes en recherche d'emploi s'accroissent en 2024 et compensent en partie les baisses de financement qui ont affecté le plan d'investissement dans les compétences (PIC). Ainsi, dans le prolongement des observations de la Cour des comptes, le RUF confirme le rôle moteur du CPF dans la politique de l'emploi, qui représente le premier levier d'accès à la formation en volume pour ces publics depuis 2021. Les formations financées dans ce cadre sont néanmoins plus courtes que celles prises en charge par les autres financeurs.

L'édition 2025 analyse en détail chacune de ces tendances, tout en se penchant sur des sujets plus circonscrits tels que l'entrée en vigueur du fonds de prévention de l'usure professionnelle afin que les salariés exposés à des risques professionnels spécifiques puissent se reconvertir dans les conditions prévues par le PTP. Cette édition ambitionne également de conférer de l'intelligibilité aux évolutions constatées à l'échelle des dispositifs et des catégories d'actions en proposant une vue panoramique des financeurs qui œuvrent à l'affectation des fonds.

Enfin, soulignons que ce rapport ne serait pas ce qu'il est sans l'effort de transparence des acteurs de l'écosystème pour rendre compte de leur action. Nous tenons également ici à remercier l'ensemble de nos partenaires pour leur précieuse contribution à l'amélioration continue de sa qualité et, par là même, à notre capacité collective à éclairer les enjeux de régulation de la formation professionnelle.

Bonne lecture à tous.

PANORAMA DE L'USAGE DES FONDS SUR L'ANNÉE 2024

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

L'édition 2025 rend compte pour l'année 2024 de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation, du compte personnel de formation et du projet de transition professionnelle, des formations des personnes en recherche d'emploi et de celles des salariées lorsqu'elles sont mises en œuvre avec le concours de fonds publics et mutualisés. Inscrit désormais dans la durée, le suivi de ces actions s'opère, autant que faire se peut, selon trois dimensions : le coût d'une action sur l'ensemble de sa durée, les caractéristiques des dispositifs et de leurs publics, ainsi que les éléments de nature à en apprécier la qualité, notamment au travers de leurs effets.

Hors fonds dédiés aux formations des personnes en recherche d'emploi et au conseil en évolution professionnelle, 21,61 milliards d'euros ont été engagés en 2024, soit une légère baisse de 1,7 % par rapport à 2023. Dans les grandes masses, cette baisse s'explique par les mesures de régulation et d'économie décidées par les principaux financeurs à l'origine de l'affectation de ces fonds, que sont France compétences (59 % de l'ensemble des engagements de 2024) et l'État (27 %). Toutefois, les effets sur le nombre d'actions financées sont contrastés : alors que l'apprentissage continue de progresser en 2024, il concentre la plus grande part des économies.

Panorama de l'usage des fonds sur l'année 2024

Un effort financier globalement stable en 2024 malgré de nombreuses mesures de régulation et d'économie	08
Des fonds principalement dirigés vers l'alternance, en particulier vers l'apprentissage	13
Après deux années de baisse, une hausse en trompe-l'œil des fonds consacrés au CPF	14
3 milliards d'euros consacrés aux dispositifs de formation des salariés, en baisse de 7 % sur un an	15

L'édition 2025 du rapport sur l'usage des fonds (RUF) rend compte de la plupart des actions de formation soutenues par un financement public ou paritaire au cours de l'année 2024 : l'apprentissage et le contrat de professionnalisation, le compte personnel de formation (CPF) et le projet de transition professionnelle (PTP), les formations des personnes en recherche d'emploi et celles des salariés lorsqu'elles sont mises en œuvre avec le concours de fonds publics et mutualisés. Comme le prévoit le code du travail, ce rapport propose également un suivi du conseil en évolution professionnelle (CEP), service public d'accompagnement des actifs.

Inscrit désormais dans la durée, le suivi de ces actions s'opère selon trois dimensions : les fonds engagés sur l'année et les volumes d'actions correspondants, les caractéristiques des dispositifs et de leurs publics, les éléments de nature à en apprécier la qualité, les effets et, plus globalement, la valeur ajoutée des actions financées. Cette structure est commune à cinq des sept catégories d'actions couvertes par la présente édition. En effet, le suivi des engagements en faveur des personnes en recherche d'emploi demeure incomplet et n'est pas à même de restituer le coût des actions sur l'ensemble de leur durée de prise en charge. Par ailleurs, les travaux relatifs au CEP ne rendent pas compte des éléments relatifs au coût d'un parcours d'accompagnement.

Un effort financier globalement stable en 2024 malgré de nombreuses mesures de régulation et d'économie

Hors fonds dédiés aux formations des personnes en recherche d'emploi et au CEP, 21,61 milliards d'euros ont été engagés en 2024, en baisse de 1,7 % par rapport à 2023 (voir figure 1), soit une baisse de 369 millions d'euros. Dans les grandes masses, cette baisse s'explique par les mesures de régulation et d'économie décidées par les principaux financeurs à l'origine de l'affectation de ces fonds, que sont France compétences (59 % de l'ensemble des engagements de 2024) et l'État (27 %).

Indicateur financier central de ce rapport, le coût unitaire – qui rapporte les engagements financiers nets des annulations (voir focus méthodologique page 12) au nombre de nouvelles actions prises en charge sur la période – a une amplitude de près de 29 500 euros¹ en 2024. Plusieurs éléments d'explication de ces écarts importants sont apportés dans ce rapport. La mise en regard de ces coûts nécessite, en effet, de tenir compte des finalités d'usage des catégories d'actions auxquelles ils se rattachent, des conditions de prise en charge qu'elles autorisent, ainsi que des caractéristiques des formations auxquelles elles donnent accès. Leur coût doit, en outre, être apprécié à l'aune de leur valeur ajoutée sur les trajectoires professionnelles des publics qui en ont bénéficié.

Sans pouvoir restituer dans cette fiche l'ensemble de ces critères d'appréciation, présents dans le détail de chaque fiche thématique du rapport, le synopsis de l'usage des fonds (voir figure 2 page 10) met en regard les engagements financiers au nombre d'entrées, au coût unitaire et à la durée moyenne des actions prises en charge pour chaque catégorie. La diversité des conditions de prise en charge de ces actions est restituée par une décomposition des coûts unitaires selon leur nature (voir figure 3 page 11).

Les engagements des financeurs destinataires des fonds issus de France compétences ont baissé (voir focus thématique page 16) principalement du fait des mesures de régulation du financement de l'alternance. Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ont fait l'objet de plusieurs révisions. Des économies ont ainsi pu être réalisées (– 1,4 % des engagements pris pour le compte de France compétences). Cela n'a pas empêché un accroissement de 5 % du

volume de contrats signés entre 2023 et 2024 (voir fiche « Apprentissage »). Parallèlement, 2024 est marquée par la baisse des engagements au titre du contrat de professionnalisation (– 16 % des engagements pris pour le compte de France compétences). Cette baisse s'explique par la diminution du nombre de contrats initiés (– 21 %), elle-même attribuable à la suppression de l'essentiel des aides versées par l'État aux entreprises recrutant en contrat de professionnalisation. Elle a alimenté en partie la hausse de l'apprentissage (voir fiche « Contrat de professionnalisation »).

Ce recentrage des aides à l'embauche de contrats de professionnalisation constitue l'un des deux ressorts de la baisse des engagements de l'État en 2024 (– 3,7 % par rapport à 2023). Le second est imputable

au repli des fonds affectés au Fonds national pour l'emploi-formation (FNE-formation), dont les usages, initialement élargis à la suite de la crise sanitaire, sont désormais fortement recentrés (voir fiche « Formation des salariés (PDC) »). Néanmoins, l'essentiel des engagements de l'État repose sur des mesures de soutien à l'apprentissage (aides au recrutement, exonérations de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu des apprentis). Elles représentent 97 % de ses engagements totaux en 2024. Après avoir diminué en 2023, suite à la modification du montant des aides à l'embauche d'apprentis, leur montant augmente en 2024, soutenu par la hausse des exonérations. Cette hausse s'explique probablement par celle du nombre d'apprentis et de leur rémunération², le cadre juridique de ces exonérations restant stable entre 2023 et 2024.

1. UNE BAISSÉ DES FONDS ENGAGÉS EN 2024 ATTÉNUÉE PAR LA HAUSSE DU CONCOURS FINANCIER DES ACTEURS PRIVÉS

	En millions d'euros		
	2023	2024	Évolution
Total	21 981	21 612	– 1,7%
Fonds publics et mutualisés, dont :	20 282	19 856	– 2,1%
France compétences*	13 063	12 848	– 1,6%
État	6 153	5 925	– 3,7%
Fonds conventionnels**	656	692	5,6%
Autres***	411	391	– 4,9%
Fonds privés complémentaires, dont :	1 699	1 756	3,4%
Employeurs du secteur privé	1 563	1 566	0,2%
Ménages	136	191	40,3%

* L'écart entre les engagements de l'année et ceux arrêtés dans les comptes annuels de France compétences résulte de la mobilisation par les financeurs destinataires de ces fonds (OPCO, Transitions Pro, etc.) de réserves financières constituées sur les années précédentes, mais également du sous-engagement dans l'année des fonds dont ils ont été destinataires.

** Fonds conventionnels dont l'affectation est décidée par accord de branche.

*** Autres : Régions, Europe, Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam)...

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

Source : France compétences, RUF et du CEP, édition 2025. Données provisoires.

Champ : Ensemble des fonds consacrés à l'alternance, au CPF, au PTP et PDC des entreprises organisées avec le concours de fonds publics et mutualisés. Les fonds pour le CEP et la formation des personnes en recherche d'emploi sont exclus.

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

2. Notamment parce que les apprentis sont de plus en plus âgés et que le salaire minimum augmente avec l'âge.

Parallèlement à ces mesures d'économie, l'année 2024 est marquée par un accroissement des fonds issus de contributions conventionnelles, dont l'affectation est décidée par accord de branche. Ces fonds versés par les entreprises et gérés par les opérateurs de compétences (OPCO) sont presque exclusivement orientés vers le soutien au plan de développement des compétences (PDC) des entreprises (99 % des engagements issus des fonds conventionnels totaux).

S'observe également une hausse de la contribution

financière des ménages, principalement due à l'introduction de la participation financière obligatoire (PFO) des actifs occupés dans le cadre du CPF. De leur côté, les contributions des employeurs du secteur privé aux financements publics et mutualisés, qui peuvent prendre la forme de restes à charge ou de versements volontaires aux OPCO, restent stables (voir fiche « Formation des salariés (PDC) »). En valeur, ces contributions constituent la troisième source de financement couverte par ce rapport (7 % de l'ensemble des engagements en 2024).

2. SYNOPSIS DE L'USAGE DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU CEP EN 2024

	Année 2024	Fonds engagés	Nombre d'actions	Coût unitaire	dont coûts pédagogiques	Durée moyenne prévisionnelle
p. 18	Contrats d'apprentissage	15 594 M€	896 000	17 400 €	9 130 €	18,2 mois*
p. 64	Contrats de professionnalisation	649 M€	93 000	6 960 €	5 060 €	11,4 mois*
p. 76	Compte personnel de formation	2 291 M€	1 391 000	1 650 €	1 500 €	61 heures
p. 112	Projets de transition professionnelle	490 M€	16 000	30 100 €	7 410 €	947 heures
p. 122	Formations des salariés dans le cadre du plan de développement des compétences**	2 588 M€	4 554 000	570 €	270 €	19 heures
p. 90	Formations suivies par les personnes en recherche d'emploi***	n.d.	692 000	n.d.	n.d.	4,4 mois
p. 132	Conseil en évolution professionnelle	n.d.	3 366 000	n.d.	n.d.	n.d.

Pour plus de lisibilité, les nombres d'actions prises en charge en 2024 ont été arrondis au millier le plus proche et les coûts unitaires et pédagogiques à la dizaine.

*Périodes en entreprise incluses.

** Formations du PDC des entreprises organisées avec le soutien d'un financeur public ou paritaire.

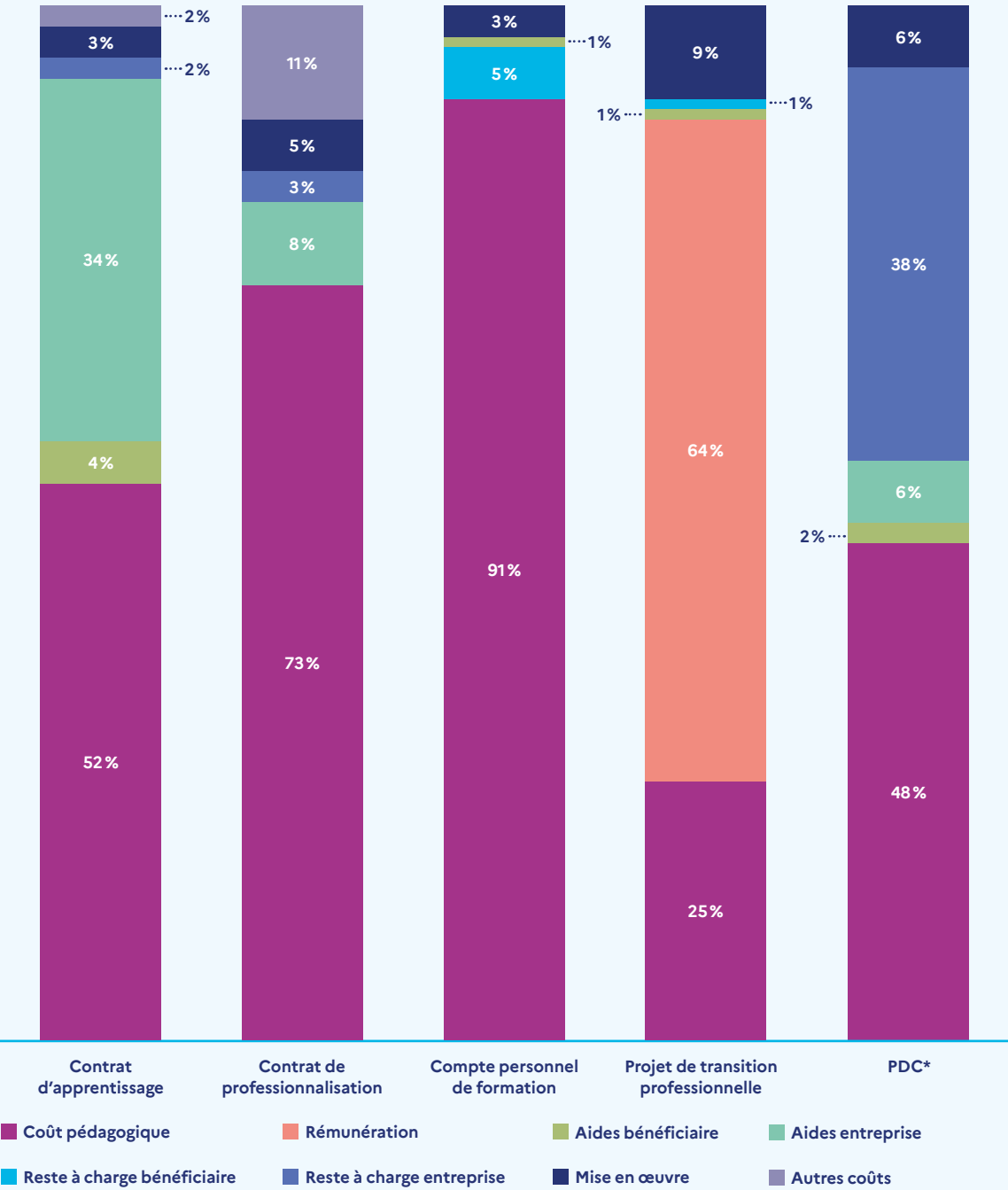
*** Hors CPF autonome, CPF co-financé par France Travail inclus.

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

Lecture : en 2024, 15 594 millions d'euros ont été engagés pour prendre en charge 896 000 contrats d'apprentissage. Le coût d'un contrat d'apprentissage initié en 2024 s'élève à 17 400 euros. Sa durée moyenne prévisionnelle est de 18,2 mois (périodes en entreprise incluses).

3. LE COÛT UNITAIRE, UN REFLET DES CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE DES ACTIONS FINANCÉES

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



Note : Les valeurs inférieures à 0,5 % ne figurent pas sur le graphique.

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

*PDC : Formations suivies dans le cadre du plan de développement des compétences de leur entreprise.

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

Lecture : 52 % du coût unitaire d'un contrat d'apprentissage relèvent du coût pédagogique.

Focus méthodologique

CHAMP ET APPROCHE COMPTABLE DU RAPPORT

Avertissement au lecteur

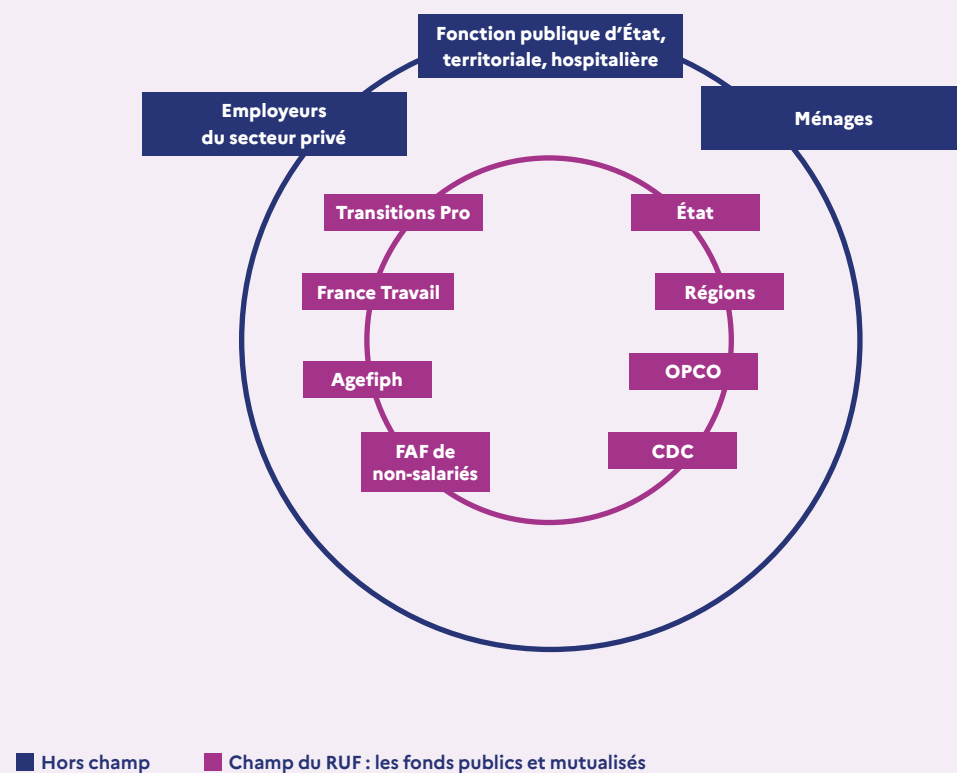
Selon l'annexe au projet de loi de finances 2026, dite « Jaune budgétaire » de la formation professionnelle, 56,6 milliards d'euros ont été dépensés en France sur l'année 2024 au titre de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Exclusion faite des dépenses directes des entreprises pour leurs salariés et de celles des trois versants de la fonction publique pour leurs agents, cette dépense s'élève à 33 milliards d'euros.

Le RUF se distingue de cet exercice budgétaire par son champ (les actions financées par des fonds publics ou mutualisés) et par le mode de comptabilisation des fonds retenu (en engagements plutôt qu'en dépenses).

Le champ du rapport sur l'usage des fonds

Le champ du RUF est défini à l'alinéa 6° de l'article L.6123-5 du code du travail. Ce dernier indique que France compétences rend compte annuellement de l'usage des fonds gérés par les OPCO, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (Transitions Pro), les fonds d'assurances formation (FAF)³ de non-salariés, l'État, les Régions, la Caisse des dépôts et consignations (CDC), France Travail et l'Association de la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). En d'autres termes, entre dans le champ du rapport l'ensemble des formations financées par des fonds publics ou mutualisés.

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



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

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

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

Au niveau agrégé, le suivi financier et le suivi des contrats signés ou des nouvelles actions prises en charge dans l'année sont synchrones. À conditions de prise en charge inchangées, la hausse ou la baisse des volumes de formations d'une année sur l'autre se traduit mécaniquement par une évolution des engagements financiers identique.

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

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

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

Des fonds principalement dirigés vers l'alternance, en particulier vers l'apprentissage

Les trois quarts des fonds engagés en 2024, et retracés par la présente édition, résultent de la prise en charge de contrats en alternance conclus au cours de l'année, essentiellement sous la forme de contrats d'apprentissage. Avec près de 896 000 contrats engagés cette année, le financement de l'apprentissage représente à lui seul 72 % de l'ensemble des engagements de l'année 2024.

En effet, la réforme de l'alternance consécutive à la loi du 5 septembre 2018 a bouleversé l'équilibre entre contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage, en faveur du second. Alors que l'apprentissage a connu une très forte hausse, le nombre de contrats de professionnalisation connaît sa baisse la plus marquée depuis 2020 pour s'élever à 93 000 nouveaux contrats en 2024.

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

Les contrats destinés aux 30 ans et plus, qui affichaient une légère progression, connaissent eux aussi un recul.

Cette évolution résulte, notamment, de la suppression courant 2024 de l'essentiel des aides aux entreprises prévues pour l'embauche de personnes en contrat de professionnalisation. Le poids de ces aides dans le coût d'un contrat de professionnalisation s'est fortement réduit en 2024 (8 % contre près d'un tiers de son coût en 2023). À l'inverse, le poids des aides à l'embauche, pourtant recentrées depuis 2023, et des diverses exonérations attachées à la rémunération des apprentis constitue toujours une part importante du coût d'un contrat d'apprentissage (34 % en 2024). Au total, un contrat d'apprentissage a un coût en moyenne deux fois et demie plus élevé que

celui d'un contrat de professionnalisation pour une durée relativement plus longue (18,2 mois contre 11,4 mois, périodes en entreprise incluses).

L'expansion de l'apprentissage dans la politique de formation par alternance s'accompagne d'une diversification du profil socioculturel des apprentis, plus féminin et avec une moyenne d'âge plus élevée. S'il reste un levier important d'insertion dans l'emploi, principalement auprès d'un employeur autre que celui qui a formé l'apprenti, ce contrat peut également favoriser la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur. Par ailleurs, les bénéficiaires du contrat de professionnalisation sont désormais plus âgés qu'auparavant et plus souvent en recherche d'emploi à l'entrée, ce qui correspond à l'objectif initial de ce dispositif : la réinsertion professionnelle de publics adultes.

Après deux années de baisse, une hausse en trompe-l'œil des fonds consacrés au CPF

Consécutivement à sa réforme en 2018, le CPF a rapidement trouvé sa place aux côtés des voies historiques de formation des actifs. Les engagements financiers et le nombre de dossiers s'y rattachant ont ainsi plus que doublé entre 2020 et 2021, avant de diminuer légèrement en 2022 et en 2023 consécutivement à de nombreuses mesures de régulation. L'année 2024 se singularise par une dynamique de recours en dents de scie : hausse de 45 % des dossiers validés entre janvier et avril par rapport à 2023, baisse de 17 % ensuite. Cela fait suite à deux évolutions réglementaires majeures : l'élargissement, sur une initiative parlementaire, du catalogue des formations éligibles au permis moto en janvier, suivi en mai par une restriction de l'accès aux permis de conduire des véhicules légers ; l'instauration sous conditions d'une PFO au coût de la formation pour les actifs occupés à partir du 2 mai.

Au total, les engagements financiers pris en faveur du CPF augmentent de 6 % entre 2023 et 2024 et le nombre de dossiers validés de 4 %. Néanmoins, si les personnes l'ayant mobilisé pour financer un permis moto n'avaient pas utilisé leur CPF en 2024, le nombre de dossiers validés et le montant total

des engagements auraient été légèrement plus faibles qu'en 2023. Bien que le reste à charge supporté par les titulaires s'accroisse de 83 % consécutivement à l'instauration de la PFO, il ne représente que 5 % de l'ensemble des engagements pris sur l'année 2024.

Sous l'effet de l'accroissement des préparations au permis moto, la part relative des formations certifiantes prises en charge dans le cadre du CPF baisse de dix points par rapport à 2023 pour ne représenter qu'environ un dossier validé sur deux en 2024. Les évolutions réglementaires de 2024 ont également une incidence sur le profil des bénéficiaires, plus jeunes et diplômés mais également plus souvent masculins et davantage inscrits en recherche d'emploi à France Travail qu'auparavant.

Au total, 34 % des dossiers validés en 2024 sont le fait de personnes inscrites à France Travail (y compris sans indemnités chômage), soit plus de 470 000 dossiers – dont 25 000 co-financés par France Travail. À titre de comparaison, l'ensemble des autres dispositifs destinés à la formation des personnes en recherche d'emploi enregistrent un

peu moins de 700 000 entrées cumulées sur l'année. Désormais premier levier en volume d'accès à la formation pour ces publics, le CPF s'inscrit

durablement comme un outil majeur de la politique de l'emploi.

3 milliards d'euros consacrés aux dispositifs de formation des salariés, en baisse de 7 % sur un an

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

Le droit effectif à la formation sur le temps de travail relève à titre principal de leur employeur. Seule une fraction de l'ensemble des formations mises en œuvre chaque année par les entreprises à destination de leurs salariés est incluse dans le périmètre du présent rapport, à savoir celles qui sont organisées avec le soutien d'un financeur public ou paritaire. Ainsi, en 2024, 4,554 millions d'actions organisées sur le PDC des entreprises ont été financées avec le concours d'un financeur public ou paritaire. D'une durée beaucoup plus courte que les autres catégories d'actions, elles visent généralement des objectifs d'adaptation au poste de travail et d'accompagnement de l'évolution de l'activité de l'entreprise. De ce fait, le coût unitaire de cette catégorie d'actions se distingue par son montant (le plus faible de l'ensemble) et par le poids du reste à charge supporté par l'employeur (38 % du coût)⁴.

Seconde voie d'accès, grâce au PTP, les salariés peuvent s'absenter de leur poste de travail en bénéficiant d'un congé spécifique et suivre une formation certifiante pour changer de métier ou de profession. Depuis 2024, il sert également à la reconversion des salariés exposés à des risques professionnels spécifiques. Au total, un peu plus de 16 300 PTP ont été financés en 2024. Les parcours de formation engagés dans ce cadre sont les plus coûteux mais également les plus longs – hors alternance – de l'ensemble des actions considérées dans le présent rapport. La prise en charge du PTP couvre pendant le temps de la formation tout ou partie de la rémunération ordinairement perçue par le salarié, ce qui le distingue des autres

dispositifs et explique son coût élevé. Ce poste, stable dans le temps, constitue 64 % de l'ensemble du coût d'un PTP en 2024.

Au total, un peu plus de 3 milliards d'euros ont été engagés dans le cadre de ces deux dispositifs en 2024, dont 84 % au titre du PDC des entreprises et 16 % au titre du PTP. La baisse par rapport à 2023 (– 7 % en moyenne) est plus forte pour les formations organisées sur le PDC en raison de la diminution des versements volontaires effectués par les entreprises auprès de leur OPCO, mais également des fonds affectés au FNE-formation par l'État. La baisse de la dotation au PTP versée par France compétences est pour partie compensée par le concours de la Caisse nationale d'assurance (Cnam) via le Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle.



4. Faute de source disponible, ce coût ne comprend pas l'ensemble des montants liés au maintien de la rémunération des salariés se formant sur leur temps de travail.

Focus thématique

L'USAGE DES FONDS SOUS L'ANGLE DES TRANSFERTS ENTRE
FINANCEURS DÉCIDANT DE LEUR AFFECTATION ET FINANCEURS FINAUX

Les flux financiers considérés par le RUF sont historiquement suivis sous l'angle des engagements d'un financeur final. Ce financeur peut intervenir sur fonds propres ou exécuter les décisions financières prises par d'autres, mais il est identifié dans le circuit de financement comme celui engageant in fine les fonds pour prendre en charge le coût d'une action de formation ou d'accompagnement. Sous cet angle, un organisme tel que France compétences, principal financeur à l'origine de l'affectation des fonds de la formation professionnelle, est absent du panorama des interventions financières.

Dans le cadre de l'édition 2025 du RUF, les financeurs décidant de l'affectation des fonds sont également présentés pour chacun des types d'actions dont les engagements ont pu être retracés (voir figure 5). Par les orientations financières qu'ils prennent et les mesures de régulation financières qui en découlent, ces financeurs apportent un éclairage complémentaire dans l'analyse des évolutions des dispositifs couverts sur l'année concernée.

5. VUE D'ENSEMBLE DES ACTEURS EN CHARGE DE LA GESTION DES FONDS
CONSIDÉRÉS PAR L'ÉDITION 2025

En millions d'euros		En millions d'euros	
Financeurs décidant de l'affectation des fonds		Financeurs chargés de la prise en charge	
France compétences	12 848	OPCO	12 319
État	5 925	État	5 770
Fonds conventionnels de branche	692	Caisse des dépôts et consignations	2 291
Autres financeurs publics ou paritaires*	391	Autres financeurs publics ou paritaires**	783
Entreprises	1 566	Entreprises	378
Ménages	191	Ménages	71
Total	21 612	Total	21 612

* Autres : Régions, Europe, Cnam...

** Autres : Régions, Agefiph, Transitions Pro.

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

Sources : France compétences, rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle et du CEP, édition 2025.

Données provisoires.

Champ : Ensemble des fonds consacrés à l'alternance, au CPF, au PTP et aux formations du PDC des entreprises organisées avec le concours de fonds publics et mutualisés. Les fonds pour le CEP et la formation des personnes en recherche d'emploi sont exclus.

En 2024, France compétences porte les engagements financiers des OPCO en faveur des contrats d'apprentissage (71 % des engagements pris pour le compte de l'établissement en 2024) et de professionnalisation (4 %) mais également au titre du soutien à la formation dans les entreprises de moins de 50 salariés (5 %), de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) chargée de la gestion du CPF (16 %), ainsi que des associations paritaires assurant la prise en charge du PTP (3 %).

De son côté, l'État intervient principalement par le biais d'aides pérennes ou exceptionnelles versées directement aux employeurs d'alternants, ainsi que par la compensation d'exonérations (cotisations sociales, impôt sur le revenu) dont bénéficient les entreprises et les apprentis (97 % de ses engagements en 2024). La baisse de sa contribution résulte de la délégation de la mise en œuvre du FNE-formation aux OPCO (2 % des engagements pris pour son compte).

Sans entrer dans le détail de l'ensemble des transferts entre acteurs concourant au financement des actions dont les engagements ont pu être retracés, le cas des entreprises peut néanmoins être évoqué. Les fonds issus d'une décision directe des entreprises de co-financer des actions bénéficiant, par ailleurs, de fonds publics et/ou mutualisés transitent massivement par les OPCO (74 %). Ces transferts prennent principalement la forme de contributions volontaires fléchées sur le financement de formations à destination de leurs salariés. En outre, elles contribuent au financement de l'apprentissage par le biais de versements directs aux OFA de leurs apprentis (25 % de leurs engagements en 2024). Les dépenses de formation initiées par les entreprises ne bénéficiant pas de fonds publics ou mutualisés ne sont pas retracées dans ce rapport.

L'apprentissage

En 2024, 900 000 nouveaux contrats d'apprentissage pris en charge	21
Le coût d'un contrat d'apprentissage est de 17 404 euros en 2024, en baisse de 23 % par rapport à 2021	25
L'essor de l'apprentissage favorise la diversification des certifications préparées et du profil des apprentis	27
Le taux de rupture en hausse, particulièrement dans le supérieur	29
16 000 personnes en situation de handicap ont commencé un contrat d'apprentissage en 2024	30
La poursuite d'études se fait souvent en apprentissage	32
74 % des apprentis sont en emploi salarié deux ans après la fin de leur formation	32

L'APPRENTISSAGE

Entre 2021 et 2024, le nombre de contrats d'apprentissage s'accroît de 25 %, passant de 719 000 à 896 000 nouveaux contrats dans le secteur privé. Dans le même temps, les engagements financiers s'y rapportant diminuent de 3 %, pour atteindre 15,6 milliards d'euros en 2024 contre 16,1 milliards d'euros en 2021.

Le coût d'un contrat d'apprentissage est, hors rémunération des apprentis, de 17 404 euros en 2024 contre 22 478 euros en 2021. Cette baisse s'explique particulièrement par les mesures de régulation et d'économie prises par les deux principaux contributeurs du financement de l'apprentissage, France compétences et l'État. Les coûts pédagogiques, qui représentent environ la moitié du coût total d'un contrat, diminuent de 9 % entre 2021 et 2024. Sur la période, les aides aux entreprises baissent de 43 % et ne représentent qu'un peu plus d'un tiers du coût total d'un contrat en 2024.

L'augmentation du nombre d'apprentis, moins dynamique depuis 2023, est principalement portée par l'enseignement supérieur. Elle est plus marquée pour les établissements employeurs de grande taille et ceux du secteur tertiaire. Cet essor s'accompagne d'une diversification du profil des apprentis, qui se féminise et dont l'âge moyen augmente.

L'apprentissage demeure un levier important d'insertion dans l'emploi, le plus souvent chez un autre employeur que celui ayant formé l'apprenti. Il peut également faciliter la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur, où il contribue à favoriser la mixité sociale de filières sélectives comme les écoles de commerce et d'ingénieurs.

Principale voie de formation en alternance en France aujourd’hui, par le volume de publics touchés et les montants financiers qui lui sont consacrés, l’apprentissage en est également la forme la plus ancienne¹. Relevant historiquement de la formation initiale, il repose sur l’alternance entre des périodes en centre de formation et en situation de travail au sein d’une entreprise, d’une association ou d’une administration, sous la responsabilité d’un maître d’apprentissage. Ce dispositif prend la forme d’un contrat tripartite liant l’employeur, l’établissement de formation et l’apprenti.

La loi du 5 septembre 2018 s’inscrit autant dans la continuité qu’en rupture avec les réformes des 40 dernières années.

Dans le prolongement de la loi du 23 juillet 1987, qui élevait l’âge limite d’entrée en apprentissage de 20 à 25 ans, et d’expérimentations consécutives à la loi du 8 août 2016, la réforme de 2018 rehausse cette limite d’âge à 29 ans. Toute personne âgée de 16 à 29 ans peut désormais prétendre à un contrat d’apprentissage². Par ailleurs, cette réforme poursuit l’élargissement progressif des certifications pouvant être préparées en apprentissage. D’abord centré sur les diplômes de l’Éducation nationale, puis élargi successivement au champ des certifications des ministères chargés de l’Enseignement supérieur (en 1987) et de l’Emploi (en 2016), l’apprentissage peut dorénavant préparer à la plupart des certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), à l’exception des certificats de qualification professionnelle (CQP) conçus par les branches professionnelles³.

En revanche, la réforme de 2018 rompt avec les règles juridiques, organisationnelles et financières qui prévalaient.

En premier lieu, elle modifie le régime juridique du contrat d’apprentissage en le rapprochant du droit commun des contrats de travail. Elle ouvre la possibilité d’une rupture du contrat d’apprentissage après la période d’essai, à l’initiative de l’apprenti,

mais également la possibilité pour l’employeur d’engager à son encontre une procédure de licenciement, en particulier dans le cas où l’organisme de formation par apprentissage (OFA) prononce son exclusion définitive.

En second lieu, la réforme de 2018 rompt aussi avec l’organisation et le mode de financement du système de formation par apprentissage qui prévalait jusque-là. L’ouverture d’une nouvelle formation en apprentissage n’est plus soumise à autorisation de la Région. Le financement des centres de formation se fait désormais principalement au contrat et non plus directement en fonction des dépenses réalisées (« subvention d’équilibre »). Les opérateurs de compétences (OPCO) assurent, notamment, la prise en charge financière des contrats d’apprentissage, sans limite de volume, mais sur la base d’un barème de financement déterminé et revu périodiquement par les branches professionnelles, dans le cadre des recommandations de France compétences. Jusqu’en 2025, ce niveau de prise en charge varie selon la certification préparée et la branche à laquelle appartient l’entreprise dans laquelle l’apprenti travaille. La charge du financement incombe désormais à France compétences, qui couvre les engagements des OPCO et verse une dotation aux Régions⁴.

Par ailleurs, cette même loi simplifie les nombreuses aides, notamment régionales, dont pouvaient bénéficier les employeurs d’apprentis. À partir de 2019, elle les fusionne en une aide unique gérée par l’État⁵ et ciblée sur les entreprises de moins de 250 salariés employant des apprentis préparant une certification d’un niveau équivalent au plus au baccalauréat (voir figure 1). Dans l’objectif de promouvoir l’apprentissage, cette aide ne se limite plus à la première année mais accompagne de manière dégressive le contrat sur l’ensemble de sa durée (jusqu’à trois ans). Consécutivement à la crise sanitaire et dans le cadre du plan de relance, ce dispositif d’aide à l’embauche est complété par une aide exceptionnelle se substituant à l’aide unique pour la première année de contrat.

Plus généreuse financièrement et étendue, sous conditions, à l’ensemble des employeurs d’apprentis préparant une certification de niveau équivalent au plus au master (bac+5), elle est prolongée à

plusieurs reprises, jusqu’à fin 2022. En 2023 comme en 2024, l’aide est d’un montant de 6 000 euros pour tous les apprentis jusqu’au master et se limite à la première année.

1. ÉVOLUTION DES AIDES À L’EMBAUCHE D’APPRENTIS (2019-2024)

Année du contrat	Première année	Deuxième année	Troisième année
Période	Du 1 ^{er} janvier 2019 au 30 juin 2020		
Éligibilité	Apprentis préparant une formation de niveau inférieur ou égal au baccalauréat pour la France métropolitaine, inférieur ou égal à bac+2 pour les départements et régions d’outre-mer (Drom), dans un établissement de moins de 250 salariés		
Montant	4 125 €		
Période	Du 1 ^{er} juillet 2020 au 31 décembre 2022		
Éligibilité	Tous les apprentis*		
Montant	8 000 € pour un majeur 5 000 € pour un mineur	2 000 €	1 200 €
Période	Du 1 ^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024		
Éligibilité	Tous les apprentis*		
Montant	6 000 €	Pas d’aide	

* Depuis le 1^{er} juillet 2020, les employeurs de 250 salariés ou plus peuvent bénéficier de l’aide s’ils ont atteint le taux de 5 % de contrats favorisant l’insertion professionnelle (contrats d’alternance, contrats CIFRE et VIE) ou au moins 3 % d’alternants et une progression significative du nombre d’alternants.
Note : Les critères d’attribution des aides et les montants définis dans cette figure sont à date de décembre 2024.
Champ : France.
Source : [Formations et emploi 2025](#), Insee Références, février 2025.

En 2024, 900 000 nouveaux contrats d’apprentissage pris en charge

Porté par le nouveau cadre institutionnel consécutif à la réforme de 2018 et alimenté par le régime incitatif d’aides d’État aux employeurs d’apprentis, le recours à l’apprentissage a connu ces dernières années une croissance très dynamique. Entre 2021 et 2024, le nombre de contrats d’apprentissage pris en charge par les OPCO s’accroît de 25 %, passant

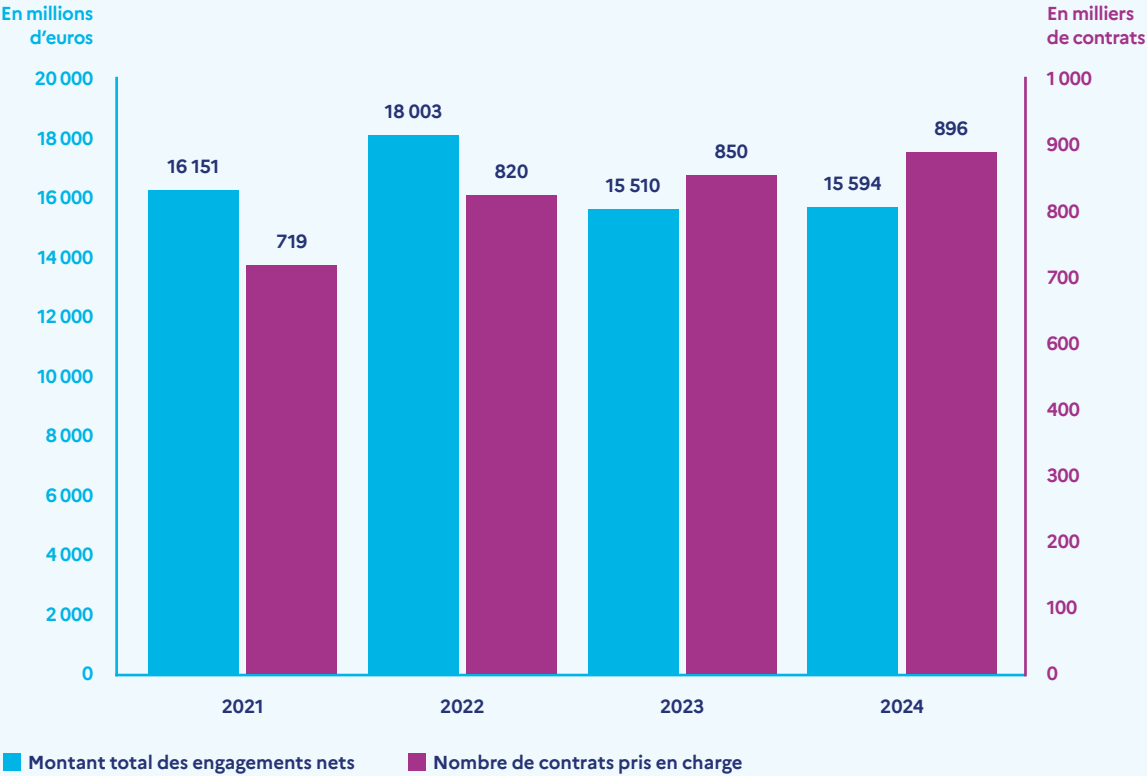
de 718 500 à 896 000 contrats⁶ (voir focus méthodologique 1 page 24). Dans le même temps, les engagements financiers s’y rapportant diminuent de 3 %, passant de 16,1 milliards d’euros à 15,6 milliards en 2024, hors rémunération des apprentis⁷, malgré une augmentation de 11 % entre 2021 et 2022 (voir figure 2 page 22).

1. Pour une chronologie de l’histoire de l’apprentissage en France, se reporter à la synthèse proposée par l’Association française pour le développement de l’enseignement technique (AFDET), Déjeans J.-L., [Histoire de l’apprentissage et de la formation alternée](#) du X^e au XXI^e siècle.
2. Les articles [L.6222-1](#) et [L.6222-2](#) du code du travail prévoient la possibilité de déroger à ces limites d’âge. Une personne peut débiter un contrat d’apprentissage à partir de 15 ans si elle a terminé le collège et au-delà de 29 ans dans une série de cas énumérés à l’article L.6222-2.
3. Et de ceux que le certificateur aura indiqués comme ne pouvant être préparés en apprentissage au moment de sa demande d’enregistrement au RNCP.
4. Ce transfert financier est réalisé au titre du concours des Régions aux dépenses de fonctionnement et d’investissement des OFA (318 millions d’euros de 2020 à 2023 et 268 millions d’euros en 2024).
5. Cette aides s’ajoute au maintien du régime particulier d’exonération de cotisations sociales patronales et salariales dont bénéficiait déjà l’apprentissage.

6. À titre de comparaison, avant 2018, le nombre de nouveaux contrats d’apprentissage avoisinait les 300 000 par an (pour en savoir plus sur l’évolution du nombre d’entrées en apprentissage depuis 2013, voir : [Dares, Séries longues : Le contrat d’apprentissage](#), en ligne).
7. La rémunération versée par l’entreprise à l’apprenti représente bien un coût, mais elle est aussi la contrepartie de la production de l’apprenti. Faute de sources pour estimer cette production, la rémunération est conventionnellement considérée égale à l’apport de l’apprenti à la production de l’entreprise. Elle n’est donc pas intégrée au coût total de l’apprentissage.

2. EN QUATRE ANS, LE NOMBRE DE NOUVEAUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE S'ACCROÎT DE 25 % QUAND LES ENGAGEMENTS FINANCIERS S'Y RAPPORTANT DIMINUENT DE 3 %

Fonds engagés nets des annulations et contrats d'apprentissage pris en charge par les OPCO sur la période 2021-2024



Sources : Enquête extraits bilans OPCO, comptabilité analytique des OFA, indicateurs de suivi de la convention Régions – France compétences, comptes administratifs – Régions, ESF – DGEFP, rapport annuel de performance (RAP) de la Mission travail et emploi – DB, analyse de l'exécution budgétaire de la Mission travail et emploi – Cour des comptes, annexe 3 – Agefiph. Données provisoires.
Champ : Ensemble des contrats d'apprentissage pris en charge dans le secteur privé, nets des annulations.
Lecture : En 2021, 16 151 millions d'euros sont engagés pour financer 719 000 contrats d'apprentissage.

Le léger repli des engagements financiers en faveur de l'apprentissage, dans un contexte d'augmentation constante des volumes de contrats pris en charge, s'explique par la conjonction de mesures de régulation et d'économie prises par les deux principaux contributeurs au financement de l'apprentissage, à savoir France compétences et l'État (voir figure 3). En premier lieu, France compétences, qui porte 59 % des engagements financiers en 2024, a procédé sur la période à plusieurs révisions des niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage, ce qui a entraîné une réduction substantielle du montant moyen engagé par contrat (voir focus thématique 1).

En second lieu, le régime d'aide aux employeurs d'apprentis, calibré annuellement dans le cadre de la loi de finances, connaît de nombreuses évolutions sur la période. D'abord limitées à certains

employeurs d'apprentis et aux contrats d'apprentissage visant un diplôme de niveau inférieur ou égal à bac+2, les aides portant sur la première année de contrat avaient été, à partir de mi-2020, augmentées et étendues à l'ensemble des employeurs et des diplômés (voir figure 1 page 21). Le montant versé était alors de 8 000 euros pour les apprentis majeurs, 5 000 euros pour les mineurs. Le format de l'aide restait inchangé pour les deuxièmes et les troisièmes années de contrat. À partir de 2023, ces aides sont fusionnées au profit d'une aide financière de 6 000 euros versée seulement au titre de la première année du contrat. Ce recentrage diminue significativement les engagements de l'État qui passent en moyenne de 6,56 milliards d'euros par an sur la période 2021-2022 à 3,76 milliards par an sur la période 2023-2024. À l'inverse, les dépenses fiscales et sociales de l'État, sous forme d'exonérations de cotisations

sociales et d'impôt sur le revenu des apprentis, croissent à un rythme plus soutenu, du fait d'effets de structure⁸, que la progression du volume

de contrats d'apprentissage, limitant en partie la baisse des engagements financiers de l'État sur la période (voir figure 3).

3. À PARTIR DE 2023, LE RECENTRAGE DES AIDES AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS RÉDUIT LE POIDS RELATIF DE L'ÉTAT

Origine des fonds engagés (hors rémunération des apprentis) au titre du contrat d'apprentissage sur la période 2021-2024

	France compétences	État	Entreprises	Bénéficiaires	Agefiph	Régions
2021	49,2 %	48 %	0,7 %	0,2 %	0,1 %	1,8 %
2022	51,5 %	45,5 %	1,0 %	0,3 %	0,1 %	1,7 %
2023	59,7 %	36 %	1,7 %	0,4 %	0,1 %	2,1 %
2024	58,5 %	36,7 %	2,5 %	0,5 %	0,1 %	1,8 %

Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.
Sources : Enquêtes extraits bilans OPCO, comptabilités analytiques des OFA, indicateurs de suivi de la convention Régions – France compétences, comptes administratifs – Régions, ESF – DGEFP, RAP de la Mission travail et emploi – DB, analyse de l'exécution budgétaire de la Mission travail et emploi – Cour des comptes, annexe 3 – Agefiph. Données provisoires.
Champ : Ensemble des contrats d'apprentissage pris en charge dans le secteur privé, nets des annulations.
Lecture : En 2021, 49,2 % des fonds engagés au titre de l'apprentissage sont issus de France compétences.

Focus thématique 1

BAISSE DE 9 % ENTRE 2021 ET 2024 DE LA PRISE EN CHARGE MOYENNE DES COÛTS PÉDAGOGIQUES PAR LES OPCO

Les NPEC des contrats d'apprentissage déterminent le montant des coûts pédagogiques engagés par les OPCO.

Les NPEC sont fixés par les branches professionnelles après recommandations de France compétences. Ces recommandations, dont l'objectif est de favoriser la convergence des NPEC et la soutenabilité du système, se basent à la fois sur les NPEC que les branches professionnelles proposent mais aussi sur les charges effectivement supportées par les Organisme de Formation par Apprentissage (OFA) et observées sur la base de leurs comptabilités analytiques transmises annuellement à France compétences. Les branches déterminent ainsi, pour chaque certification relevant de leur périmètre, un montant annuel réputé contribuer entre autres aux charges de production et de gestion administrative des OFA (cf. article D.6332-78 II du code du travail).

En 2021, les OPCO ont engagé 7 202 millions d'euros au titre des coûts pédagogiques contre 8 176 millions en 2024, soit une hausse de 14 % en quatre ans. Dans le même temps, le nombre de contrats pris en charge passe d'environ 719 000 à 896 000 (+ 25 % entre 2021 et 2024). Rapportés aux nombres de prises en charge, les montants moyens des engagements par contrat au titre des coûts pédagogiques pris en charge par les OPCO diminuent de 9 %, passant de 10 023 euros en 2021 à 9 125 euros en 2024. Ces engagements financiers atteignent leur plus haut niveau en 2022 avec 8 363 millions d'euros nets, soit un coût pédagogique engagé moyen de 10 195 euros par contrat d'apprentissage (voir figure 4 page 24).

8. Le régime des exonérations n'ayant pas changé entre 2023 et 2024.

4. L'ENGAGEMENT FINANCIER DES OPCO AU TITRE D'UN CONTRAT DIMINUE DE 9 % EN QUATRE ANS

Engagements financiers des OPCO (en millions d'euros) sur des fonds issus de France compétences rapportés au nombre de nouveaux contrats pris en charge

Prise en charge par les OPCO		2021	2022	2023	2024
a	Montant total engagé au titre des coûts pédagogiques	7 202 M€	8 363 M€	8 274 M€	8 176 M€
b	Nombre de nouveaux contrats pris en charge	718 529	820 310	850 121	895 998
c = a/b	Coût pédagogique moyen engagé par contrat	10 023 €	10 195 €	9 733 €	9 125 €

Note : L'écart éventuel entre le résultat et la division des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.
Source : Enquêtes extraits bilans OPCO – France compétences.
Champ : Ensemble des contrats d'apprentissage pris en charge dans le secteur privé, nets des annulations.
Lecture : En 2024, les OPCO ont engagé 8 176 millions d'euros sur des fonds issus de France compétences pour prendre en charge les coûts pédagogiques de 895 998 contrats d'apprentissage, soit un montant moyen de 9 125 euros par contrat effectivement pris en charge.

La diminution du montant moyen engagé par nouveau contrat pris en charge entre 2022 et 2024 (– 10 %) s'explique principalement par des mesures de régulation dans un contexte d'évolution de la structure des contrats d'apprentissage (certifications préparées et branches des entreprises employeuses). En juin 2022, le Conseil d'administration de France compétences adopte par délibération le principe d'une régulation à la baisse des NPEC réalisée en deux temps : une première a lieu lors de l'exercice de révision générale en 2022 (avec des hausses et des baisses de NPEC aboutissant à une baisse en moyenne), puis une seconde lors de l'exercice de révision partielle en 2023 (baisse uniquement). Enfin, la révision partielle de 2024 a priorisé la baisse des NPEC sur les niveaux 6 et 7, en même temps qu'elle a introduit pour la première fois un plafonnement maximum des NPEC à 12 000 euros, qui concerne uniquement ces mêmes niveaux 6 et 7.

Focus méthodologique 1

NATURE ET PÉRIMÈTRES DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONSIDÉRÉS

Cette fiche traite des contrats d'apprentissage financés par les organismes identifiés à l'alinéa 6 de l'article L.6123-5 du code du travail, qui définit le champ du présent rapport. En d'autres termes sont considérés ici les contrats d'apprentissage conclus avec les employeurs du secteur privé dont la prise en charge est assurée par les OPCO. À l'inverse sont exclus ceux conclus avec un employeur du secteur public sur la base de modalités de prise en charge financière spécifiques à chacune des trois fonctions publiques.

Par ailleurs, deux modes de dénombrement des contrats d'apprentissage sont employés dans cette fiche. Lorsqu'ils sont rapportés aux engagements financiers des différents contributeurs, les contrats associés sont considérés en date de prise en charge, c'est-à-dire la date à laquelle l'OPCO s'engage juridiquement à financer le contrat. En revanche, lorsque l'analyse porte sur les caractéristiques sociodémographiques des apprentis ou leur trajectoire dans et à l'issue de l'apprentissage, les volumes sont considérés en date de début de contrat. Cette date, ou date d'entrée, est celle que privilégient les sources disponibles pour documenter finement les profils des publics et leur parcours.

Le coût d'un contrat d'apprentissage est de 17 404 euros en 2024, en baisse de 23 % par rapport à 2021

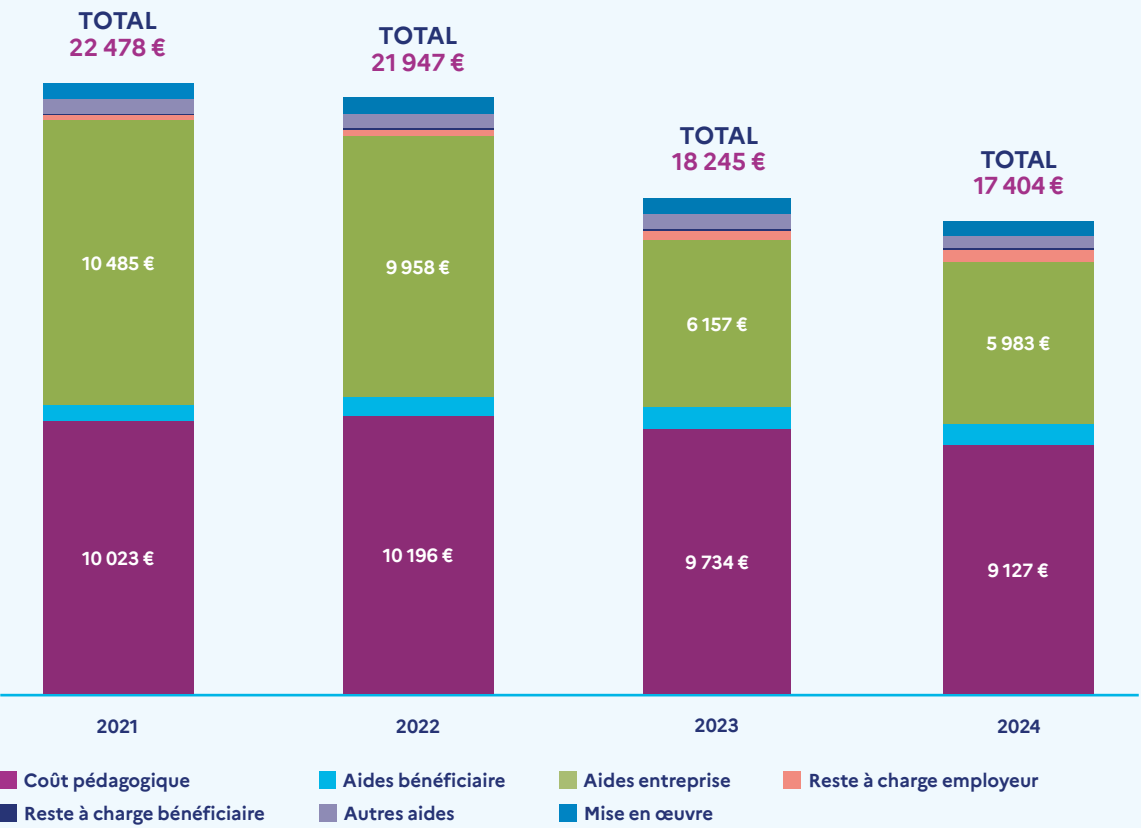
Le coût d'un contrat d'apprentissage est, hors rémunération des apprentis, de 17 404 euros en 2024 contre 22 478 euros en 2021 (voir *focus méthodologique 2* page 26), soit une baisse de 23 % entre ces deux dates (voir *figure 5*). Cette baisse s'explique principalement par les régulations financières de l'État et de France compétences mentionnées précédemment. Les coûts pédagogiques, constituant entre 45 % et 52 % du coût total d'un contrat selon les années, diminuent de 9 % entre 2021 et 2024. Les aides aux entreprises, qui représentaient près de la moitié du coût total d'un contrat en 2021, baissent

de 43 % sur la période pour s'établir à 5 983 euros par contrat en 2024.

Les autres aides à l'apprentissage contribuent également à la baisse du coût unitaire, bien que leur poids dans ce coût soit marginal (2 à 3 % du coût total d'un contrat selon les années). Ces autres aides rassemblent la prise en charge de la fonction et de la formation des maîtres d'apprentissage, ainsi que des fonds dédiés au fonctionnement et à l'investissement des OFA.

5. LE COÛT D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE BAISSÉ DE 23 % EN QUATRE ANS

Coût unitaire d'un contrat d'apprentissage entre 2021 et 2024



Note : Les coûts unitaires de 2021 à 2023 ont été révisés. Pour plus de détails, se reporter au *focus méthodologique 2* page 26.
Sources : Enquêtes extraits bilans OPCO, comptabilités analytiques des OFA, indicateurs de suivi de la convention Régions – France compétences, comptes administratifs – Régions, ESF – DGEFP, RAP de la Mission travail et emploi – DB, analyse de l'exécution budgétaire de la Mission travail et emploi – Cour des comptes, annexe 3 – Agefiph. Données provisoires.
Champ : Ensemble des contrats d'apprentissage pris en charge dans le secteur privé, nets des annulations.
Lecture : En 2021, le coût d'un contrat d'apprentissage est de 22 478 euros, contre 17 404 euros en 2024, soit une baisse de 23 % en quatre ans.

Voir détails page suivante

	En euros			
	2021	2022	2023	2024
Coûts pédagogiques	10 023	10 196	9 734	9 127
Aides bénéficiaire	601	724	799	779
Aides entreprise	10 485	9 598	6 157	5 983
Reste à charge employeur	159	214	303	422
Reste à charge bénéficiaire	44	69	82	79
Autres aides	551	533	569	433
Mise en œuvre	615	614	602	582
Coût unitaire total	22 478	21 947	18 245	17 404

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

À l'inverse, d'autres postes du coût unitaire contribuent à sa hausse sur la période. Les aides bénéficiaire, regroupant la prise en charge des frais annexes à la formation⁹ par les OPCO et les exonérations d'impôt sur le revenu des apprentis compensées par l'État, croissent significativement sur la période pour atteindre 779 euros par contrat en 2024 (+ 30 % par rapport à 2021). De même,

les restes à charge supportés par les apprentis et leur famille¹⁰ s'accroissent fortement (+ 82 %), bien qu'ils ne contribuent que marginalement au coût total d'un contrat d'apprentissage. Enfin, les restes à charge supportés par les entreprises augmentent de façon encore plus substantielle (+ 166 % entre 2021 et 2024) tout en ne représentant que 2,4 % du coût unitaire d'un contrat en 2024.

Focus méthodologique 2

RÉVISIONS DU COÛT UNITAIRE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le coût unitaire d'un contrat d'apprentissage évolue sensiblement par rapport aux montants publiés dans les précédentes éditions du rapport sur l'usage des fonds (RUF) pour plusieurs raisons.

Premièrement, les fonds engagés au titre des contrats d'apprentissage sont désormais rapportés au nombre de contrats pris en charge par les OPCO, nets des annulations constatées sur l'exercice comptable de l'année, plutôt qu'au nombre d'entrées sur l'année considérée. Il peut y avoir un délai entre la date de décision de prise en charge de l'OPCO et la date de début du contrat (date d'entrée effective).

