

## C. UNE REFORME DU CIRCUIT DE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE



C'est l'ensemble du système français de financement de la formation professionnelle, de l'orientation et de l'apprentissage qui est bouleversé par la réforme en cours.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Avenir professionnel » transforme en profondeur le volet « fonds mutualisés » du financement de la formation professionnelle – le volet des fonds collectés auprès des entreprises et servant principalement à financer la formation des salariés en emploi.

C'est donc ce volet que le présent chapitre décrit en priorité.

Mais il convient de ne pas perdre de vue les autres volets du financement de la formation professionnelle : les fonds publics (État, régions, Pôle emploi), les fonds privés (entreprises, individus). Et ce, pour au moins deux raisons :

La loi « Avenir professionnel » les impacte également, directement et indirectement.

Cette loi ne constitue, elle-même, qu'un aspect, même s'il s'agit de l'élément fondamental, d'une réforme globale de la formation professionnelle, qui comprend d'autres éléments. Par exemple, l'institution du PIC (Plan d'Investissements dans les Compétences).

Au total, on peut repérer les aspects suivants, parmi les traits constitutifs du nouveau paysage :

- > Déjà réengagé dans le financement de la formation professionnelle avec le « Plan 500 000 formations » du gouvernement Hollande, l'État conforte ce retour du financement public en direction des jeunes et des privés d'emploi avec la mise en place du PIC (15 milliards d'euros sur 5 ans), lui-même un sous-ensemble du Grand Plan d'Investissement. Parallèle-

ment, la mise en place de France compétences conforte de façon décisive le retour en force de l'État dans le financement et la régulation de la formation professionnelle.

- > Le PIC a été prolongé par la signature avec la plupart des Conseils régionaux (tous sauf PACA et Auvergne-Rhône-Alpes) de PRIC (les Pactes Régionaux d'Investissement dans les Compétences) qui complètent et prolongent l'apport financier des régions en direction des jeunes et des demandeurs d'emploi, déjà engagés dans le cadre des PRF (Programmes Régionaux de Formation) – mais au prix, peut-être, d'une perte d'autonomie du pouvoir public territorial par rapport à l'État.
- > Dans les deux régions où les conseils régionaux n'ont pas signé de PRIC avec l'État, c'est Pôle emploi qui s'est substitué à eux. Pôle emploi demeure un acteur important en matière d'achat public de formations et voit ses actions en matière de formation faire l'objet d'une décentralisation à titre expérimental dans plusieurs régions.
- > Les régions se voient par ailleurs privées, par la loi « Avenir professionnel », du rôle prépondérant qu'elles avaient (et qui avait été encore renforcé avec la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) en matière de financement de l'apprentissage.
- > Avec l'institution d'un CPF monétisé, la mise en place d'un marché « désintermédié », dont les clients directs seront les individus, et l'obligation dans laquelle ces derniers vont certainement se trouver de mettre « la main à la poche » pour compléter les droits modestes qu'ils auront acquis au titre du CPF, c'est un nouvel acteur de l'achat de formations qui risque d'émerger.
- > Enfin, la transformation profonde des circuits de collecte, de mutualisation et de distribution des fonds mutualisés de la formation professionnelle, décrite un peu

plus loin, va bouleverser les conditions de financement de la formation des salariés « occupés ».

- > A la faveur d'un bouleversement des règles en vigueur, les OPCO qui ont pris la place des OPCA en tant qu'institutions du partenariat social, se voient privés en même temps de la collecte des fonds mutualisés et de la gestion d'une part importante de ces fonds. En conséquence de quoi, les entreprises de plus de 50 salariés (qu'il s'agisse d'une PME de 51 salariés ou d'un grand groupe) doivent financer elles-mêmes leur plan de développement des compétences ; et les salariés de ces entreprises pourraient se voir contraints, demain, de « co-investir » pour des formations dont ils n'auront peut-être pas toujours l'initiative.

## 1- FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : UNE NOUVELLE DYNAMIQUE IMPLIQUANT DE NOUVEAUX ACTEURS

La loi « Avenir professionnel » modifie en profondeur les **dispositifs** ainsi que le **rôle des acteurs**, avec une **entrée en vigueur des nouvelles règles au 1er janvier 2019**.

Alors que, la plupart des acteurs concernés ne sont pas prêts (**voire non encore constitués**) à cette date, de **nombreuses règles dérogatoires** sont prévues sur des **périodes transitoires à géométrie variable** :

- > agrément provisoire des OPCA/OPCO jusqu'au 31 mars 2019 ;
- > financement du CPF par la CDC à compter de 2020 ;
- > financement du congé de transition professionnelle par les futurs CPIR à compter de 2020 ;

- > transfert de la collecte aux URSSAF à compter de 2021.