Deuxièmement, les fonds engagés au titre des contrats d'apprentissage ont été revus à plusieurs titres. D'une part, les taux d'annulation théoriques (observés et probables) appliqués aux engagements bruts des OPCO ont été recalculés pour les années 2021 à 2023 sur la base des comptes arrêtés au 31 décembre 2024. Ce recalcul a fait l'objet d'un dialogue de gestion entre France compétences et les OPCO courant 2025. La révision de ces annulations comptables, qui correspondent en pratique à des retraits d'engagements liés à des ruptures de contrat d'apprentissage, a des effets sur l'essentiel des montants engagés par les OPCO au titre de l'apprentissage sur la section légale alternance de leurs comptes. Cette révision s'appuie sur l'analyse des comptes de résultat des OPCO des années 2020 à 2023.

9. Les frais annexes à la formation couvrent ici, outre le transport, l'hébergement et la restauration (THR), les frais de premiers équipements pédagogiques nécessaires à l'exécution de la formation et les frais occasionnés par la mobilité internationale des apprentis.
10. En France, l'accès à l'apprentissage est gratuit pour les apprentis. Les participations financières des apprentis et de leur famille à l'apprentissage sont principalement destinées à concourir à la prise en charge de certains frais annexes à la formation (THR...) mais aussi à des activités particulières (voyage scolaire, mobilité à l'étranger, etc.) ou l'adhésion à des associations « semi-obligatoires » (comme le bureau des étudiants). (Voir [Le financement et les effectifs de l'apprentissage, données 2016](#), Cnefop, novembre 2018).

D'autre part, à l'occasion de l'exercice 2025 du RUF, un effort spécifique d'harmonisation des méthodes comptables mises en œuvre sur l'ensemble des fiches a été réalisé. Cette harmonisation a conduit, notamment, à revoir les autorisations d'engagements de l'État (avec, par exemple, l'exclusion du champ des conséquences financières de la réforme des modalités de facturation du programme 103 de la Mission travail emploi) et à réviser les clés de répartition des fonds gérés par les OPCO au titre de l'investissement dans le fonctionnement des OFA, d'une part, et de leurs charges de fonctionnement pour la mise en œuvre des dispositifs, d'autre part.

Enfin, les montants engagés par les Régions pour le fonctionnement et l'investissement des OFA en 2023 ont également été révisés pour tenir compte du budget effectivement exécuté, plutôt que du budget prévisionnel initialement voté par les Conseils régionaux. Sont désormais mobilisés les indicateurs de suivi des conventions avec les Régions, collectés par France compétences. En cas d'incomplétude, les comptes administratifs rendus publics par une partie des Régions sont utilisés.

L'essor de l'apprentissage favorise la diversification des certifications préparées et du profil des apprentis

La loi du 5 septembre 2018 élargit les certifications susceptibles d'être préparées par la voie de l'apprentissage. Précédemment limité aux diplômes des ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et des titres du ministère du Travail, leur champ s'étend désormais à l'ensemble des certifications du RNCP ouvertes par le certificateur à l'apprentissage, à l'exception des CQP élaborés par les branches professionnelles. Sont désormais accessibles les certifications professionnelles délivrées au nom de l'État¹¹, mais également d'autres certifications conçues par des organismes privés (organismes de formation, chambres consulaires...), couvrant tous les niveaux d'études et tous les secteurs d'activité.

Deux évolutions consécutives à la réforme de 2018 peuvent être soulignées. S'observe, en premier lieu, un infléchissement du poids des diplômes, au bénéfice des autres certifications (titres privés, notamment), au sein de l'ensemble des certifications préparées par la voie de l'apprentissage. Sur 100 entrées en apprentissage, 95 en moyenne sur la période 2012-2018 visaient un diplôme de

l'enseignement secondaire ou supérieur, contre 65 en 2024 (voir figure 6 page 28).

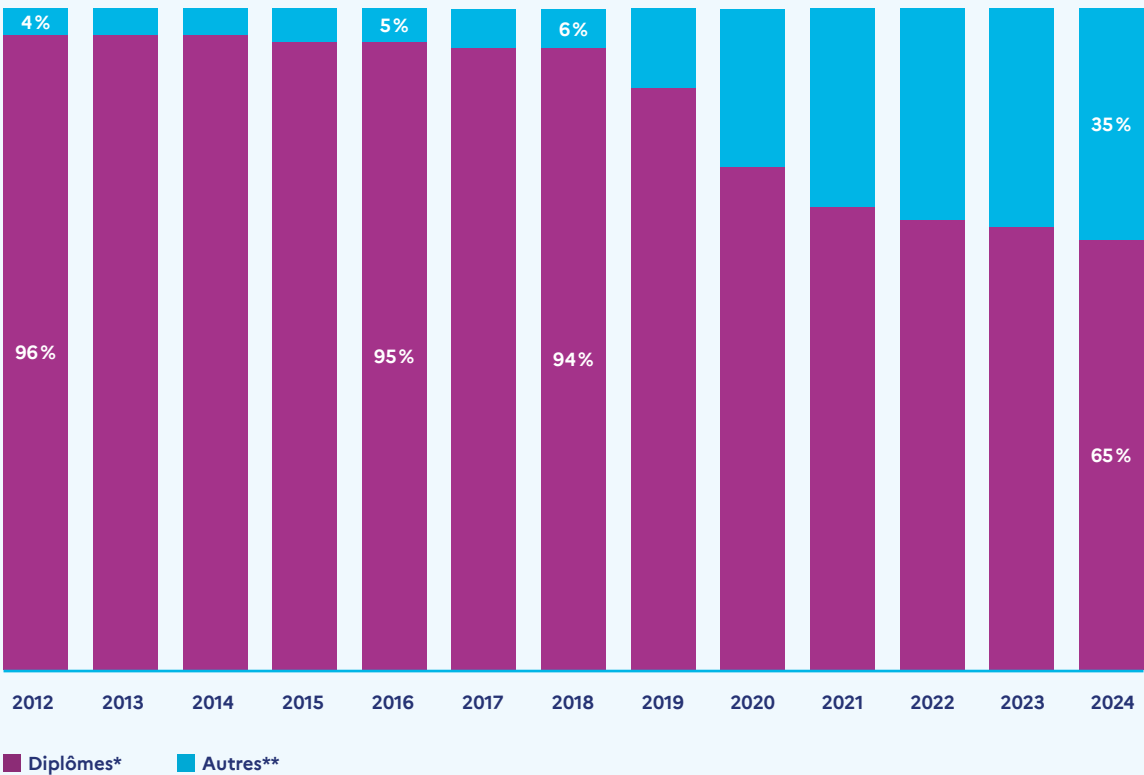
En second lieu, la tendance à la surreprésentation des certifications préparées de niveau bac ou infra-bac, CAP, mentions complémentaires...) s'est inversée au bénéfice des certifications de niveau bac+2 et plus. Ces dernières, qui étaient visées en moyenne par 34 % des effectifs d'entrants entre 2012 et 2018, constituent 61 % des certifications préparées en 2024 (voir figure 7 page 28). Pour autant, cette évolution ne se produit pas au détriment des certifications préparées de niveau bac ou infra-bac, qui voient également leurs effectifs s'accroître bien qu'à un rythme moins rapide (+ 78 % entre 2018 et 2024 pour le secondaire, quand le supérieur fait plus que tripler).

Ces deux transformations concourent probablement à la baisse graduelle de la durée effective moyenne des contrats d'apprentissage, qui passe de 15,8 mois en 2018 à 14 mois en 2021 pour atteindre 13,6 mois en 2024¹².

11. « Au nom de l'État » (anciennement dite « de droit ») concerne les diplômes et les titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État, créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents après avis des commissions professionnelles consultatives ministérielles compétentes ou après concertation spécifique.
12. La baisse de la durée effective ne s'explique pas uniquement par l'augmentation des ruptures (voir page 29), le même constat pouvant être dressé à partir de la durée prévisionnelle des contrats d'apprentissage, qui correspond à la durée initialement prévue au moment de la signature du contrat.

6 & 7. APRÈS 2018, UNE DIVERSIFICATION DES CERTIFICATIONS PRÉPARÉES PAR APPRENTISSAGE

Répartition des types de certifications visés par la voie de l'apprentissage entre 2012 et 2024

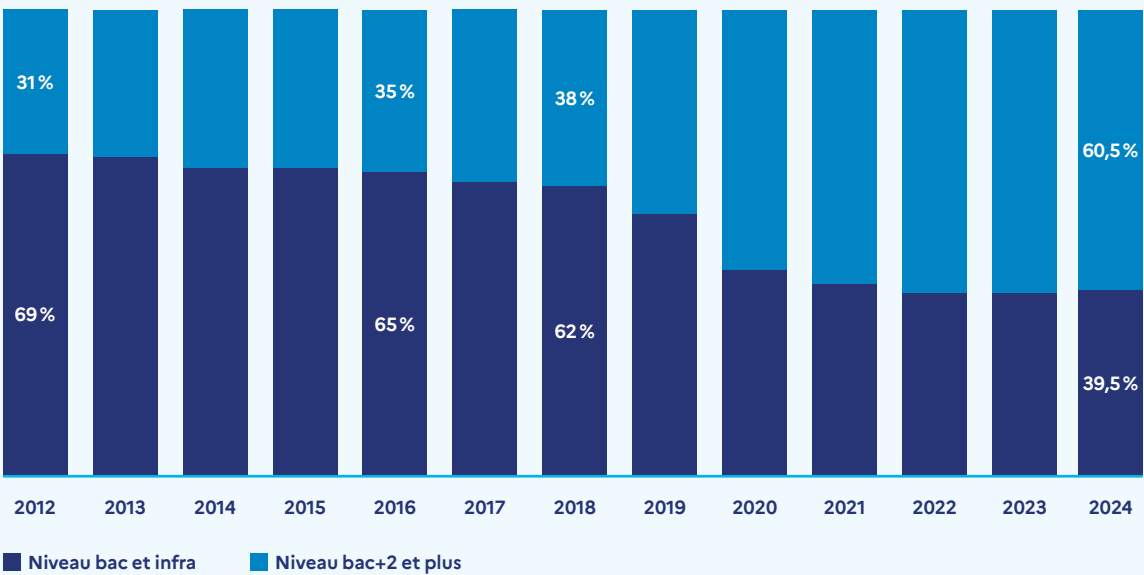


* Les diplômes professionnels de l'enseignement secondaire (certificat d'aptitude professionnelle (CAP, baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire) ou supérieur [brevet de technicien supérieur (BTS), bachelors universitaire de technologie (BUT), licence professionnelle, diplôme d'ingénieur, d'école de commerce, etc.].

** Les titres professionnels du ministère du Travail uniquement (jusque 2018) puis, plus largement, l'ensemble des certifications inscrites au RNCP et ouvertes à l'apprentissage, hors diplômes.

Lecture : En 2024, 65 % des entrants en apprentissage visent l'obtention d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou supérieur contre 94 % de ceux entrés en 2018.

Répartition des certifications visées par la voie de l'apprentissage selon leur niveau entre 2012 et 2024



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

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA) (Séries longues, extraction au 28 février 2025) – Dares.

Champ : Ensemble des entrées en apprentissage chez un employeur du secteur privé.

Lecture : En 2024, 39,5 % des entrants en apprentissage visent l'obtention d'une certification de niveau bac ou infra-bac contre 62 % de ceux entrés en 2018.

Si « l'augmentation du nombre d'apprentis depuis 2016 s'explique surtout par la hausse des effectifs dans le supérieur¹³ », elle se produit également à un rythme plus rapide dans des établissements employeurs relevant du secteur tertiaire, comparativement à ceux de l'agriculture, de l'industrie et de la construction. La part des certifications préparées dans un établissement relevant du tertiaire, déjà prépondérante par le passé, corrélativement au poids de ce secteur dans l'économie française, s'accroît de 14 points entre 2018 et 2024 (74 % des entrées en 2024)¹⁴. Par ailleurs, si les établissements employeurs de moins de dix salariés demeurent prépondérants dans l'accueil d'apprentis en 2024, les apprentis sont de plus en plus souvent accueillis dans des établissements de grande, voire très grande taille. Les établissements de 1 000 salariés ou plus portent 14 % des entrées en 2024, contre 11 % en 2018, alors que le poids des entreprises de moins de dix salariés s'érode progressivement (45 % des apprentis en 2024 contre 52 % en 2018, voir fiche « Les recruteurs d'apprentis »).

L'essor de l'apprentissage dans la période post-réforme s'accompagne également d'une diversification du profil socioculturel des apprentis. L'âge à l'entrée en formation est en hausse : alors qu'entre 2012 et 2018, près de quatre apprentis sur dix sont mineurs, ils ne sont plus qu'un peu plus de deux sur dix en moyenne entre 2019 et 2024. L'âge moyen s'élève graduellement, passant de 18,6 ans en 2012 à 19 ans en 2018 et à 20,5 ans en

2024. En 2024, 80 % des apprentis sont majeurs et 8 % ont 26 ans ou plus à l'entrée dans le contrat d'apprentissage.

La part des femmes dans les effectifs d'entrants s'accroît également progressivement, passant de 34 % en moyenne sur la période 2012-2018 à 43 % sur la période 2019-2024. Elles représentent 45 % des entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur privé en 2024. Cette part est extrêmement stable depuis 2022. Leur poids dans les effectifs d'apprentis « varie selon le niveau du diplôme préparé, en partie en lien avec les spécialités de formation : [...] majoritaires dans le domaine des services, elles restent très minoritaires dans celui de la production [et leur poids] augmente en fonction du niveau du diplôme préparé¹⁵ ».

Enfin, la massification de l'apprentissage semble également favoriser la mixité sociale des publics dans l'enseignement supérieur. Ainsi, comme le met en évidence le ministère de l'Enseignement supérieur, si « les différences d'origine sociale sont faibles entre les apprentis et les étudiants "scolaires" préparant un DUT/BUT, une licence professionnelle ou un master [...], des différences apparaissent dans les formations d'ingénieurs et les écoles de commerce ». En 2024, les apprentis dont les parents sont cadres représentent 43 % des apprentis en école d'ingénieurs (contre 58 % pour les étudiants « scolaires ») et 38 % de ceux en école de commerce (contre 58 % également pour les étudiants « scolaires »)¹⁶.

Le taux de rupture en hausse, particulièrement dans le supérieur

Un ensemble d'indicateurs aident à mettre en regard du coût de l'apprentissage, ainsi que de son développement quantitatif, les différentes dimensions qui en appréhendent la qualité, à

l'instar des taux de rupture de contrats, des poursuites d'études et de l'insertion professionnelle des apprentis.

13. Demongeot A., Orzoni M., « [L'apprentissage au 31 décembre 2024](#) », Depp, note d'information n° 25-44 – juillet 2025.

14. Sauf mention contraire, l'ensemble des éléments chiffrés de ce paragraphe et des suivants sont tirés du SIA (Séries longues, extraction au 28 février 2025) – Dares.

15. Demongeot A., Orzoni M., op. cit., juillet 2025.

16. Thao Khamsing W., « [L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en 2024](#) », sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (Sies), note flash n° 21, septembre 2025.

Focus thématique 2

16 000 PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ONT COMMENCÉ UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN 2024

S'il est encore marginal (moins de 2 % des contrats débutés en 2024), l'apprentissage des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) a beaucoup augmenté depuis 2018. Il est ainsi passé de 4 166 nouveaux contrats en 2018 à 15 713 en 2024, soit une hausse de 277 %. Cette hausse est bien supérieure à celle, pourtant très élevée, de l'apprentissage dans son ensemble sur la même période (+ 173 %).

Pour faciliter leur parcours, les apprentis en situation de handicap bénéficiaient, déjà avant la réforme, d'aménagements spécifiques qui ont été maintenus. Ils ne sont pas soumis à une limite d'âge au moment de la signature de leur contrat et leur apprentissage peut durer jusqu'à un an de plus. Ils bénéficient d'aides de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) pour financer un matériel adapté, une aide humaine (pour la réalisation de gestes professionnels) et/ou des déplacements. Les OFA, tenus de nommer un référent handicap, doivent tenir compte des besoins particuliers de ces apprentis en adaptant le parcours de formation. La loi de 2018 prévoit une majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les personnes disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé dans la limite de 4 000 euros par année d'exécution. Les OFA bénéficient également d'aides de l'Agefiph.

En 2024, si l'aide versée par l'État aux employeurs d'apprentis n'est pas modulée selon que l'apprenti bénéficie ou non de la reconnaissance de l'obligation d'emploi, une aide spécifique d'un montant maximum de 3 000 euros (montant défini en fonction de la durée du contrat) est accordée aux employeurs d'apprentis BOETH.

En février 2025, la Dares a enrichi les séries longues qu'elle publie chaque année sur l'apprentissage d'indicateurs sur les contrats d'apprentissage (publics et privés) conclus par des personnes bénéficiant de l'obligation d'emploi¹⁷. Historiquement non soumis à la limite d'âge, ces apprentis étaient déjà plus âgés que les autres avant la réforme (+ quatre ans en moyenne). L'écart s'est encore accru depuis. Leur moyenne d'âge augmente nettement : elle est supérieure à 25 ans depuis 2021, soit sept ans de plus que pour l'ensemble des apprentis. Ils sont pourtant le plus souvent moins diplômés à l'entrée en apprentissage. En 2024, la moitié a au plus un CAP, ce qui est le cas de moins d'un tiers de l'ensemble des apprentis. Ils préparent également des diplômes de niveau moins élevé : en 2024, 41 % d'entre eux préparent un CAP (23 % pour l'ensemble). Comme l'ensemble des apprentis, ils sont plus nombreux à préparer des certifications de niveau élevé : 10 % visent un niveau bac+5 ou plus en 2024, contre 3 % avant la réforme, mais cela reste très inférieur aux 21 % observés pour l'ensemble des apprentis. En revanche, la durée de leur contrat, prévue au moment de la signature ou effectivement observée, est très légèrement inférieure à la moyenne, malgré leur droit à une scolarité allongée.

Les apprentis BOETH travaillent dans des entreprises de tailles similaires à l'ensemble des apprentis, mais un peu plus souvent que les autres dans les administrations publiques et le social (20 % contre 14 % pour l'ensemble). La prédominance de l'Île-de-France est beaucoup moins marquée pour ces apprentis. Si, en 2024, un quart de l'ensemble des apprentis travaillent dans cette région, ce n'est le cas que de 14 % des apprentis BOETH. Ils travaillent notamment plus souvent en Nouvelle-Aquitaine et en Occitanie.

Ils sont à peine plus souvent concernés par des ruptures de contrat d'apprentissage (33 % contre 32 % pour l'ensemble). En revanche, ils retrouvent moins souvent un contrat après : 21 % des apprentis handicapés connaissent une rupture non suivie d'un nouveau contrat dans les six mois, alors que ce n'est le cas que de 16 % de l'ensemble des apprentis ayant commencé un contrat en 2020.

Comme le note la Dares dans le cadre d'une étude dédiée au sujet, « 21 % des contrats d'apprentissage commencés en 2022 [et 22 % de ceux commencés en 2023] sont rompus au cours des neuf premiers mois d'exécution¹⁸. Ce taux est plus élevé que ceux constatés pendant la crise sanitaire (17 % et 16 % pour les contrats commencés en 2019 et 2020) et avant la crise (19 % en 2017 et 2018)¹⁹ ». Pour une cohorte donnée, le taux de rupture au cours des neuf premiers mois diminue avec le niveau du diplôme préparé (30 % pour les CAP, 12 % pour les certifications de niveau bac+5 en 2023), à l'exception des bac+2, dont le taux de rupture est supérieur de 4 points à celui du niveau bac. Cet écart s'est néanmoins réduit par rapport à avant 2018. Le taux de rupture à neuf mois des bac+5 était inférieur à 5 % en 2018. En cinq ans, le taux de rupture à neuf mois a pratiquement doublé chez les employeurs de 250 salariés ou plus, alors qu'il progresse peu chez les employeurs de moins de 50 salariés, qui recrutent moins souvent des apprentis du supérieur (voir fiche « Les recruteurs d'apprentis »).

Le taux de rupture sur l'ensemble de la durée du contrat est de 31,5 % pour les contrats commencés en 2021. Les ruptures ont surtout lieu pendant les trois premiers mois du contrat, mais un pic peut être observé entre 9 et 12 mois après le début du contrat pour ceux d'une durée supérieure à deux ans. Il s'agit plus particulièrement de ruptures suivies d'un nouveau contrat dans les six mois.

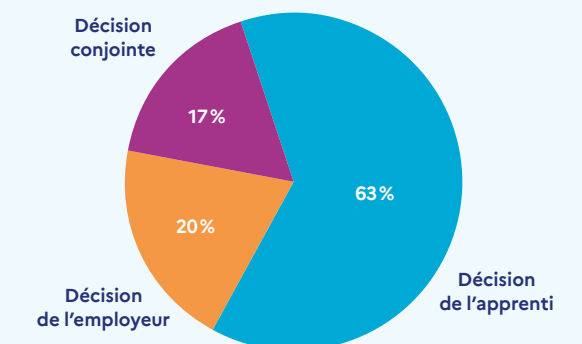
Cette élévation des taux de rupture s'est traduite par une diminution de la durée effective moyenne des contrats d'apprentissage, passant de 15,8 mois en 2018 à 13,8 en 2023, soit une baisse de 13 %. Cette baisse est proportionnellement plus importante que celle qui touche la durée prévisionnelle moyenne des contrats, qui passe de 20,5 à 18,2 mois sur la même période (– 10 %).

Les motifs de rupture en cours de contrat sont également bien documentés par une enquête de la Dares, réalisée auprès d'un sous-ensemble d'apprentis, primo-entrants en apprentissage, en septembre 2018 pour préparer une certification de niveau CAP à bac+2 en deux ou trois ans. L'enquête révèle que 65 % des ruptures de contrat survenues entre mi-2019 et le 1^{er} mars 2020 résultent de problèmes entre l'apprenti et son employeur ou liés au poste qu'il occupe, loin devant le désintérêt de l'apprenti pour le métier qu'il exerce (25 % des ruptures sur la période).

Cette même enquête montre que dans plus de six cas sur dix la rupture intervient à l'initiative de l'apprenti sur cette période²⁰ (voir figure 8). Lorsque l'apprenti signe ensuite un nouveau contrat, ses conditions de travail s'améliorent.

8. DANS PLUS DE SIX CAS SUR DIX, LA RUPTURE DU CONTRAT INTERVIENT À L'INITIATIVE DE L'APPRENTI

Initiative de la rupture des contrats ayant été rompus entre mi-2019 et le 1^{er} mars 2020



Source : SIA, enquête sur l'orientation et les parcours en apprentissage – Dares.
 Champ : Primo-entrants en apprentissage ayant commencé à la rentrée 2018 une formation de niveau CAP à bac+2 de deux ou trois ans, en contrat d'apprentissage mi-2019 et l'ayant rompu ensuite, entre cette date et le 1^{er} mars 2020.
 Lecture : Sur 100 ruptures de contrat dans le champ de l'enquête, 63 résultent d'une décision de l'apprenti.

17. dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/series-longues-le-contrat-dapprentissage

18. Les taux de rupture diffusés par la Dares excluent les ruptures survenues dans les deux mois précédant la fin prévisionnelle du contrat.
 19. Fauchon A., « [Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018 ?](#) », Dares analyses n° 43, juillet 2024.
 20. Fauchon A., « [Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage ?](#) », Dares analyses n° 63, octobre 2024.

La poursuite d'études se fait souvent en apprentissage

Selon les dernières données disponibles issues du dispositif InserJeunes (voir *focus méthodologique* 3), parmi les apprentis inscrits en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS en 2022-2023, 38 % sont encore en études l'année scolaire suivante, qu'ils redoublent leur année, poursuivent en apprentissage ou s'orientent vers d'autres études de tout niveau²¹. La majorité d'entre eux sont engagés dans un nouveau contrat d'apprentissage : 36 % des apprentis en dernière année poursuivent leurs études en apprentissage l'année suivante et seulement 2 % autrement.

La poursuite d'études est très variable selon le type de la certification préparée initialement : entre 19 % pour les apprentis qui préparaient un brevet professionnel et 46 % pour ceux préparant un CAP. Par ailleurs, le taux de poursuite est en hausse pour tous les niveaux des certifications préparées, à l'exception du brevet professionnel. Cela conduit la Dares à conclure que « le développement de l'apprentissage dans les formations du supérieur depuis 2020 a pu créer de nouvelles opportunités de poursuite d'études pour les jeunes de ces niveaux de formation ».

74 % des apprentis sont en emploi salarié deux ans après la fin de leur formation

Parmi les apprentis de niveau CAP à BTS sortant d'études en 2022, 74 % occupent un emploi salarié en juillet 2024, soit 24 mois après leur sortie, dont 5 % dans le secteur public²². À cet horizon, seuls 19 % d'entre eux sont en emploi au sein de l'entreprise dans laquelle ils ont effectué leur apprentissage (voir *figure* 9). Le taux d'accès à l'emploi s'accroît graduellement à mesure que la trajectoire d'insertion s'allonge : il est supérieur de six points à celui observé six mois après la sortie d'apprentissage et d'un point à celui observé un an après la sortie. En d'autres termes, « l'insertion progresse plus rapidement au cours de la première année que pendant la seconde ». La progression du taux d'emploi salarié est surtout portée par le secteur privé (+ 5,1 points).

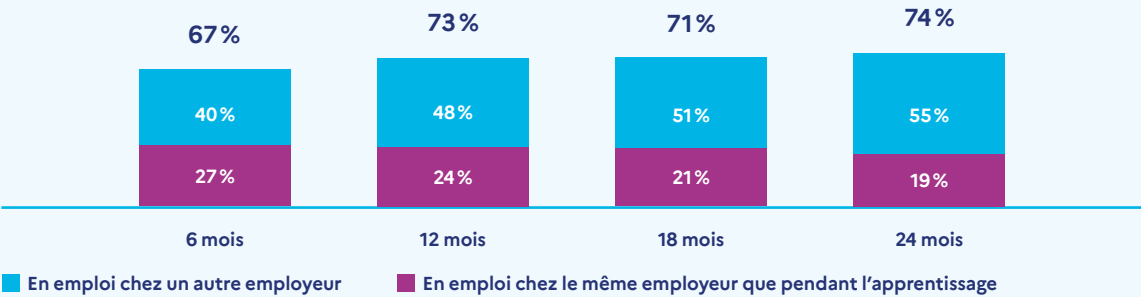
L'insertion professionnelle des apprentis diffère selon la certification préparée. Le taux d'insertion augmente avec le niveau de certification visé par la formation. En 2024, soit deux ans après leur sortie d'études en 2022, 71 % des apprentis qui préparaient un CAP ou une certification de niveau équivalente sont en emploi, contre 76 % de ceux visant un BTS dans le cadre de leur formation. Il faut néanmoins noter la singularité des trajectoires des apprentis ayant préparé un brevet professionnel de

niveau 4, qui s'insèrent plus rapidement et plus fortement que les autres, en lien notamment avec leur taux de poursuite d'étude plus faible (78 % d'entre eux sont en emploi à six mois et 79 % à deux ans). L'accès à l'emploi est également supérieur pour les apprentis ayant obtenu la certification visée à l'issue de la formation, bien que l'écart entre les deux populations se réduise avec le temps : 73 % des diplômés sont en emploi à six mois (contre 62 % des non-diplômés) et 79 % d'entre eux deux ans après leur sortie de formation (contre 71 % des non-diplômés).

La qualité de l'emploi occupé par les apprentis s'accroît également avec le temps. Deux ans après son entrée sur le marché du travail, un apprenti sur deux est en emploi salarié à durée indéterminée (CDI ou fonctionnaire), soit près de dix points de plus que la situation six mois après sa sortie d'étude. Par ailleurs, « près de huit apprentis sur dix déjà en emploi à durée indéterminée six mois après leur sortie d'études le sont aussi deux ans après [et] ceux ayant, six mois après leur formation, un autre type d'emploi salarié (CDD, intérim, etc.) sont 41 % à obtenir un emploi salarié à durée indéterminée deux ans après leur formation. »

9. DEUX ANS APRÈS LA FIN DE LEUR APPRENTISSAGE, PRÈS DES TROIS QUARTS DES APPRENTIS SONT EN EMPLOI ET PLUS D'UN APPRENTI SUR DEUX TRAVAILLE DANS UNE AUTRE ENTREPRISE QUE CELLE DE SA FORMATION

Taux d'emploi salarié à 6, 12, 18 et 24 mois des apprentis sortant d'études en 2022, selon la nature de leur employeur



Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.
Source : InserJeunes – Dares, Depp (mise en forme France compétences).
Champ : France, hors Mayotte. Sortants en 2022 d'une dernière année de formation de niveau CAP à BTS en apprentissage.
Lecture : 67 % des apprentis sortant d'études en 2022 sont en emploi six mois après leur sortie d'études, dont 27 % dans l'entreprise qui les employait pendant l'apprentissage et 40 % chez un autre employeur.

Focus méthodologique 3

DOCUMENTER LA POURSUITE D'ÉTUDES ET L'INSERTION EN EMPLOI DES APPRENTIS

Deux dispositifs, créés à la suite de la loi du 5 septembre 2018, sont utiles pour documenter la poursuite d'études et l'insertion en emploi à l'issue de formations professionnelles en lycées et OFA, d'une part, avec InserJeunes, et à l'issue de formations en établissements de l'enseignement supérieur, d'autre part avec InserSup. Conçus à partir de sources administratives, ils remplacent en partie des enquêtes préexistantes et aident à diffuser une information exhaustive à un niveau très fin, en particulier des taux d'insertion en emploi par établissement tous les six mois et jusqu'à 24 mois après la sortie de formation initiale pour InserJeunes et 30 mois pour InserSup. Pour la première fois, fin 2024, les données diffusées par le Sies distinguent les apprentis des étudiants.

InserJeunes, mis en place par la Depp et la Dares en 2019, et InserSup, par le Sies en 2023 avec le concours de la Dares, évoluent progressivement de sorte à couvrir un champ de plus en plus étendu, initialement limité au seul emploi salarié en France. Ils offrent en revanche une couverture exhaustive de la population concernée et des formations suivies (hors poursuites d'études à l'étranger). Sous réserve d'effectifs suffisants, l'exploitation de l'information peut se faire non seulement à tous les niveaux géographiques – jusqu'à celui des établissements –, mais aussi à un niveau très détaillé de diplôme préparé.

Quelques travaux en cours peuvent être signalés. Les lycéens professionnels et les étudiants des niveaux CAP à BTS relevant du ministère chargé de l'Agriculture ont été intégrés dans InserJeunes en 2025. InserSup continue également d'élargir son périmètre. Restreint initialement aux licences pro et master, il s'est progressivement étendu. Fin 2024, InserSup comprenait également les licences générales, les diplômes d'ingénieur et de management des universités, des écoles d'ingénieurs et de management relevant du ministère chargé de l'Enseignement supérieur, etc. Pour la première fois, fin 2025, InserSup intègre l'emploi non salarié. Cette évolution est en cours d'instruction dans le dispositif InserJeunes.

Source : Aubry A., Herzberg K., Jounin E., Reist C., [Mesurer précisément l'insertion des sortants de formation initiale : les dispositifs InserJeunes et InserSup](#), Formations et emploi, Insee Références, février 2025.

21. Les données chiffrées de ce paragraphe sont extraites de : Grandperrin N., Jounin E., Lemaire E., Loiseau C., « [Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS six mois après leur sortie d'études en 2023](#) », Dares résultats n° 76 / Depp, note d'information n° 24-53, décembre 2024.
22. Les données chiffrées de ce paragraphe sont extraites de : Antoine R., Grandperrin N., « [Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2022](#) », Dares résultats, n° 28 / Depp, note d'information n° 25-39, juin 2025.

LE COÛT DE REVIENT DE L'APPRENTISSAGE

En 2024, le coût de revient total d'un apprenti sur un an pour un organisme de formation d'apprentis (OFA) s'élève à 8 825 euros. Ce coût, en hausse de 2,7 % par rapport à 2023 (soit 0,7 %, inflation déduite), est composé pour plus de la moitié de charges liées aux activités pédagogiques. Il est d'autant plus important que le niveau de la certification préparée est élevé et varie beaucoup selon les spécialités. Le coût de revient progresse entre 2020 et 2024 à un rythme légèrement supérieur à celui des salaires.

Le taux de marge moyen reste positif, à 5,1 % en 2024, bien qu'il enregistre une baisse de 3,5 points par rapport à 2023. Cette diminution peut s'expliquer par les effets des révisions, le plus souvent à la baisse, des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage entre 2022 et 2024. Par ailleurs, les taux de marge des OFA présentent une forte hétérogénéité. Ils varient, notamment, selon leur statut juridique, leur taille, la part de l'apprentissage dans l'ensemble de leur activité, ainsi que le niveau et les spécialités des formations proposées.

Le coût de revient de l'apprentissage

Le coût de revient d'un apprenti poursuit sa hausse en 2024	36
Le coût de revient d'un apprenti dépend du niveau et de la spécialité de formation	40
Le taux de marge moyen baisse fortement en 2024 et varie selon les caractéristiques des OFA	42

L'analyse du coût de revient d'un apprenti se base sur la comptabilité analytique des organismes de formation en apprentissage (OFA) mise en place par France compétences depuis 2021¹. Il s'agit d'une photographie des charges engagées au titre de l'exercice 2024 et des produits rattachés à cette même année. Elle établit le coût de revient

constaté et déclaré par OFA pour un apprenti sur une année². Cette approche diffère donc de la notion de comptabilité d'engagement, mobilisée dans la fiche « *L'apprentissage* », relative au coût unitaire de l'apprentissage (*voir focus méthodologique 1*).

Le coût de revient d'un apprenti poursuit sa hausse en 2024

En 2024, les OFA ont comptabilisé un total de charges de près de 9,6 milliards d'euros, réalisant ainsi un d'environ 9,1 milliards d'euros et un total de produits résultat net de 492 millions d'euros (*voir figure 1*)³.

1. CHARGES, PRODUITS ET RÉSULTAT NET DES OFA

	En millions d'euros				
	2020	2021	2022	2023	2024
Charges de fonctionnement ⁴ (hors investissements et THR ⁵)	3 572	5 202	6 469	7 548	8 215
Dotations aux amortissements pour investissements	225	255	303	351	377
Frais annexes (THR)	111	163	194	232	251
Charges non incorporables (exemple impôt sur les bénéfices)	73	135	195	238	245
Total des charges	3 981	5 755	7 161	8 369	9 088
Total des produits	4 406	6 468	8 013	9 152	9 557
Résultat net	425	713	853	784	492

Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.
Source : Comptabilité analytique des OFA, France compétences. Données provisoires pour l'année 2024.
Champ : Ensemble des OFA ayant remonté leur comptabilité analytique à France compétences.

Les charges des OFA sont en progression ininterrompue depuis 2020. Une partie de cette hausse peut être attribuée à la forte hausse des effectifs d'apprentis sur la période. Comparées à l'exercice 2023, les charges de l'année 2024 augmentent en valeur de 8,6 %, dans un contexte d'inflation à 2 %.

supportées par les organismes pour chaque apprenti est observable. Ce montant est calculé en rapportant les charges totales des OFA au nombre d'apprentis recensés l'année considérée⁶. Le montant moyen de charges par jeune éclaire ainsi la notion de « coût de revient par apprenti ».

Grâce aux données issues de la comptabilité analytique des OFA, le montant moyen des charges

1. La réforme de 2018 a institué une obligation pour les OFA de tenir une comptabilité de l'apprentissage séparée et de la décliner sous la forme d'une comptabilité analytique (art. L. 6123-4). L'arrêté ministériel du 21 juillet 2024 des OFA auprès de France compétences couvre environ 97 % des apprentis.
2. Prenons l'exemple d'un OFA qui perçoit 50 % de la prise en charge (6 000 euros) en décembre 2022 pour un apprenti en formation de novembre 2022 à juin 2023. Dans une comptabilité normale, il va déclarer 6 000 euros ; dans la comptabilité analytique, il va déclarer simplement la part qui correspond à novembre et décembre 2022.
3. Ces données sont encore provisoires et doivent faire l'objet de contrôles avec des flux financiers externes (OPCO, Conseils régionaux).
4. Charges de pédagogie, charges d'accompagnement, charges de structure et fonctions supports, charges de communication, charges exceptionnelles et provisions en lien avec les formations.
5. Frais annexes à la formation : transport, hébergement, restauration (THR), premiers équipements, etc.
6. Ces données proviennent de 2 523 OFA accueillant 1 027 266 apprentis pour préparer 3 073 certifications.

2. COMPOSITION DU COÛT DE REVIENT D'UN APPRENTI

	En euros		
	2022	2023	2024
Coût moyen total/coût de revient par apprenti	7 954	8 596	8 825
Pédagogie	4 144	4 385	4 520
Accompagnement	606	679	712
Structure	2 060	2 270	2 356
Communication	267	305	307
Dotations amortissements pour investissements	336	360	367
Frais annexes (THR)	215	238	245
Charges exceptionnelles et provisions en lien avec les formations	109	114	81
Charges non incorporables	217	245	238

Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.
Source : Comptabilité analytique des OFA, France compétences. Données provisoires pour l'année 2024.
Champ : Ensemble des OFA ayant remonté leur comptabilité analytique à France compétences
Lecture : En 2024, le coût moyen total d'un apprenti est 8 825 euros.

Focus méthodologique 1

COÛT UNITAIRE DE L'APPRENTISSAGE ET COÛT DE REVIENT

Le coût unitaire engagé (*voir fiche « Apprentissage »*) et le coût de revient de l'apprentissage désignent deux manières distinctes d'approcher les coûts de l'apprentissage. Les bases de calcul sont de nature différente.

Il convient de bien distinguer...

Coût unitaire engagé =

Ensemble des fonds engagés une année donnée, nets des annulations (les engagements sur la durée totale du contrat)

Nombre d'entrées effectives

Coût de revient =

Ensemble des charges dans un OFA pour l'activité apprentissage sur une année donnée (les dépenses d'un OFA sur 12 mois)

Nombre moyen d'apprentis

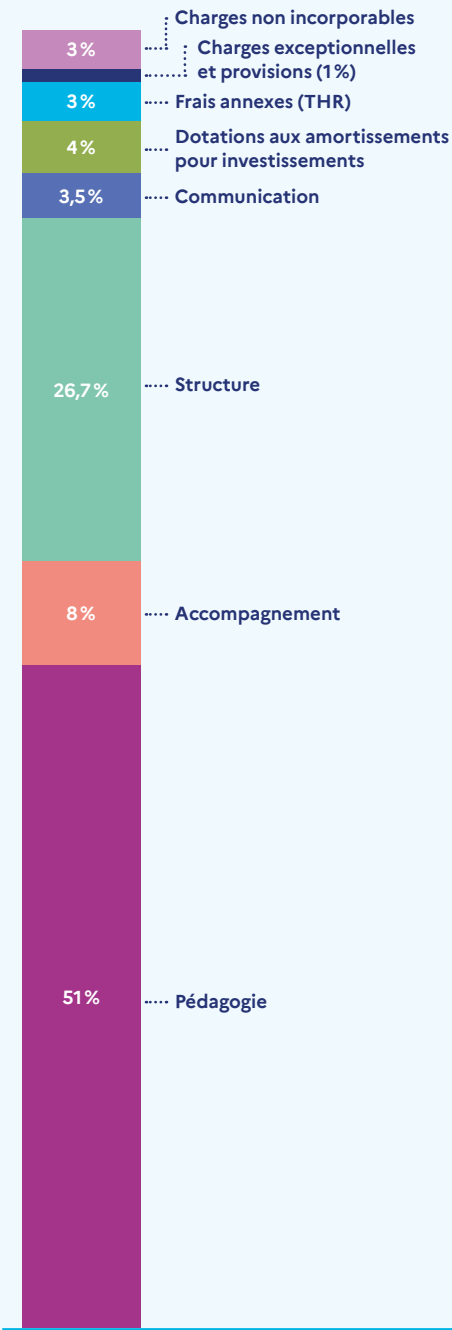
Cette distinction est essentielle lorsque les actions financées se déroulent sur plusieurs années. En 2024, la durée prévue des contrats d'apprentissage est de 18 à 29 mois pour 46 % des apprentis, de 9 à 17 mois pour 46 % d'entre eux quand les autres apprentis ont une durée de contrat prévue de moins de 9 mois ou de plus de 30 mois. On peut estimer une durée moyenne de contrat à 18,2 mois.

Le « coût unitaire engagé » couvre tous les contrats engagés une année donnée, sur toute leur durée, quand le « coût de revient », lui, porte sur tous les contrats actifs une année donnée, mais ne recense que les coûts effectivement imputables à cette seule année calendaire. L'apprentissage suivant pour l'essentiel le calendrier scolaire, la comptabilité analytique d'un exercice calendaire décrit des contrats tronqués. Ces deux natures de coût ne sont donc pas immédiatement comparables, portant pour partie sur des contrats différents, considérés sur des périodes différentes.

La structure du « coût de revient d'un apprenti » est relativement stable entre 2020 et 2024 malgré la hausse de l'ensemble des postes qui la composent, quasi identique en 2023 et 2024 (voir figure 2 page 37 et figure 3). Les charges moyennes de fonctionnement (pédagogie, accompagnement, structure et communication, charges exceptionnelles et provisions en lien avec les formations) représentent 89 % du coût de revient d'un apprenti. Les dotations aux amortissements en représentent 4 % quand les frais annexes [(transport, hébergement, restauration (THR)...)] sont associés à 3 % de ce coût de revient. Le reste de la composition du coût est dédié aux charges non incorporables (charges financières, exceptionnelles et impôt sur les sociétés, principalement).

Depuis 2020 et l'exploitation des comptabilités analytiques des OFA, le coût de revient par apprenti a continuellement augmenté (+ 10 % entre 2020 et 2024). L'année 2024 voit ce coût de revient atteindre 8 825 euros. Cette progression continue du coût est légèrement supérieure à celle de l'indice Syntec, indice de coût de la main-d'œuvre pour des prestations de nature intellectuelle (voir figure 4).

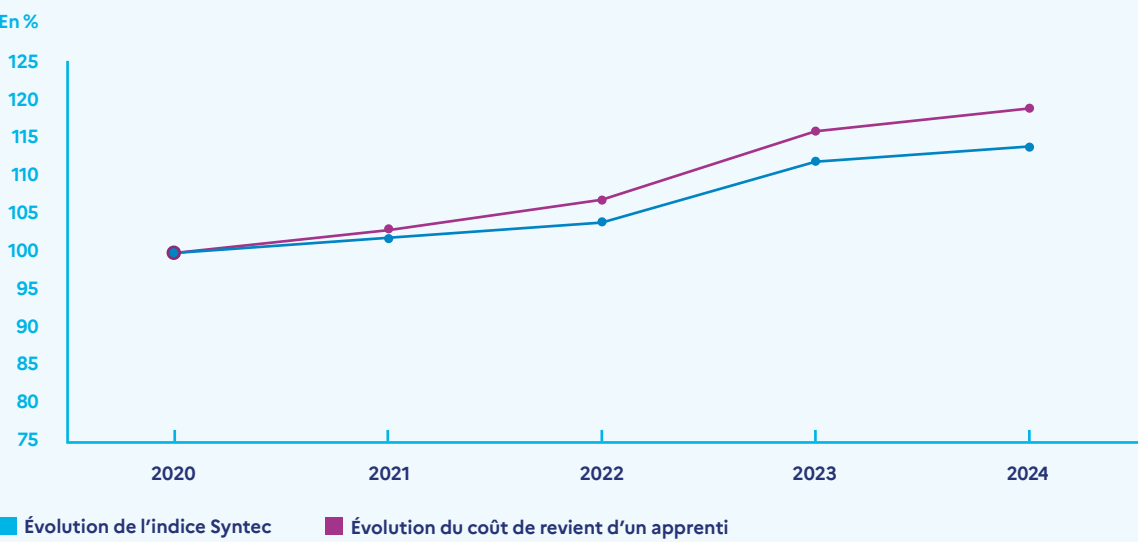
3. COMPOSITION DU COÛT DE REVIENT D'UN APPRENTI POUR L'ANNÉE 2024



Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.
Source : Comptabilité analytique des OFA, remontées 2024-2025 sur l'exercice 2023-2024, France compétences. Données provisoires.
Champ : Ensemble des OFA ayant remonté leur comptabilité analytique à France compétences.
Lecture : En 2024, les dotations aux amortissements représentent 4 % du coût de revient d'un apprenti.

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

Évolution en pourcentage par rapport au niveau de 2020 du coût de revient d'un apprenti et de l'évolution de l'indice Syntec



Source : Enquête « Comptes de l'apprentissage » de 2007 à 2018 et comptabilité analytique des OFA, France compétences. Données provisoires pour l'année 2024. 2007 est l'année de base 100 pour l'indice Syntec.
Champ : Ensemble des OFA ayant remonté leur comptabilité analytique à France compétences (depuis 2020).
Lecture : En 2024, le coût de revient d'un apprenti a augmenté de 19 % par rapport à 2020. Sur la même période, l'indice Syntec a augmenté de 14 %.

Focus méthodologique 2

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

Il existe deux façons distinctes d'approcher les coûts de revient d'un apprenti : le coût de revient total d'un apprenti et le coût moyen d'un apprenti au sens coût-contrat, c'est-à-dire des charges comprises dans le NPEC, tel que défini par les textes réglementaires⁷. Ce dernier ne couvre qu'une partie du « coût total ». En effet en sont exclus les charges dites « non incorporables » (ex. impôt sur les bénéfices), mais aussi les frais annexes (THR...) et les dotations aux amortissements de plus de trois ans (les dotations pour les gros investissements ne devant pas être prises en compte dans le NPEC). Enfin, il fait ensuite l'objet de redressements statistiques.

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

Compte tenu de l'indisponibilité des sources, cet exercice n'a pas été réalisé par France compétences.

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

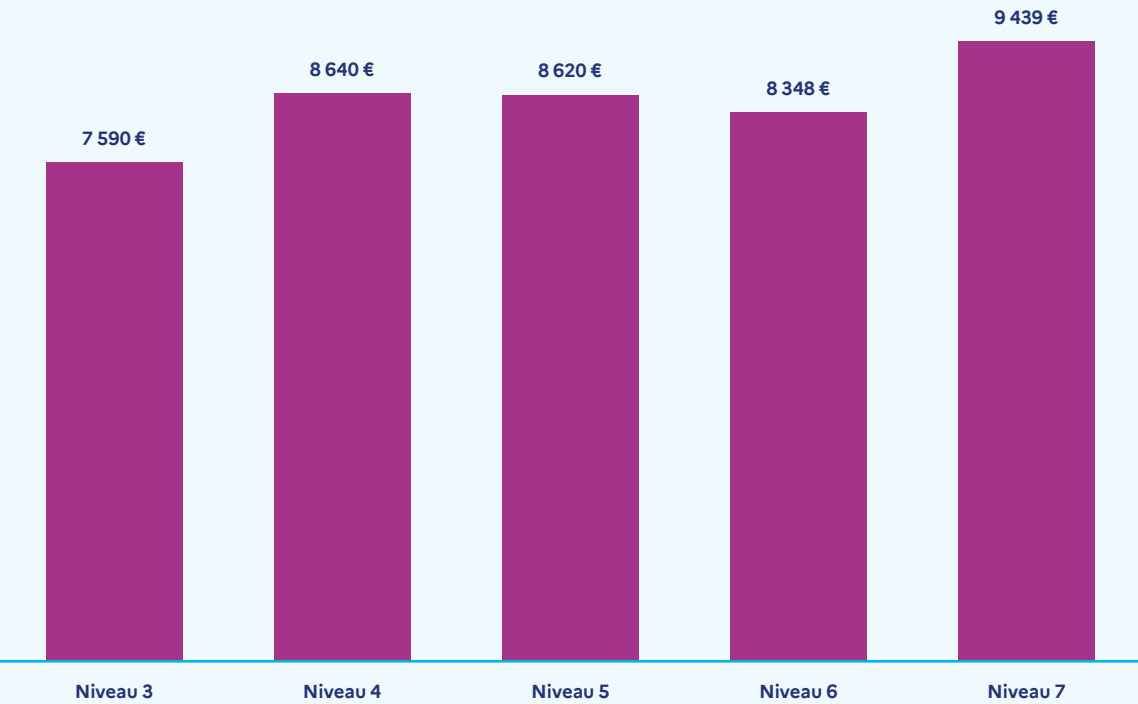
Le coût de revient d'un apprenti dépend du niveau et de la spécialité de formation

En 2024, comme les années précédentes⁸, le coût de revient d'un apprenti varie selon le niveau de certification⁹ et la spécialité de formation¹⁰. En effet, il augmente avec le niveau de certification : de près de 7 600 euros pour un apprenti de niveau 3 [certificat d'aptitude professionnelle (CAP)] à plus de 9 400 euros pour un apprenti de niveau 7 (bac+5 et plus, voir figure 5). Les coûts de revient sont aussi très différents selon la spécialité de formation. Pour certaines spécialités, un coût élevé peut provenir du besoin de plateaux techniques nécessitant des investissements lourds et,

donc, des dotations, aux amortissements importantes (voir figure 6), mais ce n'est pas le cas pour toutes. On peut faire cette hypothèse dans le cas des formations en mécanique, structure métallique, électricité et électronique, par exemple. Elle semble également pertinente pour les formations en génie civil, construction et bois (BTP) (coût de revient proche de la moyenne mais dotations aux amortissements élevées) ou pour les formations en transport, manutention, magasinage (coût de revient élevé mais dotations aux amortissements peu importantes).

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

Coût de revient 2024 d'un apprenti (selon le niveau de certification)

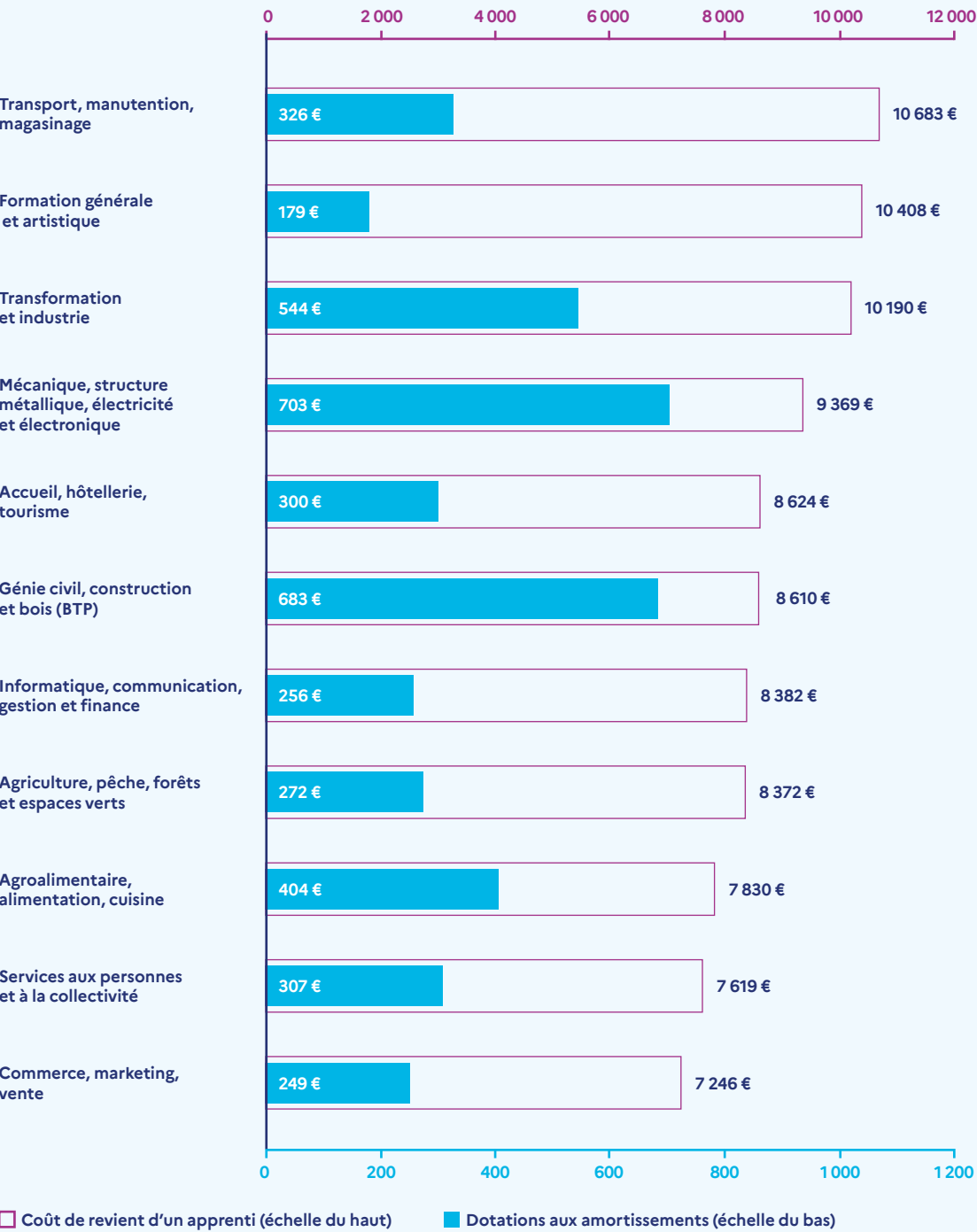


Source : Comptabilité analytique des OFA, remontées 2025 sur l'exercice 2024, France compétences. Données provisoires.
Champ : Ensemble des OFA ayant remonté leur comptabilité analytique à France compétences.
Lecture : En 2024, le coût de revient d'un apprenti préparant une certification de niveau 7 s'élève à 9 439 euros.

8. RUF, édition 2024, France compétences.
9. Nomenclature des diplômes par niveau : décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles, correspondant à la nouvelle nomenclature des niveaux de formation – niveau 3 (anciennement niveau V de la nomenclature du 21 mars 1969), niveau 4 (ancien niveau IV), niveau 5 (ancien niveau III), niveau 6 (ancien niveau II), niveau 7 (ancien niveau I).
10. Nomenclature des spécialités de formation (NSF 1994) élaborée par l'Insee dans le cadre du Conseil national de l'information statistique. La NSF couvre l'ensemble des formations, quel qu'en soit le niveau : formations initiales ou continues, secondaires ou supérieures, professionnelles ou non. Les regroupements sont réalisés pour des secteurs comparables et selon les investissements effectués dans les plateaux techniques et matériels pédagogiques.

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

Coût de revient d'un apprenti et dotations aux amortissements (en euros)
selon la spécialité de formation



NB : Les chiffres ne sont pas comparables avec ceux publiés les années précédentes. Sont uniquement représentées les formations préparant à une certification associée à une seule spécialité de la nomenclature utilisée (soit 83 % des apprentis en 2024).
Source : Comptabilité analytique des OFA, remontées 2025 sur l'exercice 2024, France compétences. Données provisoires.
Champ : Ensemble des OFA ayant remonté leur comptabilité analytique à France compétences.
Lecture : Pour la spécialité « Commerce, marketing, vente », le coût de revient d'un apprenti s'élève à 7 246 euros, les dotations aux amortissements à 249 euros.

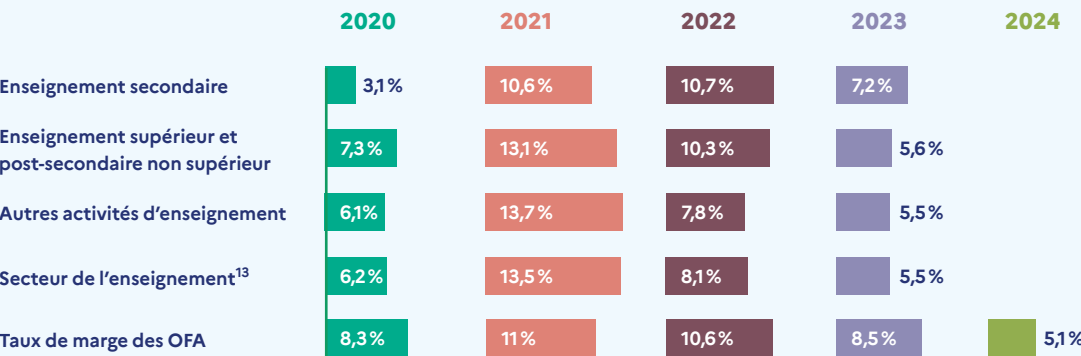
Le taux de marge moyen baisse fortement en 2024 et varie selon les caractéristiques des OFA

En 2024, le taux de marge¹¹ moyen des OFA poursuit sa baisse entamée entre 2021 et 2022 pour atteindre 5,1 %, soit 3,5 points de moins qu'en 2023¹².

Pour les années 2020 à 2023, il est possible de comparer le taux de marge moyen des OFA aux

taux de marge du secteur de l'enseignement (voir figure 7). Si les orientations sont similaires (à la hausse entre 2020 et 2021, stabilisation entre 2021 et 2022, puis baisse entre 2022 et 2023), l'ampleur des variations était, jusqu'en 2024, plus importante en ce qui concerne le secteur de l'enseignement.

7. LE TAUX DE MARGE DES OFA DIMINUE FORTEMENT EN 2024, APRÈS PLUSIEURS ANNÉES DE BAISSÉ, COMME L'ENSEMBLE DU SECTEUR ENSEIGNEMENT



NB : Les taux de marge sectoriels sont calculés sur des organismes relevant du privé. Les taux de marge des OFA sont calculés tous secteurs confondus, uniquement sur l'activité d'apprentissage.
Sources : Comptabilité analytique des OFA – France compétences, données provisoires pour l'année 2024, Esane 2020, 2021, 2022 et 2023¹⁴ – Insee (données non disponibles pour 2024).
Lecture : En 2023, le taux de marge des OFA est de 8,5 %, quand celui du secteur de l'enseignement, hors primaire et préprimaire, est de 5,5 %.

Le taux de marge de la majorité des OFA est positif. En pratique, en fin d'année 2024, 55 % d'entre eux présentent un résultat excédentaire¹⁵. Cette proportion est en baisse comparativement à 2021, 2022 et 2023. En 2021 et 2022, presque huit OFA sur dix présentaient un résultat excédentaire, contre seulement sept sur dix en 2023. Les révisions des NPEC des contrats d'apprentissage, déterminées par les

branches professionnelles sur recommandations de France compétences, sur la période, ont eu un impact sur les produits réalisés par les OFA.