En outre, si le nouveau système de financement de la formation se traduit par **une simplification à partir de 2021** des modalités de contribution des employeurs (collecte opérée par les URSSAF selon des modalités similaires à celles des cotisations sociales), **le paysage de la formation se complexifie, faisant apparaître de nouveaux opérateurs** :

- > URSSAF et CMSA ;
- > Caisse des dépôts et consignations ;
- > France compétences ;

qui ont vocation à interagir avec les **acteurs traditionnels** dans le domaine (**financeurs paritaires, régions, Pôle emploi**), pour certains transformés (les OPCA, OPACIF, FONGECIF et OCTA devenus OPCO pour les uns, CPIR pour les autres).

### 1.1- Une clé de répartition des fonds collectés profondément modifiée

#### ● Une collecte unique

Ce qui est totalement nouveau, c'est qu'une fois que les fonds ont été collectés aux titres de la CUFPA, de la CSA et de la contribution CPF-CDD par les **URSSAF** qui deviennent (avec les CMSA pour le monde agricole) le **collecteur unique**, leur produit est **transféré** de manière consolidée à **France compétences**.

#### ● Des fonds dont la répartition n'est plus fléchée en fonction de leur provenance

France compétences reçoit ainsi une enveloppe budgétaire globale qu'elle va distribuer selon une clé de répartition qui ne tient plus compte de la provenance des fonds.

Les fonds issus de la TA (Taxe d'apprentissage) ne sont pas directement fléchés vers

l'apprentissage, et ceux issus de la contribution à la formation professionnelle ne le sont pas vers les dispositifs relevant de l'ancien périmètre de la FPC (Formation professionnelle continue).

En effet, toutes les entreprises, mêmes celles de 300 salariés et plus, contribuent au financement du plan de formation. Mais **seules les entreprises de moins de 50 salariés restent éligibles à la prise en charge par l'OPCO des actions inscrites dans leur plan.**

La clé de répartition de la CUFPA **entre les différents dispositifs financés** (CPF, PTP, plan de formation, alternance qui englobe désormais les dispositifs d'apprentissage et de professionnalisation, CEP, PIC) s'applique à la masse totale collectée et **est la même, quelle que soit la taille de l'entreprise contributrice.**

Pour mémoire, dans le système de financement jusqu'ici en vigueur, la fraction de la contribution affectée à la section financière dédiée au plan de formation était mutualisée au sein de sous-sections dépendant des effectifs de l'entreprise (1 à 10 ; 11 à 49 ; 50 à 299) : seuls les fonds de la section des entreprises de 50 à 299 salariés pouvaient venir financer le plan de formation des entreprises de moins de 50.

## Pour approfondir

### **LES CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Chaque employeur participe au financement des actions de formation professionnelle en payant une contribution annuelle.

La CUFPA comprend :

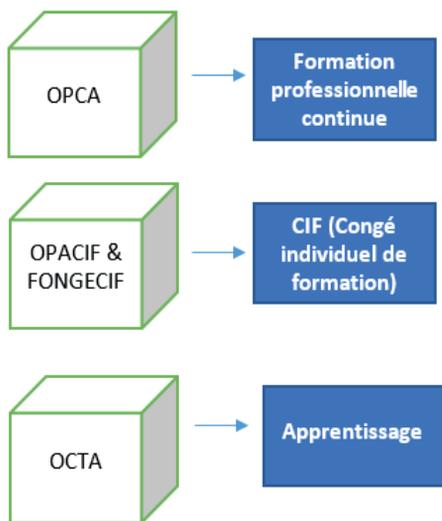
- la Contribution à la formation professionnelle ;
- et la Taxe d'apprentissage (TA) ;

qui continuent d'exister distinctement, bien que désignées ensemble sous l'appellation Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance.

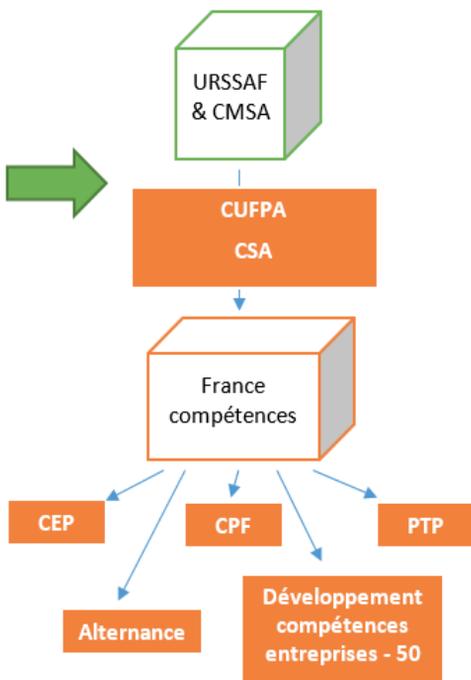
La CSA (Contribution supplémentaire à l'apprentissage) est due uniquement par les entreprises d'au moins 250 salariés, redevables de la taxe d'apprentissage, qui emploient moins de 5% d'alternants, de jeunes accomplissant un VIE (volontariat international en entreprise) ou de jeunes bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche).