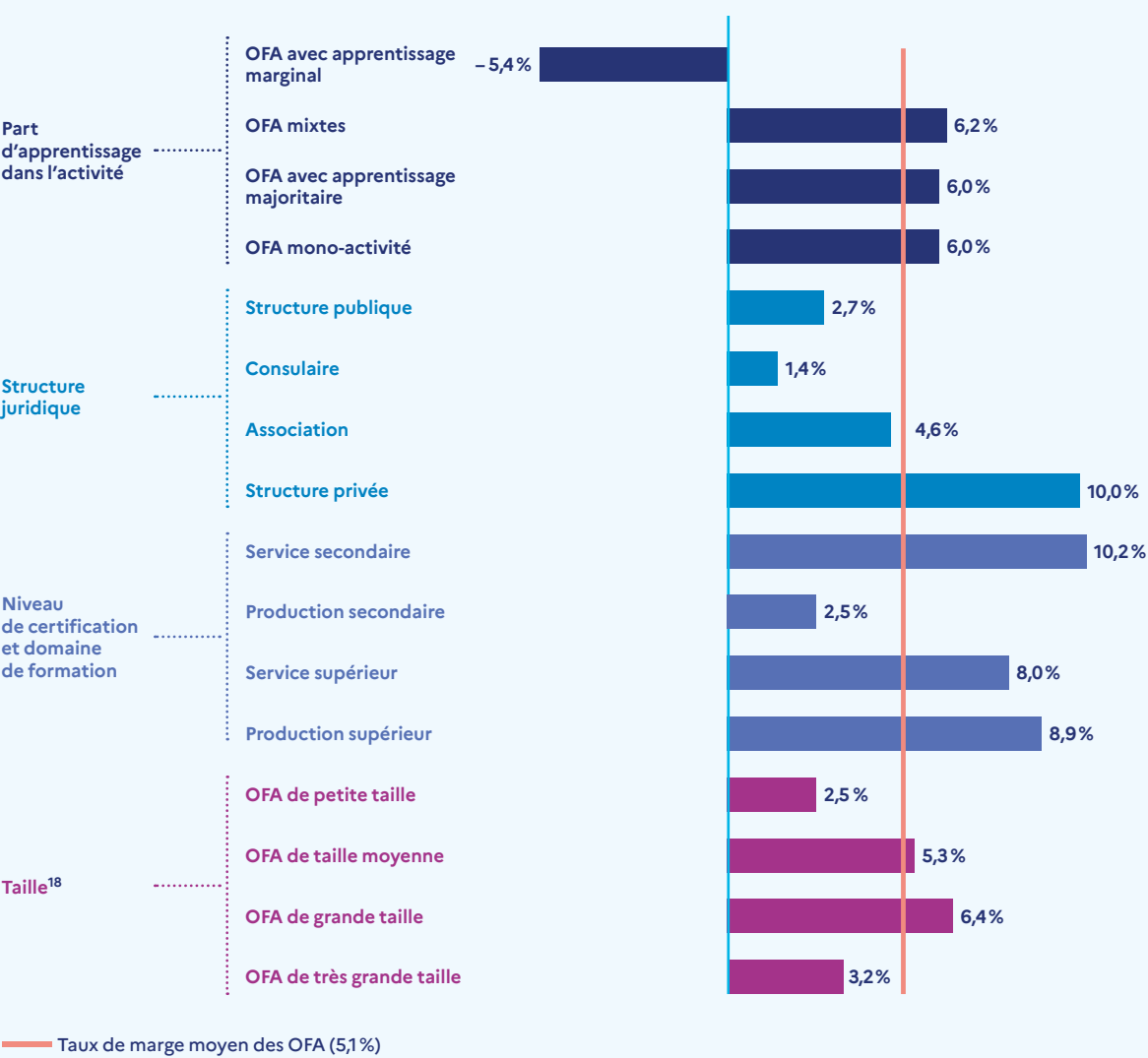
S'il diminue pour la quasi-totalité des OFA entre 2023 et 2024, leur taux de marge global¹⁶ baisse plus ou moins fortement selon leurs caractéristiques. Toujours moins rentables que les

autres organismes (3,4 % contre 8,6 % pour l'ensemble en 2023), les OFA ayant une activité d'apprentissage marginale se distinguent en 2024 par un taux de marge global négatif sur ce volet de leur activité. La hiérarchie selon la nature juridique de l'OFA a également évolué : la rentabilité globale des structures publiques est désormais plus faible que celle des associations. La rentabilité des OFA accueillant le plus d'apprentis¹⁷ est, quant à elle, plus faible que

celle des OFA de plus petite taille¹⁸ (voir figure 8). De même, la rentabilité de leur activité d'apprentissage dépend de la prise en compte du niveau des diplômes préparés combinée aux réalités sectorielles, ainsi qu'aux spécialités de formation proposées. Par exemple, le taux de marge est plus faible dans les OFA préparant majoritairement à des certifications du secondaire en production, qui nécessitent davantage de plateaux techniques.

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

Taux de marge moyen des OFA à fin 2024, selon le profil et les certifications préparées



Source : Comptabilité analytique des OFA, France compétences. Données provisoires pour l'année 2024.
Champ : Ensemble des OFA ayant remonté leur comptabilité analytique à France compétences.
Lecture : En 2024, les OFA ont un taux de marge moyen de 5,1 %. Il est de 3,2 % en ce qui concerne les OFA de très grande taille¹⁸.

11. Le taux de marge désigne ici le rapport entre le résultat (total des produits des OFA – total des charges des OFA) et le total des produits des OFA. Il prend ainsi en compte au travers des charges de dotations aux amortissements, qui répartissent le coût des actifs sur leur durée d'utilisation, les investissements effectués pour ces actifs.
12. À noter que le taux de marge sur la partie strictement incorporable est en baisse de 2,5 points par rapport à 2022, il s'élève à 9 % en 2023. L'écart avec le taux de marge global s'explique essentiellement par l'intégration ou non de l'impôt sur les bénéfices et des frais financiers dans le calcul.
13. Hors enseignement primaire et préprimaire.
14. L'Insee procède à l'élaboration des statistiques annuelles d'entreprises (Esane). Ce dispositif est destiné à produire des statistiques structurelles d'entreprises. Le taux de marge des OFA est ici comparé avec les taux de marge constatés dans les secteurs comparables : enseignement secondaire, supérieur, post-secondaire non supérieur et autres activités d'enseignement (principalement les activités de formation continue). Les statistiques Esane couvrent le champ des entreprises marchandes, soit toute organisation dont le chiffre d'affaires est composé à plus de 50 % de produits d'exploitation. Elles intègrent donc la plupart des OFA, sauf ceux relevant du secteur public.
15. On entend par « excédentaire » un OFA avec un résultat comptable positif (supérieur à 0) et un taux de marge supérieur à 3 %.
16. Il s'agit du rapport entre les résultats cumulés des OFA partageant certaines caractéristiques et leurs produits cumulés. Cet indicateur est préféré au taux de marge moyen, qui accorde à tous les OFA, même les plus petits, le même poids.

17. Néanmoins, cette tendance est de moins en moins marquée au fil du temps, laissant penser à l'existence d'un « besoin d'investissement » lié à la hausse des effectifs et au fait que les économies d'échelle peuvent se faire sentir plus tard.
18. La taille mesure le nombre ou le volume d'apprentis accueillis. Les petits OFA accueillent moins de 150 apprentis, les OFA moyens 150 à 1 000, les grands OFA 1 000 à 5 000 et les très grands OFA plus de 5 000.

LES ENTREPRISES RECRUTEUSES D'APPRENTIS ENTRE 2020 ET 2024

La hausse massive de l'apprentissage observée depuis la réforme de 2018 a été rendue possible à la fois par une augmentation du nombre d'entreprises recrutant des apprentis (+ 38 % entre 2020 et 2024), notamment dans les structures de petite taille, et par l'intensification du recrutement, en particulier dans les plus grandes.

Cette hausse a été principalement portée par les apprentis de l'enseignement supérieur aussi bien dans les grandes que dans les petites entreprises. La part des apprentis du supérieur accueillis par ces dernières augmente nettement au cours de la période (24 % en 2018, contre 34 % en 2024).

Ce phénomène s'est aussi traduit par une recomposition sectorielle des entreprises recrutant des apprentis. Si des secteurs traditionnels de l'apprentissage, comme la construction ou l'industrie, sont toujours dynamiques, ils perdent en importance par rapport aux entreprises du secteur tertiaire (hébergement-restauration, santé). Les premiers accueillent plus fréquemment qu'auparavant des apprentis préparant des diplômes dont la spécialité est liée à leur cœur de métier. Le commerce reste toutefois le domaine d'activité comptant le plus de structures recruteuses d'apprentis.

Les entreprises recruteuses d'apprentis entre 2020 et 2024

Le nombre d'entreprises recruteuses augmente fortement entre 2020 et 2024	46
Les apprentis sont plus fréquemment recrutés par des entreprises de taille moyenne	47
Les entreprises de grande taille recrutent des apprentis préparant des diplômes de niveau plus élevé	49
La part des secteurs historiques de l'apprentissage diminue	51
Les évolutions par secteur sont indissociables du développement de l'apprentissage dans le supérieur	52
Les entreprises employeuses accompagnent souvent leurs apprentis au cours de plusieurs contrats	55

La période 2020-2024 est marquée par un essor de l'apprentissage : 531 000 nouveaux apprentis en 2020 contre 896 000 en 2024 (+ 69 %), majoritairement inscrits dans le supérieur à partir de 2021. Cette hausse a été rendue

possible à la fois par une augmentation du nombre d'entreprises recrutant des apprentis (+ 38 %) (voir figure 1) et par l'intensification du recrutement, dans un contexte d'appui à l'embauche via des aides conséquentes (voir fiche « Apprentissage »).

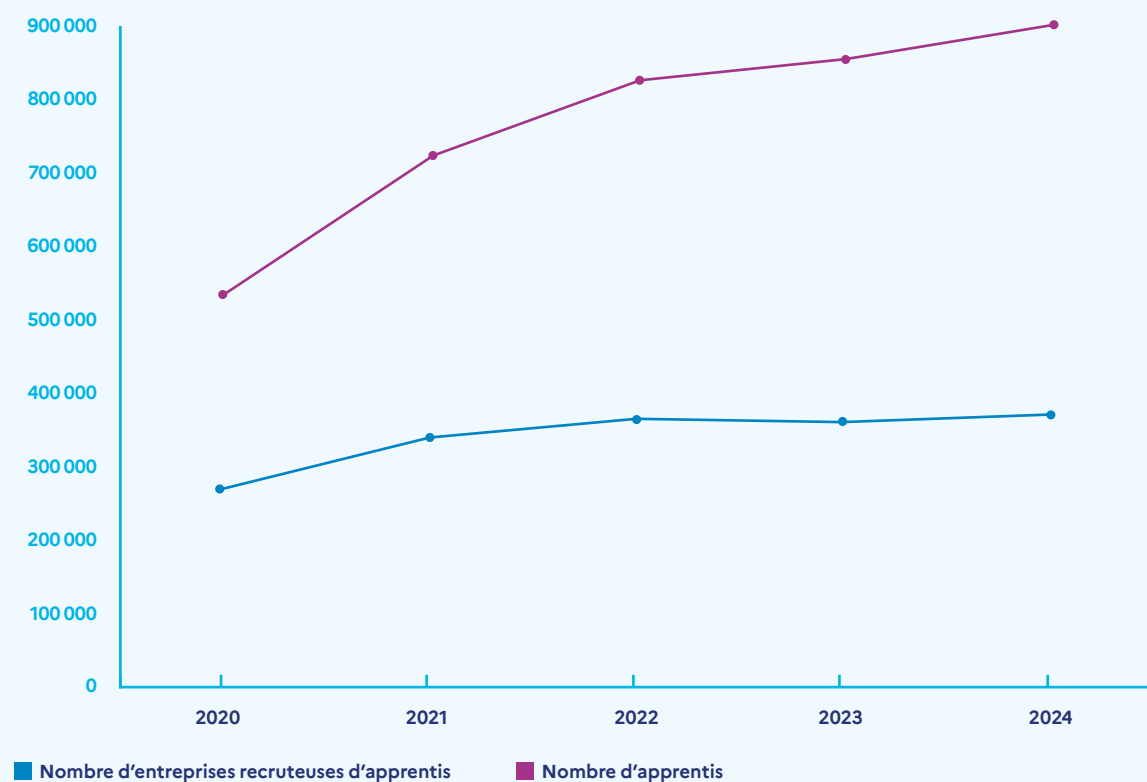
Le nombre d'entreprises recruteuses augmente fortement entre 2020 et 2024

Le nombre moyen d'apprentis recrutés par entreprise dans l'année est passé de 2,0 à 2,4 au cours de la période (voir figure 2). Si les recrutements uniques (une seule entrée en apprentissage par entreprise pour une année donnée) restent

majoritaires, davantage d'entreprises optent désormais pour des recrutements multiples. C'est le cas de 38 % des entreprises recruteuses d'apprentis en 2024 contre 32 % en 2020.

1. LES ENTRÉES EN APPRENTISSAGE ET LE NOMBRE D'ENTREPRISES RECRUTEUSES D'APPRENTIS AUGMENTENT ENTRE 2020 ET 2024, EN PARTICULIER EN 2021

Nombre d'apprentis et d'entreprises recruteuses d'apprentis



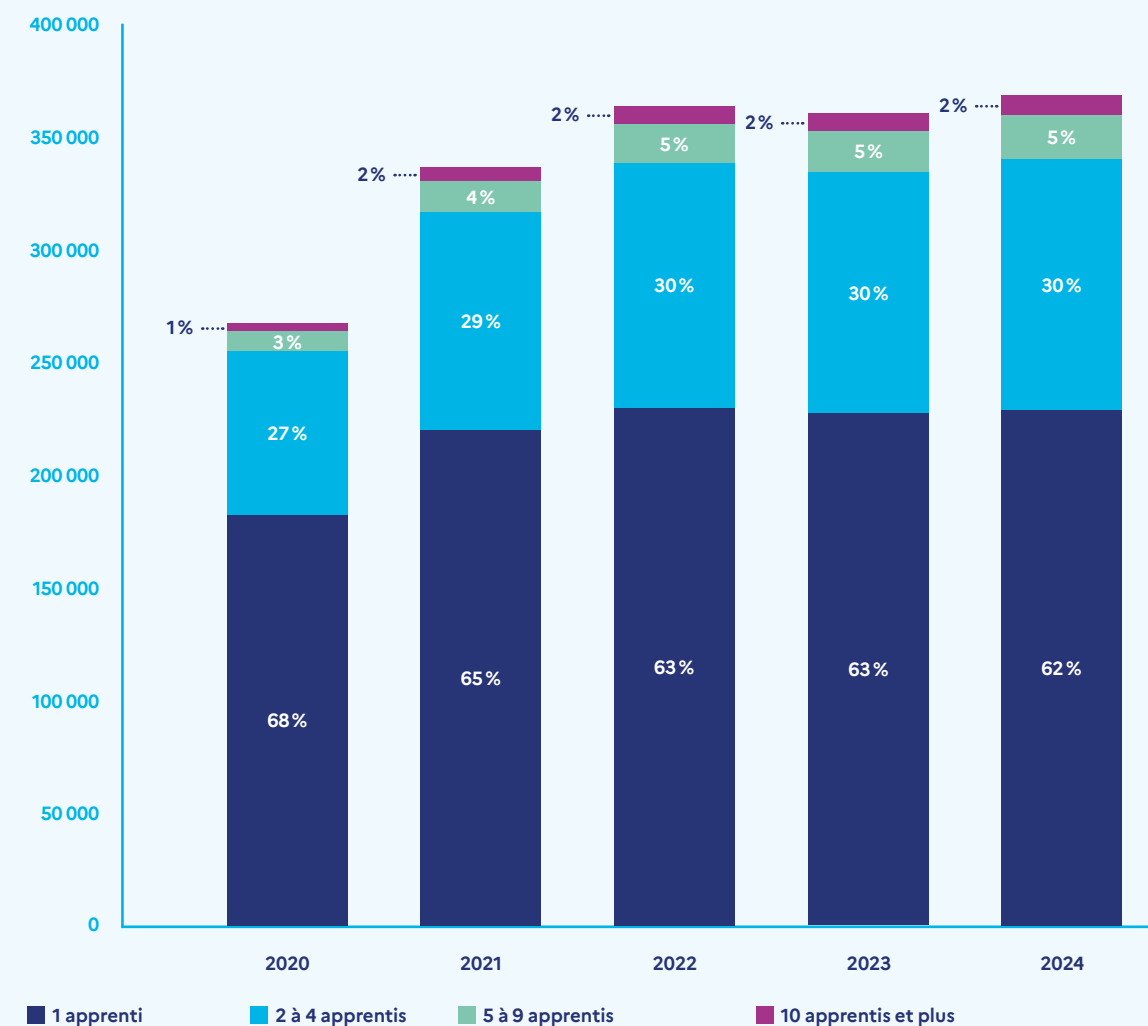
Source : Base du Deca, calculs France compétences.

Champ : France entière.

Lecture : Près de 900 000 entrées en apprentissage ont eu lieu en 2024 et environ 367 000 entreprises ont accueilli au moins un nouvel apprenti en 2024.

2. LES RECRUTEMENTS UNIQUES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE RESTENT PRÉPONDÉRANTS, MAIS DAVANTAGE D'ENTREPRISES OPTENT POUR DES RECRUTEMENTS MULTIPLES

Nombre et répartition des entreprises recruteuses d'apprentis selon le nombre d'apprentis recrutés



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

Source : Base Deca, calculs France compétences.

Champ : Entreprises ayant recruté au moins un apprenti dans l'année, France entière.

Lecture : En 2020, 68 % des entreprises qui recrutent en apprentissage dans l'année ne recrutent qu'un seul apprenti, soit plus de 181 000 entreprises.

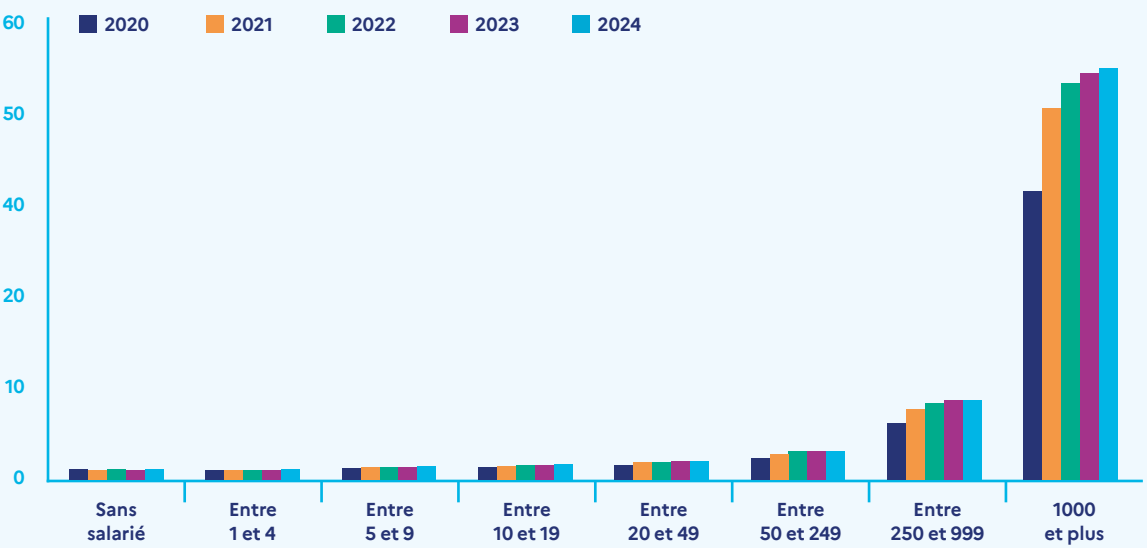
Les apprentis sont plus fréquemment recrutés par des entreprises de taille moyenne

Entre 2020 et 2021, le moteur de croissance le plus important est l'augmentation du nombre d'entreprises recrutant au moins un nouvel apprenti dans l'année (+ 26 %). Cette hausse concerne toutes les tailles d'entreprises et plus particulièrement celles de moins de cinq salariés (+ 30 % pour les entreprises sans salarié ; + 28 % pour celles qui en ont entre un et quatre). La hausse est logiquement moins marquée pour les entreprises de très grande taille, qui employaient déjà presque toutes des apprentis.

En revanche, ces dernières recrutent de plus en plus d'apprentis (voir figure 3 page 48). En effet, les entreprises de 5 000 salariés ou plus recrutaient en moyenne 110 apprentis en 2020 et elles en recrutent 158 en 2021. La hausse du nombre moyen de nouveaux apprentis dans l'année dépasse 20 % pour les entreprises recruteuses comptant entre 250 et 5 000 salariés. A contrario, le nombre moyen d'apprentis recrutés est beaucoup plus stable pour les très petites entreprises (TPE).

3. SUR LA PÉRIODE 2020-2024, LE NOMBRE MOYEN D'APPRENTIS RECRUTÉS AUGMENTE CHAQUE ANNÉE DANS LES ENTREPRISES DE GRANDE TAILLE

Nombre moyen d'apprentis recrutés selon la taille de l'entreprise recruteuse



Source : Base Deca, calculs France compétences.
Champ : Entreprises ayant recruté au moins un apprenti dans l'année, France entière.
Lecture : Les entreprises de 1 000 salariés et plus embauchent en moyenne 41 nouveaux apprentis en 2020. Elles en embauchent en moyenne 12 de plus l'année suivante, puis de la même façon 4 de plus en 2022 par rapport à l'année précédente, 2 de plus en 2023 et 1 de plus en 2024.

Focus thématique 1

LES MOTIVATIONS DES RECRUTEURS D'APPRENTIS

L'enquête formation-employeur (EFE) 2024¹, conduite conjointement par France compétences, la Dares et le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), apporte un éclairage sur les raisons qui motivent le recrutement d'apprentis.

La raison la plus fréquemment citée par les employeurs d'apprentis (56 %) est la perspective de pouvoir embaucher quelqu'un de formé à leurs besoins après la période d'apprentissage. Cette proportion croît avec la taille de l'employeur, pour atteindre 75 % pour les entreprises de 250 salariés et plus. Ces résultats sont cohérents avec ceux présentés par la Dares sur les employeurs d'apprentis en 2021².

La main-d'œuvre supplémentaire apportée par les alternants est la deuxième raison la plus souvent citée (31 %), devant la possibilité de bénéficier d'une aide financière à l'embauche (18 %). Cette raison est plus fréquemment mentionnée dans les secteurs de l'enseignement et de la santé (30 %) et de l'hébergement-restauration (29 %). A contrario, une aide financière insuffisante ou un coût trop élevé ne sont cités que par 6 % des structures non recruteuses. Toutefois, la prévalence de cette réponse est beaucoup plus importante pour les entreprises de 250 salariés et plus. Plus d'un tiers des entreprises de cette taille indiquent recruter des apprentis pour atteindre le quota de 5 % d'alternants afin de ne pas avoir de pénalité financière.

Une part importante des entreprises n'ayant pas recours à l'apprentissage indiquent ne pas avoir envisagé cette option. Cette part a tendance à diminuer avec la taille de l'entreprise. Elle est particulièrement importante pour celles comptant moins de cinq salariés (44 %). Elle s'élève à 27 % pour celles de 250 à 999 salariés.

La hausse du nombre d'entreprises recruteuses et du nombre moyen d'apprentis recrutés par an est globalement plus modérée en 2022 (respectivement + 8 % et + 5 % entre 2021 et 2022).

En 2023, année de révision à la baisse des aides exceptionnelles à l'embauche des apprentis pour les formations préparant des diplômes supérieurs au bac et à la hausse pour les autres (voir fiche « Apprentissage »), ce ralentissement s'accroît. Le nombre d'entreprises de plus de dix salariés qui recrutent des apprentis croît de seulement 3 %, quand celui des plus petites entreprises reste stable, voire diminue légèrement pour les entreprises comptant entre un et quatre salariés (-1 %). Le nombre moyen d'apprentis par entreprise est très stable cette année-là, sauf pour les entreprises de 5 000 salariés qui recrutent en moyenne 10 % d'apprentis supplémentaires.

L'année 2024 semble marquer une stabilisation du nombre d'entreprises recruteuses, quelle que soit leur taille (+ 2 % globalement), à l'exception de celles sans salarié qui sont 22 % de plus à recruter un nouvel apprenti. Le nombre moyen d'apprentis recrutés dans les entreprises de moins de 50 salariés augmente modérément, tandis qu'il diminue légèrement dans les entreprises de plus de 5 000 salariés.

En quatre ans, le nombre d'entreprises recrutant au moins un apprenti a augmenté de 38 %. Par ailleurs, leur structure a légèrement évolué au profit des entreprises sans salarié et de celles comptant entre 10 et 49 salariés. Les entreprises d'un à quatre salariés restent les plus nombreuses à recruter des apprentis, même si leur part a légèrement diminué au cours de la période (41 % des entreprises concernées en 2024). Le nombre moyen de nouveaux apprentis par an a augmenté de 10 % au cours de la période. La hausse est d'autant plus importante que l'entreprise recruteuse est grande : + 12 % entre un et quatre salariés, + 70 % pour les plus de 5 000 salariés. Ainsi, une entreprise entre 50 et 249 salariés faisant appel à des apprentis en recrutait trois en 2020 et elle en recrute quatre en 2024 ; pour une entreprise comptant plus de 1 000 salariés, le nombre moyen de recrutements est passé de 41 à 58. Les entreprises de 250 salariés et plus sont soumises à des pénalités financières si elles ne recrutent pas suffisamment d'alternants. En 2024, dans l'EFE³, 43 % des entreprises de plus de 1 000 salariés déclarent avoir, entre autres, recours à l'apprentissage pour atteindre le quota de 5 % d'alternants (cette part s'élève à 32 % pour les entreprises ayant entre 250 et 999 salariés) (voir focus thématique 1).

Les entreprises de grande taille recrutent des apprentis préparant des diplômes de niveau plus élevé

L'augmentation du nombre d'apprentis n'est pas le seul changement opéré dans les pratiques de recours à l'apprentissage. Une récente étude de la Dares⁴ souligne que la croissance du nombre d'entreprises faisant appel à l'apprentissage a été, en grande partie, portée par des entreprises recrutant des apprentis du supérieur. Le nombre de structures n'embauchant que des apprentis du secondaire a augmenté de 33 % entre 2018 et 2024, quand celles embauchant au moins un apprenti du supérieur ont vu leur nombre presque quadrupler en six ans. La progression est particulièrement

marquée pour les entreprises de moins de dix salariés embauchant au moins un apprenti du supérieur, dont le nombre a presque quintuplé au cours de la période. En 2018, elles représentaient 46 % des recruteuses d'apprentis inscrits dans l'enseignement supérieur, contre 59 % en 2024.

En 2024, 58 % des recruteurs d'apprentis embauchent au moins un apprenti du supérieur (48 % seulement des apprentis du supérieur, et 10 % également des apprentis du secondaire) contre 32 % en 2018. Cette croissance est

1. Les résultats issus de cette enquête sont encore provisoires.
2. Rosa S., [Quelles entreprises recourent à l'alternance, et pour quelles raisons ?](#), Dares analyse n° 77, décembre 2024.

3. L'EFE, co-produite par le Céreq, la Dares et France compétences, mesure les fonds consacrés par les entreprises à la formation professionnelle et documente leur pratique en la matière (voir annexes, sources, page 154).
4. Plé A., [Les employeurs recrutant des apprentis du supérieur entre 2018 et 2024](#), Dares focus n° 61, décembre 2025.

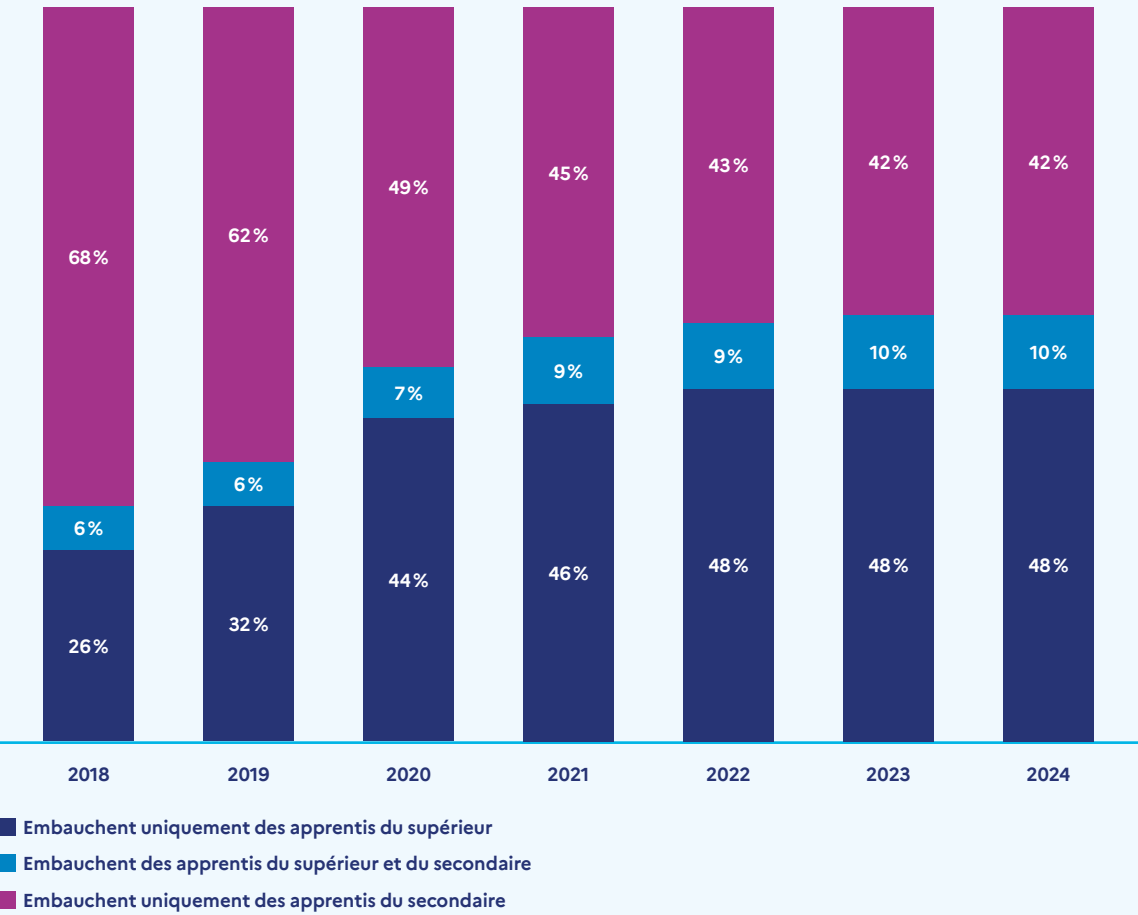
particulièrement soutenue pour les entreprises recrutant des apprentis préparant des certifications de niveau bac+3 et plus.

Le nombre moyen d'apprentis recrutés une année donnée varie peu selon la taille pour les structures ne recrutant que des apprentis du secondaire. En revanche, il augmente nettement entre 2018 et 2024 quand la structure recrute des apprentis du supérieur. Cette tendance s'observe pour toutes les tailles d'entreprises, mais elle est d'autant plus marquée que la structure est grande.

Globalement, la répartition des apprentis du supérieur évolue beaucoup en faveur des plus petites structures sur la période : 24 % travaillaient dans des structures de moins de dix salariés en 2018 contre 34 % en 2024. La part de ceux travaillant dans des structures de 250 salariés ou plus connaît l'évolution inverse (41 % en 2018 contre 32 % en 2024).

4. LES STRUCTURES EMPLOYEUSES D'APPRENTIS ONT DAVANTAGE TENDANCE À RECRUTER DES APPRENTIS PRÉPARANT UN DIPLÔME DU SUPÉRIEUR EN 2024 QU'EN 2018

Répartition des employeurs recrutant des apprentis selon le niveau de la formation préparée, entre 2018 et 2024



Note : Cette figure est extraite de la note 61 du Dares focus « Les employeurs recrutant des apprentis du supérieur entre 2018 et 2024 », rédigée par Plé A. en décembre 2025.
Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares, extraction du 10 octobre 2025.
Champ : France, employeurs embauchant au moins un apprenti dans l'année, secteurs privé et public.
Lecture : en 2024, 58 % des recruteurs d'apprentis embauchent au moins un apprenti qui prépare une formation de l'enseignement supérieur.

Focus thématique 2

LE STATUT JURIDIQUE DES ENTREPRISES RECRUTEUSES D'APPRENTIS

Le secteur privé non associatif recrute le plus grand nombre d'apprentis (90,6 % des nouveaux contrats en 2024) et rassemble la majorité des structures recruteuses (93,1 %). Cette large prédominance ne doit pas dissimuler le dynamisme des entrées en apprentissage dans le secteur associatif depuis 2020 : la part des associations passe de 3,9 % des entreprises recruteuses d'apprentis en 2020 à 5,6 % en 2024, pour un total de 11 500 structures. Cet effet pourrait être, en partie, imputable à la diminution des contrats aidés au cours de la période. Stable sur la période et globalement peu représenté, le secteur public l'est toutefois davantage en nouveaux contrats (2,8 % en 2024) qu'en nombre de structures recruteuses (1,6 %, soit un peu plus de 3 600). Les structures publiques sont fréquemment de taille importante.

5. LE PRIVÉ NON ASSOCIATIF RESTE LE PREMIER RECRUTEUR D'APPRENTIS ENTRE 2020 ET 2024

Répartition des entreprises recruteuses d'apprentis et des entrées en apprentissage selon leur statut juridique

	Répartition des structures recruteuses d'apprentis			Répartition des entrées en apprentissage		
	Privé non associatif	Associatif	Public	Privé non associatif	Associatif	Public
2020	94,4	3,9	1,7	93	4,1	2,9
2021	93,7	4,6	1,7	92,3	4,8	2,9
2022	93,4	5	1,6	92	5,3	2,8
2023	93,4	5,1	1,5	91,7	5,3	3
2024	93,1	5,3	1,6	91,6	5,6	2,8

Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.
Source : Base Deca, calculs France compétences.
Champ : France entière.
Lecture : en 2020, 94,4 % des structures ayant recruté au moins un nouvel apprenti dans l'année font partie du secteur privé non associatif.

La part des secteurs historiques de l'apprentissage diminue

La hausse des entrées en apprentissage s'accompagne d'une évolution de la structure des secteurs employeurs d'apprentis. Si tous les secteurs enregistrent une augmentation du nombre d'entrées et du nombre d'entreprises recruteuses entre

2020 et 2022, les secteurs historiquement prépondérants employant des apprentis inscrits dans le secondaire voient leur part se réduire. Ainsi, la part des industries manufacturières et de la construction diminue de deux points entre 2020 et 2024,

passant respectivement de 12 % à 10 % des entreprises recruteuses et de 15 % à 13 % des entrées en apprentissage. En revanche, la part du secteur du commerce, qui compte le plus grand nombre d'entreprises recruteuses et d'apprentis nouvellement recrutés chaque année sur toute la période (environ 22 % dans les deux cas), se maintient (voir figure 6).

Perceptible sur toute la période, la hausse de l'apprentissage dans l'hébergement-restauration s'intensifie en 2023 et 2024 avec pour conséquence une augmentation de sa part relative tant dans les entreprises recruteuses d'apprentis que dans les flux d'entrées.

La période se caractérise également par une montée en puissance du secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale. Cette dynamique est principalement portée par le secteur de la santé, où le nombre d'entreprises recruteuses double entre 2020 et 2024 (+ 106 %). Elle est particulièrement marquée durant la crise sanitaire (2020-2022), avant de connaître une très légère baisse en 2023. Bien que d'importance plus modérée dans le secteur, l'enseignement connaît également un essor, entre 2020 et 2024. Par ailleurs, c'est aussi le cas du secteur des arts.

À partir de 2023, certains secteurs réduisent leur recours à l'apprentissage. C'est notamment le cas

de domaines du tertiaire, où les apprentis préparent davantage de certifications de niveau élevé et dont le dynamisme est supérieur à la moyenne au début de la période. Le nombre d'entreprises recruteuses diminue nettement dans le secteur de l'information et de la communication, des activités financières et d'assurance et des activités immobilières (– 7,1 % en 2023 et – 4,9 % en 2024, après une croissance de 49,0 % entre 2020 et 2021). Cette diminution coïncide avec la baisse des aides à l'embauche d'apprentis majeurs à partir de 2023.

Globalement, les tendances sectorielles sont similaires, que l'on considère le nombre d'entreprises recruteuses d'apprentis ou les entrées en apprentissage pour une année donnée. Quelques nuances peuvent néanmoins être apportées puisque certains secteurs se distinguent par un nombre moyen d'entrées en apprentissage par structure particulièrement élevé (ou faible) au regard de la taille des structures. Ainsi, les services publics recrutent en moyenne un grand nombre d'apprentis par structure (voir focus thématique 2 page 51), à l'inverse de l'agriculture ou, dans une moindre mesure, de la construction.

Ces évolutions particulièrement marquées sont propres à l'apprentissage et sont sans commune mesure avec celles du nombre d'entreprises et de salariés par secteur, beaucoup plus modérées sur la période.

Les évolutions par secteur sont indissociables du développement de l'apprentissage dans le supérieur

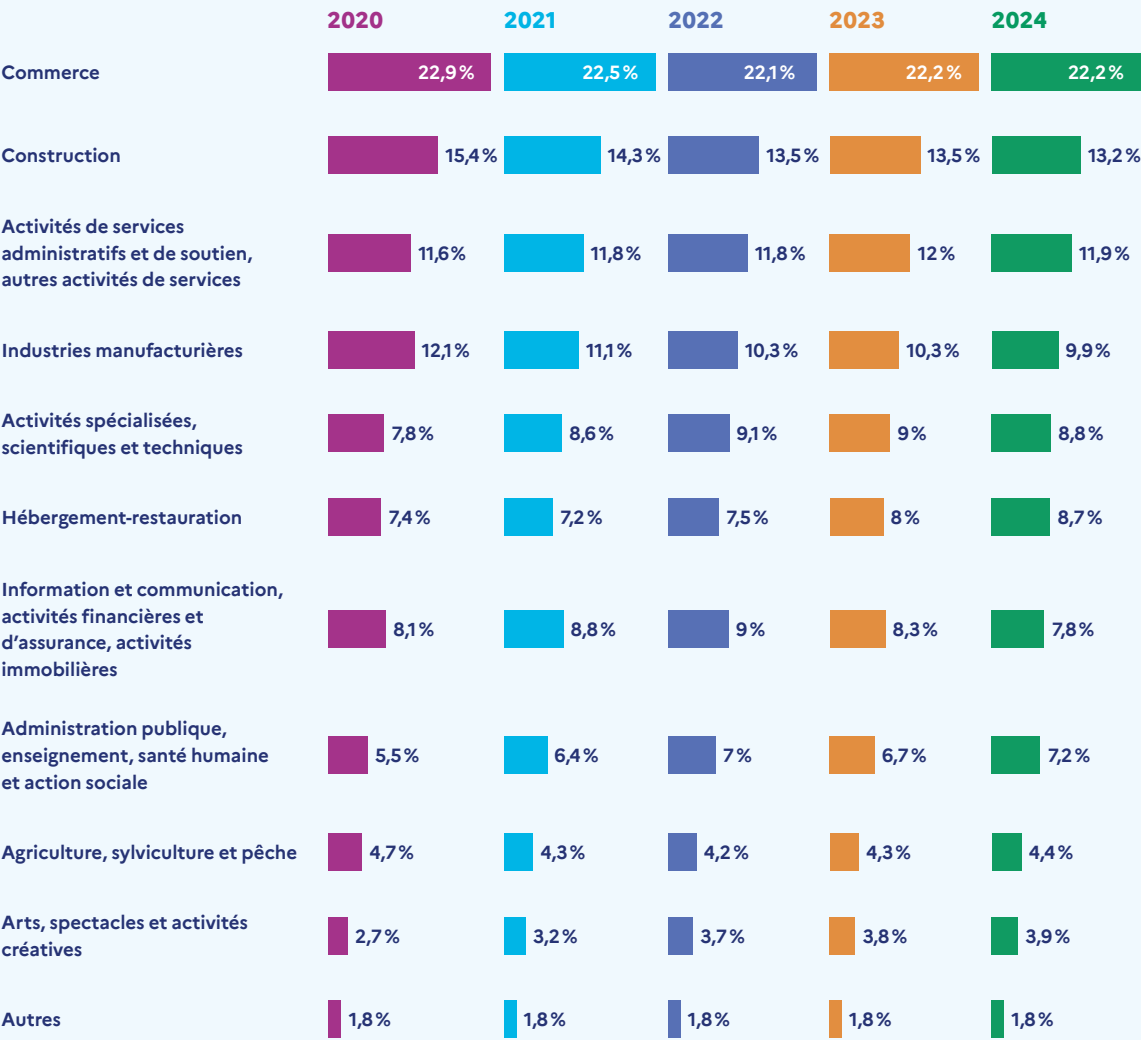
Tous les secteurs d'activité emploient une part plus importante d'apprentis du supérieur en 2024 qu'en 2020, y compris dans les domaines employant traditionnellement beaucoup d'apprentis en niveau infra-bac. Si les entreprises de la construction recrutaient 18 % d'apprentis du supérieur en 2020, cette proportion atteint 31 % en 2024. Les industries manufacturières voient

également cette part augmenter de 35 % à 57 % pendant la période. Toutefois, dans un contexte de forte croissance des entrées en apprentissage, ce changement de structure ne se fait pas aux dépens des recrutements d'apprentis du secondaire, qui restent, dans presque tous les secteurs, au moins aussi élevés qu'en 2020 (voir figure 7 page 54).

Les domaines d'activité où les apprentis du supérieur sont traditionnellement plus représentés connaissent une croissance supérieure aux autres secteurs. C'est notamment le cas des secteurs de l'information et de la communication, des activités financières, d'assurance et immobilières. En 2020, les trois quarts des nouveaux apprentis y préparaient un diplôme de niveau bac+3 et plus, tandis que cette proportion atteint 79 % en 2024.

Dans le même temps, le nombre total d'entrées dans ce secteur est en hausse de 87 %. À nouveau, la plupart de ces évolutions sont portées par l'année 2021. Ces constats sont, par ailleurs, cohérents avec les travaux récents de la Dares sur les employeurs d'apprentis dans l'enseignement supérieur, qui évaluent à 82 % la part des entreprises recruteuses d'apprentis du supérieur appartenant au secteur tertiaire en 2024⁴.

6. LA PART DES ENTREPRISES DES SECTEURS HISTORIQUES DE L'APPRENTISSAGE BAISSÉ AU PROFIT DE CELLES DE CERTAINS SECTEURS DU TERTIAIRE
Répartition des entreprises ayant recruté au moins un apprenti dans l'année selon leur secteur d'activité



Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.
Source : Base Deca, calculs France compétences.
Champ : Entreprises ayant recruté au moins un apprenti dans l'année, France entière.
Lecture : En 2020, les entreprises du secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche représentent 4,7 % des structures ayant recruté au moins un apprenti dans l'année.

4. Ibid.

7. L'ESSOR DE L'APPRENTISSAGE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR OCCASIONNE DES RECOMPOSITIONS
SECTORIELLES, PARTICULIÈREMENT EN 2021 – Nombre d'entreprises recruteuses d'apprentis
par secteur d'activité et par an, selon le niveau de la formation préparée par les apprentis



Note : une entreprise recrutant des apprentis de niveaux différents la même année apparaîtra plusieurs fois.
Source : base Deca, calculs France compétences.
Champ : Entreprises ayant recruté au moins un apprenti dans l'année, France entière.
Lecture : En 2020, 7 600 structures du secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche ont embauché un nouvel apprenti préparant un diplôme du secondaire.

Certaines spécialités de formation sont liées à des secteurs spécifiques. Cependant, plusieurs d'entre elles présentent des évolutions assez différentes de celles de leur secteur. Alors que le poids relatif de la construction et de l'industrie manufacturière a diminué dans le paysage de l'apprentissage, les entreprises de ces deux secteurs recrutent désormais des apprentis préparant plus souvent des diplômes relevant de leur cœur de métier. En effet, le nombre de recrutement d'apprentis préparant un diplôme en spécialités pluritechnologiques mécanique-électricité quadruple dans l'industrie manufacturière entre 2020 et 2024, tandis que le secteur de la construction connaît un doublement de ses entrées en apprentissage préparant un diplôme du bâtiment. Dans le même temps, les entrées d'apprentis préparant des diplômes relevant du commerce-vente, historiquement importantes dans ces secteurs, y sont beaucoup moins représentées (– 83 % dans l'industrie manufacturière et – 19 % dans la construction sur la même période).

Les apprentis de spécialités du domaine du commerce-vente portent, en revanche, une grande partie de la hausse des effectifs dans le secteur de l'hébergement-restauration (29 % des entrées du secteur en 2024, contre 14 % en 2020), tout comme les formations liées à l'accueil, à l'hôtellerie et au tourisme (28 % contre 22 %). À l'inverse, les spécialités de l'agroalimentaire perdent de leur importance relative tant dans l'hébergement-restauration (28 % contre 40 % en 2020) que dans les industries manufacturières (24 % contre 31 %).

Les entreprises employeuses accompagnent souvent leurs apprentis au cours de plusieurs contrats

Il n'est pas rare que des entreprises réembauchent à nouveau, en contrat d'apprentissage, le même apprenti peu après la fin de son contrat précédent. Ainsi, en 2024, 10 % des nouveaux contrats d'apprentissage (environ 90 000 entrées) associent, peu de temps après la fin d'un précédent contrat, le même employeur à un même apprenti. Si une partie de ces contrats correspond toujours à la préparation d'un diplôme de même niveau, avec éventuellement un changement de spécialité de formation, dans la majorité des cas (65 %), il s'agit d'accompagner le jeune vers une certification de niveau supérieur.

La part de contrats signés avec un apprenti ayant récemment effectué un précédent contrat dans l'entreprise est un peu plus faible dans les entreprises de 250 salariés et plus (9 %) ou dans celles qui n'ont aucun salarié (7 %). En effet, les premières recrutent davantage d'apprentis préparant déjà des certifications de niveau élevé tandis que les secondes bénéficient d'une marge de manœuvre moindre pour proposer des contrats d'apprentissage⁵ tant en nombre qu'en niveau de formation.

5. D'après l'EFE 2024, la proportion d'entreprises renonçant à un recrutement en apprentissage faute de tâches à proposer est plus forte dans les TPE que dans les grandes entreprises (17 % des entreprises de moins de quatre salariés, contre 9 % des entreprises de 1 000 salariés et plus).

Les modalités de formation en apprentissage :
présentiel, distanciel, hybride

Un quart des apprentis formés au moins en partie à distance	58
Les OFA privés lucratifs proposent plus souvent des formations en apprentissage à distance	60
Les certifications des services sont plus souvent préparées de manière hybride...	61
... celles de niveau 7, plus souvent en présentiel	63

LES MODALITÉS DE FORMATION EN APPRENTISSAGE : PRÉSENTIEL, DISTANCIEL, HYBRIDE

En 2024, 24 % des apprentis sont inscrits dans une formation impliquant du distanciel. Si cette pratique est devenue courante dans le paysage de l'apprentissage, c'est toutefois le plus souvent en mode hybride. La part des apprentis ayant commencé une formation 100 % à distance en 2024 reste très faible (2 %).

Les organismes de formation par apprentissage (OFA) sont généralement positionnés sur une seule modalité de formation (en présentiel, en distanciel complet ou en hybride). Le présentiel est largement majoritaire.

La place du distanciel varie selon la catégorie juridique de l'OFA. Un peu moins de 10 % des OFA publics, consulaires ou associatifs ne proposent que des formations hybrides quand c'est le cas de plus de 20 % des structures privées. Les rares formations 100 % à distance sont principalement dispensées par des OFA du secteur privé lucratif.

Les pratiques diffèrent également selon le domaine et la spécialité des formations. Deux tiers des certifications relevant de la production sont préparés exclusivement en présentiel en 2024, alors que c'est le cas de moins de la moitié de celles qui relèvent des services.

Les certifications de niveau 4 et 6 (bac+2 et bac+3) sont aussi plus souvent préparées de manière hybride que celles du secondaire ou du supérieur long (niveau 7, bac+5). Les certifications de niveau 7 sont plus souvent préparées en présentiel.

Après une évolution progressive du cadre législatif portée par les lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016, la loi du 5 septembre 2018 a reconnu légalement la formation à distance comme une modalité de formation à part entière (article L.6313-2 du code du travail), y compris dans le cadre des formations par apprentissage.

La loi de finances pour 2025 a introduit le principe d’une minoration du financement de la formation par apprentissage par les opérateurs de compétences (OPCO) lorsque la formation est au moins en partie réalisée en distanciel. En 2025, le décret d’application de cette disposition a donc modifié le niveau de prise en charge (NPEC) de certains contrats d’apprentissage : l’article R.6332-82-1 du code du travail prévoit désormais que les OPCO appliquent une réduction de 20 % du NPEC

Un quart des apprentis formés au moins en partie à distance

Le distanciel est une pratique minoritaire mais courante dans le paysage de l’apprentissage : 24 % des apprentis suivent une formation¹ au moins en partie à distance en 2024. Cette part est stable depuis 2022 (voir *focus méthodologique*). En revanche, la part des apprentis inscrits dans une formation préparée uniquement en distanciel par leur OFA progresse de manière régulière depuis 2022, tout en restant marginale. Elle ne concerne que 2 % des apprentis en 2024 (soit un peu moins de 22 000 personnes), contre un peu plus de 1 % en 2022. Beaucoup plus répandue, la formation en mode hybride concerne 22 % des apprentis.

La majorité des OFA ne pratique qu’une seule modalité de formation en apprentissage. Le plus souvent, ils ne proposent que des formations en présentiel (76 %) ou que des formations en mode hybride (14 %). Il est plus rare qu’ils mixent les approches : 7 % dispensent une partie des formations exclusivement en présentiel, et

lorsqu’au moins 80 % de la formation sont réalisés à distance. Cette minoration ne s’applique pas aux certifications préparées uniquement par des organismes de formation en apprentissage (OFA) dispensant les enseignements à distance pour au moins 80 % de leur durée totale.

Le sujet des modalités de formation en apprentissage peut s’envisager selon trois points de vue : celui de l’apprenti, qui peut suivre sa formation en présentiel, en distanciel ou en mode en hybride ; celui des OFA, qui peuvent se spécialiser dans une modalité de formation ou mixer les approches ; et, enfin, celui des certifications, qui peuvent, pour certaines, être préparées selon des modalités différentes en fonction des OFA.

d’autres en mode hybride (voir *figure 1*). Dans cette configuration, les OFA privilégient en général nettement un mode. Ainsi, 44 % des OFA ayant une pratique mixte accueillent plus de 75 % de leurs apprentis dans des formations exclusivement en présentiel. Deux tiers des apprentis inscrits dans une formation dispensée en hybride sont formés par 2 % des OFA. Ces derniers représentent 10 % des OFA pratiquant au moins en partie le mode hybride.

Seulement 3 % des OFA, soit 80 organismes, proposent au moins une formation en distanciel complet. Un peu plus de la moitié d’entre eux ne proposent que cette modalité (moins de 2 % du total, soit 45 OFA). Malgré une augmentation du nombre d’OFA proposant au moins une formation en distanciel complet (une vingtaine de plus en deux ans), cette répartition est très proche de ce qui est observé les années précédentes.

Focus méthodologique

L’OBSERVATION DU DISTANCIEL AU TRAVERS DE LA COMPTABILITÉ ANALYTIQUE DES OFA

La comptabilité analytique des OFA, collectée chaque année par France compétences, comporte depuis l’édition 2023 (portant sur 2022) des questions sur la pratique du distanciel dans le cadre de la formation en apprentissage.

Une formation en apprentissage peut se dérouler selon trois modalités différentes.

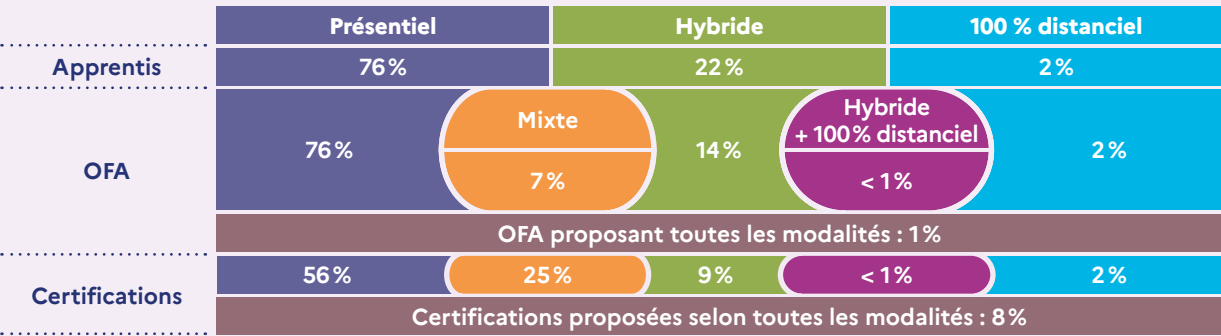
- En présentiel : exclusivement sous forme de cours dispensés en présence au sein de locaux mis à disposition par l’organisme de formation ;
- En 100 % distanciel : exclusivement à distance, le plus souvent via un outil de visioconférence ;
- En hybride : formations qui alternent des cours à distance et en présentiel.

L’indicateur collecté par France compétence ne correspond pas exactement à ces concepts. Pour chacune des certifications auxquelles il prépare, l’OFA doit indiquer si elle est complètement, majoritairement, pour partie ou pas du tout en distanciel². Si les cas extrêmes sont sans ambiguïté, une certification préparée majoritairement³ ou pour partie à distance peut désigner, au sein d’un même OFA, soit une formation hybride classique, soit une formation suivie par certains apprentis tout ou partie à distance et par d’autres complètement en présentiel⁴. Dans cette fiche, pour simplifier l’écriture, le terme hybride désignera des formations dans cette situation : correspondant donc soit à des formations hybrides dans le sens classique du terme, soit à des formations dispensées pour certains à distance et pour d’autres en présentiel.

Un OFA dispense souvent différentes formations, pour lesquelles il peut choisir des modalités pédagogiques différentes. On dira d’un OFA qui ne pratique qu’une seule modalité qu’il est soit en présentiel, soit en 100 % distanciel, soit en hybride. S’il dispense certaines formations en présentiel et d’autres en hybride, on dira qu’il est « mixte ». S’il assure aussi des formations en 100 % distanciel, il propose alors toutes les modalités. Enfin, si l’OFA ne délivre que des formations hybrides ou en 100 % distanciel complet, il sera désigné comme « hybride avec 100 % distanciel ».

Le même vocabulaire peut être appliqué à la préparation de certifications.

1. RÉPARTITION DES APPRENTIS, DES OFA ET DES CERTIFICATIONS SELON LES DIFFÉRENTES MODALITÉS PÉDAGOGIQUES



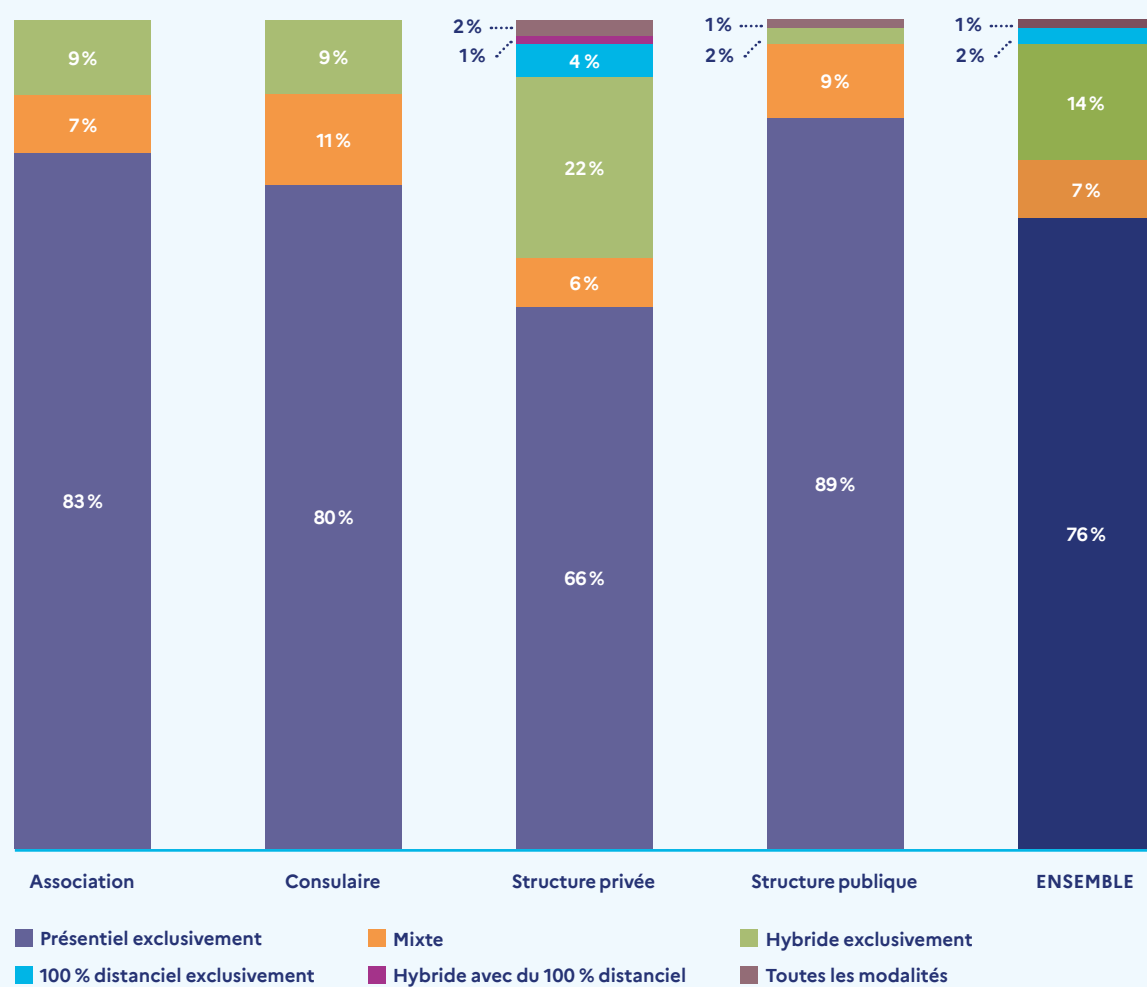
Note : L’écart éventuel entre le total et la somme des parties s’explique par l’application des règles usuelles d’arrondi.
Source : Comptabilité analytique des OFA – France compétences.
Champ : Ensemble des OFA ayant remonté leur comptabilité analytique à France compétences.
Lecture : 56 % des certifications sont préparées uniquement en présentiel, 25 % sont à la fois en présentiel et en hybride et 8 % selon toutes les modalités.

1. Une formation désigne ici la préparation à une certification délivrée par un OFA. Un OFA préparant, au cours d’une année, à trois certifications différentes sera ici considéré comme ayant dispensé trois formations.

2. Les informations récoltées ne montrent pas si l’apprenti suit les enseignements dispensés en distanciel de manière synchrone (c’est-à-dire s’il regarde des capsules préenregistrées ou s’il assiste à un cours dispensé « en direct » par un enseignant), ni s’il a la possibilité de poser des questions, ni, le cas échéant, selon quelles modalités.
3. Modalité ajoutée à partir du recueil 2023.
4. Cela peut correspondre à une formation dispensée devant une classe sur un site et accessible en ligne par d’autres apprentis en même temps, par exemple.

2. LES OFA PUBLICS FORMENT PRINCIPALEMENT EN PRÉSENTIEL EN 2024

Répartition des organismes de formation selon leur catégorie juridique et la modalité de la formation



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

Source : Comptabilité analytique des OFA – France compétences.

Champ : Ensemble des OFA ayant remonté leur comptabilité analytique à France compétences.

Lecture : 66 % des structures privées forment uniquement en présentiel, 22 % exclusivement en hybride (c'est-à-dire en alternant distanciel et présentiel ou en dispensant une même formation pour certains apprentis à distance et pour d'autres en présentiel), 6 % ont une pratique mixte (c'est-à-dire dispensent certaines formations en présentiel et d'autres en hybride), 4 % réalisent toutes leurs formations en 100 % distanciel, 1 % font à la fois de l'hybride et du 100 % distanciel et, enfin, 2 % proposent toutes les modalités de formation (voir focus méthodologique page 59).

Les OFA privés lucratifs proposent plus souvent des formations en apprentissage à distance

L'ampleur du recours au distanciel varie beaucoup selon la catégorie juridique de l'OFA. Aucune structure publique ou consulaire ne dispense que des formations en distanciel (voir figure 2). La grande majorité des structures publiques utilise exclusivement le présentiel (89%). Il est très rare qu'elles proposent uniquement des formations en hybride (2%).

Les associations et les organismes consulaires dispensent également le plus souvent toutes leurs formations en présentiel (respectivement 83 % et 80 %). Une part non négligeable ne propose que des formations hybrides (9 % dans les deux cas) ou mixte les approches (7 % et 11 %). Les OFA privés lucratifs ont des pratiques plus différenciées.

Si le présentiel exclusif y est également majoritaire (66 %), 22 % d'entre eux proposent exclusivement des formations hybrides.

Le distanciel complet est marginal au sein des OFA privés (4 %) mais ce sont presque les seules structures à adopter ce modèle (93 %), le reste relevant du secteur associatif. Les OFA spécialisés en apprentissage⁵ sont surreprésentés parmi les OFA ne pratiquant que le distanciel (44 % contre 21 % pour l'ensemble des OFA), tout comme ceux pour lesquels l'activité d'apprentissage est marginale (36 % contre 25 %). Les formations complètement en distanciel sont particulièrement concentrées sur quelques OFA : 37 % des formations dispensées en distanciel complet sont dispensées par quatre OFA qui ne font que cela. Ceux-ci prennent en charge les deux tiers de l'ensemble des apprentis formés exclusivement selon cette modalité.

La taille de l'OFA n'est pas corrélée de manière claire avec les modalités pédagogiques privilégiées. Chacune, y compris le 100 % distanciel, peut

aussi bien être associée à des structures comptant moins de 20 apprentis comme plusieurs milliers. Seul le nombre moyen d'apprentis par certification se distingue : il est plus élevé lorsque l'OFA pratique une pédagogie hybride (plus de 50 apprentis par formation dans ce cas, contre entre 20 à 40 selon les autres modalités).

Considérée à l'échelle des certifications et non des OFA ou des apprentis, la part du présentiel exclusif est un peu plus faible puisqu'un peu plus de la moitié des certifications ne sont proposées que selon cette modalité (56 %), un peu moins d'une sur dix uniquement sous un format hybride et un quart sous l'un ou l'autre format, selon les OFA les préparant. Moins de 1 % des certifications se font complètement à distance, un niveau similaire à celui de 2022. Les modes de préparation aux certifications dépendent beaucoup de leurs caractéristiques.

Les certifications des services sont plus souvent préparées de manière hybride...

Les certifications relevant du domaine de la production sont, dans deux tiers des cas, préparées exclusivement en présentiel, alors que c'est le cas de moins de la moitié des certifications relevant des services (46 %). Seulement 5 % des certifications relevant de la production sont proposés par au moins un OFA en 100 % distanciel (soit 57 certifications). Une seule d'entre elles n'est proposée que selon cette modalité, par un unique OFA. Pour les autres, pour un OFA proposant la formation en 100 % distanciel, 37 la proposent exclusivement en présentiel (voir figure 3 page 62). Globalement, moins de 1 % des apprentis préparant une de ces certifications sont inscrits dans une des formations complètement en distanciel.

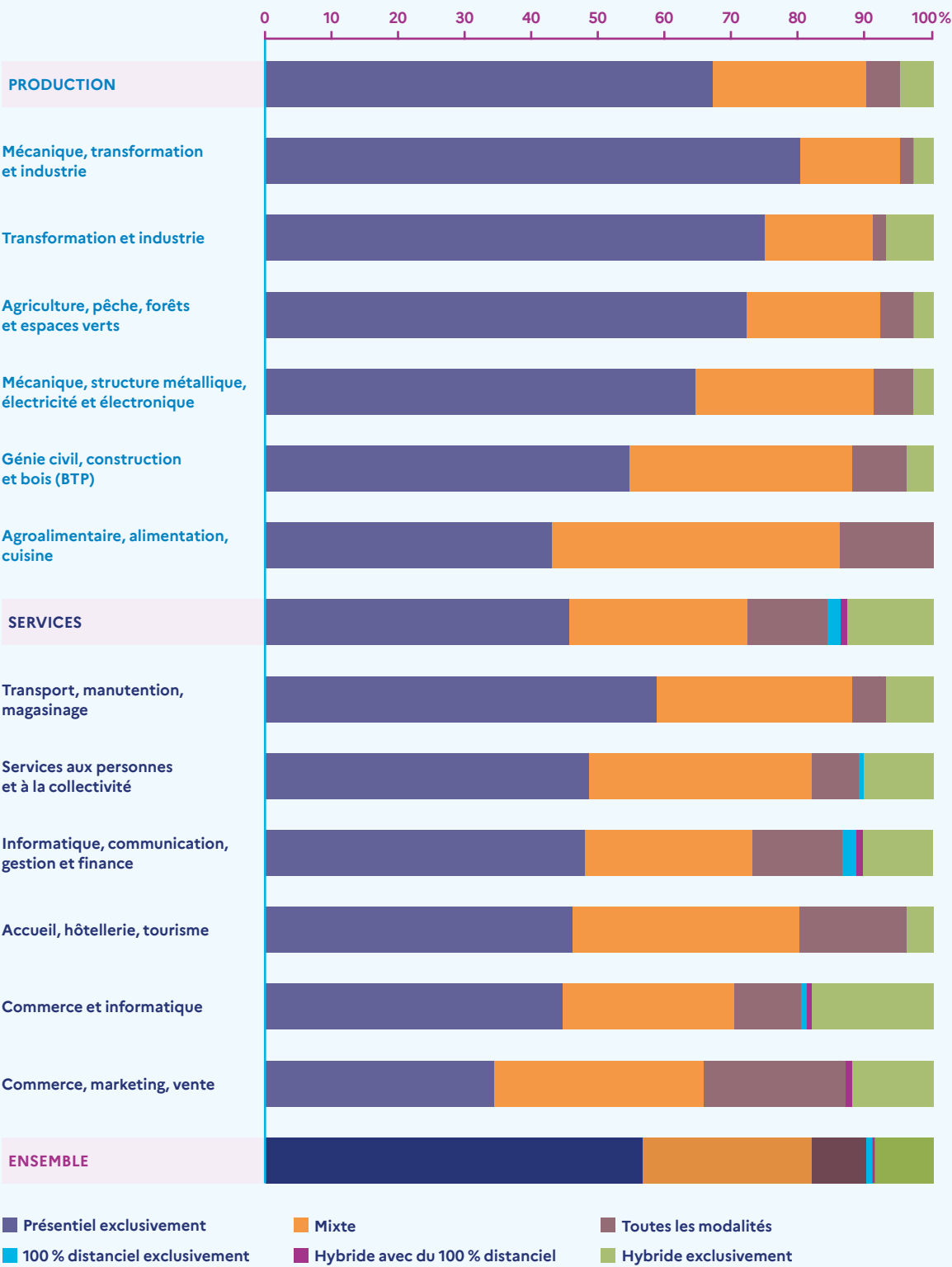
Au sein du domaine de la production ou de celui des services, la part de présentiel varie selon la spécialité de formation. Ainsi, les certifications

relevant des transformations et de l'industrie sont plus souvent préparées exclusivement en présentiel (74 %) qu'en génie civil, construction et bois (BTP) (54 %) ou qu'en agroalimentaire (43 %). Ensuite, le mixte est la modalité revenant le plus souvent. Du côté des services, la part de certifications préparées exclusivement en présentiel est beaucoup plus stable selon les spécialités, presque toujours voisine de 46 %. La part des formations hybrides varie un peu plus, de 19 %, pour le commerce, le marketing et la vente, à 4 % pour l'accueil, hôtellerie et tourisme. La part de mixte varie également davantage. Le distanciel complet est particulièrement important pour les formations en informatique et communication.

5. Il s'agit des OFA qui n'exercent des activités de formation que par la voie de l'apprentissage.

3. LA PART DE CERTIFICATIONS PRÉPARÉES UNIQUEMENT EN PRÉSENTIEL VARIE BEAUCOUP SELON LES SPÉCIALITÉS

Répartition des certifications par domaine selon leurs modalités de préparation



Note : Les certifications relevant de plusieurs spécialités sont représentées lorsque ces combinaisons sont fréquentes (Mécanique, transformation et industrie, commerce et informatique).

Source : Comptabilité analytique des OFA – France compétences.

Champ : Ensemble des certifications préparées par des OFA ayant remonté leur comptabilité analytique à France compétences.

Lecture : 67 % des certifications relevant du domaine de la production sont exclusivement préparés en présentiel, 5 % exclusivement en hybride (c'est-à-dire en alternance entre distanciel et présentiel ou dans un OFA préparant certains apprentis à distance à cette certification au moins en partie à distance et, pour d'autres, en présentiel), 23 %, selon les OFA, soit en présentiel soit en hybride (mixte) et 5 % soit en présentiel soit en hybride, soit en 100 % distanciel (voir *focus méthodologique* page 59).

... celles de niveau 7, plus souvent en présentiel

Les modalités de formation varient également selon le niveau de la certification préparée (voir *figure 4*). Globalement, plus les apprentis visent une certification de niveau élevé, plus ils sont susceptibles d'étudier de manière hybride. Si 14 % des apprentis préparant une certification de niveau inférieur ou égal au bac suivent une formation hybride, cette part est de 24 % pour les certifications de niveau bac+2 et elle atteint 28 % pour celles de niveau bac+5.

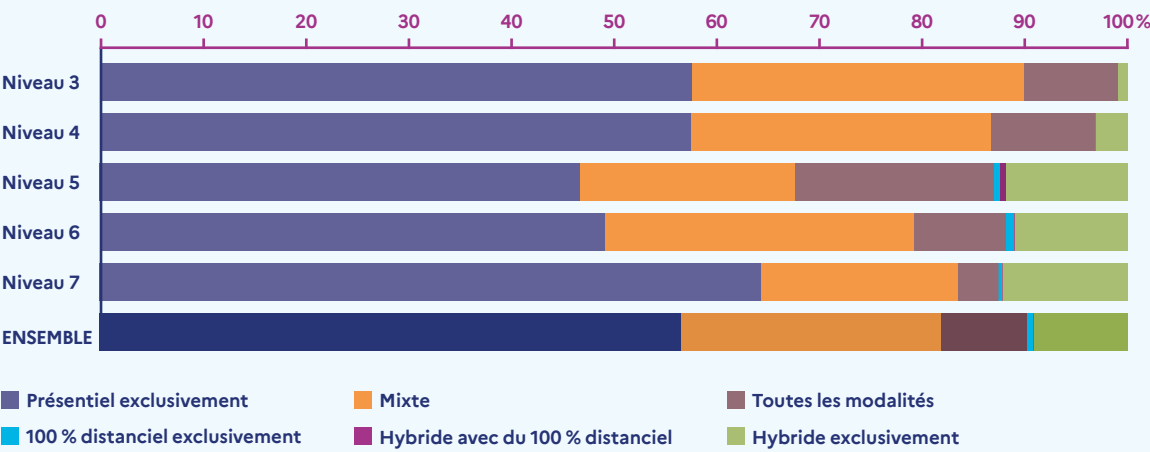
Les certifications du secondaire, CAP ou bac pro, partagent des caractéristiques communes : 57 % sont préparées uniquement en présentiel et environ 40 % de façon mixte (où le présentiel domine largement – 82 % des apprentis concernés étudient uniquement en présentiel). Le distanciel complet (< 1 %) et l'hybride y sont très rares.

Dans le supérieur, les situations sont un peu plus hétérogènes. Les certifications de niveau 7 (master) sont préparées uniquement en présentiel

dans les deux tiers des cas, de manière hybride un peu plus d'une fois sur dix et de manière variable selon les OFA deux fois sur dix. En particulier, 89 % des diplômes d'ingénieur sont préparés exclusivement en présentiel. Les certifications de niveau 5 (bac+2, BTS, principalement) et de niveau 6 (bac+3, licence, BUT) sont préparées exclusivement en présentiel dans un peu moins de la moitié des cas. L'hybride est systématique pour près d'une certification sur dix relevant de ces niveaux. Le distanciel total est un peu plus fréquent (2 % des certifications). Le niveau 5 se distingue par une part importante de certifications préparables en 100 % distanciel. Alors que, pour les autres niveaux, cette part dépasse à peine les 10 %, elle s'élève à 21 % pour ce niveau de qualification. Toutefois, seuls 3,5 % des apprentis préparant une certification de niveau 5 s'inscrivent dans une formation de ce type.

4. LES FORMATIONS DE NIVEAU 7 SONT LES PLUS PRÉPARÉES EN PRÉSENTIEL

Part des différentes modalités de formation selon le niveau de la certification préparée



Source : Comptabilité analytique des OFA – France compétences.

Champ : Ensemble des certifications préparées dans des OFA ayant remonté leur comptabilité analytique à France compétences.

Lecture : 57 % des certifications de niveau 3 sont exclusivement préparés en présentiel, 1 % exclusivement en hybride (c'est-à-dire en alternance entre distanciel et présentiel ou dans des OFA formant certains apprentis au moins en partie à distance et d'autres en présentiel), 32 % sont parfois en présentiel et parfois en hybride (mixte) et 9 % en présentiel, en hybride ou en 100 % distanciel selon les OFA (voir *focus méthodologique* page 59).

Le contrat de professionnalisation

En 2024, une baisse de 21 % des contrats de professionnalisation pris en charge	66
Une baisse importante du coût unitaire liée à la très forte réduction des aides à l'embauche	68
Un contrat recentré sur sa fonction historique de réinsertion professionnelle des publics adultes	70
Deux bénéficiaires sur trois s'insèrent rapidement dans l'emploi	73

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

La réforme de l’alternance consécutive à la loi du 5 septembre 2018 bouleverse l’équilibre entre contrat de professionnalisation et contrat d’apprentissage, en faveur du second. Parallèlement à la hausse considérable du nombre de contrats d’apprentissage, les entrées en contrat de professionnalisation ont fortement baissé entre 2018 et 2020. Cette baisse s’accompagne d’une évolution du profil des bénéficiaires, désormais plus âgés et plus souvent en recherche d’emploi à l’entrée dans le dispositif. Ce changement est conforme à sa vocation initiale : favoriser la réinsertion professionnelle des publics adultes. Le nombre d’entrées en contrat de professionnalisation s’est ensuite stabilisé autour de 115 000 par an.

La suppression, en mai 2024, de la principale aide à l’embauche de salariés de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation, mise en place en 2020 lors de la crise sanitaire, s’accompagne d’une nouvelle baisse avec moins de 94 000 nouvelles entrées en 2024.

Les fonds engagés au titre du contrat de professionnalisation baissent considérablement en trois ans, passant de 1 530 millions d’euros en 2021 à 649 millions d’euros en 2024. Le coût d’un contrat s’établit à 6 957 euros en 2024, en baisse de 17 % par rapport à 2023 et de 45 % par rapport à 2021. Cette évolution s’explique par la suppression de la plupart des aides à l’embauche financées par l’État. Si, en 2021, ces aides représentaient 48 % du coût d’un contrat, leur part n’est plus que de 7 % en 2024.

Créé par les partenaires sociaux et intégré dans la loi en 2004¹, le contrat de professionnalisation s'appuie, comme le contrat d'apprentissage, sur un principe d'alternance entre séquences formatives en centre et mises en situation chez un employeur. Il se distingue néanmoins du contrat d'apprentissage sur plusieurs points. En premier lieu, le contrat de professionnalisation relève de la formation continue et offre un temps de présence plus long en entreprise. Ensuite, il ouvre l'accès à une gamme plus large de formations, notamment à celles préparant à des certifications non inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) comme certains certificats de qualification professionnelle (CQP)², voire à des formations non certifiantes (contrats de professionnalisation expérimentaux³). Enfin, il s'adresse à un public plus large que l'apprentissage, comprenant l'ensemble des jeunes de moins de 26 ans et les actifs de tout âge dès lors qu'ils sont demandeurs d'emploi, sortants de contrat unique d'insertion ou bénéficiaires de minima sociaux. Les contrats d'apprentissage sont, quant à eux, réservés, sauf exceptions, aux jeunes de moins de 30 ans.

Les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation bénéficient, sous certaines conditions, d'aides financières à l'embauche financées

par l'État. Entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 avril 2024, ces aides étaient identiques pour les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation de moins de 30 ans et d'apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau master (niveau 7)⁴. Entre le 1^{er} janvier 2023 et le 30 avril 2024, elles s'élevaient à 6 000 euros maximum au titre de la première année du contrat. Seules les entreprises de plus de 250 salariés ne respectant pas un taux minimal de contrats favorisant l'insertion n'étaient pas éligibles. Consécutivement au décret du 27 avril 2024, ce dispositif a été supprimé à partir du 1^{er} mai 2024, alors qu'il a perduré pour les employeurs d'apprentis. Il était complété, entre le 1^{er} novembre 2021 et le 31 décembre 2022, par une aide exceptionnelle destinée aux entreprises recrutant en contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi longue durée de 30 ans ou plus⁵. Avant sa suppression, cette aide était cumuleable avec l'aide à l'embauche en contrat de professionnalisation de demandeurs d'emploi de plus de 45 ans⁶. Ce dispositif, antérieur à 2020, est la seule aide à l'embauche financée par l'État encore existant au second semestre 2024. Les employeurs d'alternants en situation de handicap peuvent également bénéficier d'aides spécifiques, versées par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

En 2024, une baisse de 21 % des contrats de professionnalisation pris en charge

En 2024, 93 256 contrats de professionnalisation ont été pris en charge de manière effective par les opérateurs de compétences (OPCO) pour un montant total engagé net d'environ 649 millions d'euros⁷, en baisse respectivement de 21 % et 34 % par rapport à 2023 (voir figure 1). Cette baisse du nombre de contrats pris en charge,

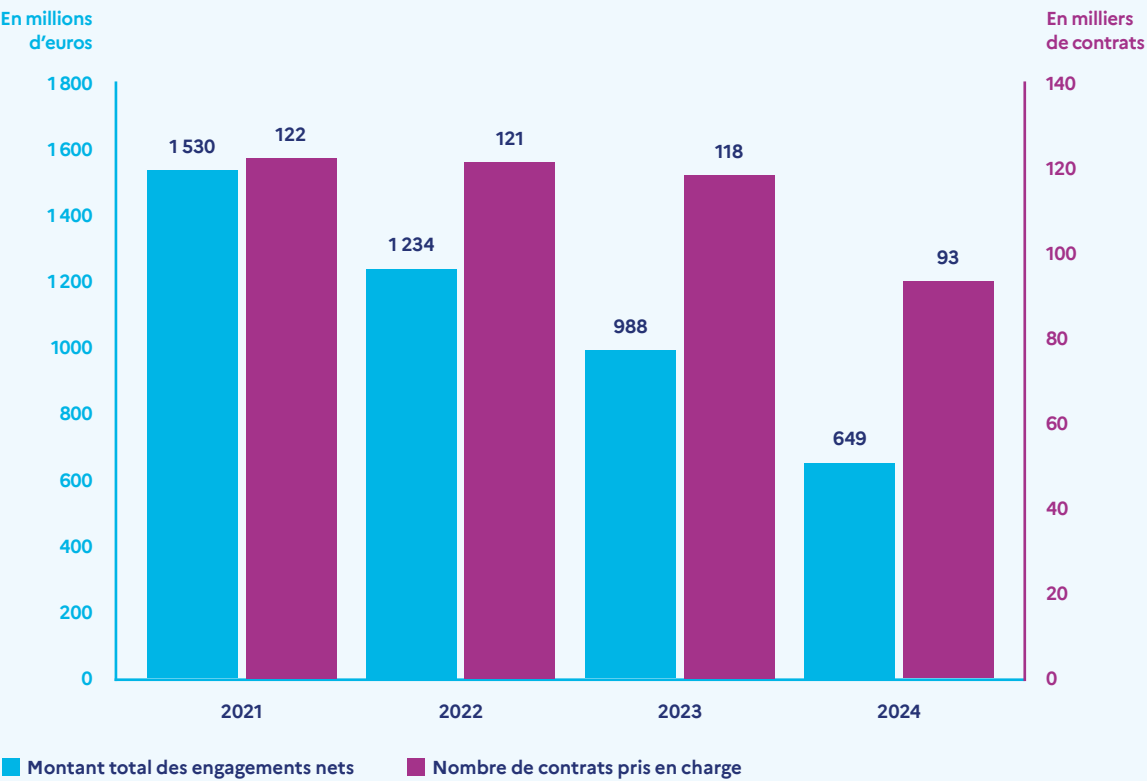
qui suit une période de relative stabilité après la baisse massive observée en 2019 et 2020 due à la réforme de l'apprentissage (voir fiche « Apprentissage »), s'explique à la fois par la suppression de la plupart des aides au recrutement des salariés en contrat de professionnalisation en mai 2024, mais aussi par l'incertitude entourant

la reconduction des contrats de professionnalisation expérimentaux pour cette même année (7 000 nouveaux contrats expérimentaux en 2023 contre seulement un millier en 2024), ainsi que

par un contexte économique globalement moins favorable (– 32 000 emplois salariés dans le secteur privé entre 2023 et 2024)⁸.

1. EN TROIS ANS, LES FONDS ENGAGÉS EN FAVEUR DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION BAISSENT DE 58 %, SANS BAISSÉ SIGNIFICATIVE DES ENTRÉES AVANT 2024

Fonds engagés nets des annulations et contrats de professionnalisation pris en charge par les OPCO sur la période 2021-2024



Sources : Enquête extraits bilans OPCO, enquête quantitative OPCO – France compétences, ESF – DGEFP, RAP 103 – DB, annexe 3 – Agefiph. Données provisoires.
Champ : Ensemble des contrats de professionnalisation pris en charge, nets des annulations.
Lecture : En 2021, 1 530 millions d'euros sont engagés pour financer 122 000 contrats de professionnalisation.

Le repli progressif des engagements de l'État en faveur des contrats de professionnalisation modifie l'équilibre entre financeurs initiaux de ce dispositif. Alors qu'en 2021, 46 % des engagements financiers au titre du contrat de professionnalisation provenaient de France compétences par le

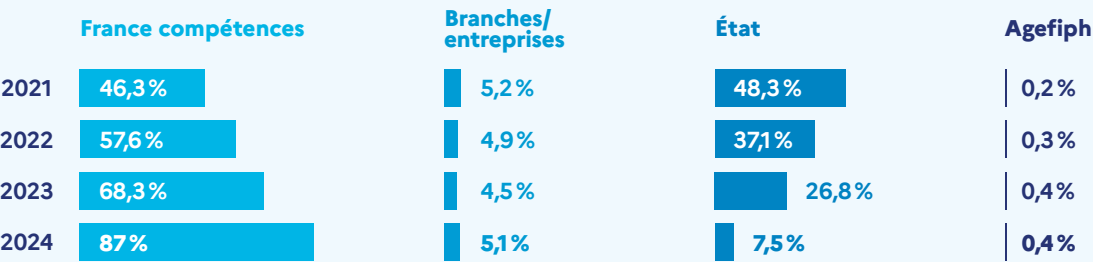
bias des OPCO, cette part s'élève à 87 % en 2024. De leur côté, les contributions décidées par les branches et les versements volontairement des entreprises à leur OPCO, ainsi que le concours financier de l'Agefiph⁹, sont stables en proportion sur la période (voir figure 2 page 68).

1. Articles L.6325-1 à L.6325-25 du code du travail.
2. Un CQP reconnaît les compétences et les savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier. Il est créé et délivré par une ou plusieurs Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branche professionnelle. Il n'est pas possible de préparer un CQP par apprentissage.
3. La loi de 2018 et le décret d'application n° 2018-1263 ont créé, initialement pour trois ans, puis jusqu'à fin 2024, un contrat de professionnalisation expérimental pour des formations non nécessairement certifiantes adaptées à la personne et à l'employeur.
4. Cette aide, dont la fin était prévue au 31 décembre 2023, a finalement été maintenue en 2024 par le décret n° 2023-1354 du 29 décembre 2023.
5. Décret n° 2021-1404 du 29 octobre 2021 relatif à l'aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation.
6. Le décret n° 2011-524 du 16 mai 2011 prévoit la mise en place, sans limitation de durée, d'une aide forfaitaire de 2 000 euros aux employeurs de demandeurs d'emploi de longue durée âgés de 45 ans et plus, recrutés en contrat de professionnalisation. Elle est cumuleable avec celle versée, sous conditions, par France Travail plafonnée à 2 000 euros pour l'embauche en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus. L'aide de France Travail ne pouvait pas être cumulée avec les aides au recrutement d'alternants de moins de 30 ans.
7. Les salaires payés par les employeurs ne sont pas pris en compte ici.

8. Insee, *Emploi, chômage, revenus du travail*, édition 2025.
9. L'Agefiph concourt au financement des contrats de professionnalisation des bénéficiaires en situation de handicap via des aides à l'employeur et de surcoûts pédagogiques pour l'adaptation des situations liées à l'alternance.

2. EN 2024, PRÈS DE 90 % DES FONDS SONT ISSUS DE FRANCE COMPÉTENCES

Origine des fonds engagés (hors rémunération) au titre du contrat de professionnalisation sur la période 2021-2024



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 OPCO, enquête quantitative OPCO – France compétences, ESF – DGEFP, RAP 103 – DB, annexe 3 – Agefiph. Données provisoires.
Champ : Ensemble des contrats de professionnalisation pris en charge, nets des annulations.
Lecture : En 2021, 46,3 % des fonds engagés au titre du contrat de professionnalisation sont issus de France compétences.

Une baisse importante du coût unitaire liée à la très forte réduction des aides à l'embauche

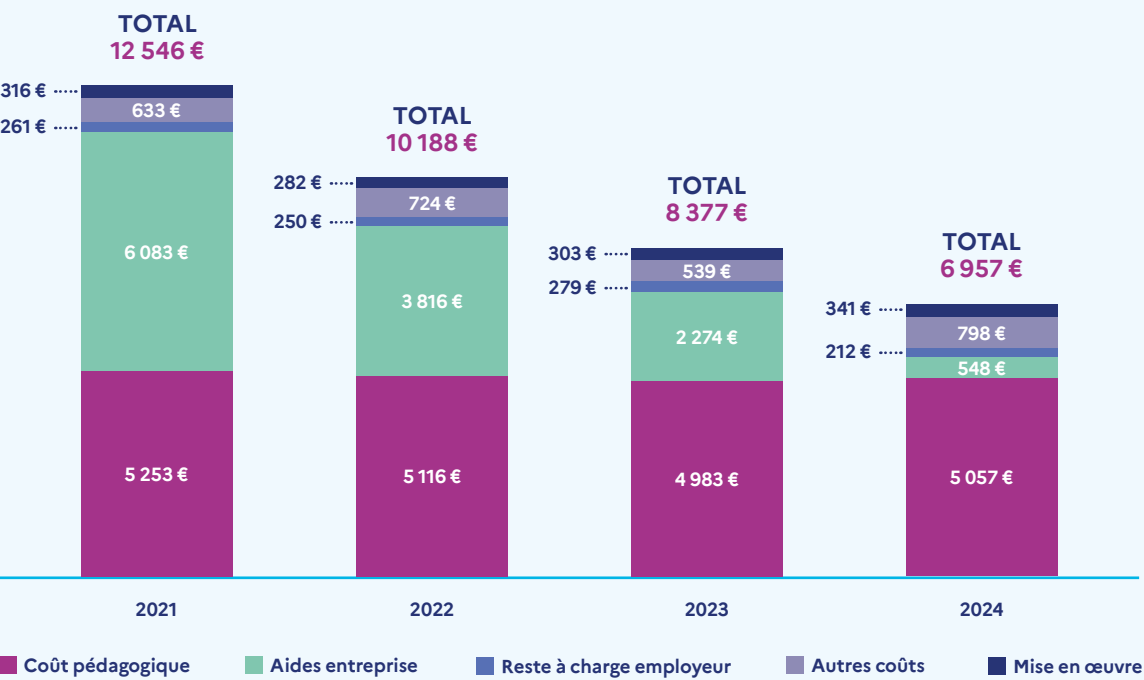
Après avoir diminué de 33 %, passant de 12 546 euros à 8 377 euros, entre 2021 et 2023 à la suite de la révision du montant de l'aide à l'embauche¹⁰, le coût d'un contrat de professionnalisation baisse à nouveau entre 2023 et 2024 (– 17 %). Il s'élève en 2024 à 6 957 euros par contrat (voir figure 3). La suppression de l'aide exceptionnelle à l'embauche des contrats de professionnalisation au 1^{er} mai 2024 explique cette baisse. Ainsi, les aides perçues par les entreprises diminuent de 91 %, passant, entre 2021 et 2024, de 6 083 euros à 548 euros en moyenne par contrat. Hors aides aux entreprises, la structure du coût d'un contrat de professionnalisation est globalement stable sur la période.

À la suite de la baisse des aides aux entreprises, la prise en charge des coûts pédagogiques constitue désormais l'essentiel du coût d'un contrat de professionnalisation. En 2024, elle représente 73 % du coût total d'un contrat (contre 42 % en 2021), alors que son montant en valeur est assez stable. Il est même légèrement inférieur à la moyenne 2021-2023, dans un contexte d'inflation marquée. Par ailleurs, en 2024, 11 % du coût

du contrat de professionnalisation correspondent à des dépenses non individualisables, regroupées dans la catégorie « autres coûts ». Ces dépenses financent des charges spécifiquement liées à la logique d'alternance entre la formation en centre et en situation de travail (notamment les aides à l'exercice de la fonction tutorale, y compris la formation des tuteurs, ainsi que les appuis à l'investissement des organismes de formation – hors OFA). Le reste à charge des employeurs de personnes en contrat de professionnalisation, payé sous forme de versements volontaires aux OPCO, constitue 2 à 3 % du coût total d'un contrat selon les années. La rémunération versée aux salariés qui travaillent au sein de l'entreprise n'est pas prise en compte dans ce coût.

3. LE COÛT D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION BAISSÉ DE 45 % EN QUATRE ANS, DU FAIT DE LA RÉDUCTION, PUIS DE LA SUPPRESSION DE L'AIDE À L'EMBAUCHE

Coût unitaire d'un contrat de professionnalisation entre 2021 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 2021 à 2023 ont été révisés. Pour plus de détails, se reporter au focus méthodologique.
Sources : Enquête extraits bilans OPCO, enquête quantitative OPCO – France compétences, ESF – DGEFP, RAP 103 – DB, annexe 3 – Agefiph. Données provisoires.
Champ : Ensemble des contrats de professionnalisation pris en charge, nets des annulations.
Lecture : En 2024, le coût unitaire d'un contrat de professionnalisation est de 6 957 euros, dont 5 057 euros au titre du coût pédagogique.

Focus méthodologique

RÉVISION DU COÛT UNITAIRE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le coût unitaire d'un contrat de professionnalisation évolue sensiblement par rapport aux montants publiés dans les précédentes éditions du rapport sur l'usage des fonds (RUF) pour plusieurs raisons.

Premièrement, les fonds engagés au titre des contrats de professionnalisation sont désormais rapportés aux nombres de contrats pris en charge par les OPCO, nets des annulations constatées sur l'exercice comptable de l'année, plutôt qu'au nombre d'entrées sur l'année considérée. L'écart entre ces deux volumes de contrats est lié au délai existant entre la date de décision de prise en charge de l'OPCO (date de signature du contrat) et la date de début du contrat (date d'entrée effective).

Deuxièmement, les fonds engagés au titre des contrats de professionnalisation ont été revus pour assurer l'harmonisation des méthodes comptables mises en œuvre sur l'ensemble des fiches du rapport. Cette harmonisation a conduit, notamment, à revoir les autorisations d'engagements de l'État (exclusion du champ des conséquences financières de la réforme des modalités de facturation du programme 103) et à réviser les clés de répartition des fonds gérés par les OPCO au titre de l'investissement dans les organismes de formation, d'une part, et de leurs charges de fonctionnement pour la mise en œuvre des dispositifs, d'autre part.

10. Passage de 8 000 à 6 000 euros pour les alternants majeurs au 1^{er} janvier 2023. L'aide est revue à la hausse pour les mineurs, mais ceux-ci représentent moins de 2 % des contrats de professionnalisation signés chaque année.

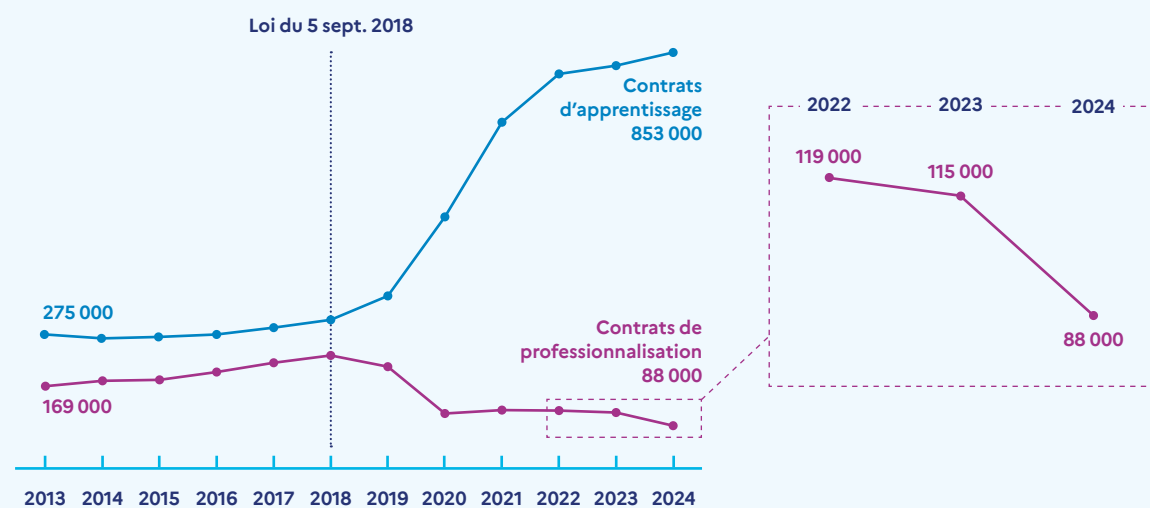
Un contrat recentré sur sa fonction historique de réinsertion professionnelle des publics adultes

La réforme de l'alternance engagée par la loi du 5 septembre 2018 a bouleversé l'équilibre entre contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage. Entre 2013 et 2019, on enregistre 198 000 entrées en contrat de professionnalisation en moyenne par an, contre 120 000 entre 2020 et 2024. Dans le même temps, les entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur privé¹¹ passent de 291 000 par an sur la période 2013-2019 à 745 000 sur la période 2020-2024. La suppression de l'aide exceptionnelle à l'embauche en contrat de professionnalisation au printemps 2024 contribue à une nouvelle chute du nombre d'entrées dans le dispositif : stabilisées autour de 110 000 à 120 000 par an depuis 2020, elles diminuent drastiquement en 2024 pour atteindre un peu moins de 88 000 entrées (voir figure 4).

La baisse du nombre d'entrées en contrat de professionnalisation depuis le début des années 2020 s'accompagne d'une évolution du profil des bénéficiaires. La baisse est marquée pour les moins de 26 ans (public historique de l'apprentissage) et les 26-29 ans (éligibles à l'apprentissage à partir de 2019¹²). L'ouverture de l'apprentissage aux 26-29 ans s'est accompagnée d'une baisse des entrées en contrat de professionnalisation sur cette classe d'âge au profit de l'apprentissage. Il semble qu'une partie des apprentis d'aujourd'hui auraient été en contrat de professionnalisation avant la réforme. En revanche, jusqu'en 2023, à l'exception de 2020, année marquée par le Covid, le nombre de contrats de professionnalisation au bénéfice de salariés de 30 ans et plus augmente légèrement chaque année (voir figure 5).

4. UNE CHUTE DES ENTRÉES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DEPUIS 2018, RENFORCÉE PAR LA SUPPRESSION DE L'AIDE EXCEPTIONNELLE À L'EMBAUCHE EN 2024

Entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur privé et en contrat de professionnalisation sur la période 2013-2024



Sources : Système d'information sur les contrats de professionnalisation (SIP), Système d'information sur l'apprentissage (SIA) – Dares (Poem, mise à jour le 31 octobre 2025).

Champ : Ensemble des entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur privé et en contrat de professionnalisation sur la période 2013-2024.

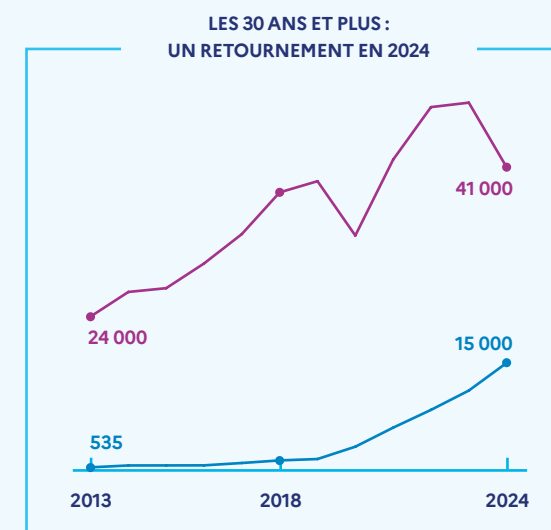
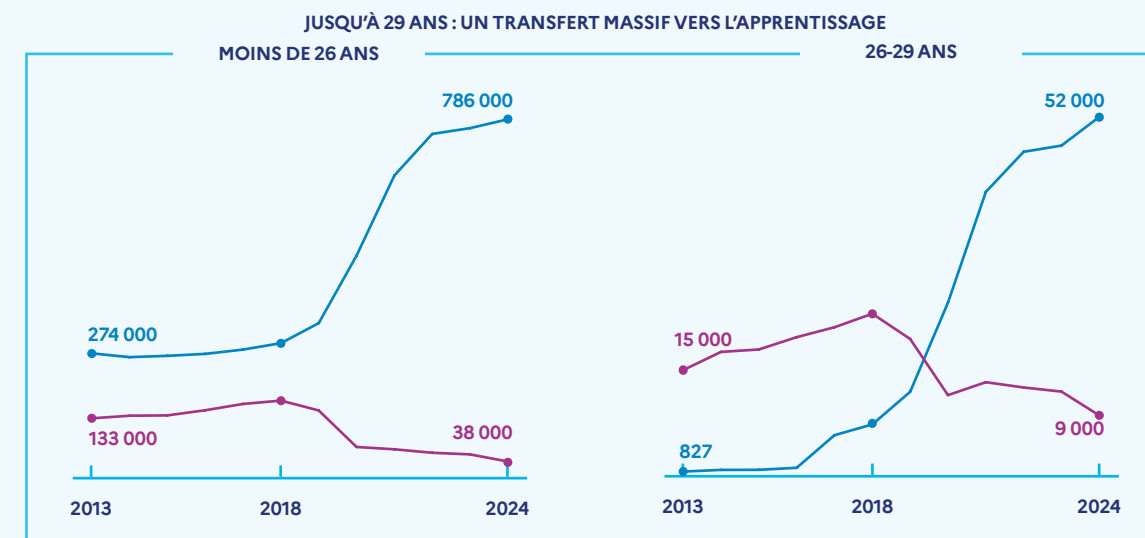
Lecture : En 2013, 169 000 entrées ont eu lieu en contrat de professionnalisation contre 275 000 entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur privé.

11. La comparaison est réduite aux contrats d'apprentissage conclus avec les employeurs du secteur privé, les contrats de professionnalisation ne pouvant être conclus avec des employeurs publics (hors établissements publics industriels et commerciaux assujettis au financement de la formation professionnelle continue).

12. Une expérimentation avait étendu le périmètre de l'apprentissage en 2017-2018 dans certaines régions volontaires.

5. DES DYNAMIQUES TRÈS DIFFÉRENTES SELON LES CLASSES D'ÂGE

Entrées par classe d'âge (à noter : les échelles des graphiques sont différentes)



■ Contrats d'apprentissage
■ Contrats de professionnalisation

Sources : SIP, SIA – Dares (Poem, mise à jour le 31 octobre 2025).

Champ : Ensemble des entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur privé et en contrat de professionnalisation sur la période 2013-2024.

Lecture : En 2013, 133 000 entrées en contrat de professionnalisation concernent des personnes de moins de 26 ans contre 274 000 entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur privé.

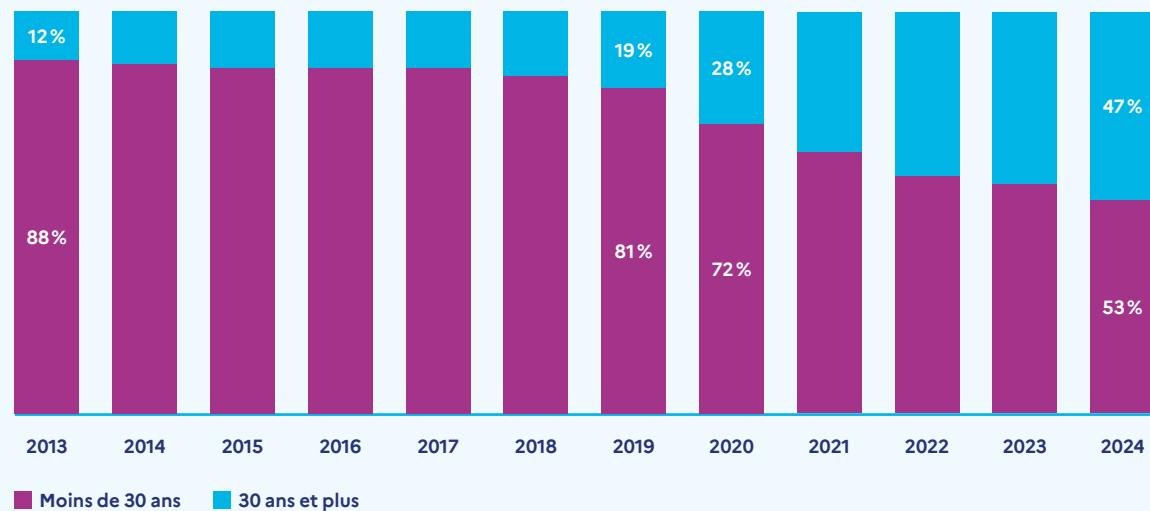
Cette hypothèse de substitution entre ces deux dispositifs de formation en alternance est étayée par l'évolution de la part relative des différentes classes d'âge à l'entrée en contrat de professionnalisation. Les bénéficiaires de 26 ans ou plus, qui ne constituaient que 21 % des entrants en contrat de professionnalisation en 2013 et 26 % en 2018, sont majoritaires depuis 2022 et représentent 57 % de l'ensemble en 2024 (voir figure 6 page 72).

La situation des bénéficiaires au regard du marché du travail avant leur entrée en contrat de professionnalisation renforce également l'hypothèse d'un effet de substitution entre les deux contrats de formation en alternance. Entre 2013 et 2019, un tiers

des entrants en contrat de professionnalisation était en formation initiale (hors alternance) avant leur entrée, tandis qu'un autre tiers était en recherche d'emploi (le reste des effectifs étant, à proportion équivalente, en emploi ou en alternance). À partir de 2020, la part des personnes en recherche d'emploi dans les entrées en contrat de professionnalisation s'accroît significativement, passant de 32 % de l'ensemble des entrants en 2019 à 43 % l'année suivante pour atteindre 58 % en 2024. De façon concomitante, la part des bénéficiaires issus de formation initiale (hors alternance) passe de 30 % en 2019 à 22 % en 2020 pour atteindre 12 % en 2024 (voir figure 7 page 72).

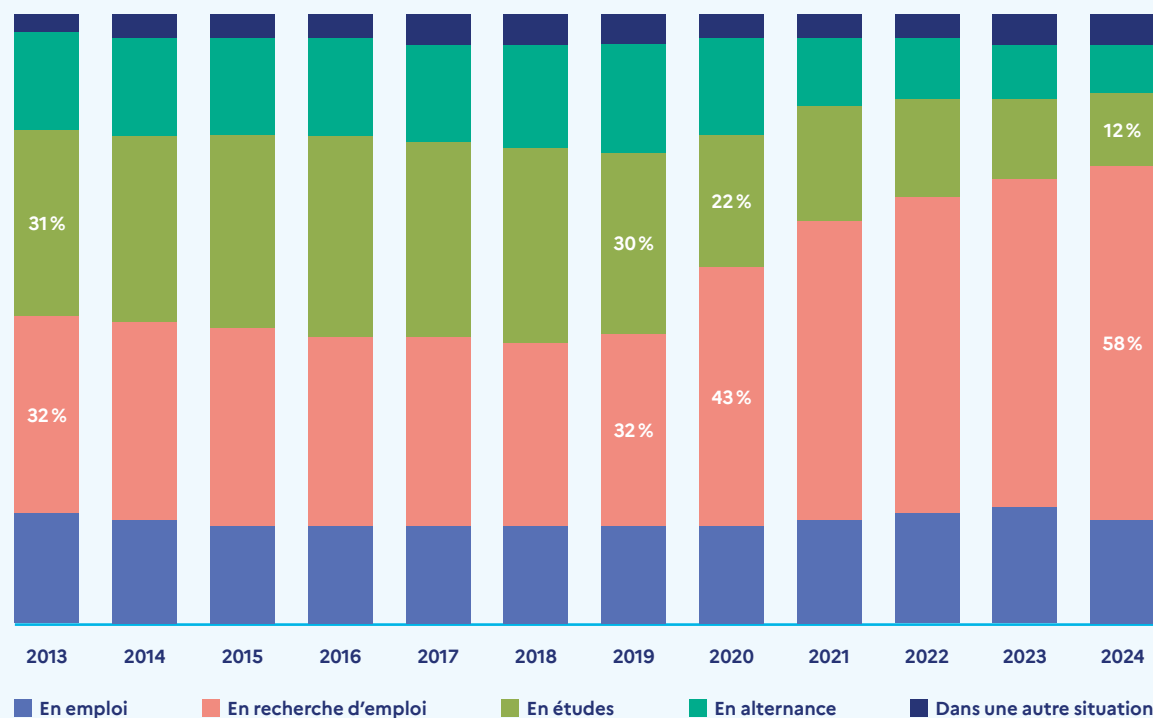
6 & 7. APRÈS LA RÉFORME DE 2018, LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION SE RECENTRE SUR LES PLUS ÂGÉS ET LES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

Entrées en contrat de professionnalisation selon l'âge des bénéficiaires sur la période 2013-2024



Lecture : Les bénéficiaires âgés de 30 ans ou plus à l'entrée en contrat de professionnalisation représentent 12 % de l'ensemble des bénéficiaires entrés en 2013, contre 47 % en 2024.

Entrées en contrat de professionnalisation selon la situation du bénéficiaire au regard du marché du travail sur la période 2013-2024



Lecture : 58 % des personnes ayant commencé un contrat de professionnalisation en 2024 étaient en recherche d'emploi auparavant, contre 32 % en 2013.

Source : SIP – Dares (Poem, mise à jour le 31 octobre 2025).

Champ : Ensemble des contrats de professionnalisation sur la période 2013-2024.

Les diplômés de bac+2 ou plus restent majoritaires à l'entrée en contrat. Leur contingent se stabilise en 2024 après une chute de 14 points entre 2017 et 2023 au bénéfice des diplômés de CAP ou équivalent et, surtout, des non-diplômés. La proportion de ces derniers a connu la plus forte progression depuis la réforme, passant de 8 % en 2017 à plus de 18 % en 2024.

Parallèlement, les niveaux de diplôme visés par les contrats de professionnalisation évoluent : les niveaux bac et infra augmentent (14 % en 2017 contre 27 % en 2024). S'observe également sur cette période la montée en charge des préparations de certifications hors RNCP : les CQP (qui passent de 12 % en 2017 à 22 % en 2024) et les qualifications reconnues par une convention collective nationale de branche (15 % en 2017 à 26 % en 2024). La part des formations préparant à des certifications inscrites au RNCP continue de se réduire (de 70 % en 2017 à 50 % en 2024).

Ainsi, la durée des formations est de plus en plus courte : celles de 18 mois ou plus ne représentent

plus que 8 % de l'ensemble (contre plus de 26 % en 2017), alors que celles de moins de neuf mois se stabilisent autour de 31 %. La durée moyenne n'a jamais été aussi basse : 11,4 mois (périodes en entreprise incluses).

La plupart des contrats sont signés dans des entreprises relevant du tertiaire (80 % en 2024) ; le secteur du soutien aux entreprises est le plus représenté (29 %). La part du commerce et de l'automobile a baissé, ces dernières années, passant de 22 % en 2017 à 16 % en 2024. L'industrie (14 %), principalement manufacturière, suit. Le recours des grandes entreprises au dispositif se confirme (48 % contre 31 % en 2017 travaillent dans des entreprises de 250 salariés ou plus), en particulier celui des très grandes (33 % de plus de 1 000 salariés). Si les entreprises de moins de dix salariés utilisent moins ces contrats, elles en accueillent toujours une part non négligeable (20 % contre 34 % en 2017¹³).

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

Entre 2011 et 2022, la Dares interrogeait par enquête les bénéficiaires de contrat de professionnalisation, six mois après leur sortie de formation, sur leur situation professionnelle, le déroulé du contrat et leur appréciation du dispositif. Cette enquête renseignait donc l'évolution des trajectoires post-contrat de professionnalisation avant et après la réforme de la formation professionnelle de 2018. Cette enquête n'a plus été renouvelée depuis 2023, dans l'attente d'une nouvelle méthodologie en cours d'élaboration.

Le taux de rupture des contrats de professionnalisation (interruption avant la fin prévue du contrat¹⁴) est globalement faible et évolue peu.

Il est de 13 % en 2021, contre 11 % en 2017. La réussite aux examens est stable à travers le temps. En 2021, 82 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation préparant une certification l'ont validée complètement. Seuls 5 % ne l'ont validée que partiellement et 13 % ont échoué à l'examen. Le taux de réussite augmente avec le niveau de diplôme initial et la taille de l'entreprise d'accueil. Les formations dans le domaine de l'hôtellerie et du tourisme se distinguent par un taux d'échec à l'examen deux fois plus important que la moyenne (24 %).

Six mois après un contrat de professionnalisation, le taux d'emploi¹⁵ s'élève à 68 % (y compris pour

13. L'ensemble de ces données sont issues des séries longues de la Dares.

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

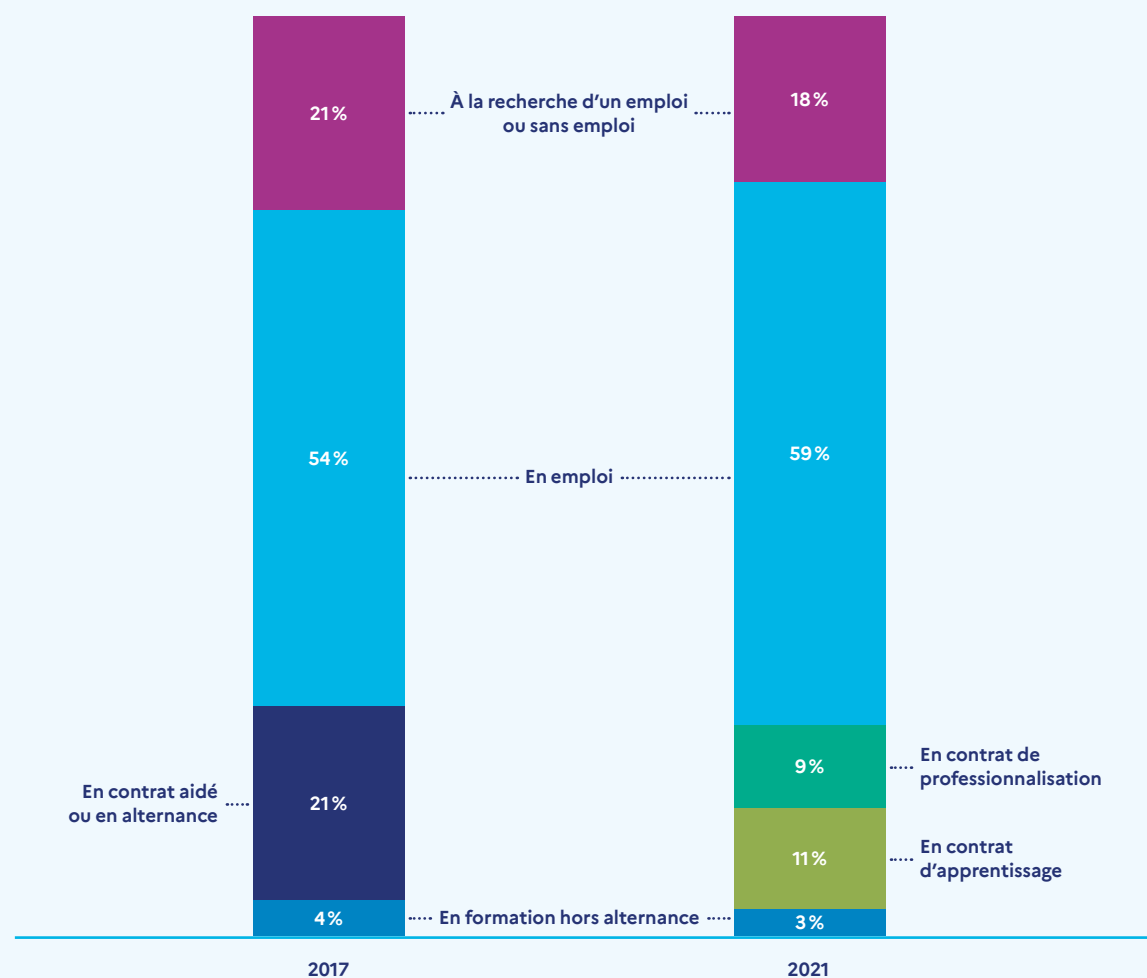
15. Taux d'emploi = nombre de bénéficiaires sortant de contrat de professionnalisation en 2021 en emploi (emploi salarié, dont contrat de professionnalisation et contrat aidé, travailleurs indépendants, hors contrat d'apprentissage) six mois après leur sortie du contrat. Cette définition est cohérente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

les personnes ayant signé un nouveau contrat de professionnalisation mais hors contrats d'apprentissage) (voir figure 8). La majorité des sortants (58 %) ne sont plus dans l'entreprise dans laquelle ils ont fait leur alternance. Ce taux est en hausse sensible par rapport aux sortants de 2017 (51 %). Globalement, 66 % des bénéficiaires en emploi à l'issue du contrat de professionnalisation exercent dans le domaine de la formation suivie et déclarent utiliser les compétences acquises lors de cette formation.

En 2021, 16 % déclarent être en recherche d'emploi contre 19 % en 2017. La part de personnes en emploi ou en recherche d'emploi est en léger repli par rapport à 2017, au profit de la poursuite d'études (hors contrat de professionnalisation) : 14 %¹⁶ des sortants sont dans ce cas en 2021 (11 % par la voie de l'apprentissage et 3 % dans une autre voie). Les poursuites en apprentissage sont dorénavant plus fréquentes qu'en contrat de professionnalisation et en forte augmentation par rapport à 2017 (11 % pour la génération 2021 contre 4 % pour 2017).

8. EN 2021, DES SORTANTS DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION PLUS SOUVENT EN EMPLOI

Répartition des sortants de contrat de professionnalisation selon leur situation six mois après la fin de leur contrat



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

Champ : Bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, dont la date théorique de fin de contrat (ou de l'action de professionnalisation dans le cas des CDI) se situe six mois avant la date d'enquête. France entière.

Lecture : en 2021, 3 % des sortants de contrat de professionnalisation sont en formation hors alternance six mois après la fin du contrat.

Le contrat de professionnalisation s'inscrit moins souvent dans un parcours de formation initiale. L'usage dominant de ce type de contrat relève désormais plus clairement¹⁷ de la formation continue. Ils s'inscrivent davantage dans un parcours d'accès ou de retour à l'emploi d'un public de bénéficiaires plus âgés et déjà passés par le marché du travail. Avant la réforme, plus de la moitié des bénéficiaires issus d'un dispositif de formation (formation initiale, continue ou alternance) étaient en emploi six mois après la fin de la formation et 30 % continuaient à se former (y compris en alternance). Ils ne sont plus que 22 % dans ce cas en 2021. Les bénéficiaires précédemment en recherche d'emploi sont un peu moins souvent que les autres en emploi six mois après la fin de leur contrat (58 %), majoritairement en emploi durable. Il s'agit d'un taux sensiblement plus élevé qu'au sortir des formations recensées par France Travail : 48 % (hors formations préalables à un recrutement et formations CPF, le plus souvent très courtes¹⁸). La part de sortants encore en recherche d'emploi est de 22 %, chiffre plus faible qu'en 2017.

La majorité des bénéficiaires considèrent que la qualification préparée et le domaine de formation suivi étaient adaptés aux compétences mises en œuvre en entreprise pendant et après leur contrat de professionnalisation. Ils sont 83 % à penser que leurs missions en entreprise pendant le contrat de professionnalisation étaient adaptées à la qualification préparée. Ce taux est similaire que la personne soit ou non restée dans l'entreprise où elle s'est formée en alternance. La proportion de contrats de professionnalisation effectués en CDI augmente de 6 points entre 2017 et 2021 pour atteindre 11 % en 2021.

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

18. Ces deux taux d'accès à l'emploi ont des définitions un peu différentes : le taux calculé par France Travail ([Formation des demandeurs d'emploi](#)) mesure la part de demandeurs d'emploi restés au moins un mois en emploi au cours des six mois suivant la fin de la formation. Un bénéficiaire ayant eu un emploi d'un mois terminé six mois après la fin du contrat sera comptabilisé « en emploi » par France Travail et pas par la Dares, qui ne tient compte que des emplois toujours occupés à la date d'observation, quelle que soit leur durée.

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

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

En 2024, 1,391 million de dossiers ont été validés au titre du compte personnel de formation (CPF) pour un montant total engagé net de 2,215 milliards d’euros, en hausse après deux années consécutives de baisse. Le coût unitaire des actions financées dans le cadre du CPF connaît une hausse modérée entre 2023 et 2024 (+ 2 %) pour atteindre 1 647 euros par action en 2024.

Le recours au CPF n’est pas uniforme en 2024, année caractérisée par des évolutions réglementaires majeures : instauration sous conditions d’une participation financière obligatoire (PFO) au coût de la formation pour les actifs occupés à partir du 2 mai, élargissement du catalogue au permis moto en janvier, suivi en mai par une restriction de l’accès aux permis de conduire des véhicules légers. Cela explique une dynamique de recours en dents de scie en 2024 : hausse de 45 % des dossiers validés entre janvier et avril par rapport à la même période en 2023, baisse de 17 % ensuite. Ces mesures ont également une incidence sur le profil des bénéficiaires. En 2024, ils sont plus jeunes et diplômés qu’auparavant, plus souvent des hommes et davantage inscrits en recherche d’emploi à France Travail.

France compétences, via ses transferts à la Caisse des dépôts et consignations, demeure le principal financeur du CPF, suivi des titulaires qui contribuent à hauteur de 5 % de l’ensemble des fonds engagés en 2024, consécutivement à la mise en place de la PFO en cours d’année.

Le compte personnel de formation

Le financement du CPF demeure essentiellement porté par France compétences	78
Le coût unitaire des dossiers CPF en légère hausse en 2024...	82
... ce qui s’explique par l’évolution des caractéristiques des formations	84
En 2024, un recours au CPF fortement marqué par les évolutions réglementaires	86
Des bénéficiaires plus souvent au chômage, jeunes, masculins et diplômés en 2024 qu’en 2023	87
Des acquis en formation mobilisés dans le cadre de l’activité professionnelle	89

Avec le compte personnel de formation (CPF), toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, acquiert des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Chaque actif occupé (salarié du privé ou travailleur non salarié) cumule des droits en euros par année travaillée, généralement 500 euros par an, jusqu'à un plafond de 5 000 euros¹. Ce compte est mobilisable à tout moment par le titulaire, quelle que soit sa situation sur le marché du travail. En revanche, les nombreux abondements possibles (L.6323-4) sont, pour la plupart, liés à son statut. Ils sont définis par France Travail pour les demandeurs d'emploi et par l'employeur pour les salariés.

Depuis mai 2024, cette logique statutaire est renforcée par l'instauration d'une participation financière obligatoire (PFO) des actifs occupés au coût de leur formation². Cette participation, d'un montant fixé initialement à 100 euros³, n'est due ni par les demandeurs d'emploi ni par les actifs occupés dont la formation fait l'objet d'un abondement de l'employeur (L.6323-7)⁴. Elle peut faire l'objet

d'un remboursement par un opérateur de compétences (OPCO).

Le titulaire du compte peut choisir de le mobiliser pour une action de formation certifiante inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles⁵ (RNCP) ou au Répertoire spécifique⁶ (RS), mais aussi pour certaines actions d'accompagnement [bilan de compétences, accompagnement de la validation des acquis de l'expérience (VAE)] ou de formation non certifiantes (permis de conduire, formation à la création d'entreprise⁷). Fait notable en 2024, le catalogue des permis de conduire éligibles aux financements CPF, jusqu'alors limité aux seuls permis voitures et poids lourds, a été élargi à toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur⁸ en vue de lever les freins à la mobilité, en particulier des jeunes dès l'âge de 16 ans. Cela se traduit, notamment, par l'introduction du permis moto. Cette extension est tempérée par la restriction de l'accès au financement par le CPF d'un permis de conduire un véhicule léger aux seules personnes non déjà titulaires d'un permis de ce type à compter du 18 mai 2024⁹.

Le financement du CPF demeure essentiellement porté par France compétences

En 2024, 1,391 million de dossiers ont été validés pour un montant total engagé net de 2,215 milliards d'euros¹⁰, en légère hausse après deux années de baisse consécutives (voir figure 1). Par rapport à 2023, les engagements financiers pris en 2024 en faveur du CPF augmentent de 6 %, alors que le nombre de dossiers de formation validés par les titulaires ne s'accroît que de 4 %. Si les personnes

ayant mobilisé leur CPF en 2024 pour financer un permis moto n'avaient pas utilisé leur CPF en 2024, le nombre de dossiers validés et le montant total des engagements auraient été légèrement plus faibles qu'en 2023. Le nombre de dossiers validés et le montant total des engagements hors permis moto en 2024 sont légèrement plus faibles qu'en 2023.

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

2. [Décret n° 2024-394 du 29 avril 2024](#) relatif à la PFO aux formations éligibles au CPF (entré en vigueur le 2 mai 2024).

3. Ce montant est indexé sur l'inflation. Revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année, il est fixé à 102,23 euros pour l'année 2025 par l'[arrêté du 26 décembre 2024](#).

4. Est également exonéré de cette PFO le titulaire d'un CPF qui décide de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur son compte professionnel de prévention (C2P) ou qui bénéficie d'un abondement de son compte dans le cadre d'une reconversion professionnelle pour inaptitude, tel que prévu à l'article [L.432-12](#) du code de la sécurité sociale.

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

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

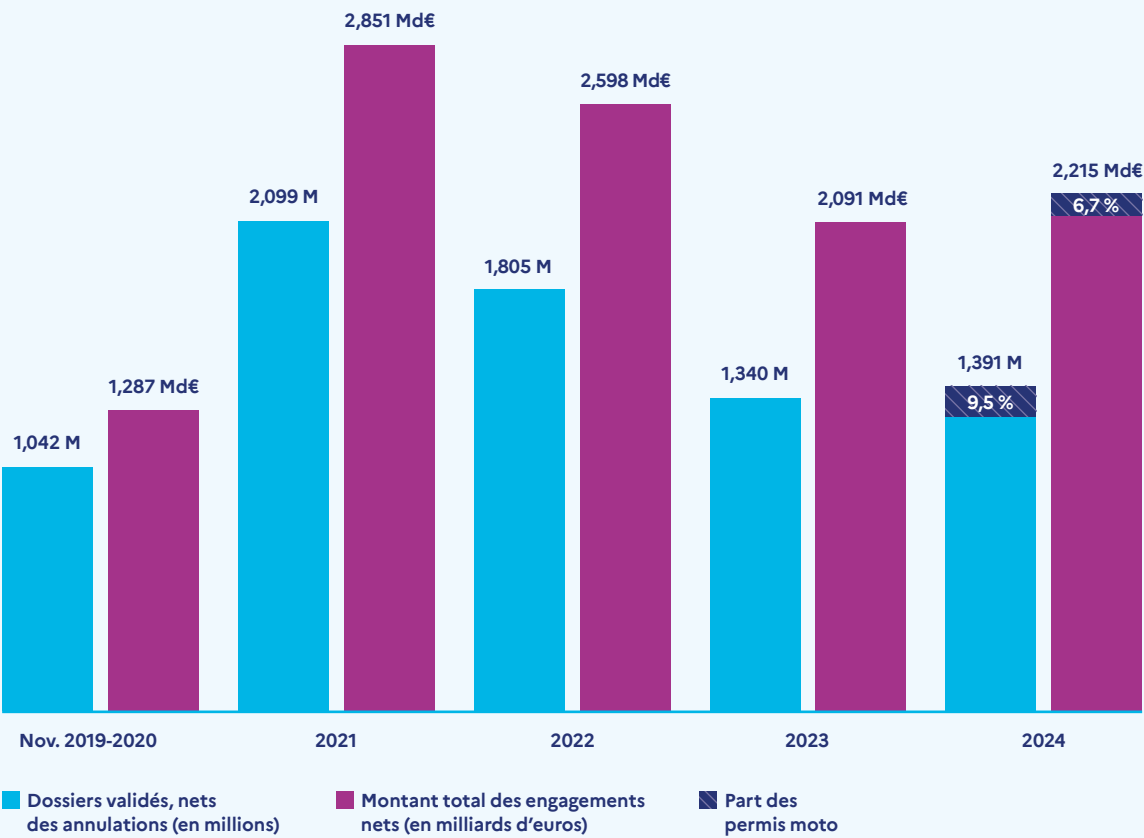
7. À compter du 16 février 2025, cette exception disparaît et les formations non certifiantes à la création d'entreprise ne sont plus éligibles au financement CPF. De même, le projet de loi de finances pour 2026 prévoit d'exclure les bilans de compétences de l'éligibilité au CPF.

8. Disposition issue de la [loi n° 2023-479 du 21 juin 2023](#) visant à faciliter le passage de l'examen et l'obtention du permis de conduire, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

9. Le permis remorque reste éligible au CPF pour les personnes disposant déjà d'un permis de conduire.

10. Les montants présentés ici ne tiennent pas compte des éventuelles rémunérations perçues pendant les formations (voir *focus méthodologique* page 83).

1. EN 2024, UNE HAUSSE DE LA CONSOMMATION PORTÉE PAR LE PERMIS MOTO



Sources : Comptes annuels 2020 à 2024 de la CDC (calculs France compétences) – Mon compte formation (MCF), les formations engagées (open data) – CDC.
Champ : Ensemble des dossiers validés, nets des annulations.
Lecture : En 2024, 2,215 milliards d'euros ont été engagés pour financer 1,391 million de dossiers CPF. Hors permis moto, le montant des engagements nets est de 2,066 milliards d'euros en 2024 pour 1,258 million de dossiers CPF.

Depuis l'ouverture du dispositif le 21 novembre 2019, sur les quelque 11 milliards d'euros engagés au titre du CPF, un peu plus de 10 milliards ont été financés par France compétences¹¹ (soit 92 % de l'ensemble des fonds engagés). La répartition des fonds entre co-financeurs est très stable depuis 2021 (voir figure 2 page 80). La seule évolution notable est la hausse de la part prise en charge par les titulaires d'un CPF. Jusqu'en mai 2024, ces derniers complétaient simplement le financement de leur formation en cas de solde et de co-financements de tiers insuffisants. Consécutivement à la mise en place de la PFO, la part financée par les titulaires représente plus de 5 % des fonds engagés pour le CPF en 2024, contre 3 % les années précédentes, ce qui confirme leur place de principal co-financeur.

Même si le volume des formations CPF co-financées par France Travail est modeste au regard du dispositif, ces dernières représentent une part non

négligeable des formations financées par le service public de l'emploi. En 2024, 25 300 formations ont bénéficié d'un abondement de France Travail, soit l'équivalent de 8 % des formations financées par l'opérateur et débutées en 2024. Globalement, France Travail a engagé un peu plus de 277 millions d'euros pour le CPF depuis juillet 2020¹². En effet, l'opérateur a une grande expérience du financement de projets de formation individuelle, notamment via l'aide individuelle à la formation (AIF) (voir fiche « Personnes en recherche d'emploi »). Le co-financement des dossiers repose sur une instruction au cas par cas plutôt que sur une logique d'abondement automatisé basé sur des critères préétablis. Cette instruction s'opère sur « les éléments du projet de retour à l'emploi du demandeur d'emploi connus par le conseiller en évolution professionnelle (CEP) qui l'accompagne¹³ » et décide du co-financement ou non du projet de formation (voir fiche « Conseil en évolution

11. CDC, MCF, rapport annuel 2024.
12. Les engagements de France Travail incluent ici les annulations. Source : CDC, MCF, op. cit., p. 27.

professionnelle »). France Travail a été le premier opérateur en mesure de réaliser des abondements. Entre juillet 2021 et fin 2024, le montant des engagements de France Travail couvre 5 % du coût pédagogique des formations concernées. L'ensemble des autres co-financements représente environ 2 % des fonds : les Régions, les OPCO, l'État, etc. ne se sont saisis que marginalement de ce levier¹³.

Le reste à charge payé par les entreprises, sous forme de dotations abondant le compte de leurs salariés, demeure marginal. Leurs contributions

directes aux dossiers financés plafonnent en deçà de 20 millions d'euros par an (17 millions d'euros en 2024, contre 12 millions d'euros en 2023 et 18 millions d'euros en 2022¹⁴). Par ailleurs, ces montants réellement engagés contrastent avec le total des dotations versées par les entreprises sur la période (voir focus thématique). Ces pratiques de co-financement, fortement encouragées par les pouvoirs publics notamment par des évolutions récentes apportées au code du travail, pourraient être amenées à se développer au cours du temps.

2. LE CPF EST PRINCIPALEMENT FINANCÉ PAR FRANCE COMPÉTENCES

Origine des fonds engagés au titre du CPF sur la période 2021-2024

	France compétences	Titulaires	France Travail	Dotations entreprises	Autres
2021	92,5%	3%	2,3%	0,6%	1,6%
2022	93,5%	2,5%	2,3%	0,7%	1%
2023	92,9%	3%	2,2%	0,6%	1,2%
2024	90,3%	5,2%	2,1%	0,8%	1,6%

Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.
Source : Comptes annuels 2020 à 2024 de la CDC (calculs France compétences).
Champ : Ensemble des dossiers validés, nets des annulations.
Lecture : En 2024, 90,3 % des fonds engagés au titre du CPF sont issus du financement direct de France compétences.

Focus thématique

LES DOTATIONS VOLONTAIRES DES ENTREPRISES

Une pratique émergente, encore marginale

Quatre modalités

Depuis 2020, les entreprises peuvent alimenter le CPF de leurs salariés selon quatre modalités techniques distinctes. Les deux premières sont des dotations prévues par le législateur pour corriger un préjudice subi par le salarié : le non-respect des obligations de l'employeur en matière d'entretiens professionnels (droits correctifs) et le licenciement consécutif à un accord de performance collective (dotations licenciés). Les deux autres relèvent d'une démarche volontaire de l'entreprise ou de la branche : les dotations versées au cas par cas par l'employeur pour financer le projet de formation d'un salarié (dotations volontaires) et celles

versées en application d'un accord d'entreprise, de groupe ou de branche prévoyant une alimentation du CPF plus favorable que l'obligation légale (droits supplémentaires). Des travaux récents du Céreq et de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) éclairent plus spécifiquement l'ampleur et les ressorts des dotations volontaires.

Le poids financier

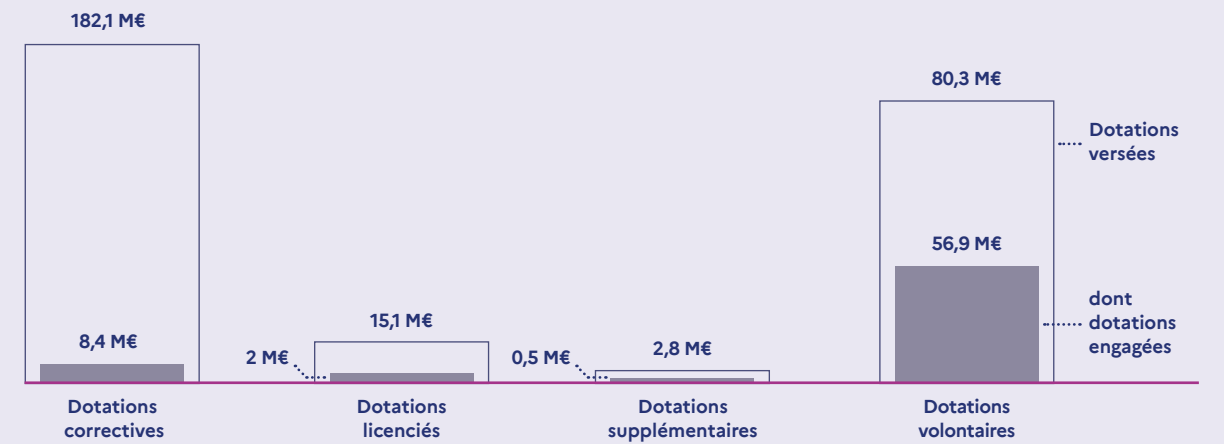
Sur la période 2020-2024, un peu plus de 280 millions d'euros ont été versés par les entreprises pour alimenter les comptes de leurs salariés, dont plus de 180 millions au titre des droits correctifs (65 % de l'ensemble des dotations versées). L'alimentation supplémentaire des comptes au titre d'un accord d'entreprise ou de branche est, à l'inverse, la modalité de co-financements la moins employée : moins de 300 établissements concernés pour un montant de 2,8 millions d'euros.

Un taux d'utilisation contrasté

Ces dotations sont peu consommées par les titulaires qui en bénéficient, à l'exception notable des dotations volontaires (voir figure 3).

3. LES DOTATIONS CPF VOLONTAIRES DES ENTREPRISES SONT TRÈS MOBILISÉES PAR LES TITULAIRES QUI EN BÉNÉFICIENT

Dotations versées par les entreprises et engagées par les salariés sur la période 2020-2024



Source : CDC, rapport annuel MCF, 2025.
Champ : Ensemble des comptes alimentés par une entreprise sur la période 2020-2024.
Lecture : Entre 2020 et 2024, la CDC a reçu 182,1 millions d'euros de la part des entreprises au titre des dotations correctives (défaut d'entretien professionnel, salariés licenciés). Sur la même période, les titulaires bénéficiaires de ces fonds ont mobilisé 8,4 millions d'euros.

Les dotations volontaires se distinguent par un taux d'utilisation largement supérieur à celui des autres modalités d'alimentation des comptes par les entreprises. Ainsi, sur la période 2020-2024, alors qu'en moyenne seuls 24 % des fonds versés par les entreprises ont été mobilisés dans le cadre d'un achat de formation, 71 % des dotations volontaires versées ont été engagés par les salariés bénéficiaires. L'existence d'un projet de formation précis préalable au versement peut expliquer cet écart, les dotations semblant être souvent consécutives à une demande du salarié. Les deux tiers des salariés ayant consommé la dotation employeur l'ont fait dans les deux semaines qui ont suivi son versement. En cas d'achat d'une formation via le CPF, les droits légaux sont consommés en priorité et les dotations le sont uniquement si nécessaire. Cela explique sans doute en partie le fait que seulement 71 % des montants issus des dotations volontaires sont consommés.

Une pratique encore rare

Si elles sont particulièrement mobilisées par leurs bénéficiaires, les dotations volontaires restent rares. Nombreuses sont les entreprises qui ne connaissent pas ou mal cette possibilité : en 2024, 71 % des entreprises de moins de dix salariés déclarent ne pas en avoir entendu parler en 2024. À peine plus de 2 % des entreprises de dix salariés et plus l'ont utilisée au cours des trois dernières années.

13. Au-delà des montants investis, plusieurs initiatives sont néanmoins à souligner, telles que l'abondement mis en place par l'État dans le cadre de France Relance (2021) ou ceux portés par les conventions passées par la CDC avec les Régions et les OPCO, ciblant généralement un secteur (ex. le numérique), une thématique (ex. la transition écologique) ou un public spécifique (ex. demandeurs d'emploi, salariés d'entreprises en difficulté). Pour un bilan sur l'année 2024 de ces conventions d'abondement, voir : CDC, MCF, rapport annuel 2024, pp. 29-32.
14. Source : Comptes annuels de la CDC

Quatre formes de recours

Quatre grandes formes de recours peuvent être distinguées, selon la manière dont s'articulent les initiatives du salarié et de l'employeur. La dotation volontaire peut résulter de demandes individuelles ponctuelles émises auprès d'entreprises peu formatrices n'ayant pas préalablement connaissance du dispositif. Elles permettent alors souvent d'acquérir des compétences jugées utiles par l'employeur (situation correspondant à 25 % des établissements enquêtés). La dotation peut également faire suite à des échanges plus formels dans le cadre de l'entretien professionnel à l'initiative de l'employeur. Elle est alors utilisée comme un levier complétant le plan de développement des compétences (PDC) (21 %). Elle peut aussi s'inscrire dans certaines entreprises comme outil d'une gestion planifiée des compétences impliquant les représentants du personnel. La dotation est alors notamment utilisée pour renforcer l'implication du salarié dans son parcours (29 %). Dans ces trois cas, elle peut être vue comme un outil de fidélisation des salariés. Enfin, la dotation volontaire peut également accompagner des projets individuels de mobilité externe, en particulier dans des entreprises traditionnellement peu formatrices (25 %).

Perspectives de développement

L'exonération de PFO pour les salariés bénéficiant d'un co-financement de la formation par leur employeur ainsi que les évolutions récentes du dispositif qui permettent aux financeurs de préciser les modalités d'utilisation des dotations versées (identifier les formations finançables, fixer un délai maximum d'utilisation des fonds...)15 sont des facteurs susceptibles de favoriser le développement du recours aux dotations volontaires. La diversité des pratiques de dotation volontaire reflète des disparités traditionnellement constatées en matière de formation des salariés dans l'entreprise (voir fiche « Formation des salariés (PDC) ») : plus une entreprise est grande et caractérisée par un effort de formation important, structuré et diversifié, plus elle est susceptible de doter le compte de ses salariés. Ce constat pointe l'importance d'un accompagnement de proximité de l'OPCO, aujourd'hui premier canal d'information des entreprises payeuses sur l'existence du dispositif (64 % des établissements enquêtés ont été informés par ce biais).

Pour en savoir plus

Diagne M., Kayser E., [Les dotations des employeurs sur les comptes personnels de formation](#), CDC. Questions Politiques Sociales, n° 44, 2025.

Fournier C., Lambert M., Olaria M., [Les dotations volontaires sur les CPF des salariés, entre méconnaissance et usage stratégique](#), Céreq Bref, n° 474-475, 2025.

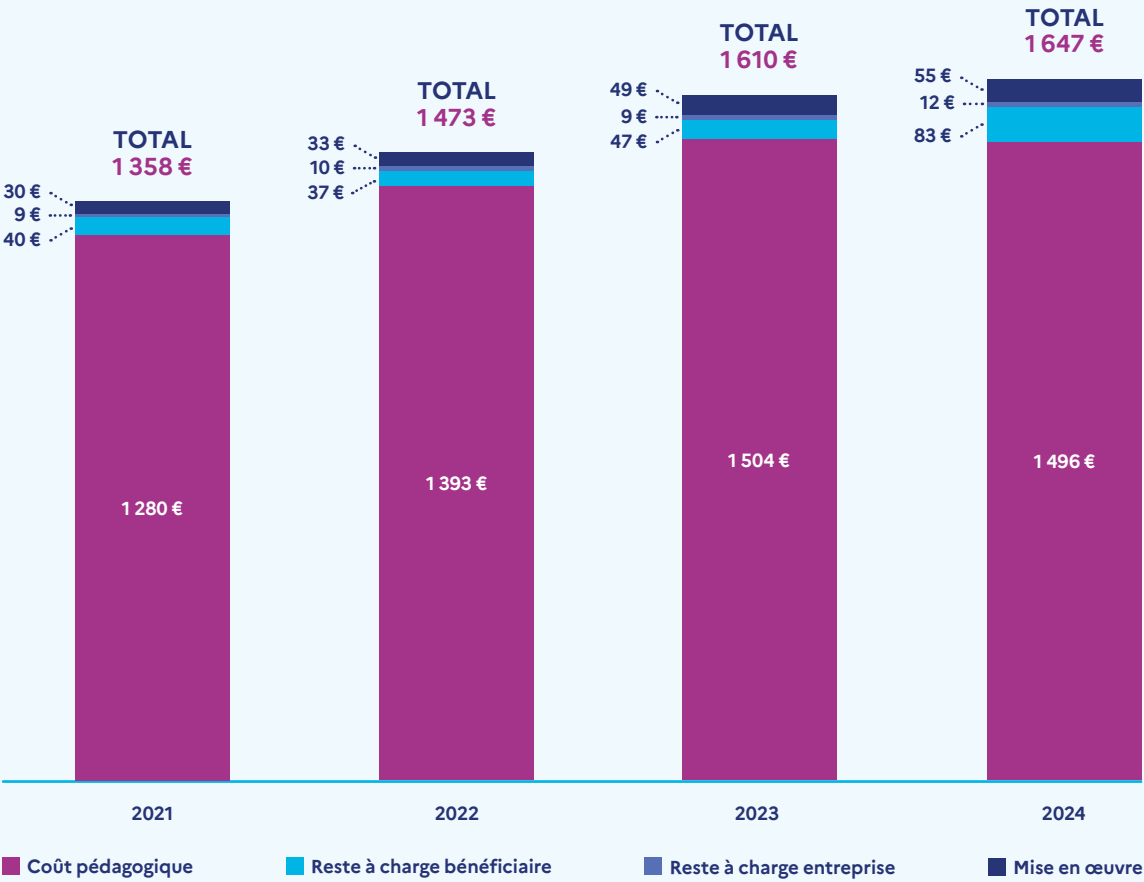
Le coût unitaire des dossiers CPF en légère hausse en 2024...

Après être passé de 1 358 à 1 610 euros entre 2021 et 2023 (+ 19 %), le coût unitaire global des actions financées dans le cadre du CPF – hors rémunération (voir focus méthodologique) – connaît une hausse plus modérée entre 2023 et 2024 (2 %) pour atteindre 1 647 euros par action en 2024 (voir figure 4).

Le coût unitaire des actions financées par le CPF hors rémunération est pour l'essentiel composé du coût pédagogique pris en charge par la puissance

publique. L'année 2024 se distingue par une très légère baisse des montants engagés sur ce poste. Ce repli s'explique à la fois par la quasi-stabilité du coût unitaire global et par le transfert d'une partie de la charge financière de la puissance publique vers les titulaires de compte, du fait de l'instauration de la PFO. Le reste à charge payé par les bénéficiaires augmente ainsi de 77 % entre 2023 et 2024 (après une hausse de 29 % entre 2022 et 2023).

4. COÛT UNITAIRE D'UNE ACTION FINANCÉE PAR LE CPF ENTRE 2021 ET 2024



Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.
Source : Comptes annuels 2020 à 2024 de la CDC (calculs France compétences).
Champ : Ensemble des dossiers validés, nets des annulations.
Lecture : En 2024, le coût d'une action financée par le CPF est de 1 647 euros, dont 1 496 euros de coût pédagogique.

Focus méthodologique

LA RÉMUNÉRATION PENDANT LA FORMATION

Un coût difficile à estimer

Le coût unitaire d'une action financée par le CPF est ici sous-estimé car il n'intègre pas l'éventuelle rémunération perçue par le titulaire lors de sa formation. Celle-ci dépend de son statut au moment de la validation du dossier.

Pour les salariés, la formation peut être suivie en partie ou totalement sur le temps de travail (L.6323-17). Dans ce cas, les salariés en formation bénéficient d'un maintien de salaire, comme lorsqu'ils se forment dans le cadre du projet de transition professionnelle (PTP) (voir fiche « Projet de transition professionnelle ») ou du PDC de leur entreprise (voir fiche « Formation des salariés (PDC) »).

À ce jour, la part des formations CPF effectuées par les salariés sur leur temps de travail n'est pas suivie. Les enquêtes sur les usages du CPF réalisées par France compétences et la Dares montrent pourtant que le phénomène est loin d'être marginal, puisque 26 % de l'ensemble des salariés sortis d'une formation financée par le CPF en novembre 2021 déclarent s'être formés pendant leur temps de travail.

15. Décret n° 2025-341 du 14 avril 2025 relatif aux modalités d'alimentation supplémentaire du CPF.

Pour les demandeurs d'emploi, diverses allocations existent pour soutenir l'effort de formation [allocation d'aide au retour à l'emploi formation (Aref), rémunération de fin de formation (R2F), allocation de solidarité spécifique formation (ASS-F), rémunération de formation de France Travail (RFFT)...]. Elles sont généralement accessibles lorsque la formation suivie dure au moins 40 heures. En deçà de cette durée, les droits à l'assurance chômage [allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou assimilé] sont maintenus. Néanmoins, le CPF étant mobilisé en autonomie, il arrive que l'administration ne soit pas ou que tardivement informée du départ en formation d'un demandeur d'emploi. En 2024, sur plus de 470 000 formations CPF souscrites par des demandeurs d'emploi, près de 334 000 s'accompagnent d'une rémunération pendant le temps de la formation, quelle que soit sa forme (71 % des dossiers en 2024, contre 68 % en 2023). Dans près de sept cas sur dix, cette rémunération est perçue via l'ARE, et dans plus de deux cas sur dix, via l'Aref (voir fiche « Personnes en recherche d'emploi »). Ce phénomène, qui n'est pas anecdotique, n'a néanmoins pas pu être valorisé financièrement à partir des sources disponibles à date.

... ce qui s'explique par l'évolution des caractéristiques des formations

La hausse modérée du coût unitaire global observée entre 2023 et 2024 s'explique par des effets de composition. Tout d'abord, les mesures réglementaires évoquées plus haut ont participé à modifier la part relative des différents types de formation. Portée par les permis moto, qui représentent près de 10 % des dossiers validés en 2024, la part relative des actions éligibles au CPF par exception législative¹⁶ augmente de 38 à 47 % entre 2023 et 2024 (voir figure 5). L'ensemble des permis de conduire, qui représentaient 50 % des formations éligibles par exception législative souscrites en 2021, constituent 75 % d'entre elles en 2024.

Dans le même temps, les formations préparant à une certification du RNCP ne représentent plus que 16 % des dossiers validés en 2024, contre 20 % un an auparavant, et la part de celles relevant du RS n'est plus que de 36 % contre 42 % en 2023.

La part relative des formations les plus longues et les plus chères est donc en baisse.

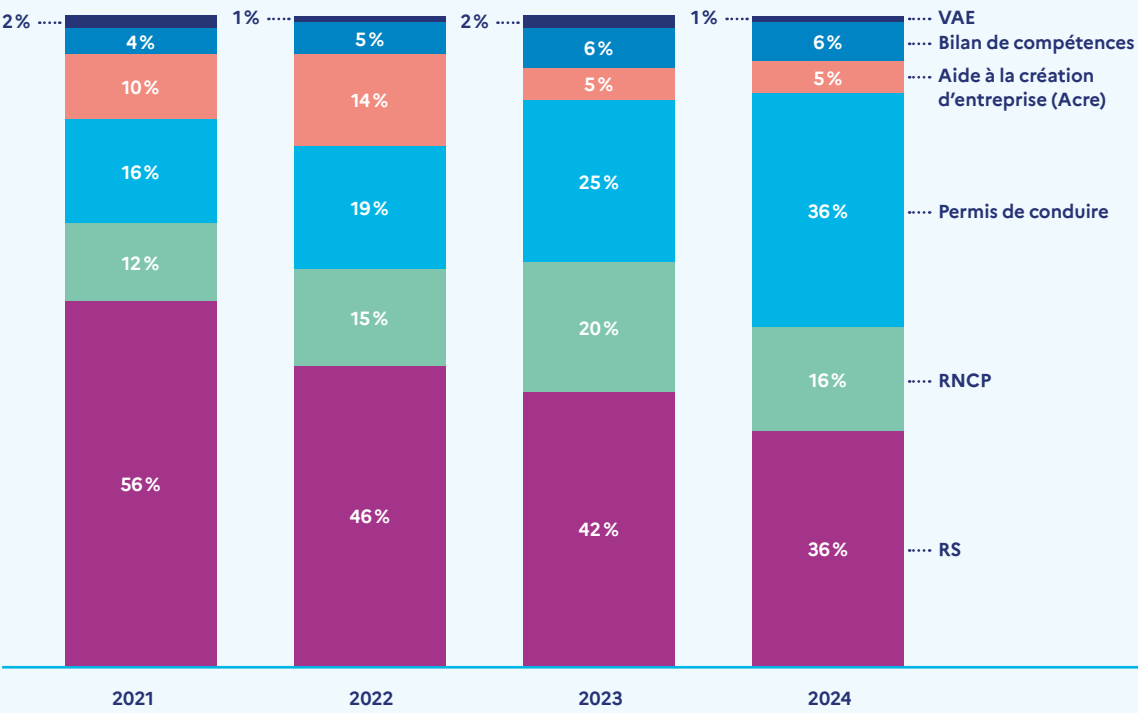
En 2024, le coût unitaire moyen d'une formation préparant au passage d'une certification inscrite au RNCP s'élève à 2 445 euros et sa durée moyenne à 256 heures. C'est 1 667 euros et 38 heures dans le cas d'une certification inscrite au RS. Enfin, c'est

1 346 euros et 24 heures pour les actions éligibles au CPF au titre des exceptions législatives¹⁷ (voir figure 6 page 86). Les permis de conduire sont les formations les plus fréquentes et les moins chères.

Lorsqu'on rapporte les coûts unitaires à la durée des formations correspondantes pour calculer un coût horaire, les formations préparant à une certification du RNCP sont les moins coûteuses des formations souscrites. Comme l'observe la CDC en 2024, « [une] heure de formation en bilan de compétences coûte dix fois plus cher qu'[une heure de] formation préparant à une certification inscrite au RNCP¹⁸ ».

5. EN 2024, UNE CROISSANCE ATYPIQUE DES FORMATIONS AUX PERMIS DE CONDUIRE

Structure de la consommation CPF en 2021, 2022, 2023 et 2024



Sources : Rapports annuels de la CDC.
Champ : Ensemble des dossiers validés nets des annulations.
Lecture : En 2024, 36 % des dossiers validés préparent à un permis de conduire un véhicule léger, contre 16 % en 2021.

Ce changement de la structure des formations compense la hausse de la durée et du coût de chaque type de formation. Ainsi, la durée moyenne des formations préparant à une certification du RNCP a crû de 31 % entre 2023 et 2024, celle des formations préparant à une certification du RS de 12 % et celle des actions éligibles par exception législative de 9 %. De 2021 à 2024, les coûts horaires des formations souscrites augmentent légèrement (voir figure 6 page 86). À caractéristiques de formation souscrite inchangées¹⁹, le prix horaire des formations augmente globalement de 2 % entre 2023 et 2024. Cette hausse n'est pas uniforme et est principalement portée par les actions éligibles par exception législative : bilans de compétences (+ 6 %), permis de conduire (+ 6 %) et accompagnement à la VAE (+ 4 %)²⁰.

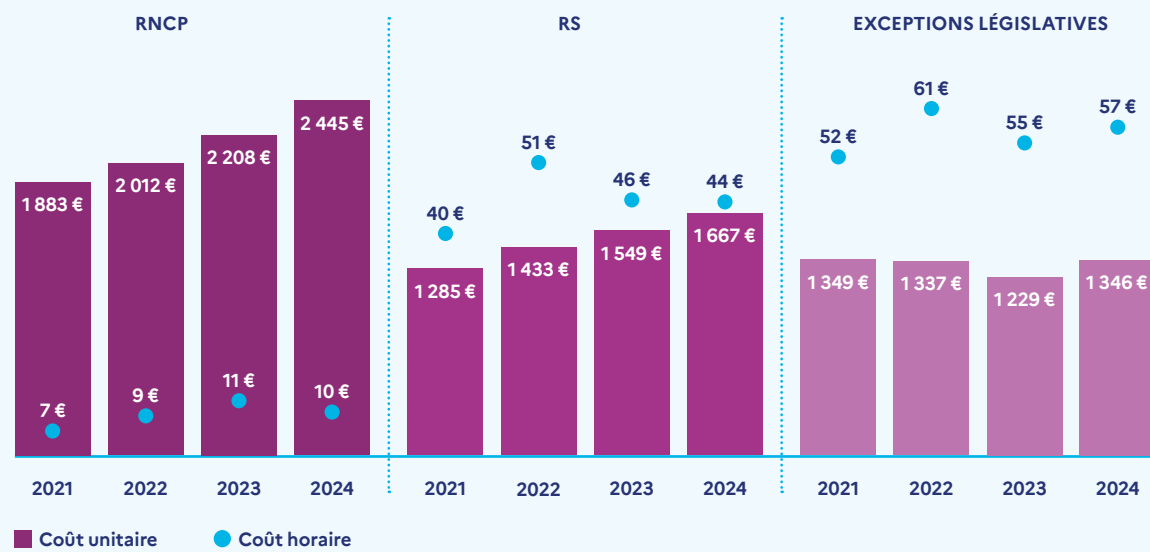


16. Ces actions sont listées par le code du travail au II de l'article L.6323-6.
17. Les durées différentes s'expliquent, notamment, par le cadre réglementaire régissant leur contenu et/ou leur finalité.
18. CDC, MCF, rapport annuel 2024, p. 15.

19. La CDC calcule désormais annuellement un indice des prix des formations souscrites dans le cadre du CPF. Cet indice compare les prix des formations souscrites présentant des caractéristiques identiques d'une période à l'autre (l'intitulé de la formation, la raison sociale de l'organisme de formation, la modalité pédagogique et la durée de la formation). Pour plus d'informations sur la méthode, voir « L'évolution des prix des formations financées par le CPF entre 2020 et 2022 », de Mahieu R., dans Questions Politiques Sociales, n° 41 – Septembre 2023.
20. Bousquet G., Fremont M., « La formation professionnelle financée par le CPF en 2024 : quels sont les prix de formation ? », Questions Politiques Sociales – Les brèves, n° 34, juillet 2025.

6. MALGRÉ DES COÛTS UNITAIRES EN AUGMENTATION, LES COÛTS HORAIRES DES ACTIONS FINANCÉES ÉVOLUENT PEU

Coût unitaire et coût horaire des dossiers CPF selon le type d'action financé entre 2021 et 2024



Note : Les coûts horaires sont calculés sur les formations dont la durée est connue (87 % en 2021, 95 % en 2022, 100 % en 2023 et 2024).
 Source : MCF, les formations engagées (open data) – CDC (calculs France compétences).
 Champ : Ensemble des formations validées entre 2021 et 2024, nettes des annulations réelles.
 Lecture : En 2024, le coût d'une action préparant à une certification inscrite au RNCP est de 2 445 euros. Rapporté à la durée moyenne des formations correspondantes, ce coût s'élève à 10 euros de l'heure.

En 2024, un recours au CPF fortement marqué par les évolutions réglementaires

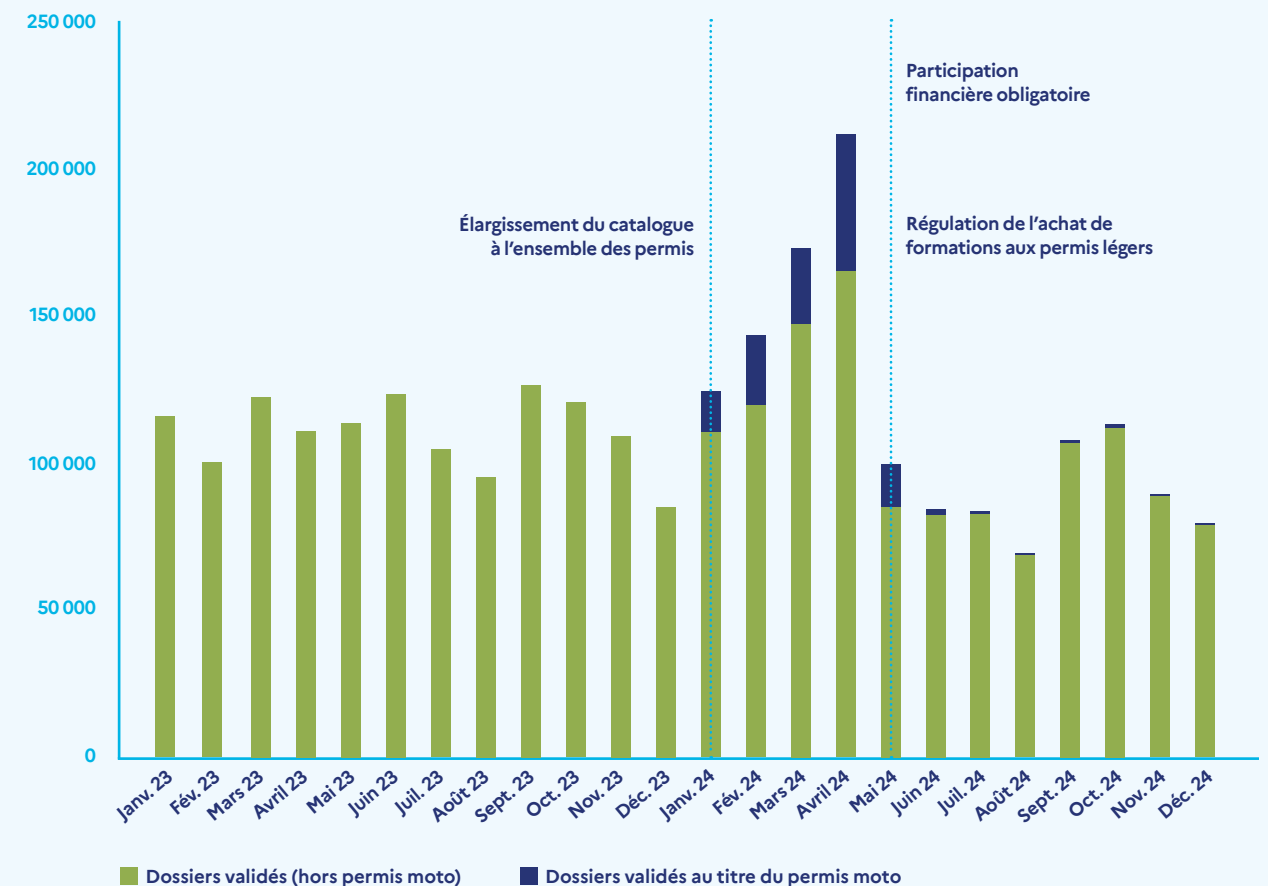
Les deux principales évolutions réglementaires survenues en 2024 – l'élargissement du catalogue à l'ensemble des permis de conduire à partir du 12 janvier et l'instauration de la PFO pour les actifs occupés le 2 mai, suivi en mai par une restriction de l'accès aux permis de conduire des véhicules légers – entraînent des conséquences notables sur le volume et les caractéristiques du recours au CPF.

La hausse du recours n'est pas uniforme sur l'année 2024. Comme chaque année, la période estivale se distingue par un faible volume de dossiers validés. La période de janvier à avril est marquée par une hausse de 45 % du nombre de dossiers validés par rapport à la même période en 2023, tandis que le reste de l'année connaît une baisse de 17 %. Cette évolution singulière tient notamment à l'élargissement du catalogue à l'ensemble des permis de conduire, qui s'est traduit par une croissance rapide

de l'achat de formations au titre du permis moto (voir figure 7). Cette hausse a été jugulée par la restriction de l'accès au CPF pour financer un permis véhicule léger à partir du 18 mai 2024. Depuis cette date, le financement de la préparation d'un permis de conduire léger (A1, A2, B, B1) n'est plus possible dès lors que le titulaire du compte est déjà détenteur d'un permis relevant de cette catégorie. Cela explique, comme le souligne la CDC, que « 95 % des permis moto (A2) ont été souscrits au premier semestre²¹ ».

7. UNE HAUSSE DU RECOURS EN 2024 PORTÉE PAR LE PREMIER TRIMESTRE

Nombre de dossiers validés par mois entre janvier 2023 et décembre 2024



Source : SI-CPF, extraction mars 2025, traitement Dares (mise en forme France compétences).
 Champ : Ensemble des dossiers CPF validés sur la période 2023-2024.
 Lecture : En janvier 2024, 124 379 dossiers CPF ont été validés, dont 13 963 au titre du permis moto.

Des bénéficiaires plus souvent au chômage, jeunes, masculins et diplômés en 2024 qu'en 2023

Les évolutions du recours au CPF sont-elles similaires, quel que soit le profil du titulaire ? Les travaux du ministère du Travail montrent que le profil des bénéficiaires du CPF, globalement stable entre 2022 et 2023 (à l'exception notable de la part des peu diplômés déjà en baisse), connaît des changements nets en faveur des hommes, des jeunes, des plus diplômés et des personnes en recherche d'emploi inscrites à France Travail.

Ainsi, « pour la première fois depuis 2020, la part des femmes est inférieure à celle qu'elles représentent

dans la population active », ce qui s'explique par « le succès des formations aux permis moto et à l'essor des formations en sécurité, suivies à plus de 80 % par des hommes ». Hors permis moto, la part des femmes reste stable.

Le ministère relève également que « la part d'entrants en formation CPF dont le niveau d'études est supérieur ou égal au baccalauréat continue de croître en 2024 » pour atteindre 64 % de l'ensemble des entrées²².

21. Bousquet G., Fremont M. (2025), op. cit.

22. Les citations sont issues de « Le compte personnel de formation en 2024 », de Bismuth J., Dares résultats, n° 39, juillet 2025, p. 4.

L'anticipation de l'instauration de la PFO, « particulièrement visible au mois d'avril 2024, au cours duquel les dossiers CPF (hors permis moto) validés augmentent de moitié par rapport à avril 2023 », est particulièrement marquée pour les publics non inscrits à France Travail et dans une bien moindre mesure pour les demandeurs d'emploi²³. Hors permis moto, près d'un dossier sur deux (47 %) portés par les titulaires non inscrits à France Travail en 2024 est validé entre janvier et avril, contre 38 % de ceux des demandeurs d'emploi (voir figure 8).

En 2024, 34 % des dossiers validés sont le fait de demandeurs d'emploi, soit près de quatre points de plus qu'en moyenne sur la période 2021-2023. Les formations qu'ils suivent sont en moyenne plus longues (92 heures contre 53 heures pour

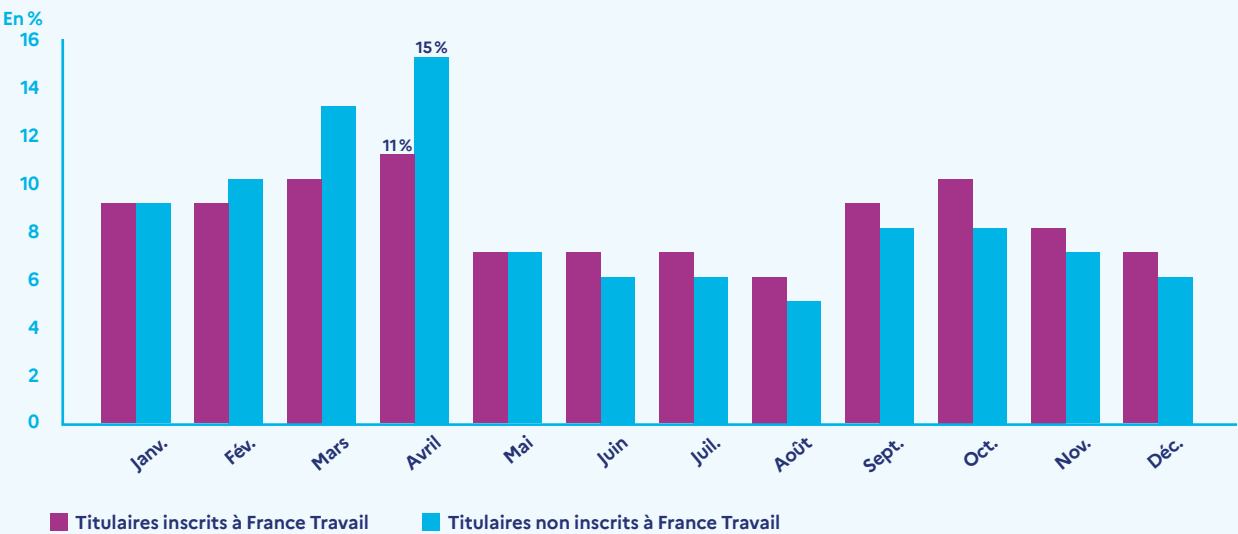
les actifs occupés) et moins coûteuses que celles souscrites par les autres titulaires, bien que leur coût moyen augmente de 100 euros en un an²⁴.

La baisse de la part relative des actifs occupés est plus marquée pour les moins diplômés d'entre eux. Ainsi, 32 % des actifs occupés ayant souscrit une formation en 2024 étaient d'un niveau infra-bac, contre 38 % en moyenne sur la période 2021-2023. Cette déformation s'observe dans une moindre mesure pour les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail.

Les écarts d'accès selon le niveau d'études, plus faibles pour le CPF que pour l'ensemble de la formation professionnelle, s'accroissent²⁵.

8. L'ANNÉE 2024 EST MARQUÉE PAR L'INSTAURATION ET L'ANTICIPATION DE LA PARTICIPATION FINANCIÈRE OBLIGATOIRE

Répartition par mois de validation des dossiers des formations commencées en 2024, hors permis moto, selon le statut d'inscription à France Travail du bénéficiaire à la date de validation



Source : SI-CPF, extraction mars 2025, traitement Dares (adaptation France compétences).
Champ : Formations CPF validées et commencées en 2024, hors permis moto.
Lecture : 15 % des formations suivies en 2024 (et validées cette année-là) par des titulaires non inscrits à France Travail ont été validées en avril. Cette proportion n'est que de 11 % pour les inscrits à France Travail.

Des acquis en formation mobilisés dans le cadre de l'activité professionnelle

La valeur ajoutée des actions de formation peut être évaluée à l'aune d'indicateurs usuels en la matière (taux d'accès à la certification et à l'emploi, taux d'utilisation des acquis en formation, etc.), mais également d'indices plus subjectifs en lien avec les objectifs poursuivis par les participants²⁶. Actuellement, peu de sources peuvent caractériser la valeur ajoutée des actions financées par le CPF. À titre d'illustration, le taux d'obtention des certifications²⁷ et le taux d'accès à l'emploi²⁸ sont aujourd'hui incomplètement ou imparfaitement retracés par les sources administratives disponibles. Les enquêtes publiées en 2023 par la Dares et France compétences²⁹, qui couvrent l'ensemble des dimensions à même d'approcher la valeur ajoutée des actions financées dans le cadre du CPF, gardent ainsi tout leur intérêt.

Sur 100 certifications préparées dans le cadre du CPF, 57 ont été obtenues³⁰. Seulement 7 % des individus déclarent un échec à l'examen, la plupart des non-obtentions résultent d'une non-présentation : 36 % des personnes qui suivaient une formation certifiante déclarent ne pas s'être présentées pour passer la certification. Une étude de France compétences pointe différentes origines de la non-obtention de la certification visée³¹. La première est la qualité perçue de la formation. Plus la qualité perçue d'une formation entre en dissonance avec les attendus des bénéficiaires, plus ils sont susceptibles de l'abandonner. Un manque de maturité du projet professionnel, un accompagnement défaillant de l'organisme de formation ou encore des raisons personnelles (maladie, déménagement, etc.) sont d'autres pistes explicatives de la proportion de non-obtention de la certification.

Au-delà de l'obtention ou non de la certification, le volet « sortants » de l'enquête de la Dares et France compétences citée précédemment documente finement le devenir des bénéficiaires huit à neuf mois après la fin de leur formation. Ainsi, 26 % des bénéficiaires salariés à l'inscription en formation sont toujours salariés huit à neuf mois après la fin de celle-ci mais ont connu une évolution professionnelle (dans ou hors de l'entreprise d'origine). 35 % des personnes en recherche d'emploi à l'inscription en formation sont en emploi huit à neuf mois après leur formation.

Globalement, plus d'un enquêté sur deux déclare avoir atteint à la date d'enquête au moins l'un des objectifs qu'il poursuivait en suivant sa formation. Les salariés dont les objectifs relevaient d'une volonté d'évolution professionnelle (se reconverter, obtenir une promotion, etc.) ont plus fréquemment connu une évolution professionnelle entre leur sortie de formation et la date d'enquête. Les personnes en recherche d'emploi à l'inscription en formation exerçant un nouveau métier huit à neuf mois après la fin de celle-ci avaient plus souvent pour objectif préalable de se reconverter.

23. Le champ de la PFO n'a été rendu public que tardivement, certains demandeurs d'emploi ont pu craindre d'être affectés.
24. CDC, [MCF](#), rapport annuel 2024, p. 13.
25. Le rapport sur l'usage des fonds (RUF) portant sur l'année 2023 relevait déjà l'atténuation de cet effet correctif, plus marqué alors pour les demandeurs d'emploi de niveau infra-bac (cf. RUF 2024, CPF, p. 73). En 2024, la situation est équivalente pour eux à celle observée en 2023 : 42 % d'entre eux ayant souscrit une formation en 2024 sont d'un niveau infra-bac. Sur la même année, les demandeurs d'emploi de niveau infra-bac constituent 42 % des chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT).

26. Pour une vue d'ensemble de l'approche méthodologique retenue par le présent rapport, cf. « Évaluer la valeur ajoutée d'une formation (ou d'un accompagnement). Un exercice nécessaire et exigeant », de France compétences, RUF, édition 2022, pp. 107-119.
27. Des travaux sont en cours, en lien avec le projet du Passeport de compétences, pour intégrer les données de promotions issues des organismes certificateurs dans Agora.
28. La mobilisation des informations disponibles soulève plusieurs questions d'ordre méthodologique (pérennité de l'emploi au-delà de la photographie de la situation à date, qualification de la situation en cas de temps partiels multiples, etc.).
29. L'étude se composait de deux enquêtes, portées par France compétences et la Dares, l'une centrée sur les sortants de formation CPF et l'autre sur les entrants. Pour en savoir plus, voir le dossier Dares-France compétences : « [Quels sont les usages du compte personnel de formation ?](#) », février 2023.
30. Résultat issu de l'enquête sortants, réalisée à l'été 2022 auprès de personnes qui avaient mobilisé leur CPF pour réaliser une formation qui devait s'achever en novembre 2021, soit huit à neuf mois avant la date d'interrogation.
31. Pour plus de précisions : « [Formations, métiers et trajectoires professionnelles dans la mobilisation du CPF](#) », France compétences, Analyser pour réguler, n° 10, juin 2024.

Les formations à destination des personnes en recherche d'emploi

7,6 milliards d'euros mobilisés pour la formation des personnes en recherche d'emploi

92

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

95

Les caractéristiques des bénéficiaires sont stables

96

Les formations préqualifiantes à l'origine de l'augmentation des entrées en formation pendant le PIC

97

La hausse du taux d'accès à la formation au cours des 12 premiers mois de chômage concerne tous les publics

98

Un accès aux formations certifiantes limité pour les publics vulnérables

99

Suivre une formation améliore l'accès à l'emploi à horizon de 24 mois

99

LES FORMATIONS À DESTINATION DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

En 2024, les dépenses en faveur de la formation des personnes en recherche d'emploi s'élèvent à 7,6 milliards d'euros, en baisse pour la deuxième année consécutive (– 9 % par rapport à 2022). Sur la même période, le volume d'entrées en formation diminue également, passant de 1,349 million d'entrées en 2022 à 1,139 million en 2024. Le nombre de formations financées par les Régions et France Travail diminue nettement en 2024 dans un contexte de réduction des crédits du Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Cette baisse est, en partie, amortie par le Compte personnel de formation (CPF). Hors entrées en formation via le CPF sans co-financement de France Travail, les entrées en formation de personnes en recherche d'emploi sont, en 2024, à leur niveau le plus bas enregistré depuis la crise sanitaire.

Le suivi des coûts des formations est toujours complexe. La multiplicité des financements croisés et la variabilité des normes comptables utilisées rendent aujourd'hui encore difficile la détermination d'un coût unitaire.

Le rapport final d'évaluation du PIC documente, en revanche, la transformation de la politique de formation des personnes en recherche d'emploi et ses effets entre 2018 et 2023. Il souligne notamment une augmentation du taux d'accès à la formation pour l'ensemble des publics, essentiellement portée par les formations préqualifiantes pour les plus vulnérables néanmoins peu suivies d'entrées en formation qualifiante. Ce rapport confirme également l'effet positif des formations certifiantes sur le retour à l'emploi de ceux qui les suivent.

Les formations professionnelles destinées aux personnes en recherche d'emploi regroupent les actions suivies par des personnes sans emploi, qu'elles soient ou non inscrites à France Travail, qu'elles relèvent du statut de « stagiaire de la formation professionnelle¹ » ou soient simplement indemnisées par France Travail. Cette catégorie d'actions recouvre également les demandeurs d'emploi non indemnisés formés dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF) (*voir focus méthodologique 2 page 97*).

En ce sens, trois acteurs principaux² [Caisse des dépôts et consignations (CDC), France Travail et Conseils régionaux] interviennent dans l'accès des personnes en recherche d'emploi à des formations, avec une ampleur et des modalités variables selon la région de résidence du bénéficiaire. La CDC intervient via le financement de formations achetées directement par des personnes en recherche d'emploi par l'intermédiaire de leur CPF. Des co-financements sont possibles, notamment de la part des Régions ou de France Travail (*voir fiche « Compte personnel de formation »*). Hors CPF, France Travail intervient en tant que prescripteur (ou valideur) pour les bénéficiaires inscrits sur ses listes mais aussi en tant que financeur et acheteur, selon des

modalités coordonnées avec le conseil régional (*voir fiche « Personnes en recherche d'emploi : achat de formations »*). Enfin, l'opérateur intervient sur le volet rémunération pour les demandeurs d'emploi indemnisés, mais peut également verser des rémunérations à certains demandeurs d'emploi qui n'étaient pas indemnisés avant le début de leur formation. Le Conseil régional joue également un rôle de financeur, fréquemment via l'achat de places de formation. Il intervient aussi dans le versement de la rémunération des stagiaires et le financement de leur protection sociale.

Aux côtés de ces trois principaux acteurs, il convient de rappeler l'intervention d'autres prescripteurs comme les Missions locales (pour les jeunes), les Conseils départementaux [pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA)] ou Cap emploi (pour les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre du handicap). Du côté des financeurs, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) intervient pour les actions de formation facilitant l'accès à l'emploi des travailleurs en situation de handicap. D'autres acteurs comme les collectivités locales sont aussi susceptibles d'intervenir en tant que financeurs³.

7,6 milliards d'euros mobilisés pour la formation des personnes en recherche d'emploi

Le suivi des dépenses annuelles est réalisé dans le cadre de l'annexe au projet de loi de finances, dite « Jaune budgétaire » de la formation professionnelle. En 2024, les dépenses totales en faveur de la formation des personnes en recherche d'emploi s'élèvent à 7,6 milliards d'euros⁴ (*voir figure 1*). Les rémunérations en représentent 51 %.

L'ensemble de ces dépenses est en baisse de 7 % par rapport à 2023, après une diminution de 2 %

entre 2022 et 2023. Les entrées suivent une évolution un peu différente (*voir focus méthodologique 1 page 94*). 1,139 million d'entrées en formation sont dénombrées en 2024, en baisse de 5 % par rapport à 2023, après une diminution de 11 % entre 2022 et 2023 (*voir figure 2 page 95*). Le fait que les dépenses correspondent en partie à des formations commencées avant l'année considérée, notamment en ce qui concerne les Conseils régionaux, ne suffit pas à expliquer ces écarts de dynamique : ils traduisent

surtout les ressorts différents des baisses observées en 2023 et 2024.

En 2023, la baisse des dépenses globales est principalement imputable à la diminution du nombre d'entrées en formation financées via le CPF (– 27 % par rapport à 2022), elle-même en grande partie attribuable à la mise en place de mesures de régulation (*voir fiche « Compte personnel de formation »*). Les formations financées par le CPF étant en moyenne moins chères que les autres⁵, l'effet de cette baisse sur le niveau des dépenses constatées est atténué. Dans le même temps, les dépenses des deux autres principaux contributeurs étaient soit relativement stables (+ 1 % pour France Travail) soit en légère baisse (– 4 % pour les Régions), et les entrées, en légère baisse (– 4 % et – 3 %).

La dynamique est complètement différente en 2024. Les dépenses (+ 13 %) et les entrées (+ 17 %) de la CDC réaugmentent, s'inscrivant dans la dynamique observée à partir de 2020⁶, sans pour autant atteindre le niveau de 2022. Elles compensent en partie les baisses observées par ailleurs. La diminution des crédits alloués par l'État dans le cadre du nouveau cycle du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) (2024-2027)⁷, déjà amorcée en

2023, se traduit par une forte baisse des dépenses des Conseils régionaux (– 11 %), associée à une baisse de même ampleur des entrées. L'ampleur de cette dernière varie beaucoup selon les régions, certaines compensant le moindre investissement de l'État. La diminution des crédits du PIC affecte également à la baisse les dépenses de formation de France Travail (– 12 %). La baisse est particulièrement marquée dans les régions où France Travail portait une grande part du PIC, soit parce qu'il en était directement en charge soit du fait de larges délégations de Régions (*voir fiche « Personnes en recherche d'emploi : achat de formations »*). Les Régions, disposant de moins de fonds PIC, délèguent moins à France Travail. En 2024, l'effort de formation de France Travail se recentre sur les formations préalables à l'embauche, désormais portées par un seul dispositif refondu, les préparations opérationnelles à l'emploi individuelle (POEI)⁸. Le coût moyen de ces formations, supérieur à la moyenne, explique en partie la dégradation plus marquée du nombre d'entrées en formation financées par cet opérateur. « Hors entrées en formation de personnes en recherche d'emploi via le CPF sans co-financement de France Travail, les entrées en formation [des personnes en recherche d'emploi indemnisées] sont à leur niveau le plus bas enregistré depuis la crise sanitaire⁹ ».

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

Dépenses par financeur au titre de la formation des personnes en recherche d'emploi

	En millions d'euros			
	2021	2022	2023	2024
France Travail	3 834	3 883	3 854	3 402
Conseils régionaux	2 192	2 428	2 343	2 088
État	780	791	871	874
CDC	769	817	639	724
Ménages	430	430	460	490
Autres financeurs*	115	56	64	57
Total	8 120	8 405	8 231	7 635

* Les autres financeurs couvrent à titre principal les OPCO (via la POEC) et l'Agefiph. Les formations achetées directement par leur bénéficiaire sans co-financement ne sont pas prises en compte.
Source : Annexe au projet de loi de finances, dite « Jaune budgétaire » de la formation professionnelle – DGEFP, calculs France compétences. Données provisoires pour l'année 2024.
Champ : Formations suivies par les personnes en recherche d'emploi.
Lecture : En 2024, France Travail a engagé 3 402 millions d'euros pour la formation des personnes en recherche d'emploi.

1. Le statut de stagiaire de la formation professionnelle est défini aux articles L.6341-1 à L.6343-4 du code du travail. Grâce à ce régime, les personnes en recherche d'emploi bénéficient d'une indemnisation par l'assurance chômage, d'une rémunération ou d'une protection sociale au titre de la formation professionnelle.
2. On parle ici des financeurs finaux, ce qui exclut, par exemple, l'État au titre du financement des Conseils régionaux dans le cadre du PIC, ou encore France compétences qui finance intégralement la CDC pour le CPF.
3. Les personnes en recherche d'emploi peuvent également financer elles-mêmes les frais pédagogiques des formations suivies et bénéficier d'une rémunération à ce titre. Cette dernière situation n'est pas prise en compte dans cette fiche.
4. Le total diffère de celui déterminé par la Dares dans l'édition 2026 du Jaune budgétaire de la formation professionnelle (8,78 milliards d'euros), car cette dernière agrège les contrats de professionnalisation et les PTP, traités dans d'autres fiches du rapport sur l'usage des fonds (RUF). Par ailleurs, pour respecter la notion de financeur final, les co-financements du CPF réalisés par France Travail sont comptabilisés ici au profit de la CDC. Les frais pédagogiques réglés directement par les individus formés ne sont pas pris en compte. Contrairement aux précédentes éditions du RUF, les allocations chômage classiques sont prises en compte.

5. Voir page 95 : « Le CPF est le premier moyen d'accès à la formation pour les personnes en recherche d'emploi ».
6. Voir Gauthier A., Touré M., « La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi de 2019 à 2022. Une hausse des entrées en formation portée par le compte personnel de formation », Dares résultats n° 70, novembre 2024.
7. Annexe au projet de loi de finances 2026, Jaune budgétaire de la formation professionnelle, p. 40.
8. Depuis le décret n° 2024-561 du 18 juin 2024, le champ des contrats éligibles à l'issue d'une POEI a été étendu à des contrats plus flexibles qu'un CDI ou CDD d'au moins six mois. Il a, en quelque sorte, absorbé l'action de formation préalable au recrutement (AFPR), qui a donc été supprimée.
9. Annexe au projet de loi de finances 2026, op. cit., p. 211.

Focus méthodologique 1

MESURER LES ENGAGEMENTS ET LES COÛTS UNITAIRES ?

L'inconvénient de la présentation en dépenses réside dans son caractère composite : elle est la résultante de décisions successives, prises sur plusieurs années. Elle ne permet pas toujours de voir nettement les décisions politiques prises par chacun des financeurs. Ainsi, la dépense 2024 regroupe à la fois les sommes versées en 2024 pour des actions commencées et achevées la même année, celles correspondant à des actions décidées ou engagées en 2023 ou auparavant mais terminées en 2024, ainsi que des versements initiaux effectués en 2024 pour des actions débutées cette année-là dont le solde ne sera versé qu'en 2025 ou ultérieurement.

L'approche retenue dans le Rapport sur l'usage des fonds (RUF) est de rendre compte des sommes engagées du fait des décisions politiques prises une année donnée, plutôt que des dépenses constatées cette même année. Cela suppose de suivre les engagements¹⁰ financiers pris par les financeurs une année donnée. Ce faisant, ce sont les coûts correspondant à l'ensemble de la durée de la formation qui sont retracés.

Le suivi des engagements financiers en faveur de la formation des personnes en recherche d'emploi est rendu difficile par la multiplicité des acteurs intervenant sur ce champ et par l'existence de financements croisés. Cette difficulté n'est pas nouvelle¹¹ et la mise en place du PIC et des pactes régionaux l'a même renforcée.

France Travail possède une comptabilité privée qui reconstitue les dépenses comme les engagements. Toutefois, si le suivi réalisé couvre les actions décidées en propre par l'opérateur, il est parfois plus complexe à réaliser pour les actions que lui délèguent les Conseils régionaux, l'État ou l'Unédic.

La difficulté principale provient du suivi des formations financées par les Conseils régionaux. La norme comptable qui s'impose à eux facilite le suivi des dépenses. Si le suivi des engagements (autorisations de programmes pour les investissements, autorisations d'engagements pour le fonctionnement, suivi des restes à réaliser) fait partie intégrante de la norme, les comptes administratifs ne peuvent toutefois pas les suivre par fonction détaillée. Surtout, l'année 2024 est marquée par le passage progressif à la norme unique M57 pour l'ensemble des collectivités locales, ainsi que par la possibilité d'établir une déclaration simplifiée pour les engagements.

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

La possibilité d'un meilleur suivi des engagements s'appuie sur deux pistes complémentaires. La première serait de s'appuyer sur Agora, l'ensemble des financeurs devant à terme¹² rendre compte de l'intégralité des entrées en formation avec les coûts associés. La seconde, à plus long terme, serait de faire évoluer la norme comptable M57 afin de mieux normaliser les informations sur les engagements des Conseils régionaux.

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

11. Voir [rapport Cour des comptes 2018](#).

12. Des travaux ont été engagés par l'État pour tester la possibilité de mobiliser les données d'Agora pour suivre les engagements des Régions dans les pactes régionaux d'investissement dans les compétences (Pric). Une des principales difficultés repose sur la détermination malaisée du coût pour une Région d'une action de formation, qui n'est souvent connu qu'une fois clos le marché ayant permis de procéder à son achat.

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

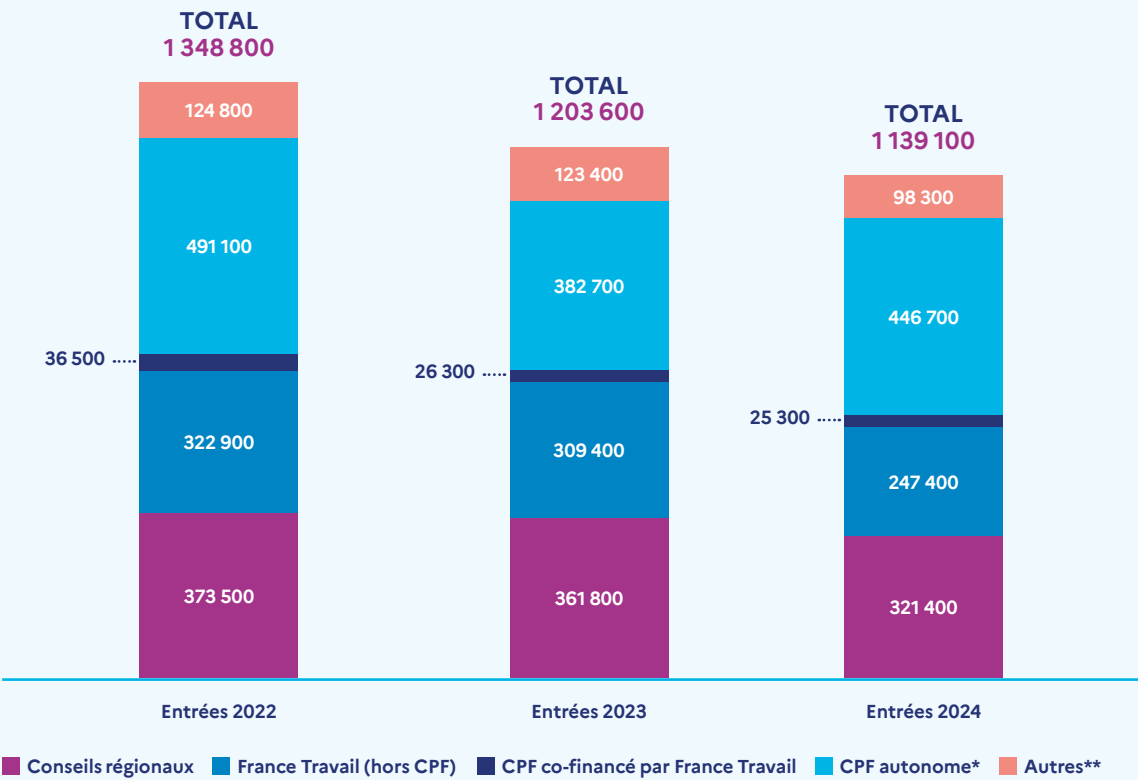
Alors que le CPF est aujourd'hui le premier moyen d'accéder à la formation pour les personnes en recherche d'emploi, les dépenses qu'occasionne sa mobilisation, identifiées via les montants dépensés par la CDC, n'apparaissent qu'au quatrième rang de l'ensemble des dépenses réalisées en 2024 (voir figure 1 page 93). Deux raisons liées aux spécificités du CPF expliquent ce décalage.

D'une part, les formations financées par le CPF sont bien plus courtes que celles prescrites par

les autres financeurs. En 2024, leur durée est en moyenne de 92 heures pour les formations suivies par les personnes en recherche d'emploi contre 4,4 mois pour l'ensemble des entrées en formation hors CPF non co-financées par France Travail¹³. Les Conseils régionaux financent notamment des formations particulièrement longues. En 2024, 63 % des heures de formation professionnelle dispensées aux personnes en recherche d'emploi bénéficiant d'une indemnisation ont été commanditées par les Conseils régionaux¹⁴.

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

Évolution du nombre d'entrées en formation selon le commanditaire entre 2022 et 2024



* CPF autonome : formations souscrites dans le cadre du CPF sans co-financement de France Travail.
** « Autres » regroupent des commanditaires variés (OPCO, État, Agefiph, financement particulier...).

Sources : Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest) – Dares, SI-CPF – CDC (entrées CPF). Données provisoires pour l'année 2024.
Lecture : En 2024, 321 400 entrées en formation sont financées par les Conseils régionaux au bénéfice de personnes en recherche d'emploi.

13. Source : Jaune budgétaire de la formation professionnelle 2026, op. cit., p. 155 (durée formation CPF) et p. 212 (ensemble des entrées, hors formation de personnes en recherche d'emploi via le CPF sans co-financement de France Travail).

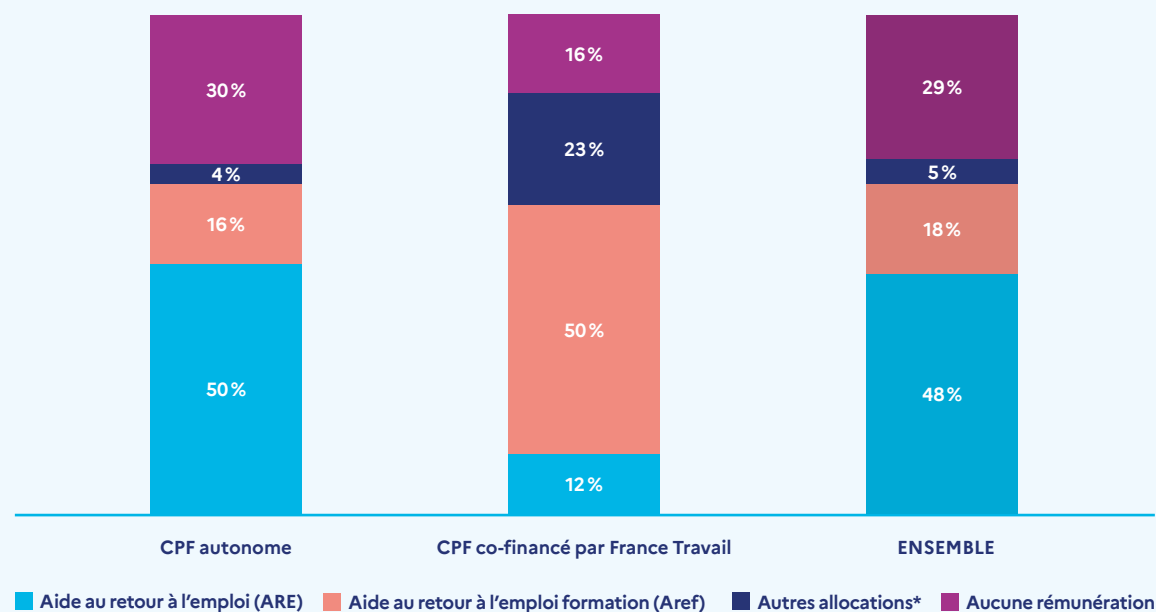
14. Op. cit., p. 212.

D'autre part, contrairement à la grande majorité des autres dispositifs de formation à destination des personnes en recherche d'emploi, le CPF ne prévoit pas d'indemnisation spécifique ou de prise en charge d'une protection sociale pendant le temps de la formation, et la CDC n'en finance donc pas. Néanmoins, comme les salariés lorsqu'ils se forment sur leur temps de travail, les personnes en recherche d'emploi peuvent bénéficier des

droits attachés à leur statut (stagiaire de la formation professionnelle, demandeur d'emploi indemnisé) lorsqu'elles se forment avec leur CPF. Ainsi, en 2024, 71 % sont indemnisés, en grande majorité via le maintien du versement de leur revenu de remplacement [aide au retour à l'emploi (ARE)] pendant le temps de leur formation, mais avec de fortes variations selon que leur formation est co-financée ou non par France Travail (voir figure 3).

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

Entrées en formation de personnes en recherche d'emploi via le CPF en 2024
selon le type de rémunération perçu



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

* Les autres allocations couvrent principalement l'ASS-F, l'ASP et la RFPE.

Sources : Dares, Brest, CDC, SI-CPF.

Champ : Entrées en formation en 2024 financées via le CPF avec ou sans co-financement de France Travail.

Lecture : En 2024, 48 % des personnes entrées en formation dans le cadre du CPF perçoivent l'allocation d'ARE pendant le temps de leur formation.

Les caractéristiques des bénéficiaires sont stables

En 2024, les caractéristiques des bénéficiaires demeurent globalement stables. Ainsi, depuis 2021, « près d'un quart des entrées concernent des personnes âgées de 45 ans ou plus, et un peu plus de la moitié des stagiaires n'ont pas le baccalauréat¹⁵ ». Cette stabilité contraste,

en revanche, avec la dynamique observée dans le cadre du CPF pour lequel la part des personnes en recherche d'emploi de niveau infra-bac diminue au cours du temps (voir fiche « Compte personnel de formation »). Elles représentaient 47 % de l'ensemble des personnes

en recherche d'emploi en 2021, contre 42 % en 2024¹⁶. La répartition femmes-hommes fait exception. Elle connaît une évolution similaire à celle

du CPF. Alors que les femmes étaient majoritaires depuis 2019, la répartition s'équilibre en 2024.

Focus méthodologique 2

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

Ce suivi s'appuie à titre principal sur la Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest) produite par la Dares depuis 2003. Seuls sont comptabilisés les individus en recherche d'emploi indemnisés, c'est-à-dire bénéficiant d'une indemnisation par l'assurance chômage, d'une rémunération ou d'une protection sociale au titre de la formation professionnelle. Une personne en contrat de professionnalisation ne sera pas comptée, en raison de son statut de salarié. Il n'est pas nécessaire pour une personne en recherche d'emploi rémunérée d'être inscrite à France Travail, autrement dit d'être comptabilisée comme demandeur d'emploi, pour intégrer le périmètre de Brest.

Les formations au titre du CPF sont désormais prises en compte dans la Brest. Les données intégrées sont limitées au champ des demandeurs d'emploi indemnisés, le nombre de formations CPF au bénéfice de personnes en recherche d'emploi indemnisées mais non inscrites à France Travail n'étant pas disponible. La Brest n'intègre pas les formations CPF au bénéfice des inscrits à France Travail non indemnisés, qui sont hors champ. Dans ce cadre, France compétences complète les données issues de la Brest avec celles d'Agora, le système d'information du CPF. Ainsi sont comptabilisées les formations suivies dans le cadre du CPF par des personnes en recherche d'emploi inscrites à France Travail et non indemnisées pendant le temps de la formation.

Pour plus d'informations sur la Brest, voir Gauthier A., Touré M., « La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi de 2019 à 2022 », Dares résultats n° 70, novembre 2024.

Les formations préqualifiantes à l'origine de l'augmentation des entrées en formation pendant le PIC

Les travaux d'évaluation du PIC, dont le rapport final a été publié en avril 2025¹⁷, éclairent l'évolution des formations financées dans ce cadre ainsi que celle des parcours d'accès à la formation et le devenir des personnes en recherche d'emploi au cours du premier cycle du PIC (2018-2023).

L'analyse se concentre sur les dispositifs directement financés par le PIC et exclut donc le CPF non co-financé par France Travail, dit « CPF autonome ». Hors CPF autonome, les entrées

progressent de 24 % entre 2017 et 2023. Cette croissance est portée par les nouveaux programmes nationaux du PIC, financés directement par l'État, qui représentent en moyenne 132 000 entrées supplémentaires par an. Si les Régions ont significativement augmenté le nombre de formations financées, France Travail a réduit de façon presque équivalente celles qu'il finance, en grande partie en lien avec le déploiement du CPF autonome. Le rapport estime ainsi à 17 000 le nombre d'entrées supplémentaires financées par

15. Annexe au projet de loi de finances 2026, op. cit., p. 215. À noter que les caractéristiques de ces publics sont présentées exclues des entrées en formation de personnes en recherche d'emploi via le CPF sans co-financement de France Travail.

16. Sources : Caisse des dépôts et consignations, Mon compte formation, rapports annuels 2021 à 2024.

17. dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/rapport-final-du-comite-scientifique-evaluation-pic.

ces deux acteurs chaque année. L'effort n'a pas été uniforme sur la période : c'est au lancement du PIC, entre 2017 et 2019, que s'est concentrée l'augmentation.

La période se caractérise aussi par un changement de structuration de l'offre utilisée. Une impulsion forte a été donnée aux formations dites « préparatoires », dont l'objectif est de travailler le projet professionnel du stagiaire et de renforcer ses

compétences socles afin de préparer une entrée en formation qualifiante. Alors qu'elles ne représentaient que 19 % des formations commencées en 2017, cette proportion atteint 28 % en 2023. Leur déploiement a été porté par les programmes nationaux, presque exclusivement constitués de cette catégorie de formations. Dans le même temps, le nombre de formations qualifiantes a augmenté de façon modeste, et leur part a donc diminué. Leur durée moyenne s'est, quant à elle, allongée.

La hausse du taux d'accès à la formation au cours des 12 premiers mois de chômage concerne tous les publics

Les données du dispositif formation, chômage, emploi (ForCE)¹⁸ sont utiles pour analyser dans quelle mesure l'accès à la formation a été transformé, compte tenu de l'effort de formation réalisé sur la période de déploiement du PIC. Sur son périmètre (i.e. hors CPF autonome), la probabilité pour un demandeur d'emploi d'accéder à une formation pendant les 12 mois suivant son inscription à France Travail passe de 8,8 % en 2017 à 11,4 % en 2022. L'amélioration des chances d'accéder à une formation s'observe principalement entre 2017 et 2019, période durant laquelle l'effort de formation s'est renforcé. Cette dynamique est tirée principalement par les formations préparatoires, portées par les programmes nationaux, et dans une moindre mesure par les formations certifiantes. Le taux d'accès à ces dernières reste globalement faible (environ 4 %). Les entrées en formation ont tendance à se faire de plus en plus tôt dans l'épisode de chômage. Les taux d'accès ont augmenté de façon plus marquée dans les régions qui partaient de plus bas (comme les Hauts-de-France ou l'Île-de-France) et pour lesquelles des marges de progression existaient. Pour celles dont le taux d'accès était déjà élevé, des ajustements plus structurels du système de formation lui-même auraient sans doute été nécessaires, ajustements qui n'ont pas eu lieu ou ne sont pas encore perceptibles.

Si le PIC a repris l'objectif du plan Pisani-Ferry,

initialement centré sur les moins qualifiés (jeunes décrocheurs, demandeurs d'emploi faiblement qualifiés), il s'est progressivement ouvert à un éventail plus large de demandeurs d'emploi, en réponse aux difficultés de sourcing des publics ou dans le cadre des plans visant à réduire les tensions de recrutement après la crise sanitaire. Il s'est étendu aux bénéficiaires de minima sociaux, aux jeunes et aux seniors, aux personnes en situation de handicap, aux habitants des quartiers de la politique de la ville, qualifiés de façon générale de « publics vulnérables ». Dans ce contexte, le rapport final d'évaluation du PIC estime qu'il est difficile de se prononcer sur la question de savoir si le PIC a atteint sa cible.

La probabilité d'accéder à une formation augmente pour les demandeurs d'emploi peu diplômés (niveau de diplôme avant formation inférieur au baccalauréat), comme c'est le cas du reste de la population. Les probabilités d'accès augmentent un peu plus rapidement pour ceux qui ne disposent pas d'un CAP ou d'un BEP, ainsi que pour les femmes, les seniors, les jeunes et les personnes en situation de handicap. Les Missions locales ont contribué à l'amélioration des chances d'accéder à la formation des jeunes, et notamment des jeunes peu diplômés. Mais ces mouvements résultent principalement de l'accès accru aux formations préparatoires, celles qui « forment à se former ».

Un accès aux formations certifiantes limité pour les publics vulnérables

Ces formations préparatoires n'ont pas réussi à faire entrer leurs bénéficiaires dans des formations qualifiantes, pourtant leur principal objectif. Ainsi, 12 mois après l'entrée dans une formation préparatoire, seuls 14 % des stagiaires ont accédé à une formation qualifiante (19 % au bout de 24 mois). Ce constat ne diffère pas selon le niveau de diplôme. Une formation préparatoire peut, en revanche, être suivie d'une autre formation préparatoire.

Les organismes dispensant des formations qualifiantes ont peu assoupli leurs critères de recrutement pour accueillir ce public (sauf dans un objectif de remplissage des sessions). Globalement, le faible impact des formations préparatoires sur l'accès aux formations qualifiantes marque la difficulté à traduire en actes le principe du « parcours sans couture » et impose d'interroger les

moyens de « déségmenter » un marché de la formation professionnelle fortement spécialisé, les organismes portant la préqualification n'étant généralement pas ceux portant les formations certifiantes. L'ensemble des évaluations soulignent la persistance des freins financiers et la priorité donnée à un retour rapide à l'emploi de personnes souvent en situation de précarité.

En dépit de la revalorisation de la rémunération des personnes en formation et du renforcement de l'accompagnement, une part importante des bénéficiaires retourne en emploi ou au chômage après l'épisode de formation préparatoire. L'impact sur le retour en emploi (qui, même s'il n'était pas un objectif de ce type de formation, pourrait être un résultat favorable) existe mais reste modeste.

Suivre une formation améliore l'accès à l'emploi à horizon de 24 mois

L'évaluation du PIC éclaire plusieurs dimensions de la qualité des formations suivies par les personnes en recherche d'emploi. L'enquête post-formation réalisée par la Dares a largement été mobilisée. Elle se penche sur les taux d'abandon en cours de formation¹⁹ et sur la perception des apprentissages par les bénéficiaires²⁰. Elle rend également compte des métiers occupés post-formation et examine leurs liens avec les formations suivies²¹.

Le rapport final du PIC a été l'occasion pour le comité scientifique d'approfondir les travaux d'évaluation des résultats des actions de formation de personnes en recherche d'emploi à l'aune de leur accès à l'emploi, notamment en se concentrant sur la formation qualifiante : dans quelle mesure suivre une formation modifie-t-il les perspectives d'accès à l'emploi ? Pour répondre de manière complètement satisfaisante, il faudrait comparer littéralement les mêmes individus,

avec et sans formation. À défaut, les travaux comparent des individus ayant suivi une formation à des individus « similaires » n'en ayant pas suivi, en s'appuyant sur le dispositif ForCE. Les effets attribuables aux différences de caractéristiques individuelles observées ont été corrigés, mais l'évaluation ne tient pas compte des caractéristiques inobservables (par exemple, la motivation pour un métier). Ces différences inobservables conduisent probablement à surestimer l'effet de la formation : à caractéristiques observées identiques, les personnes les plus susceptibles d'entrer en formation ont sans doute plus de chances de retrouver un emploi, même sans formation. Par ailleurs ont été exclues de l'analyse toutes les formations de type préparation opérationnelle à l'emploi car elles sont initiées par la perspective d'un recrutement.

Il ressort du rapport final d'évaluation que 45 % des personnes formées sont en emploi deux ans

18. Dispositif mis en place pour l'évaluation du PIC, croisant des bases statistiques sur la formation, le chômage et l'emploi (ForCE), afin de reconstituer la trajectoire professionnelle de toutes les personnes ayant eu un contact avec le service public de l'emploi (Missions locales, France Travail) ou ayant suivi une formation professionnelle prise en charge totalement ou partiellement par les pouvoirs publics (hors formation des salariés).

19. Fosse & alii, « [Quelles personnes en recherche d'emploi abandonnent leur stage en cours de formation et pourquoi ?](#) », Dares focus n° 65, 2021.

20. Fosse & alii, « [Quelles compétences les personnes en recherche d'emploi acquièrent en formation ?](#) », Dares focus n° 77, 2021.

21. [Troisième rapport d'évaluation du PIC](#), décembre 2022.

après l'entrée en formation qualifiante : cette probabilité est en moyenne 8 points plus élevée que pour une population de demandeurs d'emploi aux caractéristiques semblables, non entrés en formation. Cet ordre de grandeur est cohérent avec les observations internationales. Les formés ont plus de chances d'occuper un emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois). Par ailleurs, 67 % des formés ont occupé un emploi au cours des deux ans suivant l'entrée en formation qualifiante, soit 9 points de pourcentage de plus que des non formés ayant les mêmes caractéristiques observables. Cette différence apparaît seulement après plusieurs mois car mécaniquement, pendant leur formation, les personnes accèdent moins à l'emploi. Les différences entre formés et non formés sont plus élevées pour les seniors (16 points) et plus faibles pour les jeunes (3 points). Elles semblent également décroître avec le niveau de qualification des personnes concernées, encourageant ainsi un ciblage des formations vers les moins diplômés. Le comité d'évaluation n'observe pas de tendance à la hausse (ni à la baisse) pendant les années de déploiement du PIC.

Si la formation joue sur l'accès à l'emploi et le type de contrat obtenu, il ne semble pas que, deux ans après l'entrée en formation qualifiante, les personnes formées soient mieux payées que les non formées. En revanche, la formation faciliterait effectivement les reconversions professionnelles. Une étude réalisée dans le cadre de l'évaluation du PIC a montré que, pour une population proche de l'emploi, les emplois trouvés par les personnes formées sont plus souvent différents de ceux occupés avant l'inscription à France Travail.

**Personnes en recherche d'emploi :
une transformation des pratiques d'achat de formations ?**

Renforcer la coopération entre les Conseils régionaux et les directions régionales de France Travail	104
Emprunter des chemins alternatifs au marché public	106
Revisiter l'ingénierie financière et le découpage des appels d'offres	107
Introduire de nouvelles exigences dans les cahiers des charges des marchés publics	108
Conclusion – La transformation des pratiques d'achat : une condition nécessaire mais insuffisante pour développer des ingénieries innovantes	110

PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI : UNE TRANSFORMATION DES PRATIQUES D'ACHAT DE FORMATIONS ?

Le plan d'investissement dans les compétences (PIC), volet du grand plan d'investissement lancé en 2017, avait pour ambition d'accompagner le développement des compétences des personnes en recherche d'emploi. La transformation des pratiques d'achat en matière de formation professionnelle avait été identifiée comme un levier d'amélioration de la qualité, de l'accessibilité et de l'efficacité de l'offre de formation proposée aux publics visés.

L'articulation entre les Régions et France Travail sur l'achat de formations s'est révélée être un axe stratégique et opérationnel du déploiement du PIC à l'échelle territoriale. Celle-ci a renforcé les coopérations entre acteurs autour de l'analyse des besoins et de la coordination de l'achat de formations. La recherche d'innovations s'est également traduite par la mobilisation de pratiques alternatives aux marchés publics via des appels à projets laissant plus de latitude aux organismes de formation pour faire valoir leur expertise et leur créativité. Enfin, l'amélioration des pratiques a consisté, de façon très diverse selon les territoires, à revisiter l'ingénierie financière et les modalités concrètes d'achat adoptées dans les appels d'offres, ainsi qu'à intégrer de nouvelles exigences dans les cahiers des charges (repérage des publics, individualisation des parcours, accompagnement renforcé...).

Les rapports d'évaluation du PIC rédigés par le comité scientifique documentent les contours et l'ampleur de ces évolutions.

Le plan d'investissement dans les compétences (PIC) est l'un des quatre volets du grand plan d'investissement (GPI) présenté par le Premier ministre le 25 septembre 2017, à la suite du rapport de Jean Pisani-Ferry. Outre sa volonté de favoriser la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi peu qualifiés en développant des parcours « sans couture » – de la remobilisation des publics en difficulté d'insertion jusqu'à l'accès à l'emploi –,

il avait aussi pour ambition d'inciter les commanditaires à renouveler leurs pratiques d'achat afin d'impulser la transformation et la modernisation de l'offre, au bénéfice de la qualité des formations. Les rapports d'évaluation¹ produits par le comité scientifique tout au long de la mise en œuvre de cette action publique d'envergure dressent un bilan nuancé des effets du PIC sur ces dimensions (voir *focus méthodologique* page 109).

Renforcer la coopération entre les Conseils régionaux et les directions régionales de France Travail

France Travail (anciennement Pôle emploi) est un acteur opérationnel essentiel du PIC à l'échelle régionale, et ce à trois titres : au titre de prescripteur des actions de formations ouvertes aux demandeurs d'emploi ; de financeur d'actions de formation collective et individuelle sur budget propre ; et, enfin, d'acheteur d'actions de formation pour le compte de certaines Régions.

L'articulation entre les Régions et France Travail sur l'achat de formation est donc apparue comme un axe stratégique et opérationnel du déploiement des pactes². Depuis 2015, et parfois même avant, de nombreuses Régions ont conclu des conventions avec France Travail visant à coordonner l'achat de formations pour les demandeurs d'emploi, certaines intégrant déjà des délégations d'achat à l'opérateur. Huit monographies régionales³ ont été réalisées dans le cadre du dispositif d'évaluation du PIC. Elles mettent en lumière trois cas de figure. En Pays de la Loire et en Occitanie, le Conseil régional et France Travail s'étaient réparti l'achat de formation autour d'une ligne claire confiant au Conseil régional la commande des actions de formation collectives et à France Travail les actions individuelles. En Bretagne, Centre-Val de Loire et dans le Grand Est, France Travail et le

Conseil régional intervenaient à la fois sur les formations collectives et individuelles, le plus souvent en réservant les formations professionnalisantes à France Travail. Enfin, en Normandie, les actions de formation collectives étaient de la compétence exclusive du Conseil régional, alors que les actions individuelles étaient partagées entre ce dernier et France Travail.

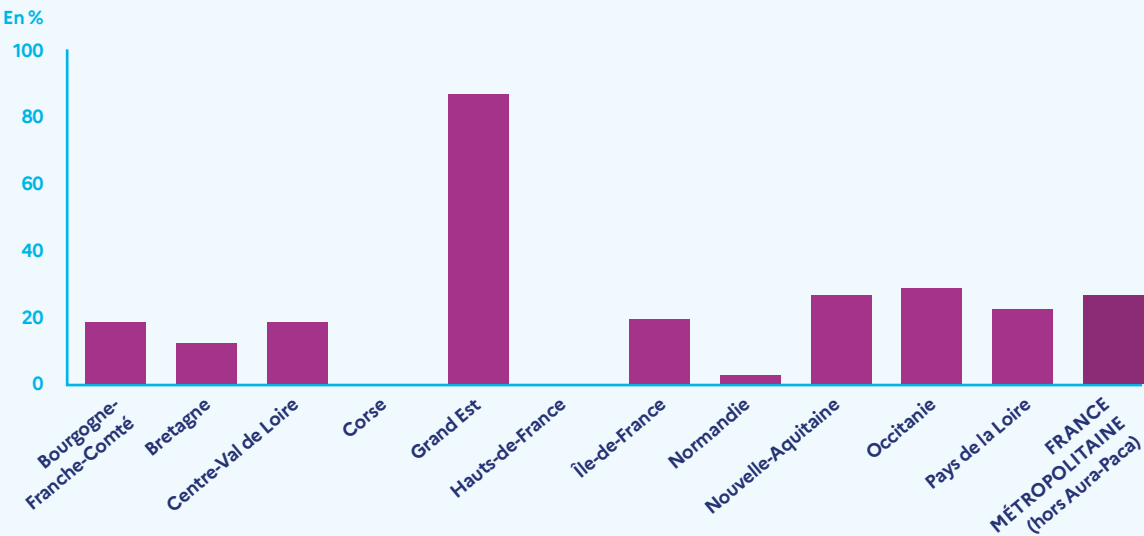
À l'occasion du PIC et compte tenu d'une capacité limitée de certaines Régions à atteindre les objectifs du pacte, et plus généralement des difficultés croissantes à saturer les places de formation prévues par les programmes régionaux de formation, plusieurs Conseils régionaux ont cherché à renforcer leur coordination avec France Travail. Il s'agissait, comme en Normandie, de réduire les doublons sur les actions individuelles (celles de moins de 800 heures sont confiées à France Travail ; celles de plus de 800 heures au Conseil régional), ou, comme dans le Grand Est, de resserrer le travail conjoint sur l'achat de formations collectives au niveau des territoires. L'ampleur des délégations varie beaucoup selon les Régions (voir *figure 1*). En 2018, les collectivités territoriales les moins équipées sur le plan de l'ingénierie de la formation ont actionné plus volontiers l'outil de la délégation

de crédits à France Travail pour déployer pleinement leur pacte régional. Au total, entre 2019 et

2023, France Travail aura reçu 971 millions d'euros de la part des Régions au titre des délégations.

1. LA PART MOYENNE DES DÉLÉGATIONS À FRANCE TRAVAIL AU SEIN DES PACTES VARIE BEAUCOUP SELON LES RÉGIONS

Part moyenne des délégations à France Travail au titre des pactes en France métropolitaine (2019-2023)



Note : Seules les régions métropolitaines signataires des pactes sont représentées. Indicateur calculé en rapportant les dépenses encaissées en année N par France Travail dans le cadre de délégations du Conseil régional au titre des pactes aux dépenses additionnelles de la Région en année N (différence entre les dépenses décaissées en année N et le niveau du socle). La moyenne est calculée sur la période 2019-2023. Sources : France Travail ; comptes administratifs des Conseils régionaux (Direction générale des collectivités locales). Traitement Dares. Illustration reprise du rapport final du comité scientifique de l'évaluation du PIC. Lecture : Entre 2019 et 2023, en France métropolitaine [hors Aura et Provence-Alpes-Côte d'Azur (Paca)]⁴, les Conseils régionaux ont délégué à France Travail en moyenne 26 % de leurs dépenses additionnelles dans le cadre de leur pacte.

Plus largement, le PIC a plutôt renforcé la coopération entre les Conseils régionaux et les directions régionales de France Travail autour de l'analyse des besoins et de la coordination de l'achat de formations, à des degrés divers, cependant (notamment en fonction du niveau de délégation, de la clarté des règles de répartition préalables...). Marginalement, les pactes régionaux ont pu directement impliquer France Travail comme financeur en formalisant des objectifs de financement de places supplémentaires réparties entre la Région et l'opérateur. Des initiatives ont également été prises pour limiter les effets de concurrence entre les dispositifs. En Auvergne-Rhône-Alpes (Aura), par exemple, le Conseil régional a fait évoluer son dispositif de contrat d'aide et de retour

à l'emploi durable (Cared), qui subventionne les entreprises lorsqu'elles expriment des besoins de recrutement spécifiques, pour aligner la prise en charge financière sur celle de France Travail. En Normandie, depuis 2022, toute demande de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) doit recueillir au préalable un avis favorable de la Région avant de pouvoir être mise en œuvre. Si cet étroit travail de coordination de l'offre de formation au niveau régional a été favorisé par une autonomie importante donnée aux directions régionales de France Travail sur le pilotage de l'achat d'actions collectives ou individuelles, plusieurs interlocuteurs des Conseils régionaux ont néanmoins pointé des désajustements : une bonne articulation entre des acteurs locaux

1. Et en particulier le dernier publié en mars 2025.
2. PIC régionaux. L'effort de formation des Régions avait deux composantes : le socle, correspondant peu ou prou aux dépenses usuelles de formation du territoire considéré, et le pacte, correspondant au surplus et faisant bénéficier de financements complémentaires.
3. Parmi ces huit monographies, deux n'entrent pas dans les configurations analysées ici : la Région Aura, où le pacte a été porté exclusivement par France Travail, et la Martinique, où sa mise en œuvre a été principalement effectuée par France Travail, en raison des difficultés structurelles et conjoncturelles auxquelles la Collectivité territoriale de Martinique a été confrontée.

4. Les Conseils régionaux d'Aura et de Paca n'ayant pas souhaité contractualiser avec l'État, la mise en œuvre du pacte sur ces territoires a été assurée par France Travail.

(direction régionale de France Travail et Région) n'assure pas nécessairement une cohérence avec le niveau national, (ici des POEC co-financées par le PIC et portées par France Travail mais pilotées au niveau national). De plus, il ressort de l'évaluation que, dans certains cas, le manque de coordination

entre la Région et la direction régionale de France Travail a persisté en dépit de la mise en œuvre du pacte, et s'est traduit par une aggravation des effets de concurrence locaux entre dispositifs, notamment en raison de difficultés de pilotage par les services déconcentrés du ministère du Travail.

Emprunter des chemins alternatifs au marché public

Le PIC s'est structuré autour du recours à des appels à projets afin de susciter le développement de pratiques innovantes pour amener vers la formation les publics qui en étaient les plus éloignés. Cette forme contractuelle relevant du régime de la subvention privilège, par contraste avec le marché public, une approche moins structurée par la demande du donneur d'ordre et plus ouverte aux propositions⁵. Elle est censée offrir, en outre, davantage de souplesse et de profondeur temporelle pour susciter des dynamiques de co-construction, installer un dialogue de gestion, expérimenter de nouvelles ingénieries, former et fidéliser les formateurs et les associer à des initiatives de capitalisation, de mutualisation et d'échange de bonnes pratiques⁶. Des appels à projets ont été tout d'abord lancés par le Haut-commissariat aux compétences (HCC) à l'échelle nationale : Prépa apprentissage et Repérer et remobiliser les publics invisibles⁷ ciblés sur les jeunes prioritairement NEET (jeunes ni étudiants ni en formation ni en emploi), Prépa compétences, 100 % inclusion et Insertion professionnelle des réfugiés.

Le recours à appel à projets a également été mis en œuvre au niveau régional dans le cadre des pactes. Il a fait émerger une diversité de chantiers expérimentaux. Ces derniers consistaient le plus souvent à tester, en conditions réelles, de nouvelles approches pédagogiques, et à en apprécier les enseignements, chemin faisant, dans une logique itérative d'essai-erreur. Les crédits du PIC ont par exemple financé des démarches d'accompagnement d'entreprises souhaitant mettre œuvre des actions de la formation en situation

de travail (Afest) dont la loi de 2018 a consacré l'inscription dans l'ordre juridique et précisé les conditions de déploiement. Dans le cadre du plan de réduction des tensions, France Travail a ainsi lancé en 2022 un marché expérimental afin d'intégrer la modalité Afest dans les actions préalables à l'embauche : actions de formation préalable au recrutement (AFPR) et préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI). Si certaines Régions se sont reposées sur cet appel à projets national, comme le Centre-Val de Loire, d'autres ont développé leur propre expérimentation, comme les Pays de la Loire, l'Occitanie, les Hauts-de-France ou le Grand Est. Ces expérimentations ont mis en exergue, d'une part, la difficulté à convaincre les entreprises de s'engager dans des démarches d'Afest – difficulté qui contrastait avec le jugement positif formulé par celles qui avaient accepté de s'essayer à cette modalité pédagogique fondée sur l'apprentissage par le faire – et, d'autre part, la nécessité corrélative d'un accompagnement par un consultant externe. Celui-ci apparaît en effet indispensable, au minimum pour aider l'entreprise à analyser le travail réel, repérer les situations à intégrer dans le parcours formatif et acculturer les formateurs internes, afin qu'ils soient en capacité d'animer les séquences réflexives qui, dans une Afest, alternent avec les moments de mise en situation de travail.

Enfin, il convient de préciser que les Régions ont mobilisé les crédits des pactes pour développer, là encore en dehors des marchés publics, des offres de formation sur mesure, réactives et souples. Ces offres visaient à répondre dans un temps court aux

besoins conjoncturels des entreprises tout en facilitant le recrutement de stagiaires. Par exemple, en Bretagne, les financements du PIC ont démultiplié les subventions accordées à des consortiums de partenaires pour des actions territoriales ciblées sur des métiers en tension et visant à satisfaire des besoins non couverts par le plan régional de formation (PRF). En pratique, ces actions ont amené à construire des parcours allant jusqu'à l'embauche et articulant formations régionales, POEC et contrats de professionnalisation. Dans une perspective comparable, le dispositif Innov'emploi recrutement (IER) en Occitanie, Une formation, un emploi (Forem) en Normandie, le Fonds d'Intervention pour la Formation et l'Emploi (Fife) dans le Grand Est et les parcours Développement de l'emploi par des formations inclusives (Defi) en

Centre-Val de Loire ont servi à financer de nouveaux modules de formation finement ajustés aux besoins de compétences des entreprises.

France Travail et certaines Régions, notamment le Grand Est, ont également profité du PIC pour mettre en place ou accentuer une pratique plus souple des marchés publics, via des accords-cadres suivis de marchés subséquents. Plus réactifs, ces derniers ouvrent la voie à des achats de formations en fonction de besoins identifiés au fil de l'eau par le biais de devis et de bons de commande passés auprès des organismes présélectionnés dans le cadre d'un marché public. Cette pratique fait évoluer le contenu des formations proposées sans avoir à se plier aux délais très contraignants d'un marché public classique.

Revisiter l'ingénierie financière et le découpage des appels d'offres

À la faveur du PIC, les commanditaires ont également tenté de revisiter pour partie l'ingénierie financière et le découpage des appels d'offres, notamment en s'appuyant sur les enseignements et retours d'expérience issus des APP. Ces évolutions ont pu se matérialiser de différentes manières.

Tout d'abord, des **reconfigurations de stratégies d'allotissement** ont été mises en œuvre. Il s'agissait, d'une part, de limiter le nombre d'organismes de formation et les coûts de gestion afférents et, d'autre part, d'accroître la capacité de pilotage des financeurs, et cela sans nuire à l'existence d'une offre locale de proximité. Par exemple, en Martinique comme en Aura, les marchés encadrant l'achat des actions de formation conventionnées (AFC) de France Travail ont été rénovés : le nivellement par le haut de la taille des allotissements s'est accompagné d'une modulation du système de notation des offres en fonction de la présence des organismes sur des lieux obligatoires et complémentaires. Cela a réduit le nombre de lots et a incité les organismes de formation présents sur des sites différents à se regrouper sans pour autant affecter la couverture territoriale de l'offre de formation. Cependant, les effets sont, en général, restés limités, surtout

lorsque les groupements reposaient sur des partenariats de circonstance pour se conformer aux exigences des marchés sans qu'il soit possible de mutualiser les coûts et les moyens, notamment en raison d'enjeux commerciaux ou de propriété intellectuelle.

Ensuite, **une diversification des modalités de rémunération des organismes** a été recherchée. Depuis des décennies, l'unité d'œuvre largement majoritaire est l'« heure stagiaire », mode de rémunération qui présente un double avantage. Il sécurise l'usage des fonds en ne payant que les heures effectivement suivies et invite l'organisme de formation à maintenir son effort pour limiter les décrochages. Toutefois, il comporte un certain nombre d'inconvénients. Tout d'abord, l'organisme de formation n'a aucun intérêt économique à réduire les parcours. De plus, si l'« heure stagiaire » est adaptée pour couvrir le coût variable de la déclinaison de produits de formation standardisés, elle n'intègre pas les coûts d'ingénierie ou d'investissement que génèrent, pour un organisme de formation, le renouvellement de ses pratiques, les frais engendrés par les adaptations de l'offre pendant l'exécution du marché, ou encore la prise en charge et l'accompagnement individualisé du stagiaire en amont et

5. Alors que le caractère prescriptif et enfermant de certains cahiers des charges dans les marchés publics appelle des réponses standardisées et contracte l'espace dont disposent les candidats pour démontrer leur créativité.

6. France compétences, « Les freins à l'individualisation des parcours de formation », note d'études n° 7, septembre 2023.

7. Lequel relevait d'un pilotage déconcentré.

en aval de l'action de formation⁸. C'est pourquoi certains commanditaires ont souhaité faire évoluer les pratiques vers une rémunération au forfait. Par exemple, la Région Centre-Val de Loire a choisi de passer d'une rémunération à l'« heure stagiaire » à des financements hybrides (heure formateur, forfait par groupe, etc.). Elle a également créé des incitations financières corrélées aux taux de sortie « positive ». Dès 2020, la Région Normandie a introduit du « forfait » dans son dispositif #Avenir, à mi-chemin entre accompagnement et formation, qui fonctionne désormais sur une double logique de paiement des offreurs (au forfait et à l'heure). Cependant, les évaluations conduites indiquent qu'à ce jour, la transformation des modes de rémunération est restée limitée : la logique forfaitaire ne s'est pas – tant s'en faut – généralisée à l'ensemble des régions et, quand elle est intervenue, elle portait le plus souvent uniquement sur un segment circonscrit du marché⁹.

Outre l'effet d'inertie des pratiques installées, le développement modéré du mode forfaitaire

s'explique également par le fait que celui-ci ne fait pas nécessairement l'objet d'un consensus. La Région Grand Est, par exemple, a emprunté un chemin inverse en abandonnant la méthode de calcul du coût fondée sur « l'heure groupe » et en privilégiant « l'heure stagiaire », considérant que cette dernière était plus en phase avec le principe d'individualisation. Certains organismes de formation affirment de leur côté que le mode forfaitaire peut fragiliser leur équilibre financier dans la mesure où la marge de manœuvre gagnée avec le forfait peut être finalement rongée par les absences plus fréquentes chez les publics fragiles qui étaient précisément ciblés par le PIC. Une étude pilotée par France compétences¹⁰ soulignait quant à elle que certains organismes de formation critiquent le caractère économiquement insécurisant du forfait lorsqu'il est déclenché « par paliers » et se traduit par un « saucissonnage » du parcours et un conditionnement du financement de chaque étape à l'atteinte de la suivante¹¹.

Introduire de nouvelles exigences dans les cahiers des charges des marchés publics

Au-delà des modalités concrètes d'achat, de nouvelles exigences ont été intégrées dans les cahiers des charges des marchés publics. Elles contribuent, d'ailleurs, à expliquer l'augmentation constatée du coût horaire moyen des formations. Ces exigences peuvent concerner plusieurs aspects.

En premier lieu, elles portent sur des **pratiques de repérage et de captation des publics**. Dans la grande majorité des Régions, l'obligation de prescription par un opérateur du service public de l'emploi (SPE) a été levée, afin de limiter la dépendance des organismes de formation aux prescripteurs habituels et d'ouvrir le champ de l'orientation à un spectre plus large d'acteurs. Cette désintermédiation de la formation vise à en faciliter l'accès et à

responsabiliser les organismes de formation dans le sourcing des stagiaires. Les actions de repérage et de mobilisation du public sont ainsi devenues une attente de la plupart des nouveaux marchés publics. Cependant, l'ensemble des évaluations partagent le constat d'une centralité encore présente du SPE dans les entrées en formation et de la difficulté de certains organismes de formation à investir ces démarches de sourcing, faute de disposer en interne de la compétence nécessaire.

Ensuite, elles demandent une **individualisation des parcours** : modularisation des formations par blocs de compétences, réduction de la taille des sessions pour favoriser des prestations plus personnalisées, tests de positionnement, principe des entrées et sorties permanentes. En général,

cette pratique n'a été introduite qu'à titre temporaire, et plutôt sur le marché des formations préqualifiantes. Le bilan se révèle décevant, ces pratiques ayant été difficiles à mettre en œuvre en raison de la difficulté à maintenir des tailles de groupes viables sur un plan économique.

Enfin, elles concernent un **accompagnement renforcé pour lever les freins périphériques** à l'accès et au maintien en formation et sécuriser des « parcours sans couture » : phases préparatoires assurant la maîtrise de prérequis avant l'entrée en formation, coaching individuel greffé aux formations longues pour limiter le décrochage, appui dans l'obtention d'un emploi post-formation et/ou dans l'accès à une formation qualifiante à l'issue d'une formation préqualifiante. Concernant ce dernier point, les résultats – et en particulier la capacité des organismes de formation à opérationnaliser des passerelles – n'ont pas été à la hauteur des attendus, à savoir une modification

structurale des parcours. Ce constat s'explique pour partie par l'inclination des personnes en situation de précarité à privilégier l'emploi (même non durable). Il est aussi, et surtout, à rapprocher d'une séparation prononcée entre les offres de formations préqualifiantes et celles qualifiantes, qui demeurent très peu intégrées et articulées¹². Les évaluations ont mis en exergue plusieurs pistes explicatives. En premier lieu, les acteurs de l'offre qualifiante ont peu assoupli leurs critères de recrutement et de sélection des stagiaires (sauf dans un objectif de remplissage des sessions) et se sont avérés plus compliqués à mettre en mouvement que ceux de l'offre préqualifiante. De surcroît, l'absence de coordination des dates des sessions entre les organismes de formation préqualifiantes et qualifiantes a pu, d'une part, représenter un frein à la continuité et donc à la fertilité des apprentissages ; d'autre part, provoquer un allongement des parcours dommageable à l'engagement des bénéficiaires.

Focus méthodologique

L'ÉVALUATION DU PIC

Le déploiement du PIC sur la période 2018-2023 s'est accompagné d'une évaluation pilotée par un comité scientifique indépendant, présidé par Marc Gurgand, professeur d'économie à l'École d'économie de Paris. La Dares en a assuré le secrétariat. Cette évaluation, dont le principe était déjà promu par le rapport Pisani-Ferry, a été engagée très rapidement après le lancement du PIC. Elle a bénéficié non seulement d'une complète indépendance concernant ses approches et ses objets d'études, mais aussi de moyens importants sur une période remarquablement longue pour ce type d'exercice.

Le budget qui lui a été consacré (14,2 millions d'euros entre 2019 et 2024) a financé des travaux d'évaluation via des marchés d'études ou des appels à projets de recherche, souvent centrés sur des dispositifs ou des territoires. Huit monographies régionales ont notamment été réalisées. Ont également été mis en place des enquêtes et des dispositifs statistiques dédiés, tels que ForCE, qui analyse les trajectoires entre formation, chômage et emploi à partir de données administratives. Le comité scientifique a publié quatre rapports annuels d'évaluation. Son rapport final est sorti en avril 2025. Tous sont consultables sur le site de la Dares, ainsi que les rapports d'études. La plupart des résultats présentés ici, sauf mention contraire, sont issus de ces travaux.

Le PIC a également fait l'objet d'une évaluation menée par la Cour des comptes, visant à en mesurer l'efficacité et l'efficience, avec l'objectif d'éviter toute redondance avec les rapports annuels d'évaluation publiés par le comité scientifique.

8. France compétences, ibid.

9. Comme en Pays de la Loire sur le dispositif intégré, dans le cadre du marché Impulsion en Aura et Paca ou du marché Projet Pro en Occitanie depuis 2023.

10. France compétences, ibid.

11. Par exemple, dans le cas de la formation CléA, ces différentes étapes sont les suivantes : positionnement, stage, remise à niveau, élaboration d'un projet, obtention de CléA, entrée en formation qualifiante.

12. Or, la logique du parcours « sans couture » oblige à penser et à sécuriser des passerelles qui facilitent le passage d'un segment à l'autre.

Conclusion – La transformation des pratiques d’achat : une condition nécessaire mais insuffisante pour développer des ingénieries innovantes

Les évaluations soulignent qu’à la faveur du PIC, les commanditaires ont initié des évolutions dans leurs façons d’acheter. Cependant, celles-ci mériteraient d’être observées dans la durée pour apprécier si elles prennent progressivement de l’ampleur, parviennent à s’installer de manière pérenne et produisent les effets attendus en matière de qualité des formations et des parcours. En outre, la transformation des pratiques d’achat est une condition nécessaire mais insuffisante au développement d’ingénieries pédagogiques et de parcours innovantes, propices au franchissement d’un seuil qualitatif de l’offre de formation.

Ainsi, une étude pilotée par France compétences¹³ soulignait deux autres registres explicatifs des problématiques de qualité dans certaines offres de formation. Premièrement, tous les organismes de formation ne disposent pas de l’expertise nécessaire pour adopter des pratiques vertueuses (ni de la capacité d’investissement pour l’acquérir), que ce soit en matière d’ingénierie¹⁴ ou de délivrance... de la formation¹⁵. Deuxièmement, le cadre imposé par le certificateur peut exercer une fonction limitative à l’impératif d’individualisation des parcours, et cela dans deux cas de figure. Dans un premier temps, quand les référentiels de certification (et/ou conventions d’habilitation) formulent des prescriptions précises sur les modalités formatives et réduisent d’autant la marge de manœuvre des organismes de formation pour faire valoir leurs savoir-faire professionnels et leur créativité. Ce constat est prégnant dans le champ des métiers réglementés (ex. : titre d’agent de prévention et de sécurité).

Un ensemble d’exigences issues des référentiels¹⁶ interdisent des entrées et sorties permanentes et rendent impraticable l’adaptation des parcours, par nature standardisés et rigides. Dans ce cas, les organismes de formation concernés déclarent se sentir relégués au rang de simples exécutants et dépossédés de leur pouvoir d’initiative (manque de marge de manœuvre pour répondre aux besoins et contraintes variés des stagiaires...). Dans un second temps, lorsque le découpage en blocs de compétences du référentiel est incomplet ou inexistant, cela entrave la modularisation de la formation et, par conséquent, empêche les apprenants de ne bénéficier que des contenus ajustés à leur profil. Bien que les leviers de régulation des certifications aient enregistré une évolution sensible, certains titres, notamment parmi ceux inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et délivrés au nom de l’État¹⁷ n’ont en effet pas encore tout à fait délaissé un mode de découpage disciplinaire ni structuré une approche fondée sur la logique de blocs de compétences¹⁸.

13. France compétences, *ibid.*
14. Réaliser des positionnements initiaux afin de diagnostiquer les compétences du futur formé, pointer ce qu’il sait déjà et construire ainsi un parcours personnalisé ; développer des formats alternatifs au face-à-face dans une salle de classe, et en particulier les modalités distancielles et expérientielles.
15. Évaluer chemin faisant les progrès des apprenants pour ajuster les programmes ; s’adapter à des groupes changeants dans leur composition, tout en continuant à stimuler des coopérations entre pairs ; basculer d’une posture de sachant à un rôle d’appui au questionnement et de facilitateur des apprentissages.
16. Durée minimale par module, répartition stricte entre théorie et pratique, formation nécessairement réalisée en présentiel, déclaration des sessions et dates d’évaluation en amont, obligation pour les candidats d’attester leur présence à la totalité des modules pour se présenter à l’examen.
17. « Au nom de l’État » (antérieurement dite « de droit ») concerne les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l’État, créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents après avis des commissions professionnelles consultatives ministérielles compétentes ou après concertation spécifique.
18. France compétences, *ibid.*

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le Projet de transition professionnelle (PTP) est un outil à la main des salariés pour changer de métier ou de profession au cours de leur carrière avec la possibilité de s'absenter de leur poste de travail dans le cadre d'un congé rémunéré spécifique. Depuis 2024, les salariés exposés à des risques professionnels ergonomiques reconnus bénéficient également de conditions de financement privilégiées pour se reconverter.

En 2024, un peu plus de 16 300 PTP ont été financés, pour un montant total engagé net de 490 millions d'euros. La prise en charge de la rémunération constitue une part importante du coût d'un projet (65 %, soit un peu plus de 19 300 euros en moyenne). Cette proportion varie fortement selon la durée de la formation suivie par le bénéficiaire du PTP.

Les formations suivies dans le cadre d'un PTP, par nature longues, ont en 2024 une durée moyenne de 947 heures. Cette durée est plus de neuf fois supérieure à celle des formations certifiantes financées dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) (104 heures en 2024, voir fiche « Compte personnel de formation »). En revanche, du fait notamment de la forte prévalence de formations préparant des certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles, le coût pédagogique horaire moyen du PTP est moitié moins élevé, en 2024, que celui des formations CPF.

Grâce au PTP, la majeure partie de ses bénéficiaires – principalement des femmes, des employés et des personnes faiblement diplômées – se forment à un métier correspondant à leur projet de reconversion.

Le projet de transition professionnelle

France compétences porte l'essentiel des fonds consacrés au PTP	114
Porté par la rémunération, le coût d'un PTP dépasse 30 000 euros en 2024	116
Le PTP finance des formations longues et certifiantes	117
Les peu diplômés, les employés et les salariés d'entreprises de taille intermédiaire bénéficient plus souvent du PTP	118
À l'issue du PTP, la majorité des transitions aboutissent	120

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

Le PTP est ouvert aux salariés du secteur privé. Les salariés des établissements publics peuvent également y accéder dès lors que leur employeur verse de manière volontaire la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. Pour être éligible, le salarié doit être titulaire d'un contrat de travail de droit privé, d'un compte personnel de formation (CPF) et satisfaire, sauf exception³, à des conditions d'ancienneté appréciées en fonction de la nature de son contrat de travail. Pour déposer une demande de prise en charge, il doit également obtenir une autorisation d'absence de la part de son employeur en cas de formation pendant le temps de travail.

La prise en charge d'un PTP est déclenchée par une décision administrative de la Commission paritaire interprofessionnelle régionale, organisée dans chaque région au sein d'une association dénommée Transitions Pro (ATPro). Cette décision repose sur l'examen de la cohérence du projet, de la pertinence de la formation choisie et de l'existence de perspectives réelles d'emploi à l'issue de la formation. Lorsque les demandes de prise en charge présentées ne peuvent être toutes satisfaites simultanément, l'ATPro met en œuvre des priorités établies au niveau national, définies dans le cadre de recommandations de France compétences⁴ et précisées en régions. La décision de prise en charge du projet porte sur les coûts pédagogiques afférents à la formation, les frais annexes [transport-hébergement-restauration (THR)] et la rémunération pendant la durée de la formation, si celle-ci est réalisée pendant le temps de travail. En 2024, 75 % des projets conformes aux critères d'éligibilité et de complétude ont été pris en charge.

En complément de ce cadre de droit commun, la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale a défini des règles de prise en charge spécifiques pour les salariés souhaitant se reconvertir en raison de leur exposition à des risques professionnels ergonomiques reconnus (manutentions manuelles de charges, postures pénibles et vibrations mécaniques). Les règles de prise en charge de droit commun du PTP s'appliquent et sont complétées par deux critères d'appréciation du projet : d'une part, ce dernier ne doit pas viser un métier lui-même exposé aux problèmes ergonomiques reconnus ; d'autre part, l'employeur du salarié exposé aux risques identifiés doit s'engager à co-financer au moins 5 % des coûts pédagogiques de la formation visée par projet. Ces dispositions complémentaires de prise en charge sont mises en œuvre par les ATPro depuis mai 2024. Le PTP est alors financé par le Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (Fipu) géré par la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam). Ce nouveau type de financement s'inscrit dans un dispositif plus vaste visant à faciliter les transitions professionnelles des individus exposés à des conditions de travail physiquement difficiles reconnues (voir focus thématique 2 page 119).

France compétences porte l'essentiel des fonds consacrés au PTP

En 2024, 490 millions d'euros ont été engagés au titre du PTP, dont 24 millions provenant du Fipu. Ces montants correspondent à la prise en charge de 16 315 projets, dont 731 dans le cadre d'un co-financement du Fipu. À périmètre constant (hors Fipu), en 2024, les montants engagés par les ATPro diminuent de 10 % par rapport à 2023, en cohérence avec la baisse de la dotation de France compétences aux PTP votée pour 2024.

Le financement du PTP repose à titre principal sur le versement annuel de dotations financières par France compétences. À la différence de dispositifs « de guichet » tels que l'apprentissage ou le CPF, l'enveloppe financière dédiée par France compétences au PTP est limitée au montant voté annuellement par le Conseil d'administration de l'établissement. En 2024, les fonds versés par France compétences représentent 91 % des engagements financiers contractés par les ATPro. Cette proportion est en légère baisse par rapport aux années précédentes, en raison de l'arrivée en 2024 du Fipu financé par la Cnam, qui consacre désormais, chaque année, une enveloppe au financement de PTP (voir figure 1).

À ces sources s'ajoutent d'autres co-financements, provenant de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), des Conseils régionaux, des opérateurs de compétences (OPCO), ou encore de l'Union européenne, au travers du Fonds social européen (FSE). À cette série de financements s'ajoute la contribution directe des bénéficiaires au financement de leur PTP (voir focus thématique 1).

Focus thématique 1

LA CONTRIBUTION DIRECTE DES BÉNÉFICIAIRES AU FINANCEMENT DE LEUR PTP

La contribution directe des bénéficiaires au financement de leur PTP est retracée depuis 2023 par les enquêtes que France compétences conduit annuellement auprès des ATPro. Les règles de prise en charge du PTP prévoient qu'au-delà d'une rémunération salariale équivalente à deux Smic, un reste à charge est automatiquement appliqué au projet financé. Dans ce cas, les textes fixent une prise en charge partielle du salaire de référence par l'ATPro (90 % la première année et 60 % au-delà) et le bénéficiaire doit financer une partie des coûts pédagogiques de la formation (entre 5 et 10 % de la rémunération brute, selon le niveau du salaire). À l'inverse, en deçà de deux Smic, l'ATPro est tenue de couvrir l'ensemble des frais engendrés au titre des coûts pédagogiques (à concurrence de 18 000 euros HT) et du maintien de la rémunération.

Conformément à la réglementation, la décision de prise en charge d'un projet au titre du PTP engendre la décrémentation des droits enregistrés sur le CPF. Si la mobilisation de ses droits est, en effet, consentie par le salarié afin de bénéficier d'un PTP, les montants des droits CPF décrémentés ne sont pas inclus dans les restes à charge comptabilisés dans le calcul du coût unitaire du PTP. Les frais annexes non pris en charge ne sont pas non plus intégrés dans ces restes à charge.

1. LE PTP EST PRINCIPALEMENT FINANCÉ PAR FRANCE COMPÉTENCES

Origine des fonds engagés au titre du PTP sur la période 2022-2024

	France compétences	Cnam	Bénéficiaire	Autres financeurs*
2022	98 %	0 %	N.C.**	2 %
2023	97 %	0 %	1 %	2 %
2024	91 %	5 %	1 %	3 %

* Autres financeurs incluant l'Agefiph, les fonds européens du FSE, les Régions, les OPCO, etc.

** Les restes à charge payés par les bénéficiaires ne sont suivis que depuis 2023.

Sources : Enquêtes extraits bilans 2022 à 2024, comptes annuels certifiés, notifications définitives PTP, suivi des fonds versés au titre du Fipu – France compétences.

Champ : France entière.

Lecture : En 2022, 98 % des fonds engagés par les ATPro sont issus de la dotation de France compétences.

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

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

3. Pour plus de précisions, se reporter aux articles D.6323-9 à D.6323-9-2 du code du travail.

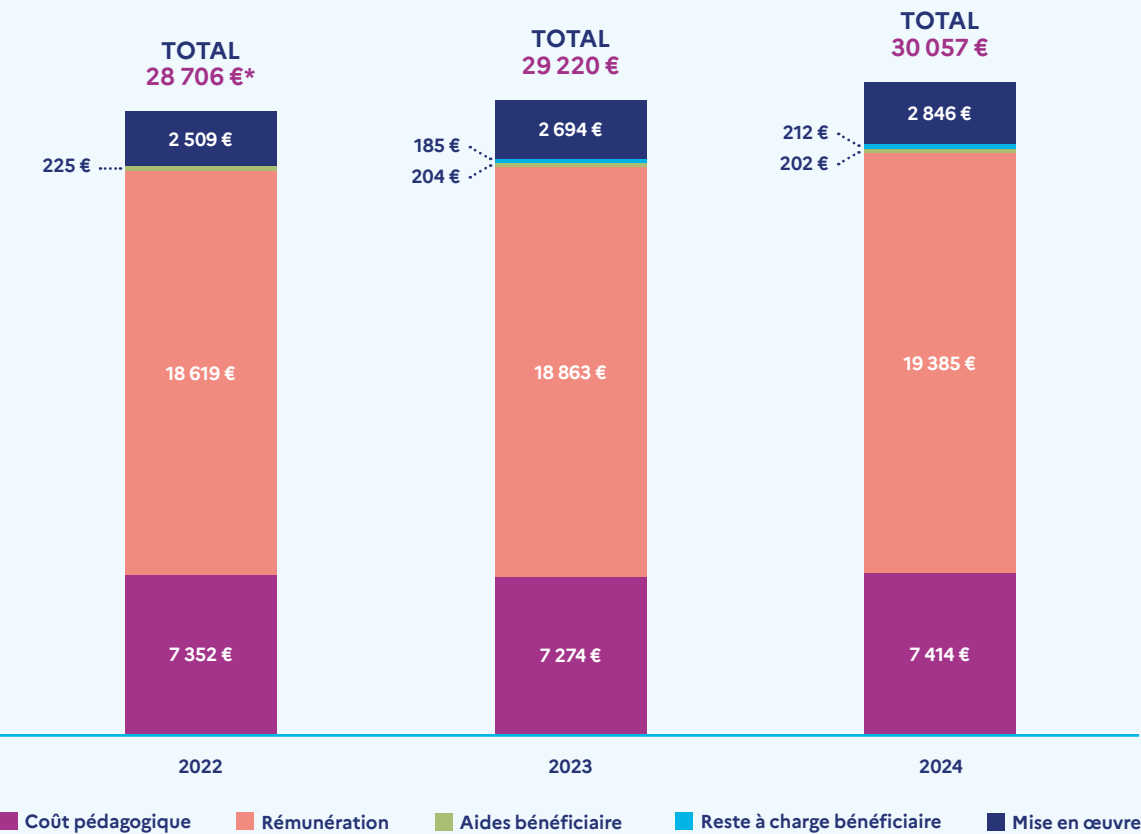
4. Conformément à l'alinéa 10° de l'article L.6123-5 du code du travail qui dispose que France compétences émet des recommandations sur les modalités et les règles de prise en charge des financements alloués au titre du PTP mentionnés à l'article L.6323-17-1, en vue de leur harmonisation sur l'ensemble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

Porté par la rémunération, le coût d'un PTP dépasse 30 000 euros en 2024

Le coût unitaire d'un PTP est de 30 057 euros, en hausse de 3 % par rapport à 2023 et de 5 % par rapport à 2022 (voir figure 2). Le coût d'un projet financé par le Fipu est légèrement plus élevé que celui des autres PTP (33 464 euros par projet contre 29 898 euros), essentiellement en raison du niveau des rémunérations prises en charge plus élevé (+ 3 186 euros par projet financé par le Fipu).

2. UNE HAUSSE DU COÛT D'UN PTP ESSENTIELLEMENT PORTÉE PAR LA RÉMUNÉRATION

Coût unitaire d'un PTP pris en charge en 2022, 2023 et 2024



* Les données sur le suivi des restes à charge payés par les bénéficiaires ne sont pas disponibles pour l'année 2022, ainsi qu'en 2024 pour Mayotte et la Guyane.
Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.
Sources : France compétences, enquêtes quantitatives ATPro 2022 à 2024, extraits bilans 2022 à 2024, enquête flash du quatrième trimestre des années 2022 à 2024.
Champ : France, hors Mayotte (2022), Guadeloupe et Guyane (2022 et 2023).
Lecture : En 2024, le coût unitaire d'un PTP est de 30 057 euros. Dans ce coût, la prise en charge de la rémunération s'élève à 19 385 euros, soit 64 % de l'ensemble.

La structure du coût d'un projet reste globalement stable dans le temps (voir figure 2). La prise en charge de la rémunération⁵ du salarié pendant la durée de la formation constitue près des deux tiers du coût d'un PTP, les coûts pédagogiques liés à la formation environ un quart. Les coûts de

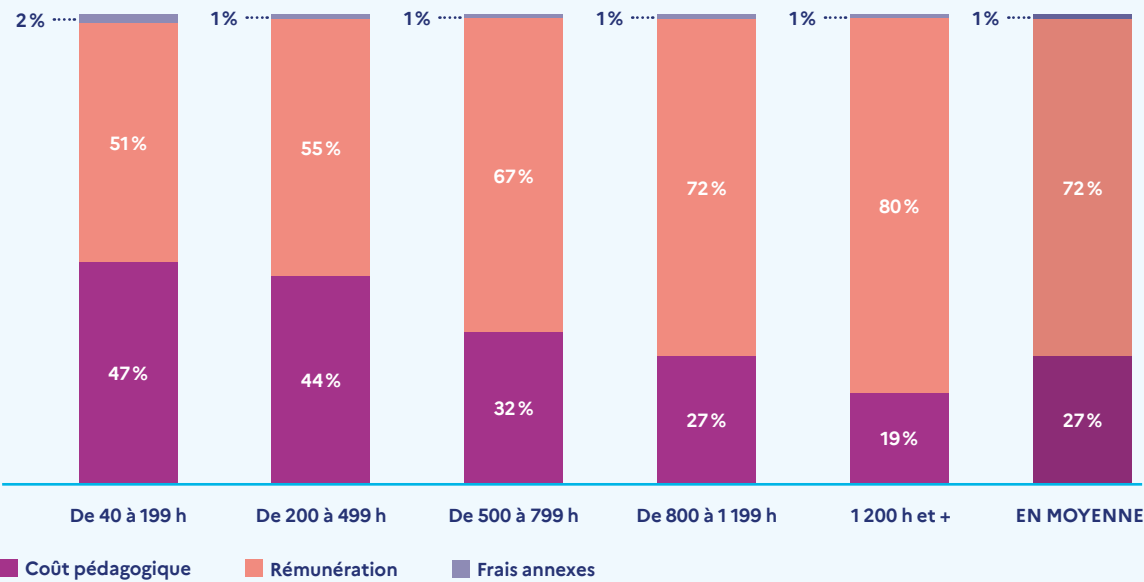
mise en œuvre en représentent 10 % en 2024. Les aides bénéficiaire, composées de frais annexes à la formation (THR), et le reste à charge supporté par le bénéficiaire couvrent chacun d'environ 1 % du coût d'un projet pris en charge.

Le montant des engagements consacrés par les ATPro à la prise en charge des rémunérations dépend notamment de la durée des formations suivies par les bénéficiaires de PTP. Elle pèse 51 %

de leurs engagements lorsque la formation prise en charge dure moins de 200 heures et atteint 80 % de ces fonds quand la durée de la formation est de 1 200 heures ou plus (voir figure 3).

3. PLUS LA FORMATION EST LONGUE, PLUS LA RÉMUNÉRATION PÈSE DANS LES ENGAGEMENTS DES TRANSITIONS PRO

Structure des engagements des ATPro au titre du PTP en 2024 selon la durée de la formation prise en charge



Sources : France compétences, enquêtes quantitatives ATPro.
Champ : France, hors Mayotte et Guyane.
Lecture : En 2024, en moyenne, lorsqu'une formation dure moins de 200 heures, la prise en charge de la rémunération du bénéficiaire du PTP correspond à 51 % du financement des ATPro.

En valeur, l'augmentation du montant des rémunérations prises en charge est le principal moteur de la hausse du coût unitaire d'un PTP (+ 2,8 % entre 2023 et 2024). Cette évolution est étroitement liée

à celle des salaires, l'indice du salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés du secteur privé s'accroissant dans les mêmes proportions sur un an (+ 2,8 % sur la période)⁶.

Le PTP finance des formations longues et certifiantes

Caractéristiques distinctives des formations financées dans le cadre du PTP, celles-ci visent toutes une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire

spécifique (RS) et sont généralement longues. Leur durée moyenne de 947 heures en 2024 est stable par rapport à 2023 (943 heures) et diminue légèrement par rapport à 2022 (962 heures).

5. Y compris cotisations de sécurité sociale et charges légales et conventionnelles.

6. Garcia K., « Évolution des salaires de base dans le secteur privé. Résultats définitifs du 4^e trimestre 2024 », Dares indicateurs n°13, mars 2025. À noter que cet indice demeure un point de comparaison imparfait, puisqu'il est calculé à partir des salaires bruts incluant toutes cotisations, primes et rémunérations perçues au titre des heures supplémentaires. De plus, les salaires au-delà de deux SMIC ne sont pas complètement pris en charge dans le cadre du PTP.

Inférieure à la durée maximale recommandée par France compétences (1 200 heures, priorité 4), elle reste toutefois plus de neuf fois supérieure à la durée moyenne des formations certifiantes financées dans le cadre du CPF, qui s'établissait à 104 heures en 2024 (voir fiche « *Compte personnel de formation* »). En revanche, le coût pédagogique horaire⁷ du PTP est plus de deux fois inférieur en 2024 à celui des formations CPF. En 2024, le coût pédagogique des formations certifiantes (RNCP et RS) est de 18 euros par heure pour le CPF et 8 euros par heure pour le PTP. Cet écart de coût horaire est sans doute dû à la part plus importante du RNCP dans le PTP que dans le CPF. Hors formations préparant à une certification du RS, le coût pédagogique horaire moyen des formations CPF visant une certification du RNCP est ainsi de 9 euros, assez proche de ce qui est globalement observé dans le PTP.

La répartition des projets selon la durée des parcours de formation PTP reste stable : près d'un projet sur deux a une durée de formation comprise entre 800 et 1 199 heures (46 %) et 18 % ont une durée de 1 200 heures ou plus. La prise en charge de projets adossés à une formation de moins de 200 heures demeure extrêmement rare (1 % en

2024). Les femmes suivent des formations plus longues que les hommes. Elles sont 71 % à suivre des formations de 800 heures ou plus contre 53 % pour les hommes.

De la même manière, le trio de tête des principales certifications visées reste très stable⁸. Le diplôme d'État aide-soignant conserve en 2024 la première place des certifications les plus souvent préparées dans le cadre du PTP, suivi, comme en 2023, des titres professionnels de conducteur du transport routier de marchandises et de secrétaire assistant médico-social. Les projets co-financés par le Fipu se distinguent de l'ensemble des PTP en préparant le plus souvent à la certification d'assistant de comptabilité et d'administration en PME/TPE ou à des certifications proches.

Plus globalement, les formations les plus souvent financées dans le cadre du PTP ont pour point commun de viser quasi exclusivement des diplômes, des titres et des certifications inscrits au RNCP. Comme en 2023, plus de huit certifications préparées sur dix visent un niveau 3 à 5 (du CAP au bac+2). Les certifications visant un niveau bac+5 ou plus ne constituent que 6 % de l'ensemble des dossiers pris en charge en 2024.

Les peu diplômés, les employées et les salariés d'entreprises de taille intermédiaire bénéficient plus souvent du PTP

Le profil des bénéficiaires d'un PTP contraste avec celui de l'ensemble des salariés du secteur privé. Ils sont plus souvent en CDI (94 % contre 85 %). Comme en 2023, ils disposent en 2024, avant l'entrée en formation, d'un niveau de diplôme fréquemment moins élevé : 69 % des bénéficiaires de PTP ont un niveau inférieur ou égal au baccalauréat, contre 56 % des salariés du secteur privé (voir figure 4). Par ailleurs, 60 % des bénéficiaires du PTP sont des employés, seule catégorie socioprofessionnelle surreprésentée par rapport à l'ensemble des salariés du

secteur privé (voir figure 5 page 120). Les bénéficiaires d'un financement Fipu se distinguent par la faible proportion de cadres parmi eux (2 %). En revanche, leur répartition par taille d'entreprise sont très proches : 36 % des salariés ayant bénéficié d'un PTP en 2024 sont issus d'une entreprise de moins de 50 salariés. Cette proportion est inférieure à celle des salariés du secteur privé (voir figure 6 page 120), alors que les salariés de ces structures constituent l'une des priorités de prise en charge recommandées par France compétences (priorité 3).

Focus thématique 2

LE FINANCEMENT DE PROJETS DE TRANSITION VIA LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P)

La loi du 14 avril 2023 n'a pas seulement ouvert la possibilité de financer des PTP via le Fipu, elle a également étendu les possibilités de mobilisation du C2P⁹. Jusque-là mobilisable pour anticiper un départ à la retraite ou réduire le temps d'exposition à certains risques professionnels via un temps partiel sans perte de salaire, le C2P, qui co-finançait déjà le CPF, peut désormais être également utilisé pour se former et engager une reconversion professionnelle afin d'accéder à un emploi moins ou non exposé à ces facteurs via le dispositif prévention usure-reconversion (PUR). Les modalités du PUR, administré par les ATPro, reprennent celles du PTP mais, lorsque la personne dispose d'un nombre de points suffisant, sa demande ne peut pas être refusée.

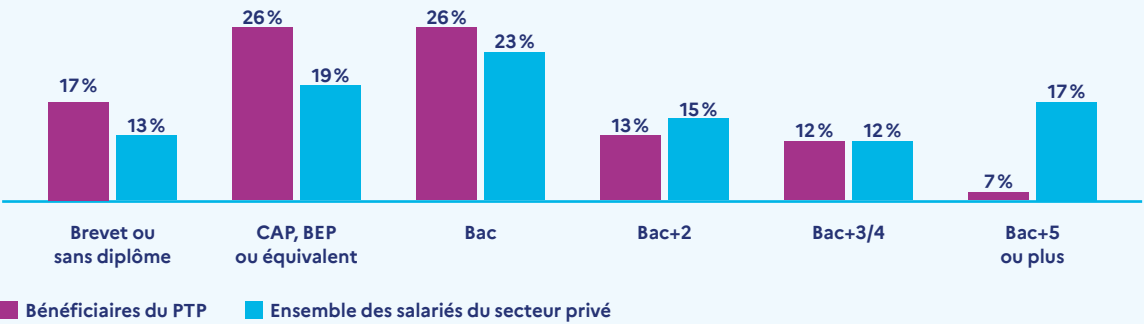
En 2024, alors que les financements ont débuté en mai, 260 PUR ont été pris en charge, pour un montant total de 7 millions d'euros, y compris les co-financements PTP. En effet, si le titulaire du compte n'a pas suffisamment de points pour financer l'ensemble de son projet, l'ATPro peut décider d'en prendre en charge une partie. La quasi-totalité des projets C2P ont bénéficié de ces co-financements, qui représentent les deux tiers des financements de ces dossiers.

Les formations suivies au titre du PUR (C2P) sont plus courtes que celles relevant du PTP (830 contre 947 heures). Les demandes sont quasi systématiquement accordées : une fois considérés éligibles, 97 % des dossiers sont pris en charge, contre 75 % des dossiers PTP classiques. Le reste à charge du bénéficiaire est quasi inexistant, de l'ordre de 0,2 % du montant du dossier.

Le public du PUR se distingue assez nettement de celui du PTP « classique ». Il s'agit sans doute d'une conséquence de la nature des risques professionnels pris en charge par ce dispositif. Ces risques correspondent à des métiers et des populations spécifiques.

4. LES BÉNÉFICIAIRES DU PTP SONT MOINS DIPLÔMÉS QUE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Part des salariés par niveau de diplôme parmi les bénéficiaires du PTP et l'ensemble des salariés du privé en 2024



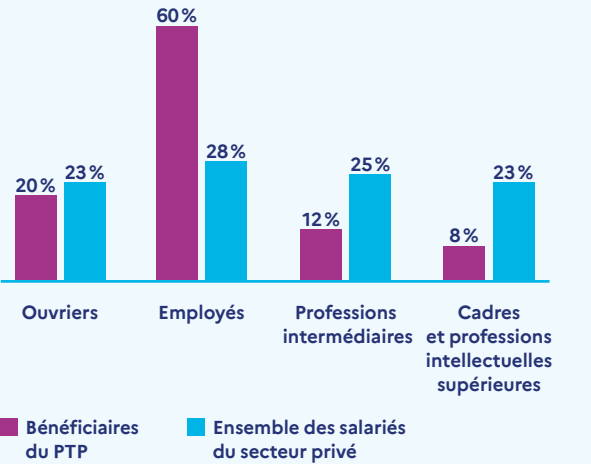
Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.
Sources : France compétences, enquêtes quantitatives ATPro 2024 / INSEE, enquête emploi en continu 2024 (calculs France compétences).
Champ : France, hors Mayotte, ensemble de l'emploi salarié du privé, France, hors Mayotte et Guyane, ensemble des bénéficiaires du PTP.
Lecture : En 2024, les salariés d'un niveau CAP, BEP ou équivalent représentaient 26 % des bénéficiaires du PTP, contre 19 % de l'ensemble des salariés du privé.

7. Cet indicateur neutralise le poids de la rémunération prise en charge dans le PTP et, ainsi, le rend comparable sur le même champ avec le CPF. Il se compose des coûts pédagogiques pris en charge par les pouvoirs publics, ainsi que par les bénéficiaires et les entreprises sous forme de restes à charge.
8. Il s'agit des certifications visées les plus souvent citées parmi les dix certifications les plus souvent financées par chacun des ATPro dans le cadre du PTP en 2024.

9. Depuis le 1^{er} octobre 2017, les salariés exposés à certains risques professionnels (environnement physique agressif – bruit, températures extrêmes, environnement hyperbare – ou rythmes de travail particuliers – travail répétitif, de nuit, équipes alternances) acquièrent des points, sur déclaration de leur employeur, qui financent divers dispositifs.

5. LES EMPLOYÉS SONT DEUX FOIS PLUS NOMBREUX PARMI LES BÉNÉFICIAIRES DU PTP QUE DANS L'ENSEMBLE DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Part des salariés selon leur catégorie socioprofessionnelle parmi les bénéficiaires du PTP et dans l'ensemble de population des salariés du secteur privé en 2024

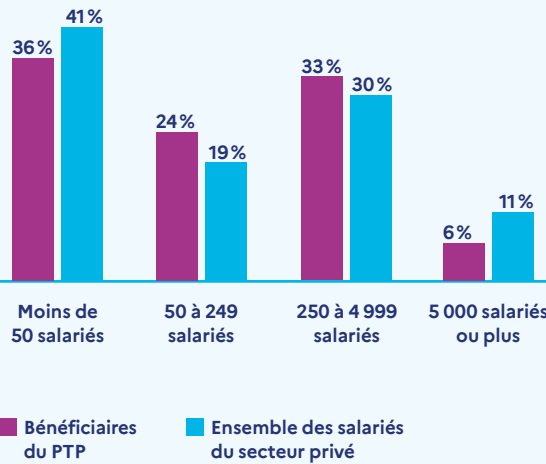


Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.
Sources : France compétences, enquêtes quantitatives ATPro 2024 / INSEE, enquête emploi en continu 2024 (calculs France compétences).
Champ : France, hors Mayotte, ensemble de l'emploi salarié du privé, France, hors Mayotte et Guyane, ensemble des bénéficiaires du PTP.
Lecture : En 2024, les ouvriers représentaient 20 % des bénéficiaires du PTP, contre 23 % de l'ensemble des salariés du secteur privé.

Enfin, des différences hommes-femmes notables peuvent être pointées. Les salariées représentent six projets pris en charge sur dix, alors qu'elles constituent un peu moins de la moitié des salariés du secteur privé. Un peu plus âgées que l'ensemble des bénéficiaires d'un PTP, elles sont également un peu plus diplômées, 59 % d'entre elles ayant

6. LES BÉNÉFICIAIRES DU PTP SONT MOINS SOUVENT SALARIÉS DES PETITES ET DES TRÈS GRANDES ENTREPRISES

Part des salariés selon la taille de leur entreprise d'origine parmi les bénéficiaires du PTP et dans l'ensemble de population des salariés du privé en 2024



Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.
Sources : France compétences, enquêtes quantitatives ATPro 2024 / INSEE, Base tous salariés 2022.
Champ : France, hors Mayotte, ensemble de l'emploi salarié du privé (hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs), France, hors Mayotte et Guyane, ensemble des bénéficiaires du PTP.
Lecture : En 2024, les salariés des entreprises de moins de 50 salariés représentaient 36 % des bénéficiaires du PTP, contre 41 % de l'ensemble des salariés du privé.

au moins le niveau baccalauréat (contre 55 % des hommes dont le projet a fait l'objet d'une prise en charge en 2024). Enfin, comme dans l'ensemble de la population salariée, elles sont largement sur-représentées parmi les employés, les hommes l'étant plutôt parmi les ouvriers.

À l'issue du PTP, la majorité des transitions aboutissent

Les résultats du PTP s'apprécient à l'aune des finalités qui lui sont fixées par la loi : que les salariés puissent changer de métier ou de profession. L'Observatoire des transitions professionnelles (OTP), porté par l'ATPro Bretagne, réalise annuellement une enquête

auprès de l'ensemble des bénéficiaires du PTP. Réalisée six mois après la fin de leur formation, l'enquête cherche notamment à mesurer la réussite ou l'échec des parcours de transition professionnelle soutenus par le dispositif¹⁰.

En 2024, il ressort de cette enquête que 97 % des salariés ont mené à terme leur formation et que 94 % ont obtenu la certification visée. 59 % occupent un poste en lien avec celle-ci¹¹, proportion stable sur un an. Ces nouveaux postes, qui peuvent être occupés dans la même entreprise¹², sont dans leur majorité occupés en CDI (55 %) ou en contrat à durée limitée (31 %). Pour ceux n'ayant pas réalisé leur transition professionnelle à date d'enquête, 8 % déclarent y avoir renoncé contre 33 % qui poursuivent leur projet de reconversion. Ces derniers sont dans des situations variées (voir figure 7), ils recherchent un poste en lien avec leur formation, sont en train de créer leur entreprise ou réalisent une autre formation.

La situation des bénéficiaires de PTP à six mois est liée à leur profil mais également au projet professionnel ayant motivé leur démarche de transition. Ainsi, à cet horizon, 85 % des sortants formés dans le domaine de la santé occupent un poste en lien avec cette formation, voire 87 % pour ce qui concerne

les formations d'auxiliaire de puériculture. « Les formations en électricité et électronique arrivent en deuxième position, avec 65 % de transitions réussies. [...] Le domaine du commerce complète le podium avec 64 % de bénéficiaires en poste. »

L'enquête apporte également des informations plus qualitatives sur les effets de la formation sur la situation salariale, les conditions de travail et la qualité de vie professionnelle. Plus de la moitié des salariés ayant réalisé une transition professionnelle perçoivent un salaire plus élevé sur leur nouveau poste. Par ailleurs, huit bénéficiaires sur dix ayant changé de métier « jugent leurs nouvelles conditions de travail meilleures ou bien meilleures qu'auparavant ». Une majorité de bénéficiaires considèrent « que leurs compétences sont mieux reconnues » ou expriment une plus grande satisfaction quant aux « responsabilités qui leur sont confiées ». Plus globalement, invités à porter un regard rétrospectif sur leur démarche, 98 % des salariés interrogés estiment qu'elle a été utile pour leur parcours professionnel.

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

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



Source : OTP, enquête nationale 2024.
Champ : Ensemble des bénéficiaires de PTP sortis de formation depuis 6 mois en 2024.

11. Dans l'enquête, le lien formation-emploi est laissé à l'appréciation du répondant.
12. Ainsi, dans un rapport consacré au dispositif, l'IGAS note que « les projets de reconversion des salariés internes à une même entreprise représentent de 14 à 15 % des PTP financés ». B. Bourguignon, D. Giorgi, T. Klein et H. Monasse, « Transitions professionnelles : dynamiser et mieux cibler l'action publique », Igas, 2023-108R, mars 2023, p. 53. Ce taux dans l'enquête 2024 de l'Observatoire des Transitions Professionnelles s'élève à 18 % des personnes restées chez leur employeur tout en changeant de métier.

10. Synthèse nationale, OTP. Les citations suivantes sont issues de ce document.

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	124
Un coût unitaire de 568 euros pour l'année 2024	126
Un accès renforcé pour les salariés des petites entreprises	129
Les effets des financements publics et mutualisés restent mal connus	131

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.

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 126*). 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

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.

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 129) 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

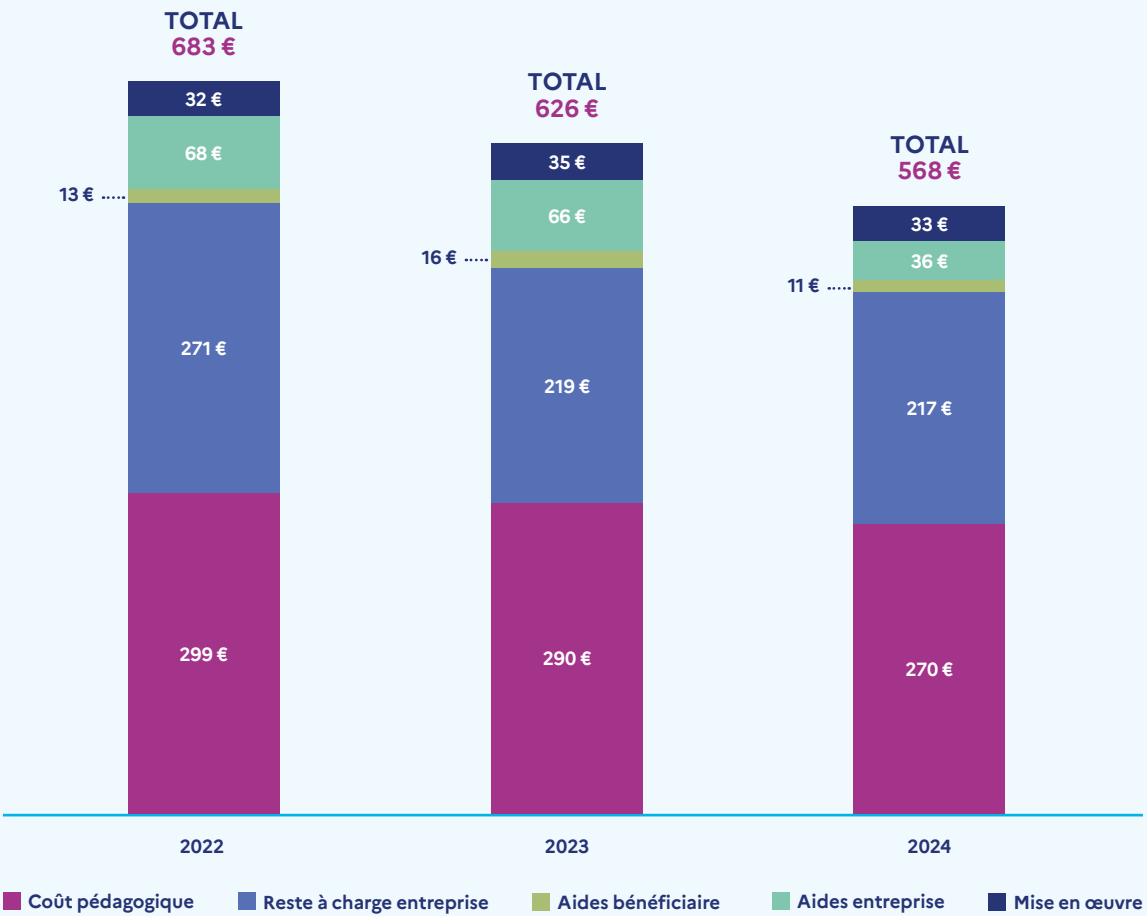
paritaire se compose principalement de coûts pédagogiques (48 % du coût total en 2024). Le reste à charge pour l'entreprise⁵ est conséquent puisque 38 % du coût unitaire correspond à un versement volontaire de l'entreprise à son OPCO. Les aides aux entreprises, en forte baisse sur la période, couvrent 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.

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 128).

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



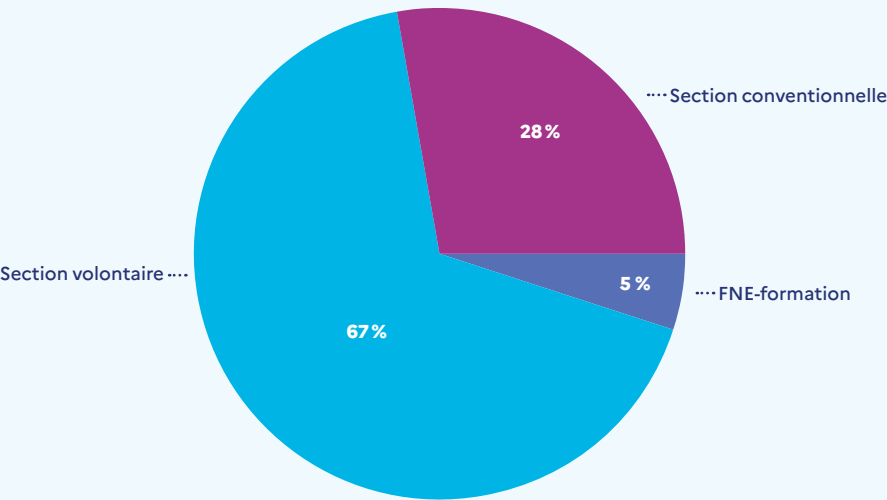
Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.
Note 2 : Les coûts unitaires 2022 et 2023 diffèrent de ceux publiés dans les éditions précédentes en raison d'un ajustement du champ des engagements considérés (2023) et d'une révision 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.

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.

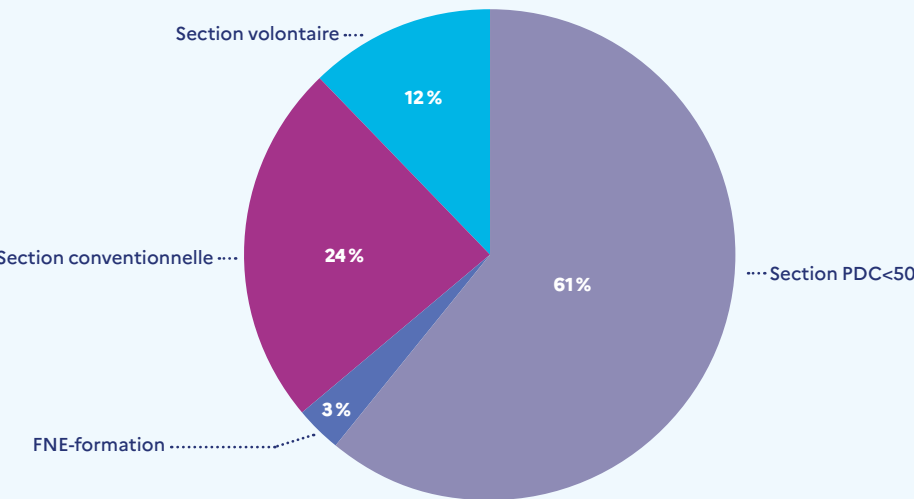
3. LES VERSEMENTS VOLONTAIRES DES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS CONSTITUENT PRÈS DES TROIS QUARTS DES FONDS GÉRÉS PAR LES OPCO EN LEUR FAVEUR

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 DÉCOMPTE DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES SALARIÉS

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

Premièrement, les OPCO décomptent le nombre d'actions de formation financées et, 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.

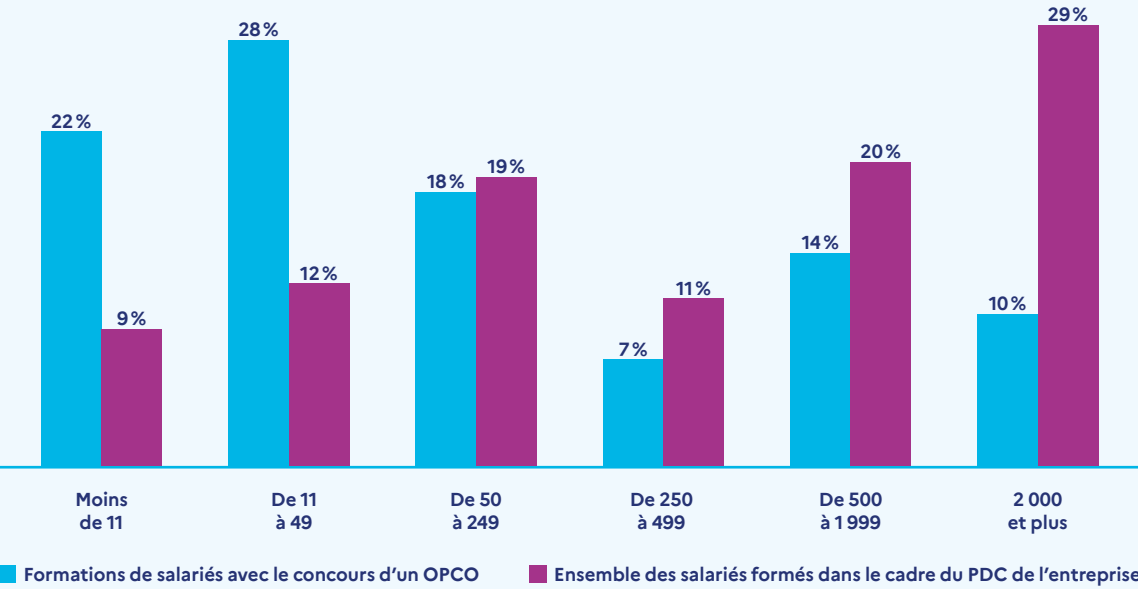
formation, prenant notamment la forme d'un « appui aux dirigeants, [visant à] les aider à identifier [ces derniers] et à mettre en œuvre des actions adaptées¹¹ ».

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 125).

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.

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service gratuit d'information, d'orientation et d'accompagnement des actifs proposé par cinq réseaux d'opérateurs. Il est délivré, sur l'ensemble du territoire national, par l'Apec, le réseau Avenir Actifs de France compétences, les Cap emploi, France Travail et les Missions locales.

En 2024, plus d'un actif sur dix a eu recours au CEP, soit 3,37 millions de nouvelles entrées sur la période. Avoisinant 11 % de la population active en France métropolitaine, le taux de recours au CEP est largement supérieur dans les outre-mer (17 %). Cet écart s'explique principalement par les disparités de niveau de chômage entre les territoires, le CEP étant majoritairement mobilisé par des personnes en recherche d'emploi (92 % des entrées en 2024).

La forte contribution du service public de l'emploi, et en particulier de France Travail, au volume d'entrées en CEP, révèle en creux des logiques de recours distinctes. Si les actifs occupés le mobilisent spécifiquement pour être accompagnés dans le cadre d'une réflexion sur leur évolution professionnelle, une grande partie des personnes en recherche d'emploi s'adressent d'abord au service public de l'emploi pour bénéficier d'une autre prestation, par exemple d'une allocation ou d'une aide financière, et peuvent être ensuite amenées à bénéficier du CEP. C'est notamment le cas de France Travail pour ce qui est de l'accès à l'allocation chômage.

Du point de vue de ses bénéficiaires, le CEP apparaît comme un réel levier de sécurisation : les conseillers aident à clarifier les options, à structurer les projets, à articuler les démarches avec d'autres acteurs et accompagnent les bénéficiaires dans le recours aux dispositifs de droit commun. Avec le CEP, les individus prennent conscience de leurs compétences, accroissent leur confiance en eux et se projettent dans de nouvelles perspectives professionnelles.

Le conseil en évolution professionnelle

Un objectif d'harmonisation des pratiques en 2014 et un financement dédié aux actifs occupés depuis 2020	134
En 2024, 3,37 millions de nouvelles entrées en CEP	136
Des effets de l'emploi du CEP à la mesure de sa valeur ajoutée	140

Le conseil en évolution professionnelle (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 aspirations professionnelles. Le CEP est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L.6111-3 du code du travail.

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

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » maintient le principe d'un CEP et donne mission à France compétences d'organiser et de financer ce service à destination des actifs occupés (hors agents publics). Le réseau Avenir Actifs, composé d'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, France Travail et Missions locales). À l'occasion de la réforme de 2018, le cahier des charges du CEP défini par arrêté a fait l'objet d'une révision¹.



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

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

uniquement sur le redéploiement de l'offre de services préexistante des opérateurs habilités.

Ce principe perdure aujourd'hui pour les opérateurs intégrés au sein du réseau pour l'emploi (le réseau des Cap emploi, France Travail et le

réseau des Missions locales), ainsi que pour l'Association pour l'emploi des cadres (Apec). Pour ces opérateurs, le CEP couvre l'ensemble de leurs services d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement. Sont retranchés de cet ensemble les services ayant été jugés trop éloignés des attendus du cahier des charges fixé par l'arrêté du 29 mars 2019.

Ainsi, les Missions locales mettent en œuvre le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie dans le cadre du CEP⁴. L'Apec identifie, dans la convention de mandat de service public qui la lie avec l'État, les services susceptibles d'être délivrés aux cadres au titre du CEP. France Travail s'est plutôt concentré sur les modalités de suivi et d'accompagnement des demandeurs d'emploi structurant son 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 a rompu avec l'approche qui prévalait depuis 2014. Ainsi, chaque année depuis 2020, France compétences finance les opérateurs du réseau Avenir Actifs par l'affectation d'une fraction du produit des contributions qui lui sont reversées (voir figure 1). Cette fraction est notamment fonction des volumes de publics effectivement accueillis et du type d'accompagnement apporté. L'augmentation du nombre d'entrées dans un parcours d'accompagnement en 2024 et la réalisation d'accompagnements plus longs⁵ se traduit ainsi par la hausse des montants engagés par France compétences en 2024⁶.

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

Année	Montants engagés (en millions d'euros)	Nombre d'entrées en CEP
2020	50,56	102 131
2021	62,30	140 113
2022	68,07	155 709
2023	72,99	176 288
2024	90,96	190 488

Sources : France compétences, comptes annuels (montants engagés), Evol (entrées en CEP).
Champ : CEP à destination des actifs occupés.
Lecture : En 2024, 90,96 millions d'euros ont été engagés au titre du CEP des actifs occupés.

Pour les opérateurs régionaux mandatés par France compétences, les coûts de mise en œuvre du CEP peuvent être approchés par les prix de marché auxquels sont facturées les prestations qu'ils réalisent. En revanche, pour l'Apec, France Travail,

ainsi que pour les réseaux des Missions locales et des Cap emploi, les coûts imputables à la mise en œuvre du CEP nécessitent une reconstruction a posteriori (voir focus méthodologique 1 page 136).

1. L'arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au CEP prévu à l'article L.6111-6 du code du travail a remplacé l'arrêté du 16 juillet 2014.
2. Étude d'impact du projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 77.
3. Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au CEP prévu à l'article L.6111-6 du code du travail.

4. Instruction n°DGEFP/SDPAE/2018/124 du 17 mai 2018 relative à la mise en œuvre du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) et de la garantie jeunes.
5. 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 CEP).
6. Le changement de marché en 2024 est également, en partie, à l'origine de ces hausses, notamment en conduisant à clôturer des CEP de niveau 2 dans l'ancien marché, qui ont ensuite été relancés dans le nouveau marché pour faciliter la suite de l'accompagnement. En outre, le marché comprend une phase d'initialisation de 2,3 millions d'euros.

Focus méthodologique 1

MESURER LE COÛT UNITAIRE DU CEP : UN EXERCICE COMPLEXE

Aucune source structurée ne fournit aujourd’hui les informations financières rendant compte du coût unitaire du CEP, à l’exception de France compétences mais seulement sur le segment des actifs occupés⁷. Hors des documents financiers de France compétences, le CEP ne figure en tant que tel dans aucun des documents financiers retraçant l’activité des opérateurs désignés par le code du travail (comptes des opérateurs, convention d’objectifs, contrat de performance, etc.). Dans ce cadre, le calcul du coût unitaire du CEP est rendu complexe par sa nature protéiforme et son imbrication dans l’offre de service de ces opérateurs.

Pour procéder à l’estimation du coût unitaire du CEP, il est nécessaire d’identifier les actions qui relèvent du CEP au sein de l’offre de services de chacun des opérateurs. Autrement dit, il s’agit de revenir aux arbitrages métiers pris par l’Apec, les Cap emploi, France Travail et le réseau des Missions locales pour déployer le cahier des charges du CEP défini par arrêté. Les évolutions récurrentes du droit encadrant les mesures d’aides à l’insertion, à l’accès et au retour à l’emploi rendent ce travail plus difficile. Elles conduisent les opérateurs concernés à faire évoluer leur offre de services et, par conséquent, le périmètre du CEP en leur sein⁸. Cette instabilité rend coûteux le maintien du suivi du CEP au travers du temps.

Une fois ces fractions d’offre de services identifiées, il faut convenir des natures et des montants de dépenses à considérer au titre de sa mise en œuvre. La majeure partie des dépenses correspond à de la masse salariale, fonction du temps passé par les conseillers à accueillir et à accompagner des bénéficiaires (front-office), d’une part, à la préparation et à la capitalisation de ces échanges (back-office), d’autre part. Pour satisfaire à l’approche en coûts complets prévalant dans le rapport sur l’usage des fonds, il faudrait également considérer l’ensemble des dépenses (de professionnalisation, immobilières, de promotion, de management...) engagées pour répondre aux attendus réglementaires du cahier des charges du CEP.

La capacité de réaliser cet exercice dépend de l’existence ou non pour chacun des opérateurs concernés d’une comptabilité analytique. C’est le cas de l’Apec et de France Travail mais pas des autres réseaux, Cap emploi et Missions locales, pour lesquels il ne semble pas possible à ce jour de tenir le compte du temps passé en front-office comme des autres dépenses imputables à la mise en œuvre du CEP⁹.

Compte tenu de la disponibilité des sources, cet exercice n’a pas été réalisé par France compétences.

En 2024, 3,37 millions de nouvelles entrées en CEP

En 2024, plus de 3 366 000 nouvelles entrées en CEP ont été réalisées par l’ensemble des opérateurs. En raison d’une instabilité des sources mobilisées pour rendre compte de leur activité, l’évolution de ces volumes d’entrées ne peut être commentée (voir focus méthodologique 2).

Focus méthodologique 2

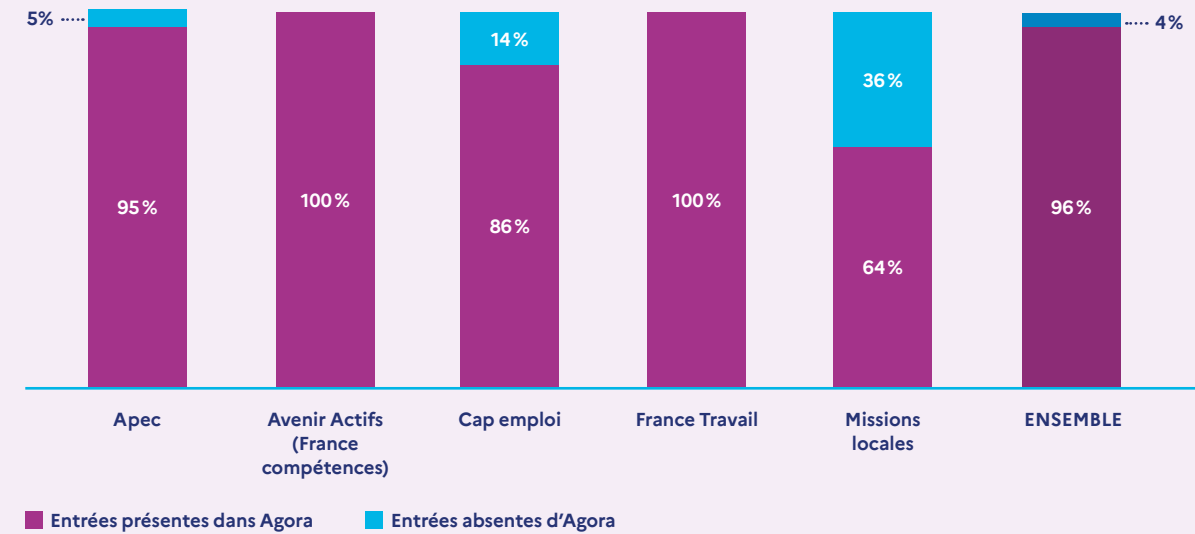
INCOMPLÉTUDE ET INSTABILITÉ DE LA SOURCE MOBILISÉE POUR SUIVRE LES ENTRÉES EN CEP

Depuis 2022, les données d’activité disponibles sur le CEP sont transmises par les cinq réseaux d’opérateurs à Agora, tel que le prévoit le code du travail (L.6111-6-1). Depuis cette date, des écarts, d’ampleur variable selon les réseaux et selon l’année considérée, peuvent être relevés entre le dénombrement des entrées en CEP réalisé à partir d’Agora et celui issu des systèmes d’information de chacun des opérateurs. Ces écarts se sont réduits au fil du temps.

En 2024, un peu plus de 140 000 entrées en CEP ne sont pas présentes dans Agora (voir figure 2), 88 % d’entre elles sont le fait du réseau des Missions locales (un peu plus d’un tiers des entrées en CEP de ce réseau). Par conséquent, le choix a été fait de compléter transitoirement Agora avec I-Milo, le système d’information des Missions locales.

2. EN 2024, 96 % DES ENTRÉES EN CEP SONT PRÉSENTES DANS AGORA

Proportion d’entrées CEP présentes et absentes d’Agora selon le partenaire à l’origine de la transmission



Sources : Agora (extraction au 1^{er} avril 2025), CEP, système d’information de chaque réseau d’opérateur du CEP.
Champ : Ensemble des entrées en CEP en 2024.
Lecture : En 2024, 36 % des entrées en CEP réalisées par le réseau des Missions locales n’ont pas pu être intégrés à Agora.

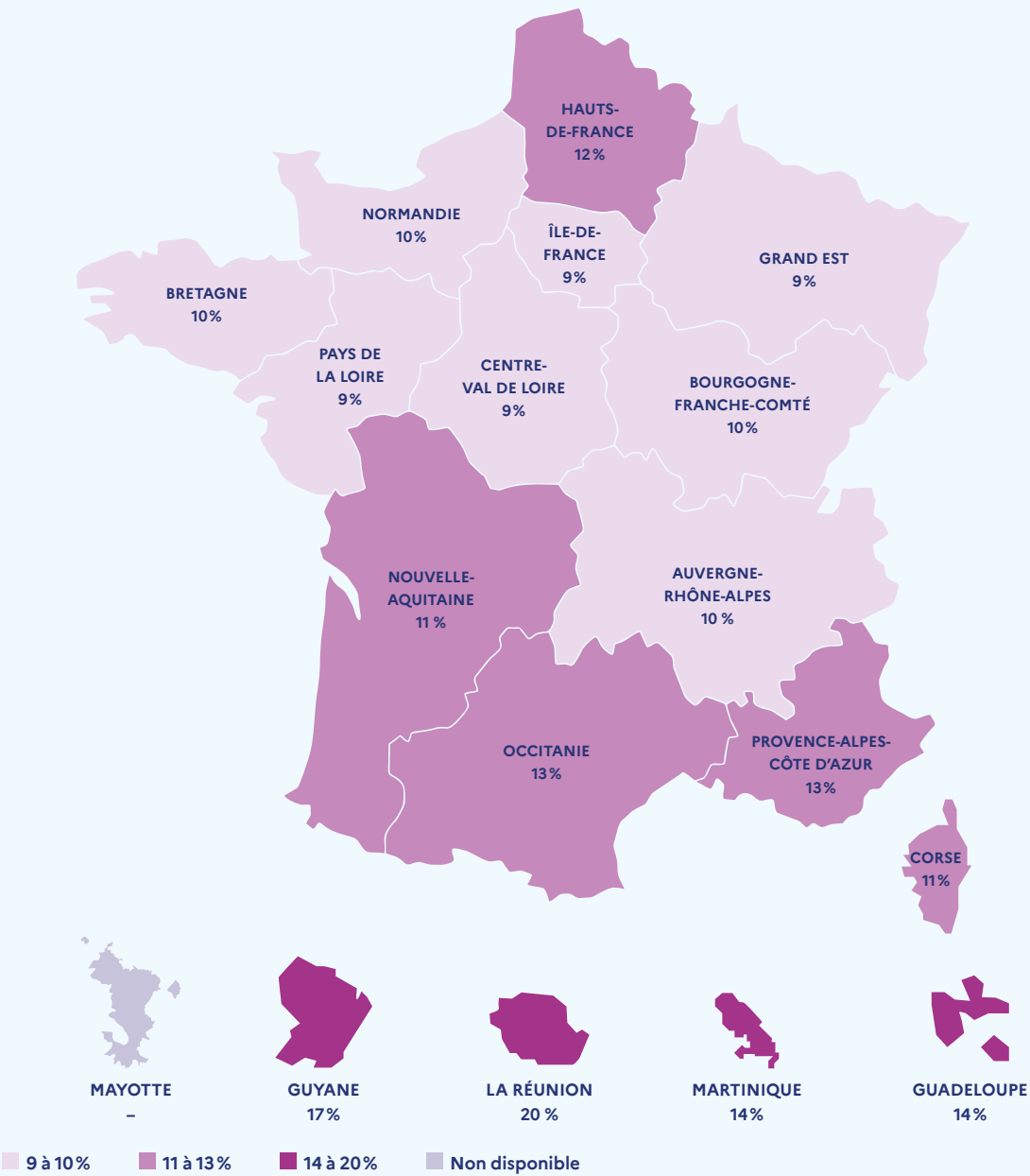
Ces écarts peuvent résulter de problèmes techniques, souvent informatiques, résorbables à plus ou moins brève échéance, mais aussi de choix davantage « métier ». En effet, certains opérateurs accueillent directement des personnes en CEP, sans inscription préalable obligatoire. Dans ce cas, certaines données, dont la présence est obligatoire à l’intégration d’une entrée dans Agora, peuvent faire défaut. Cela peut notamment être le cas du numéro de sécurité sociale du bénéficiaire du CEP, qui est plus difficilement récupérable dans cette situation.

En conséquence, l’analyse des évolutions du recours au CEP à partir de la seule base d’Agora demeure aujourd’hui fragile. Toute analyse pluriannuelle ne sera possible qu’une fois la complétude de cette source finement contrôlée et les effets des changements techniques dans son alimentation connus. Elle nécessitera aussi de maîtriser les évolutions dans la définition et/ou le périmètre du CEP au sein de l’offre de services de chaque opérateur, afin de pouvoir commenter de véritables évolutions du service et non des artefacts liés à sa mesure.

⁷ En effet, pour les opérateurs du réseau Avenir Actifs, le CEP constitue l’ensemble de la mission de service public que France compétences leur confie.
⁸ À titre d’exemple, en transformant les modalités d’accompagnement historiques de l’opérateur Pôle emploi, la loi pour le plein-emploi du 18 décembre 2023 a conduit à un réexamen approfondi du positionnement du CEP dans l’offre de services de France Travail.
⁹ Pour de plus amples détails sur cette méthodologie et ses enjeux, se reporter à la fiche CEP du [rapport sur l’usage des fonds 2022](#), « Le conseil en évolution professionnelle à travers la mesure du coût unitaire », pp. 73-81.

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

Taux de recours au CEP selon la région en 2024



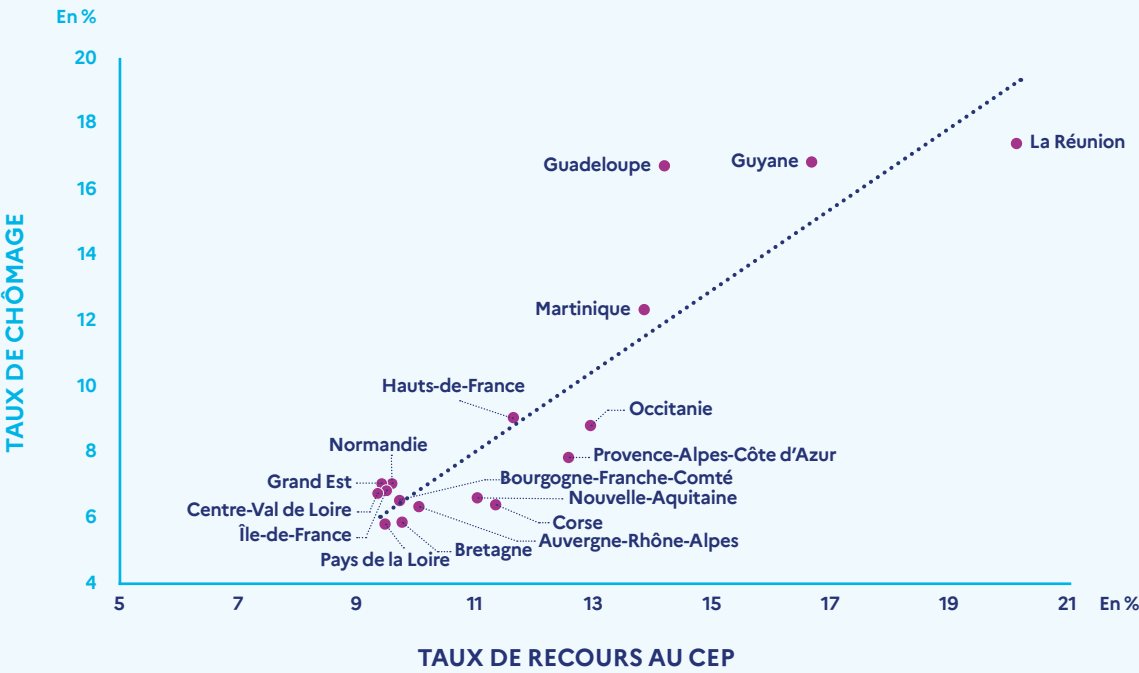
Sources : Agora (extraction au 1^{er} avril 2025), CEP, I-Milo (extraction au 15 avril 2025), Insee, recensement de la population 2021.
Champ : France hors Mayotte.
Lecture : 9 % de la population active francilienne a eu recours au CEP en 2024.

En France métropolitaine, les volumes régionaux d'entrées en CEP suivent globalement ceux des populations actives des régions correspondantes. Ainsi, alors que le taux de recours au CEP¹⁰ s'élève en moyenne à 11 % de l'ensemble de la population active au sens du recensement, les taux de recours régionaux en France métropolitaine fluctuent de

9 à 13 %. Les départements et régions d'outre-mer (Drom) se distinguent par un taux de recours au CEP significativement plus élevé. Hors Mayotte, 17 % de la population active des Drom a eu recours au CEP en 2024. Cet écart avec la métropole s'explique en grande partie par des écarts de taux de chômage entre territoires (voir figure 3).

4. UN RECOURS AU CEP FORTEMENT TIRÉ PAR LE NIVEAU DE CHÔMAGE DES TERRITOIRES

Situation des régions au regard du taux de recours au CEP et du taux de chômage en 2024



Sources : Agora (extraction au 1^{er} avril 2025), CEP, I-Milo (extraction au 15 avril 2025), Insee, taux de chômage localisés.
Champ : France hors Mayotte.
Lecture : En 2024, l'Île-de-France observait un taux de chômage de 7 %, lorsque les opérateurs CEP de la même région accueillaient 9,5 % de la population active de cette région.

La forte corrélation positive entre le taux de recours au CEP et le taux de chômage traduit la très forte contribution du service public de l'emploi au volume d'entrées dans le service (voir figure 4).

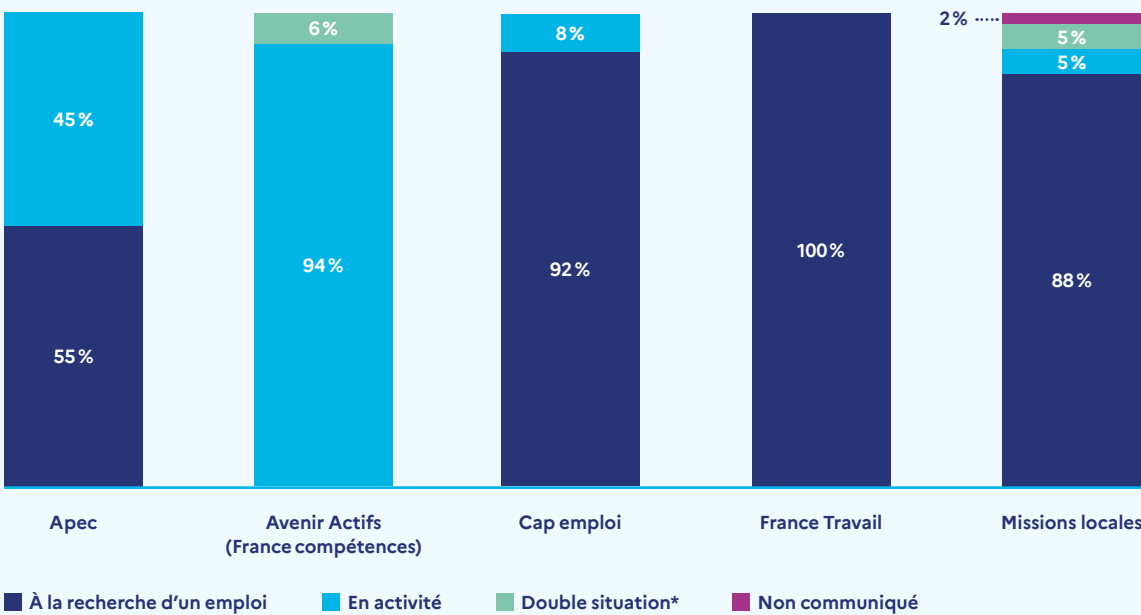
Globalement, France Travail est l'opérateur délivrant le plus de CEP (78 %), puis viennent le réseau des Missions locales (10 %), Avenir Actifs (6 %), l'Apec (3 %) et les Cap emploi (2 %).

Le statut au regard de l'emploi détermine largement l'opérateur qui va prendre en charge l'accompagnement au titre du CEP (voir figure 5 page 140). En 2024, 92 % des bénéficiaires du CEP sont en recherche d'emploi. Ils sont principalement accompagnés par France Travail, suivi de Cap emploi, des Missions locales et de l'Apec. Les actifs occupés représentent 8 % des bénéficiaires du service. Ils sont principalement accompagnés par les opérateurs du réseau Avenir Actifs (France compétences) et par l'Apec. L'Apec se distingue par son public, réparti de manière presque équilibrée de personnes en emploi (45 %) et demandeurs d'emploi (55 %). Les Missions locales, quant à elles, accueillent principalement, mais pas exclusivement, des jeunes en recherche d'emploi.

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

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

Situation au regard du marché du travail des publics entrés en CEP en 2024



*Les doubles situations ne sont documentées dans Agora que par Avenir Actifs et les Missions locales.
Sources : Agora (extraction au 1^{er} avril 2025), calculs France compétences.
Champ : France entière, nouvelles entrées en CEP en 2024.
Lecture : En 2024, 45 % des entrées en CEP à l'Apec sont le fait de bénéficiaires ayant une activité professionnelle.

Le parcours d'accès au CEP diffère beaucoup selon les opérateurs. Ceux œuvrant au sein du service public de l'emploi proposent le CEP dans le cadre d'une offre de services plus large. En d'autres termes, les bénéficiaires recourent à ces opérateurs pour leurs fonctions au sein du service public de l'emploi et peuvent être amenés à bénéficier du

CEP dans ce contexte (sans toujours l'identifier en tant que tel). C'est particulièrement le cas de France Travail pour sa gestion de l'assurance chômage. À l'inverse, l'Apec comme le réseau Avenir Actifs de France compétences accueillent des publics qui les sollicitent spécifiquement pour être accompagnés dans le cadre du CEP.

Des effets de l'emploi du CEP à la mesure de sa valeur ajoutée

La loi assigne au CEP l'objectif générique « de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels » (article L.6111-6 du code du travail). Cet objectif ne saurait être traduit par une approche trop restrictive, qui conduirait à le limiter aux enjeux d'accès à l'emploi et d'accompagnement des transitions professionnelles en vue d'une reconversion. Si tel était le cas, la valeur ajoutée du CEP se mesurerait à l'aune de la seule proportion de bénéficiaires en emploi ou ayant changé de profession à l'issue du service. L'horizon temporel à examiner n'est pas sans poser question. En cas de projet de reconversion nécessitant une formation longue, l'examen de la

situation professionnelle six mois après la sortie du service est généralement insuffisant pour juger du devenir des publics. En outre, le CEP est un service au contenu très variable selon le bénéficiaire et ses objectifs et dont la fin n'est pas définie préalablement. Dater cette dernière n'est pas toujours aisé.

Plus globalement, précisant la loi, le cahier des charges réglementaire donne au CEP la finalité pour tout actif de « faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des

compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc. ».

Le CEP ne peut donc pas être a priori réduit aux seuls enjeux d'accès à l'emploi et à la formation ou de reconversion et de transition professionnelle. Il couvre ces enjeux mais les dépasse¹¹ et doit plus globalement être envisagé comme « un levier essentiel au service de la sécurisation des parcours des actifs, du développement de l'autonomie des personnes et, ainsi, de leur capacité à choisir leur avenir professionnel¹² ». De ce fait, la finalité de l'accompagnement est appelée à évoluer au fil de la délivrance du service, notamment en fonction des souhaits et des besoins du bénéficiaire, de son degré d'autonomie et de la maturation de son projet.

En d'autres termes, la valeur ajoutée du CEP peut être appréciée, non seulement à partir des motifs de recours, mais aussi à l'aune de sa capacité à aider le bénéficiaire à dépasser la ou les problématiques qu'il soumet à son conseiller. Différents travaux récents, portant sur des publics différents (France compétences sur les actifs occupés¹³, l'Apec sur les cadres¹⁴), mettent en avant la « pluralité de vertus capacitantes de ce service dont les effets pour ses bénéficiaires sont parfois discrets, indirects et difficilement appréhendables par l'appareil statistique¹⁵ ».

Trois grandes familles d'effets sont distinguées. En premier lieu, le CEP peut restaurer la confiance du bénéficiaire dans son pouvoir d'agir, lui faire prendre conscience de ses compétences professionnelles et envisager de nouvelles possibilités professionnelles jusqu'alors jugées inatteignables. L'identification et la projection mesurées dans ces possibles professionnels constituent un deuxième registre d'effets : la situation cible est caractérisée et les étapes pour l'atteindre sont clairement définies. Cet effet de sécurisation d'une démarche d'évolution réaliste permet de prévenir les écueils de sa

mise en œuvre, mais aussi d'anticiper les risques qu'elle comporte et d'y renoncer, au moins temporairement, le cas échéant. Enfin, un troisième registre d'effets intervient durant l'accompagnement dans le franchissement des différentes étapes du projet, en renforçant le pouvoir de négociation du bénéficiaire (demande de financement, achat d'une formation, préparation d'un départ de l'entreprise, etc.), ainsi que sa résilience en cas de refus ou d'échec ponctuel.

11. Une étude de 2023 de l'Apec relève que les principaux moteurs de recours au CEP déclarés par ses publics sont « des situations d'insatisfaction professionnelle sur leurs perspectives d'évolution de carrière, de sens donné au travail, des relations avec leur manager et du développement des compétences ». Cf. Apec, pôle évaluation et veille – [étude conseil en évolution professionnelle](#) – mars 2023.
12. Préambule de l'arrêté du 29 mars 2019, op. cit.
13. Pour de plus amples détails, se reporter au rapport complet « [Le CEP à l'épreuve des usages : quels effets pour ses bénéficiaires ?](#) », étude de pluri-cité, Itinère conseil, Orseu pour France compétences, avril 2023.
14. Apec, op. cit., mars 2023.
15. France compétences, « [Le CEP-actifs occupés à l'épreuve de l'expérience des bénéficiaires](#) », Analyser pour réguler, la note d'études n° 8, octobre 2023.

ANNEXES

Appréhender le rapport coût-qualité, un enjeu de régulation et d'aide à la décision	143
Sources	153
Glossaire	157

ANNEXES

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

L’alinéa 6° de l’article L.6123-5 du code du travail fixe les grandes orientations du rapport sur l’usage des fonds (RUF). Il indique que France compétences a pour mission d’assurer la veille, l’observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle lorsqu’elle est financée sur fonds publics et mutualisés, de publier des indicateurs pour apprécier la valeur ajoutée des actions de formation et, à ce titre, rend compte annuellement de l’usage des fonds de la formation professionnelle et du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Rendre compte des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle

Le périmètre du RUF : le suivi des fonds publics et mutualisés

Cet alinéa liste également les financeurs de la formation professionnelle entrant dans le champ du RUF. Ce dernier doit couvrir les fonds gérés par l’État, les Conseils régionaux, la Caisse des dépôts et consignations (CDC), France Travail, l’Association de gestion du fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées, les opérateurs de compétences (OPCO), les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (Transitions Pro) et les fonds d’assurance formation (FAF) de non-salariés. Le suivi du CEP implique également de considérer les fonds dédiés à sa mise en œuvre par les cinq réseaux mentionnés à l’article L.6111-6 du code du travail, à savoir l’Apec, le réseau Avenir Actifs de France compétences, les Cap emploi, France Travail et les Missions locales.

Entrent également dans le champ du RUF les participations financières de tiers non directement identifiés par le code du travail, dès lors qu’ils concourent à la réalisation d’actions financées sur fonds publics ou mutualisés. Ainsi, certains des fonds gérés directement par les entreprises pour la formation de leur personnel ou venant directement des ménages peuvent être pris en compte selon les dispositifs. Ce cas de figure se rencontre, par exemple, pour les contributions des apprentis et de leur famille (voir fiche « Apprentissage »), pour les abondements ou la participation financière obligatoire dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) (voir fiche « Compte personnel de formation ») ou encore pour les participations à la prise en charge des contrats via des versements volontaires de l’employeur au titre de l’alternance (voir fiche « Contrat de professionnalisation »).

Entrent ainsi dans le champ de ce rapport l’ensemble des fonds publics ou mutualisés dédiés à la mise en œuvre des politiques de formation professionnelle et du CEP. En raison d’une trop faible documentation disponible, les fonds gérés par les FAF de non-salariés ne sont pas couverts jusqu’à présent par le RUF. En outre, les sources

De la décision d'affectation des fonds à leur exécution par les financeurs finaux

La plupart de ces différents financeurs peuvent agir dans le circuit comme financeurs initiaux (financeurs-décideurs) ou comme financeurs finaux (financeurs-payeurs). Suivre l'usage des fonds du point de vue du financeur initial, c'est rattacher les fonds de l'année considérée à l'institution ou à l'organisme qui décide de leur affectation, plutôt qu'à celui chargé de les exécuter. À l'inverse, considérer les flux financiers sous l'angle du financeur final, c'est suivre l'usage des fonds du point de vue de celui qui s'engage juridiquement à prendre en charge l'action de formation ou d'accompagnement. Certains organismes ou institutions peuvent jouer à la fois le rôle de financeur initial et final.

Pour éviter le risque de double compte, il est essentiel de distinguer ces approches et d'adopter un point de vue sur les flux financiers. Les flux considérés par le RUF sont historiquement suivis sous l'angle des financeurs finaux. Ce choix structure le panorama qu'il propose. Ainsi, à titre d'exemples, les engagements financiers de France compétences au titre du financement de l'apprentissage vont être affectés aux OPCO, financeurs-payeurs

des organismes de formation par apprentissage (OFA), à la CDC, financeur final des organismes de formation dans le cadre du CPF, etc. En ce sens, des institutions principalement positionnées en situation de financeur-décideur, telles que France compétences ou l'État, passent sensiblement à l'arrière-plan des travaux du RUF.

Dans le cadre de la présente édition, chaque fiche thématique, ainsi que celle dédiée au panorama des fonds engagés en 2024, apporte néanmoins un éclairage complémentaire sur le circuit de financement de la formation professionnelle. Dans ces fiches, les financeurs décidant de l'affectation des fonds – ou financeurs initiaux – sont également présentés. Ce choix éditorial est possible du fait de la structuration des sources mobilisées pour suivre les fonds engagés par les financeurs finaux et motivé par l'enrichissement des analyses que cette entrée offre. Les financeurs initiaux portent des orientations financières et des mesures de régulation. Y faire référence explicitement apporte un éclairage complémentaire à l'analyse des évolutions des dispositifs couverts.

Au-delà de chaque financeur, rendre compte des actions financées...

Au regard de ses obligations légales, mais aussi de l'existence des autres travaux réalisés par l'administration (Dares, Dgefp, notamment la publication annuelle du « Jaune budgétaire » relatif à la formation professionnelle), France compétences s'est fixé comme objectif de rendre compte des coûts des actions de formation plutôt que de quantifier les efforts financiers respectifs des différents financeurs.

Idéalement, l'architecture du RUF devrait rendre compte de ces actions au niveau le plus fin possible. Cet objectif s'inscrit toutefois dans les limites des suivis comptables réalisés par les différents

financeurs. Par ailleurs, les réformes fréquentes des dispositifs de formation impliquent de choisir une maille robuste pour des comparaisons dans le temps. Ont donc été retenues des catégories d'actions relativement peu nombreuses, susceptibles d'être suivies sur plusieurs années.

Pour ces raisons, sept catégories d'actions (voir figure 1), stables d'une édition à l'autre, ont été élaborées en tenant compte de plusieurs dimensions : la nature du dispositif (formation en alternance, autre type de formation et accompagnement) ; le rôle du bénéficiaire, moteur ou non dans le démarrage de la formation, son statut avant la formation

[actif occupé ou personne en recherche d'emploi]. Sur cette dernière distinction, le CPF fait exception, n'étant pas initialement conçu selon une logique statutaire.

Si la plupart des catégories sont simples à repérer et à quantifier [apprentissage, contrat de

professionnalisation, CPF, projet de transition professionnelle (PTP)], certaines agrègent différents dispositifs (formation des salariés dans leur entreprise, formations à destination des personnes en recherche d'emploi) et appellent des analyses spécifiques.

1. LES SEPT CATÉGORIES D'ACTIONS

ALTERNANCE	FORMATION CONTINUE		ACCOMPAGNEMENT
Apprentissage	INDIVIDUELLE		Le conseil en évolution professionnelle
	Actions financées par le CPF	Projets de transition professionnelle	
Contrat de professionnalisation	COLLECTIVE		
	Formations des salariés dans leur entreprise	Formations à destination des PRE	

... et de la décomposition du coût de leur prise en charge

Les fonds mobilisés pour prendre en charge les catégories d'actions suivies dans le RUF ne remplissent pas tous la même fonction. Certains financent directement les coûts pédagogiques de la formation, tandis que d'autres servent à couvrir la prise en charge des coûts annexes induits par la réalisation des actions, à savoir les rémunérations et les indemnités éventuelles, les aides reçues (y compris fiscales) par les individus et les entreprises, ainsi que les coûts de structure induits par la mise en œuvre. Ces derniers sont traités différemment selon qu'il est ou non possible de les individualiser¹. Enfin, de nombreuses actions ne peuvent être mises en œuvre qu'avec l'appui financier direct des individus eux-mêmes ou des entreprises. Bien que se situant hors du périmètre des fonds publics et mutualisés, la mesure de cet appui est indispensable pour rendre compte de la manière dont les

fonds sont mobilisés. Huit natures de coût sont ainsi distinguées (voir figure 2 page 146).

Le RUF ambitionne donc de rendre compte, pour chaque catégorie d'actions, de l'intégralité des sommes nécessaires à leur réalisation. Cette approche en coût complet se heurte néanmoins à l'indisponibilité partielle des sources, en particulier s'agissant du suivi des rémunérations et des indemnités perçues pendant le temps de la formation. À cet égard, deux cas doivent être distingués ici.

La valorisation des rémunérations et des indemnités perçues par les titulaires du CPF est incomplète lorsqu'ils se forment sur leur temps de travail ou qu'ils bénéficient de droits attachés à leur statut de personne en recherche d'emploi (stagiaire de

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

la formation professionnelle, demandeur d'emploi indemnisé). Concernant les salariés, une information déclarative (portant sur la réalisation, ou non, de la formation pendant le temps de travail) est aujourd'hui recueillie par la CDC, organisme gestionnaire des comptes. Elle n'a pas fait, à ce jour, l'objet d'une valorisation (voir fiche « *Compte personnel de formation* »). La base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest), développée et maintenue par la Dares, dénombre les personnes en recherche d'emploi percevant une indemnisation alors qu'elles mobilisent leur CPF. La valorisation financière de ces indemnités perçues demeure en revanche complexe.

De la même manière devraient être comptabilisées l'ensemble des rémunérations perçues par les salariés lorsqu'ils suivent une formation sur leur temps de travail, dans le cadre du plan de développement des compétences de leur entreprise. Leur valorisation financière est actuellement partielle, puisqu'elle n'intègre que les rémunérations versées par les entreprises faisant ensuite l'objet d'un remboursement par les OPCO (voir

fiche « *Plan de développement des compétences* »). Cette sous-évaluation, faute de sources, minore le reste à charge supporté par les entreprises pour cette catégorie d'actions.

Second cas de figure : les dispositifs de formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) reposent, comme leur nom l'indique, sur l'articulation de périodes en centre de formation et de périodes en situation de travail au sein d'une entreprise, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage. À la différence des cas précédents, pour lesquels le temps de formation peut être assimilé à un détour de production, la rémunération versée par l'entreprise à l'alternant constitue certes un coût pour l'employeur, mais aussi la contrepartie de la production de l'apprenti. Faute de sources pour estimer cette production, assimilable à une aide pour l'entreprise, la rémunération de l'alternant est conventionnellement considérée comme égale à l'apport de l'apprenti à la production de l'entreprise. Elle n'est donc pas intégrée au coût total de l'apprentissage ou du contrat de professionnalisation.

2. LES HUIT NATURES DE COÛT

COÛT PÉDAGOGIQUE

RÉMUNÉRATION

Y compris protection sociale et indemnités chômage.

AIDES BÉNÉFICIAIRE

Frais annexes, exonération fiscale.

AIDES ENTREPRISE

Aides directes et indirectes.

RESTE À CHARGE BÉNÉFICIAIRE

RESTE À CHARGE ENTREPRISE

Y compris versements volontaires aux OPCO.

MISE EN ŒUVRE

Toute dépense de mise en œuvre et d'accompagnement.

AUTRES COÛTS

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

Le coût unitaire engagé : indicateur de synthèse

L'indicateur retenu dans le cadre du RUF pour rendre compte de l'usage des fonds est le coût unitaire. Il se définit comme le rapport entre les fonds consacrés au financement d'une catégorie d'actions et le volume d'actions ainsi prises en charge sur une période donnée.

Cet indicateur suppose donc de pouvoir rendre compte, conjointement et sur des bases communes, des coûts induits par la réalisation des actions et du nombre d'actions sur une année. Cette double mesure (coûts et nombre d'actions) suppose de choisir un mode d'enregistrement

comptable et une définition du nombre d'actions qui soient congruents. Pour ce faire, il, il existe une pluralité de méthodes possibles (voir figure 3 page 148) :

- selon que l'on envisage les engagements du financeur (2) ou les dépenses effectives (5, 7) ;
- selon que l'on dénombre les actions à la date de décision de leur prise en charge (3), d'entrée effective (4), de sortie (6) ou un stock moyen d'actions une année donnée.

Le coût unitaire engagé. L'optique proposée dans le RUF est de considérer le coût pour l'ensemble de la durée de l'action. En effet, ce rapport vise à rendre compte des coûts relatifs d'une catégorie d'actions à l'autre, ce qui implique de tenir compte du fait qu'un type d'actions dure éventuellement plus d'une année. Pour repérer les fonds mobilisés sur l'ensemble de la durée de l'action, il faut s'appuyer sur une comptabilité d'engagement, où les mouvements financiers sont imputés sur l'année du fait générateur. Le dénominateur est alors les actions ayant fait l'objet d'une prise en charge dans l'année.

Pour aboutir à un coût unitaire pertinent, il convient de prendre en compte les annulations survenues ou susceptibles de survenir au cours de la mise en œuvre des actions prises en charge. Ces annulations sont la traduction comptable d'abandons (actions ayant fait l'objet d'une prise en charge ne donnant pas lieu à une entrée en formation) et de ruptures (actions ayant fait l'objet d'une prise en charge donnant lieu à une sortie de formation prématurée). Deux types d'annulation peuvent être distingués. Les annulations dites « réelles » correspondent aux annulations constatées à la clôture de l'exercice comptable de l'année considérée. Les annulations dites « probables » sont des annulations susceptibles de survenir après cette clôture. Le calcul des annulations probables est déterminé conformément aux règlements applicables de l'Autorité des normes comptables.

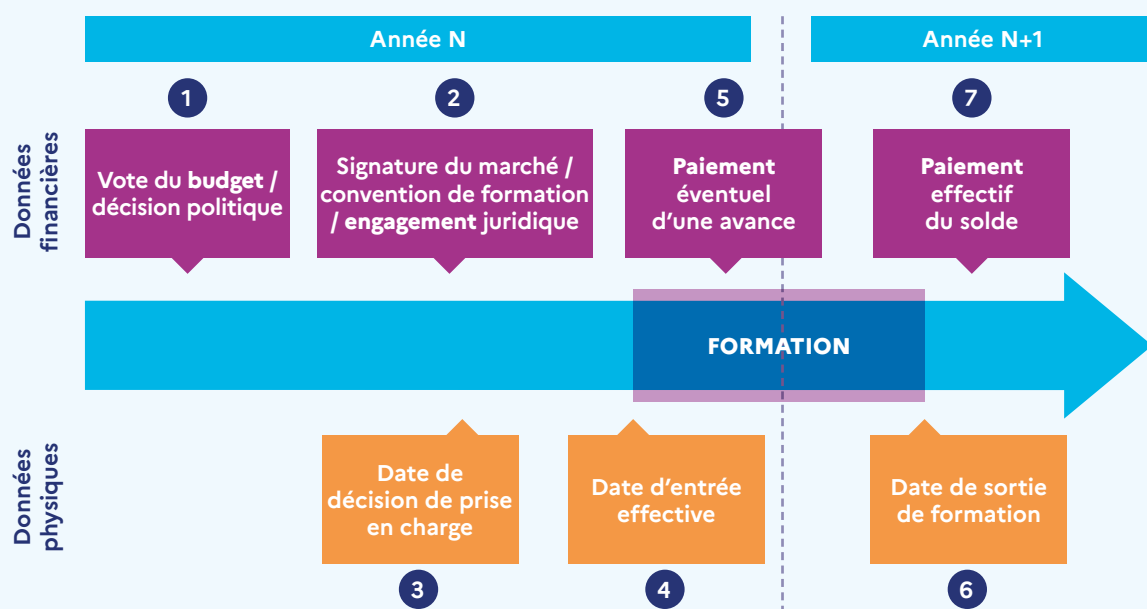
Cette approche présente de nombreux avantages analytiques. Au niveau agrégé, le suivi financier et le suivi des contrats signés ou des nouvelles actions prises en charge dans l'année sont synchrones.

À conditions de prise en charge inchangées, la hausse ou la baisse des volumes de formations d'une année sur l'autre se traduit mécaniquement par une évolution proportionnelle des engagements financiers. Au niveau de l'action prise en charge, cette approche considère le coût de l'action sur l'ensemble de sa durée. Elle est ainsi particulièrement pertinente lorsque la durée des dossiers pris en charge couvre plusieurs exercices comptables, comme c'est généralement le cas des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation, des PTP ou des formations à destination des personnes en recherche d'emploi.

Le coût unitaire engagé se distingue d'un coût moyen en dépense. Une autre optique pour rendre compte des coûts est de considérer l'ensemble des dépenses d'une année donnée. Cette approche est privilégiée dans les l'annexe au projet de loi de finances, dite « Jaune budgétaire » de la formation professionnelle. Elle est également mobilisée dans le cadre du RUF pour déterminer les charges moyennes de l'apprentissage (voir fiche « *Apprentissage : coût de revient* ») et correspond à la définition des niveaux de prise en charge (NPEC) de l'apprentissage. Le dénominateur pertinent est alors le nombre moyen de formations en cours pendant l'année.

Cette approche par le coût moyen en dépense pose un problème majeur quand on cherche à rendre compte de l'usage des fonds par les financeurs publics ou paritaires. Ce suivi de trésorerie restitue des décisions de prise en charge survenues durant l'année courante mais également au cours des années précédentes, et dont les conséquences peuvent être mesurées durant l'année courante mais également au cours des années qui suivent. En d'autres termes, les dépenses, ou décaissements survenus sur l'exercice de l'année N, agrègent notamment des sommes versées en année N au titre d'actions commencées et terminées en année N, mais également d'actions commencées/décidées en année N-1 et achevées en année N, ou encore des actions commencées en année N ayant donné lieu à des premiers versements, mais dont le solde ne sera payé qu'en N+1.

3. LES DATES D'ENREGISTREMENT COMPTABLE D'UNE ACTION DE FORMATION



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

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

performance. Cependant, il s'agit d'un exercice complexe tant pour choisir des indicateurs pertinents que pour établir une relation causale entre la formation ou l'accompagnement et l'évolution (ou la non-évolution) de la situation professionnelle des bénéficiaires.

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

L'accès à l'emploi est un indicateur majeur dans la mesure où une large partie des formations vise, notamment, à améliorer l'employabilité des personnes qui les suivent. Cet indicateur est disponible pour chacune des catégories d'actions du

RUF, selon divers horizons temporels. Ces horizons temporels de mesure sont importants, car le niveau de l'insertion varie beaucoup selon la fenêtre d'observation². Les fenêtres les plus adaptées varient selon les dispositifs³. Ces constats,

outre le fait qu'ils soulignent l'intérêt de mobiliser des données longitudinales pour porter un regard résolument inscrit dans la durée, interrogent la dissonance entre, d'un côté, l'évaluation des formations nécessitant parfois un recul significatif pour donner la pleine mesure des effets étudiés et, de l'autre, la temporalité de l'action politique qui exige des réponses rapides⁴. La prise en compte de l'horizon temporel est notamment soulignée dans la fiche sur l'apprentissage et celle sur la formation à destination des personnes en recherche d'emploi. Certaines sources caractérisent également la plus ou moins grande stabilité et qualité de cet emploi, enrichissant l'analyse⁵.

Les formations recouvrent des réalités hétérogènes : objectif, volume horaire, étalement dans le temps. La méthode d'évaluation doit impérativement tenir compte de cette pluralité pour définir des indicateurs ajustés aux différents types de formation. Cette évidence mérite d'être rappelée tant la tentation des politiques publiques, portées par la volonté de réduire le chômage de masse, peut être grande de ne considérer l'ensemble des formations (et l'accompagnement) qu'à l'aune de l'accès ou du retour à l'emploi. Outre le taux d'accès à l'emploi, d'autres indicateurs de résultats méritent d'être pris en compte :

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

► **l'obtention de la certification** qui impacte, au moins dans un premier temps, les probabilités et les conditions d'accès à l'emploi.

► **le taux de poursuite d'études ou en formation**, qui peut être un ingrédient structurant de la sécurisation des parcours, au-delà de l'insertion immédiate. Cet indicateur revêt une importance élevée dans l'apprentissage, un cursus certes à visée professionnelle, mais relevant de la formation initiale. Il est aussi structurant pour les formations à destination des personnes en recherche d'emploi, notamment celles qui participent à une formation préqualifiante. L'augmentation des possibilités de passer d'une formation préqualifiante à une formation qualifiante était précisément une des visées du plan d'investissement dans les compétences (PIC) associée au développement de parcours dits « sans couture » (voir fiche « Personnes en recherche d'emploi : achat de formations »).

Idéalement, l'efficacité d'une formation doit également s'évaluer à l'aune de l'ampleur des connaissances acquises et du transfert de ces acquis en situation de travail, autrement dit de leur transformation en compétences⁶, sachant que l'étendue des compétences visées varie en fonction du type de formation considéré et de l'ambition des objectifs pédagogiques associés. Ces derniers peuvent aller d'une logique de perfectionnement/professionnalisation sur un segment circonscrit et resserré à la maîtrise de l'ensemble des prérequis nécessaires à l'exercice d'un métier. Il s'agit d'estimer en quoi la formation a aidé les apprenants à devenir des professionnels (plus) « compétents » capables de (mieux) « penser et agir en situation⁷ ».

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

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

4. Bremond F., Landrier S., Rouaud P. et al., « La formation professionnelle diplômante, un pari gagnant pour l'emploi ? Le cas de la région Paca », *Céreq Bref*, 2017, vol. 352.

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

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

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

Certaines enquêtes évaluent l'utilité perçue de la formation à l'aune de l'usage qu'en font les apprenants dans l'espace professionnel. Elles concernent le contrat de professionnalisation, le CPF, le PTP et le CEP. Cependant, ces données ne sont pas toujours produites de manière régulière et ne sont pas aujourd'hui disponibles pour l'apprentissage⁸ et les formations des personnes en recherche d'emploi. De plus, l'absence de normalisation des questions posées empêche toute

comparaison de leurs résultats. Enfin, à ce jour, aucune enquête ne mesure le transfert des acquis et encore moins l'efficacité productive du point de vue, cette fois, des employeurs, qu'il s'agisse d'employeurs d'apprentis, d'employeurs d'anciennes personnes en recherche d'emploi formées ou encore des employeurs ayant bénéficié de fonds publics et mutualisés pour la formation de leurs salariés.

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

Il existe de nombreux obstacles à l'identification de l'effet propre d'une formation ou d'un accompagnement et à la mesure de sa valeur ajoutée. L'existence de facteurs susceptibles de peser sur l'accès à la formation et sur ses effets nécessite la mise en œuvre de techniques statistiques diverses : modèles « toutes choses égales par ailleurs », matching, méthodes issues du machine learning, etc. L'analyse doit également s'enrichir d'une comparaison de l'efficacité des « façons de former et d'accompagner ».

Repérer l'effet d'une formation, autrement dit déduire une interprétation causale entre la situation professionnelle d'un individu et la formation qu'il a suivie, est une ambition difficilement atteignable, voire illusoire⁹. On sait, en effet, que l'accès à une position donnée sur le marché du travail résulte d'une conjonction de facteurs externes à la formation.

Il s'agit en premier lieu des caractéristiques individuelles. Certaines sont régulièrement documentées dans les enquêtes : genre, origine sociale, âge, lieu de résidence, situation familiale, catégorie socioprofessionnelle, niveau de formation et de diplôme atteint, passé scolaire et professionnel,

moment d'intervention de la formation dans la trajectoire, mode de recherche et d'obtention de l'emploi, état de santé...¹⁰. Mais d'autres propriétés individuelles susceptibles de peser sur l'efficacité de la formation sont plus difficilement objectivables par des indicateurs statistiques : l'existence (ou non) d'un projet de reconversion, la marge d'autonomie effective dont a disposé la personne dans le choix de sa formation, les préférences individuelles en matière de « façons d'apprendre », l'intensité d'engagement du formé dans la démarche, sa capacité à endosser une posture d'acteur de ses apprentissages ou encore ses compétences comportementales activables en entretien de recrutement...

Les caractéristiques de l'environnement professionnel et économique – évolutives en fonction de la conjoncture et contrastées selon les territoires – exercent également une influence sur la situation de la personne à l'issue de sa formation. Ainsi, les modes de recrutement et de gestion sectoriels de la main-d'œuvre¹¹, conjugués au volume de formés disponibles, autrement dit à la rareté et la spécificité des compétences produites, contribuent à définir le positionnement concurrentiel d'une formation sur le marché du

travail¹². Ce dernier ouvre aux formés des opportunités variables pour valoriser leurs compétences auprès des acteurs économiques locaux. De plus, le secteur d'activité n'est pas neutre sur la valeur plus ou moins stratégique que revêtent l'actualisation et le renouvellement des compétences des salariés. Le degré d'attention que les entreprises consacrent, à l'issue des formations, à inscrire les apprenants dans des configurations productives susceptibles d'exploiter les connaissances acquises¹³ est, ainsi, variable selon les secteurs.

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

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

Le dispositif InserJeunes mesure l'insertion des élèves en formation professionnelle initiale. Il embarque la publication d'un indicateur dit de « valeur ajoutée », qui compare le taux d'emploi des élèves sortants d'un établissement donné au taux d'emploi « attendu », calculé comme le taux d'emploi moyen d'établissements similaires (en termes de profil des jeunes, type et niveau de formation, spécialité de formation et marché du travail local)¹⁴.

En 2022, un mode de raisonnement quasi expérimental a été utilisé par la Dares pour exploiter la base ForCE (Formation, Chômage, Emploi),

dans le cadre de l'évaluation du PIC¹⁵. Cette base reconstitue de façon exhaustive la trajectoire professionnelle – en particulier des transitions entre chômage, formation et emploi – de l'ensemble des demandeurs d'emploi entrés en formation et fournit une estimation de l'effet de la formation sur la probabilité de retour à l'emploi. Cette estimation est obtenue en appariant les personnes en recherche d'emploi entrées en première formation au cours d'une période définie avec d'autres non formées ayant des caractéristiques observables similaires. En 2025, les travaux menés dans le cadre de l'évaluation du PIC¹⁶ sont allés plus loin et reposent sur de nouvelles méthodes. L'approche de « double/debiased machine learning » (DML) développée par Chernozhukov V. et al. (2018) a été mobilisée. Cette approche intègre à la fois un grand nombre de variables de contrôle et tient compte de relations non linéaires entre les facteurs influençant l'entrée en formation et l'accès à l'emploi. Elle combine des techniques d'apprentissage automatique pour modéliser ces relations complexes de manière flexible, tout en conservant une approche paramétrique pour estimer l'effet causal avec robustesse. Les estimations sont toujours menées sur la base de données ForCE. À défaut de pouvoir disposer – pour des motifs notamment éthiques – d'un mécanisme aléatoire d'allocation mobilisé dans les méthodes d'évaluation randomisée, ce type de technique d'appariement (matching) réduit le biais de sélection lié aux caractéristiques observables¹⁷.

Des formations identiques en termes d'acquisitions visées peuvent emprunter des formats pédagogiques différents. Il importe d'évaluer leur valeur ajoutée respective afin d'aider les politiques publiques et paritaires à définir leurs orientations et priorités de financement. Ces instruments de mesure existent de longue date pour comparer l'apprentissage et les formations sous statut

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

9. Baudelot C., Leclercq F., Gobille B. et al., « Les effets de l'éducation : rapport à l'intention du PIREF », La Documentation française, 2005.

10. Sur la base des variables observables dans les données administratives, une analyse conduite par la Dares démontre que celles les plus corrélées avec l'entrée en formation des demandeurs d'emploi sont l'âge, l'histoire professionnelle du demandeur d'emploi (ancienneté d'inscription, nombre d'épisodes connus, expérience professionnelle dans le secteur d'emploi recherché...), le type d'emploi recherché (type de contrat et secteur) et le niveau de diplôme (Chabaud M., Bucher A., Givord P. et Louvet A., « Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ? », document d'études, Dares, 2022, n° 261).

11. Critères d'embauche : titre/expérience, niveau/spécialité, compétences générales/spécifiques ; recours à des formes atypiques d'emploi ; appareil de formation, initiale et continue, intégré dans l'entreprise ou la branche...

12. Bédoué C., Vincens J., « L'indice de concentration : une clé pour analyser l'insertion professionnelle et évaluer les formations », Formation emploi – revue française de sciences sociales, 2011, n° 114.

13. Par exemple, dans le secteur en forte croissance du numérique, dont la dynamique est fondée sur l'innovation permanente, l'acquisition et l'appropriation de compétences nouvelles représentent pour les entreprises un enjeu particulièrement aigu en termes de préservation de leur avantage concurrentiel et de leur capacité d'adaptation à un environnement technologique changeant (Dubois J.-M., Lizé L., Rousset P., « Du recrutement à la formation : le renouvellement des compétences au cœur de la politique des entreprises du numérique », Céreq Échanges, 2020, n° 15).

14. La valeur ajoutée est positive lorsque le taux d'emploi salarié en France à six mois est supérieur au taux d'emploi à six mois attendu. Cela signifie que les élèves sortants de l'établissement s'insèrent, en moyenne, mieux que les élèves sortants de l'ensemble des établissements ayant les mêmes caractéristiques individuelles, issus des mêmes formations et cherchant un emploi dans une zone d'emploi avec un taux de chômage similaire. La valeur ajoutée est négative dans le cas contraire. Cet indicateur diffère de celui traditionnellement mobilisé pour apprécier la valeur ajoutée des établissements scolaires, car il n'est pas aujourd'hui possible de prendre en compte l'évolution du niveau des apprentis ou leur origine sociale.

15. Chabaud M., Bucher A., Givord P. et Louvet A., « Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ? », document d'études, Dares, 2022, n° 261.

16. Rapport final du comité scientifique de l'évaluation du PIC, notamment p. 111.

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

scolaire. Les enquêtes Génération¹⁸, réalisées par le Céreq depuis le début des années 1990 auprès de personnes qui ont quitté le système éducatif à des périodes différentes, constituent en effet un outil particulièrement adapté pour examiner l'efficacité de l'apprentissage, dans des contextes en évolution permanente. Elles confirment et précisent les atouts de l'apprentissage pour l'insertion dans le temps, dans leurs aspects conjoncturels et structurels¹⁹.

Si l'appareil statistique fournit des éclairages sur la valeur ajoutée de l'apprentissage, ce n'est pas encore le cas pour les ingénieries multimodales et hybrides – encouragées et soutenues par diverses incitations politiques et réglementaires – qui mêlent des logiques présentesielles, expérientielles et/ou distancielles. À l'avenir, il semble donc utile de renforcer notre capacité collective à évaluer l'impact des approches pédagogiques dites « innovantes », afin de parvenir à produire un jugement sur leur efficacité relative. Une démarche comparable pourrait concerner les différentes offres d'accompagnement financées par des fonds publics ou mutualisés. Publiée en 2023, une étude pilotée par France compétences et centrée sur le point de vue des bénéficiaires du CEP actifs occupés²⁰ met en exergue que l'expérience utilisateurs est globalement adéquate avec l'intention des concepteurs du CEP. Celle-ci était de créer un service individualisé, à distance des logiques prescriptives, pouvant donner lieu à une diversité d'usages (appui informatif, réflexif, méthodologique, psychosocial, aiguillage vers des ressources spécialisées...) irréductibles à l'accès à une mobilité externe ou une formation, et visant à équiper les individus face aux risques de la vie professionnelle (épuisement, inaptitude, licenciement, carrière bloquée, perte de sens...). L'étude confirme la pluralité des vertus de ce service, dont les effets pour ses bénéficiaires sont

parfois discrets, indirects et difficilement appréhendables par l'appareil statistique (ex. : recouvrement par les bénéficiaires d'une estime de soi professionnelle, émancipation de croyances bloquantes, restauration de leur capacité de dialogue et de négociation avec leur employeur...). Autant de résultats qui invitent à concevoir des méthodes d'évaluation du CEP et, plus globalement, des dispositifs d'accompagnement à même de capter et de comparer de manière fine et exhaustive l'étendue de leurs apports potentiels.

Sources

Agefiph – comptes annuels – annexe 3 formation

Producteur : Agefiph

Fréquence : Annuelle

Extrait des comptes de l'Agefiph relatif à l'effort de formation (annexe 3) en faveur des demandeurs d'emploi, des salariés, de l'animation du système d'acteur de la formation et du plan d'investissement dans les compétences.

Agora

Producteurs : DGEFP – Caisse des dépôts

et consignations

Fréquence : En continu

Agora est la plateforme d'échange et de partage de données de la formation professionnelle. Elle agrège en temps réel des informations dédiées au suivi des parcours de formation des individus, salariés ou demandeurs d'emploi, bénéficiant ou non d'un accompagnement CEP. Sur la base des transmissions des organismes de formation, les organismes financeurs (OPCO, Transitions Pro...) envoient ces données de formation (coût pédagogique, frais annexes...) sur Agora. Elles sont complétées par des informations des rémunérateurs [Agence de services et de paiement (ASP), Docaposte], des certificateurs, de la déclaration sociale nominative (DSN), ainsi que les opérateurs du CEP, et sont ensuite remises à disposition des acteurs de la formation professionnelle dans la limite de leur besoin.

moncompteformation.gouv.fr/espace-public/sites/default/files/2020-05/AGORA - Cadre de référence - 26 mai 2020.pdf

Jaune budgétaire de la formation professionnelle

(annexe au projet de loi de finances)

Producteur : DGEFP

Fréquence : Annuelle

Produite par le ministère du Travail avec l'appui d'un ensemble de services ministériels et d'établissements publics, cette annexe au projet de loi de finances a pour vocation de rendre compte de l'effort annuel de la Nation dans le domaine de la formation professionnelle.

[budget.gouv.fr/documentation/documents-budgetaires/exercice-2025?document_dossier\[0\]=exercice_3A212&document_dossier\[1\]=typologie_3A75&page=0](https://budget.gouv.fr/documentation/documents-budgetaires/exercice-2025?document_dossier[0]=exercice_3A212&document_dossier[1]=typologie_3A75&page=0)

BTS : Base tous salariés

Producteur : Insee

Fréquence : Annuelle

La BTS est un ensemble de fichiers statistiques annuels de données individuelles sur l'ensemble des salariés, produits

à partir des déclarations administratives des employeurs. Elle décrit l'ensemble des salariés français (hors Mayotte) du secteur privé et du secteur public, ainsi que les salariés des particuliers employeurs.

insee.fr/fr/information/2407785

Brest : Base régionalisée des stagiaires

Producteur : Dares

Fréquence : En continu

La Brest est produite par la Dares depuis 2003, avec l'ambition de recenser l'ensemble des formations à destination des personnes en recherche d'emploi indemnisées (y compris celles financées via le CPF). Elle est produite à partir des fichiers de gestion de la rémunération ou de la protection sociale des stagiaires. Seuls les individus en recherche d'emploi sont comptabilisés. Seules les formations des demandeurs d'emploi indemnisés y sont prises en compte.

dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/base-regionalisee-des-stagiaires-de-la-formation-professionnelle

CDC – comptes annuels

Producteur : Caisse des dépôts et consignations

Fréquence : Annuelle

Extrait des comptes de la Caisse des dépôts et consignation relatifs aux comptes du fonds CPF rendu public dans le rapport annuel de Mon Compte Formation.

Comptabilité analytique des OFA

Producteur : France compétences

Fréquence : Annuelle

La loi du 5 septembre 2018 a fixé des obligations comptables aux organismes qui dispensent des formations par apprentissage. La tenue d'une comptabilité analytique sur l'activité d'apprentissage est obligatoire. Elle fait l'objet d'une transmission annuelle à France compétences, selon des modalités fixées par arrêté ministériel.

Comptes administratifs des Régions

Producteur : DGCL

Fréquence : Annuelle

La comptabilité publique des Conseils régionaux suit les principes posés par des instructions comptables (M71, M57, expérimentation du compte financier unique). Les comptes administratifs des Régions sont déposés auprès des services compétents de l'État et sont centralisés par la Direction générale des collectivités locales (DGCL). collectivites-locales.gouv.fr/finances-locales/les-documents-budgetaires

18. Apprécier les performances spécifiques de l'apprentissage en matière d'insertion contraint à certaines dispositions méthodologiques. Notamment, pour chacun des niveaux de formation considérés, seules sont retenues dans l'analyse les spécialités de diplôme pour lesquelles existe la possibilité de choisir entre la filière scolaire et la filière par apprentissage.

19. Elles montrent que les apprentis, comparativement à leurs homologues scolaires, s'insèrent plus rapidement. Ce qui est lié, d'une part, à l'expérience professionnelle accumulée en cours de formation ; d'autre part, à l'effet « contact avec l'entreprise », c'est-à-dire l'opportunité d'être directement embauché par l'entreprise formatrice. Cet avantage perdure pendant les premières années de carrière professionnelle. Après cinq ans de vie active, les apprentis sont plus nombreux à occuper un emploi que leurs homologues issus de la voie scolaire ayant suivi une formation de niveau et spécialité identiques. De plus, les apprentis semblent mieux profiter des périodes de reprise que les scolaires. Néanmoins, les bénéfices que procure l'apprentissage changent d'intensité et de nature selon le niveau de qualification. Ils se traduisent par une vitesse accrue d'accès à l'emploi pour les plus bas niveaux, par une stabilité d'emploi confortée pour les niveaux intermédiaires et par un supplément de rémunération pour les plus hauts niveaux. Ces différents constats amènent certains observateurs à se demander si la forte montée en puissance quantitative de l'apprentissage préservera les vertus constatées en termes d'employabilité, en ce sens où la généralisation d'un phénomène tend souvent à réduire l'avantage comparatif qu'il procure.

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

CPF – sortants de formation (enquête)

Producteurs : France compétences – Dares

Fréquence : Ponctuelle

Représentative de l'ensemble des utilisateurs du CPF ayant suivi une formation devant s'achever en novembre 2021, l'enquête sur les effets et les usages des formations financées par le CPF, dite « enquête sortants », a été co-réalisée par la Dares et France compétences. Les utilisateurs sont interrogés à l'été 2022, soit huit à neuf mois suivant la fin de leur formation, sur l'expérience de formation, les usages des compétences acquises et le parcours professionnel une fois la formation achevée.

dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/les-usages-du-compte-personnel-de-formation

Deca : Dépôt des contrats en alternance

Producteur : DGEFP

Deca est la base nationale des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, renseignée par les OPCO et les Dreetts et administrée par la DGEFP.

DEFIS : Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés

Producteurs : Céreq – CNEFP – FPSPP

Fréquence : Ponctuelle et pluriannuelle

Le Defis met en relation les actions de formation suivies par les salariés et les parcours professionnels. Un panel de 16 000 salariés a été interrogé sur une durée de cinq ans (de 2015 à 2019), et les entreprises qui les employaient en décembre 2013 ont été questionnées en 2015 afin de recueillir des informations détaillées sur le contexte dans lequel les salariés s'étaient formés (ou non).

cereq.fr/enquetes-et-donnees-formation-tout-au-long-de-la-vie-cvts-defis-efe-et-reflet/dispositif-denquetes

EFE : Enquête Formation Employeur

Producteurs : Céreq – Dares – France compétences

Fréquence : Annuelle

Co-réalisée par le Céreq, la Dares et France compétences, l'EFE est, depuis la disparition de la déclaration fiscale 24-83, l'unique source disponible en France pour mesurer les fonds consacrés par les entreprises à la formation professionnelle. Réalisée chaque année auprès d'un panel représentatif de l'ensemble des entreprises de France d'au moins un salarié, elle dispose du label d'intérêt général et de qualité statistique et bénéficie d'une obligation de réponse. Elle s'inscrit plus largement dans le cadre des statistiques de l'Union européenne sur la formation tout au long de la vie.

cereq.fr/EFE2024

Enquête emploi

Producteur : Insee

Fréquence : En continu

L'enquête sur l'emploi, le chômage et l'inactivité [ou Enquête emploi en continu (EEC)], vise à observer le marché du travail de manière structurelle et conjoncturelle. C'est la seule source fournissant une mesure des concepts d'activité, de chômage et d'emploi tels que définis par le Bureau international du travail (BIT). C'est la déclinaison française de l'enquête Labour Force Survey (LFS) définie au niveau européen.

insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1223

Esane : Élaboration des Statistiques Annuelles d'Entreprises (enquête)

Producteur : Insee

Fréquence : Annuelle

Le dispositif Esane produit des statistiques structurelles d'entreprises, c'est-à-dire une photographie annuelle de la population des entreprises appartenant au système productif et de leurs principales caractéristiques. Ces statistiques sont produites en mobilisant des données administratives, complétées par des enquêtes ad hoc.

insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1188

ESF : États statistiques et financiers

Producteur : DGEFP

Fréquence : Annuelle

Chaque OPCO, Transitions Pro et 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 R.6332-31 du code du travail). Cet état statistique et financier (ESF) est constitué d'informations utiles pour suivre le fonctionnement de ces organismes et pour apprécier l'utilisation des fonds collectés auprès des entreprises, par dispositif (apprentissage, professionnalisation, PDC des entreprises sur fonds légaux, conventionnels ou volontaires, formation des non-salariés, le reliquat des dépenses pour le CIF CDI et CDD, et le CPF, ainsi que les fonds transmis à France compétences pour la péréquation).

Evol

Producteur : France compétences

Fréquence : En continu

Evol est le système d'information et de gestion du marché public CEP commandité par France compétences. Il centralise l'ensemble des informations relatives au pilotage et à la gestion administrative et financière du marché, à l'activité du réseau Avenir Actifs, aux moyens déployés sur le territoire.

Extrait bilan OPCO (enquête)

Producteur : France compétences

Fréquence : Annuelle

Il s'agit d'une remontée standardisée des comptes des OPCO, réalisée annuellement par France compétences et fondée sur les normes du plan comptable applicables aux organismes paritaires de la formation professionnelle. Elle participe du suivi financier de l'activité de gestion des OPCO.

Extrait bilan Transitions Pro (enquête)

Producteur : France compétences

Fréquence : Annuelle

Réalisée annuellement par France compétences, cette remontée d'informations a pour objet de transcrire les comptes des Transitions Pro dans une matrice standard, fondée sur les normes du plan comptable applicables aux organismes paritaires de la formation professionnelle. Elle participe du suivi financier de l'activité de gestion de celles-ci.

Flash – T4 2023 (enquête)

Producteur : France compétences

Fréquence : Trimestrielle

Cette remontée d'informations trimestrielle, réalisée par France compétences, participe du suivi physico-financier de l'activité de gestion des Transitions Pro.

ForCE : Formation, chômage et emploi

Producteur : Dares

Fréquence : Trimestrielle

Créé en 2020, le dispositif ForCE a été mis en place par la Dares, avec la contribution de France Travail, dans le cadre de l'évaluation du PIC. Il est issu de l'appariement du fichier historique des demandeurs d'emploi (de France Travail), de la base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest), de la base de suivi des jeunes inscrits en Missions locales (I-Milo) et du dispositif Sismmo issu des fichiers des déclarations sociales nominatives, tous trois gérés par la Dares. Il reconstitue les trajectoires professionnelles de toutes les personnes ayant eu un contact avec le service public de l'emploi au cours des dix années précédant le millésime de la base ou ayant suivi une formation professionnelle prise en charge totalement ou partiellement par les pouvoirs publics.

dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/dispositif-force

France compétences – comptes annuels

Producteur : France compétences

Fréquence : Annuelle

Extrait des comptes de France compétences relatifs à

son intervention en matière de formation professionnelle rendu public sur son site internet.

francecompetences.fr/app/uploads/2024/06/Comptes-annuels-2023.pdf

Génération (enquête)

Producteur : Céreq

Fréquence : Ponctuelle et pluriannuelle

Réalisé par le Céreq, le dispositif d'enquête Génération a pour objet d'étudier l'accès à l'emploi et les premières transitions professionnelles des jeunes à l'issue de leur formation initiale. Représentatives de l'ensemble des individus sortants d'un établissement de formation situé en France pour une année scolaire donnée, quel que soit le niveau de formation initiale, les enquêtes sont conduites à intervalles réguliers pour suivre les cohortes d'entrants sur le marché du travail. Les enquêtes Génération sont labellisées d'intérêt général et de qualité statistique.

cereq.fr/enquetes-et-donnees/le-dispositif-generation

I-Milo

Producteur : Missions locales

I-Milo est le système d'information et de gestion des Missions locales commandité par la DGEFP avec l'appui du délégué ministériel aux Missions locales. Il centralise l'ensemble des informations relatives au pilotage, à l'activité et aux moyens déployés sur le territoire par le réseau des Missions locales.

Indice Syntec

Producteur : Fédération Syntec

Fréquence : Mensuelle

Créé en 1961 et reconnu par le ministère de l'Économie et des Finances en 1974, l'indice Syntec est conçu pour fournir une représentation fidèle, simple et transparente de l'évolution des coûts de la main-d'œuvre, essentiellement intellectuelle. Il est rendu public par la Fédération Syntec sur son site internet.

syntec.fr

InserJeunes

Producteurs : DEPP – Dares

Fréquence : Annuelle

Produit par la Dares et la DEPP, InserJeunes résulte du rapprochement de différentes sources administratives existantes (bases de données administratives « scolarité », DSN). Ce dispositif vise à suivre les parcours des jeunes en voie professionnelle et en apprentissage, ainsi que leur insertion dans l'emploi. Son champ va jusqu'au BTS.

dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/inserjeunes

MCF – les formations engagées (open data)

Producteurs : Caisse des dépôts et consignations (CDC)
Fréquence : Mensuelle

La gestion du CPF s’effectue via un système d’information géré par la CDC. Ce jeu de données publiques sert à suivre la consommation de formations par certification dans Mon Compte Formation. Il porte sur l’ensemble des certifications validées par les usagers depuis janvier 2020, mois par mois, qu’elles aient fait ou non l’objet d’une annulation par la suite.

opendata.caissedesdepots.fr/explore/dataset/mon-compteformation_formations_engagees/information/?disjunctive.domaine_formation_nsf&disjunctive.region_lieu_formation&disjunctive.departement_lieu_formation&disjunctive.intitule_certification

Oripa : Orientation et parcours en apprentissage (enquête)

Producteur : Dares
Fréquence : Ponctuelle et pluriannuelle
Conduite entre 2019 et 2020 par la Dares, la DEPP et le Sies, cette enquête interroge les jeunes ayant formulé un vœu d’orientation pour la voie de l’apprentissage, les primo-entrants en apprentissage (CAP à bac+2), ainsi que les jeunes ayant reçu une affectation dans une formation professionnelle par voie scolaire fréquemment préparée en apprentissage. Elle vise à décrire les conditions d’accès à l’apprentissage des jeunes ayant cherché à se former par cette voie, à suivre le déroulement du contrat et à comprendre les circonstances des ruptures éventuelles. L’enquête a été réalisée en deux vagues.
dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/orientation-et-les-parcours-en-apprentissage-2019

OTP – sortants de PTP (enquête)

Producteur : Transitions Pro
Fréquence : Mensuelle
L’Observatoire des Transitions Professionnelles (OTP), hébergé par Transitions Pro Bretagne, conduit une enquête auprès des bénéficiaires de PTP, six mois après la fin de leur formation. Elle est réalisée au fil de l’eau, le bénéficiaire est interrogé sur sa situation au moment de sa demande de formation, sur la formation suivie, ainsi que sur sa situation professionnelle à date d’enquête. Ses résultats sont consolidés annuellement et rendus publics sur le site de l’OTP.
observatoire-transitions-professionnelles.fr/enquete-nationale/synthese-nationale/

Quantitative – Transitions Pro (enquête)

Producteur : France compétences
Fréquence : Annuelle

Cette remontée d’informations annuelle, réalisée par France compétences, participe du suivi physico-financier de l’activité de gestion des Transitions Pro.

Quantitative – OPCO (enquête)

Producteur : France compétences
Fréquence : Annuelle
Cette remontée d’informations annuelle, réalisée par France compétences, participe du suivi physico-financier de l’activité de gestion des OPCO.

RAP : Rapports annuels de performance

Producteur : Direction du budget
Fréquence : Annuelle
Les RAP annexés au projet de loi relatif aux résultats de la gestion (PLRG) et portant approbation des comptes de l’année rendent compte, pour chaque programme budgétaire d’une mission donnée, de l’exécution des engagements pris dans le cadre des projets annuels de performance. Les RAP présentent l’exécution des crédits et des emplois, ainsi que l’évaluation du montant des dépenses fiscales associées à chaque programme : programme 102 « accès et retour à l’emploi », programme 103 « travail et emploi », programme 364 « plan de relance ».

Recensement de la population (enquête)

Producteur : Insee
Fréquence : Annuelle
Avec le recensement de la population peuvent être déterminées les populations légales de la France et de ses circonscriptions administratives. Il fournit également des statistiques sur les caractéristiques des habitants (sexe, âge, profession, nationalité, emploi, etc.), des ménages (composition, taille, liens familiaux, etc.) et de leur logemens (type, nombre de pièces, année d’emménagement, etc.).
insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1321

SIA : Système d’information sur les contrats d’apprentissage

Producteur : Dares
Fréquence : Mensuelle
Maintenu par la Dares, le SIA comptabilise le nombre de contrats d’apprentissage et en étudie les caractéristiques. Il dresse également le profil des bénéficiaires et décrit les caractéristiques des structures employeuses. Il s’agit du versant statistique de la base Deca.
dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/systeme-dinformation-sur-lapprentissage

SIFA : Système d’information sur la formation des apprentis

Producteurs : DEPP – Dares
Fréquence : Annuelle
Mise en œuvre par la DEPP, l’enquête SIFA est un recensement des apprentis inscrits au 31 décembre de chaque année en centre de formation des apprentis (CFA) ou en section d’apprentissage (SA). Elle collecte, outre l’effectif d’apprentis selon le diplôme préparé, des informations individuelles sur l’élève (âge, parcours scolaire, origine sociale) et sur son employeur, des informations de contact (adresse, mail) et des informations sur le type de formation (conventions et organismes gestionnaires).
catalogue.depp.education.fr/index.php/catalog/275

SIP : Système d’information sur les contrats de professionnalisation

Producteur : Dares
Fréquence : Mensuelle
Maintenu par la Dares, le SIP comptabilise le nombre de ces contrats et en étudie les caractéristiques. Il dresse également le profil des bénéficiaires et décrit les caractéristiques des structures employeuses.
dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/systeme-dinformation-sur-les-contrats-de-professionnalisation

Sortants de contrat de professionnalisation (enquête)

Producteur : Dares
Fréquence : Mensuelle
L’enquête sur l’insertion à six mois des sortants de contrat de professionnalisation a été réalisée par la Dares chaque mois entre 2011 et 2022. Elle vise à mieux connaître le déroulement du contrat de professionnalisation, ainsi que le devenir des personnes en ayant bénéficié.
dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/insertion-six-mois-des-sortants-de-contrat-de-professionnalisation-depuis-2011

Suivi conventionnel des subventions apprentissage

Producteur : France compétences
Fréquence : Annuelle
France compétences alloue aux Régions des crédits au titre du financement des dépenses de fonctionnement et d’investissement des organismes de formation des apprentis. À ce titre, France compétences et les Régions ont signé une convention qui prévoit des remontées d’indicateurs relatifs à l’utilisation des fonds alloués.

Taux de chômage localisés

Producteur : Insee
Fréquence : Trimestrielle

Résultat d’une synthèse de différentes sources [données administratives sur l’emploi, séries de demandeurs d’emploi inscrits en fin de mois (DEFM) à France Travail et enquête Emploi en Continu (EEC)], cette série est utilisée pour estimer des taux de chômage localisés par région, département et zone d’emploi. Elle couvre la France hors Mayotte.
insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s2107/presentation

Glossaire

AFC

Action de formation conventionnée

Afest

Action de formation en situation de travail

AFPR

Action de formation préalable au recrutement

Agefiph

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

Agora

Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités

AIF

Aide individuelle à la formation

Apec

Association pour l’emploi des cadres

ATPro

Association Transitions Pro

ASP

Agence de services et de paiement

ASS-F

Allocation de solidarité spécifique – formation

BOETH

Bénéficiaire de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés

BTS

Brevet de technicien supérieur

BUT
Bachelor universitaire de technologie

C2P
Compte professionnel de prévention

CAP
Certificat d'aptitude professionnelle

CDC
Caisse des dépôts et consignations

CEP
Conseil en évolution professionnelle

CIF
Congé individuel de formation

Cnefop
Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Covid-19
Acronyme anglais désignant la maladie du coronavirus

CPF
Compte personnel de formation

CPIR
Commission paritaire interprofessionnelle régionale

CPNE
Commission paritaire nationale de l'emploi

CQP
Certificat de qualification professionnelle

CUE
Coût unitaire engagé

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

DB
Direction du budget

DEPP
Direction de l'évaluation, de la perspective et de la performance

DGEFP
Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Drom
Départements et régions d'outre-mer

DSN
Déclaration sociale nominative

DUT
Diplôme universitaire de technologie

EFE
Enquête formation-employeur

ESF
États statistiques et financiers

FAF
Fonds d'assurance formation

Fipu
Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle

FNE-formation
Fonds national pour l'emploi-formation

FPSP
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

FSE
Fonds social européen

MCF
Mon compte formation

NPEC
Niveau de prise en charge

NSF
Nomenclature des spécialités de formation

OFA
Organisme de formation par apprentissage

OPCO
Opérateur de compétences

OPMQ
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

PDC
Plan de développement des compétences

PFO
Participation financière obligatoire

PIC
Plan d'investissement dans les compétences

POEC
Préparation opérationnelle à l'emploi collective

POEI
Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

PRE
Personne en recherche d'emploi

PTP
Projet de transition professionnelle

PUR
Prévention usure-reconversion

RAP
Rapport annuel de performance

RNCP
Répertoire national des certifications professionnelles

RS
Répertoire spécifique

RUF
Rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle et du conseil en évolution professionnelle

SIES
Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques

SPE
Service public de l'emploi

THR
Transport-hébergement-restauration

TPE
Très petite entreprise

VAE
Validation des acquis de l'expérience



Autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage.
Établissement public national sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle.
Immeuble Canopy – 6 rue Général Audran, 92400 Courbevoie

Rapport portant sur l'usage des fonds de la formation professionnelle et du conseil en évolution professionnelle.
Établi par France compétences au titre de l'article L.6123-5-6° du code du travail.

SUIVEZ-NOUS SUR : **in** 
www.francecompetences.fr