Les employeurs qui ont recours à des CDD doivent s'acquitter d'une contribution CPF-CDD égale à 1% du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un CDD.

## Avant : des fonds fléchés



## Après : une collecte unique de fonds non fléchés



Infographie CESER Hauts-de-France

- Une partie des fonds collectés dans les entreprises est prélevée pour la formation des demandeurs d'emploi

Sur le total des fonds collectés par les URSSAF et reversés à France compétences, est tout d'abord **prélevé un montant directement exprimé en valeur monétaire et fixé par arrêté (1,632 milliards d'euros pour 2021)** pour le financement du **plan d'investissement dans les compétences à destination des demandeurs d'emploi et des jeunes (PIC)**.

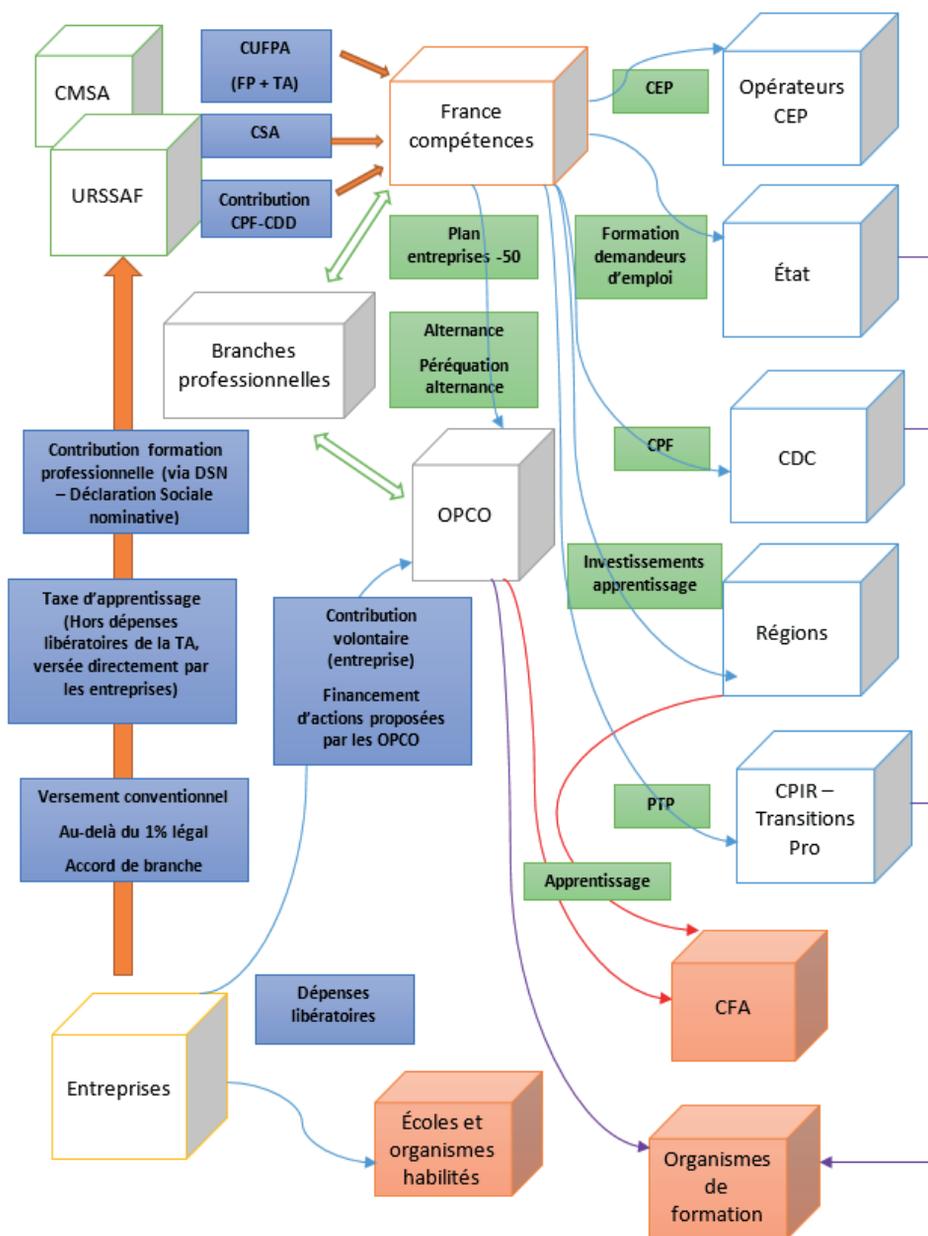
Une fois déduit ce montant fixe, le **reste de l'enveloppe** est réparti **selon des pourcentages**

**propres à chaque section dédiée.** France compétences détermine ces pourcentages dans le respect d'une fourchette plancher / plafond fixée à l'avance par décret.

Le nouveau système de financement sanctuarise ainsi un **montant garanti affecté à la formation des demandeurs d'emploi**.

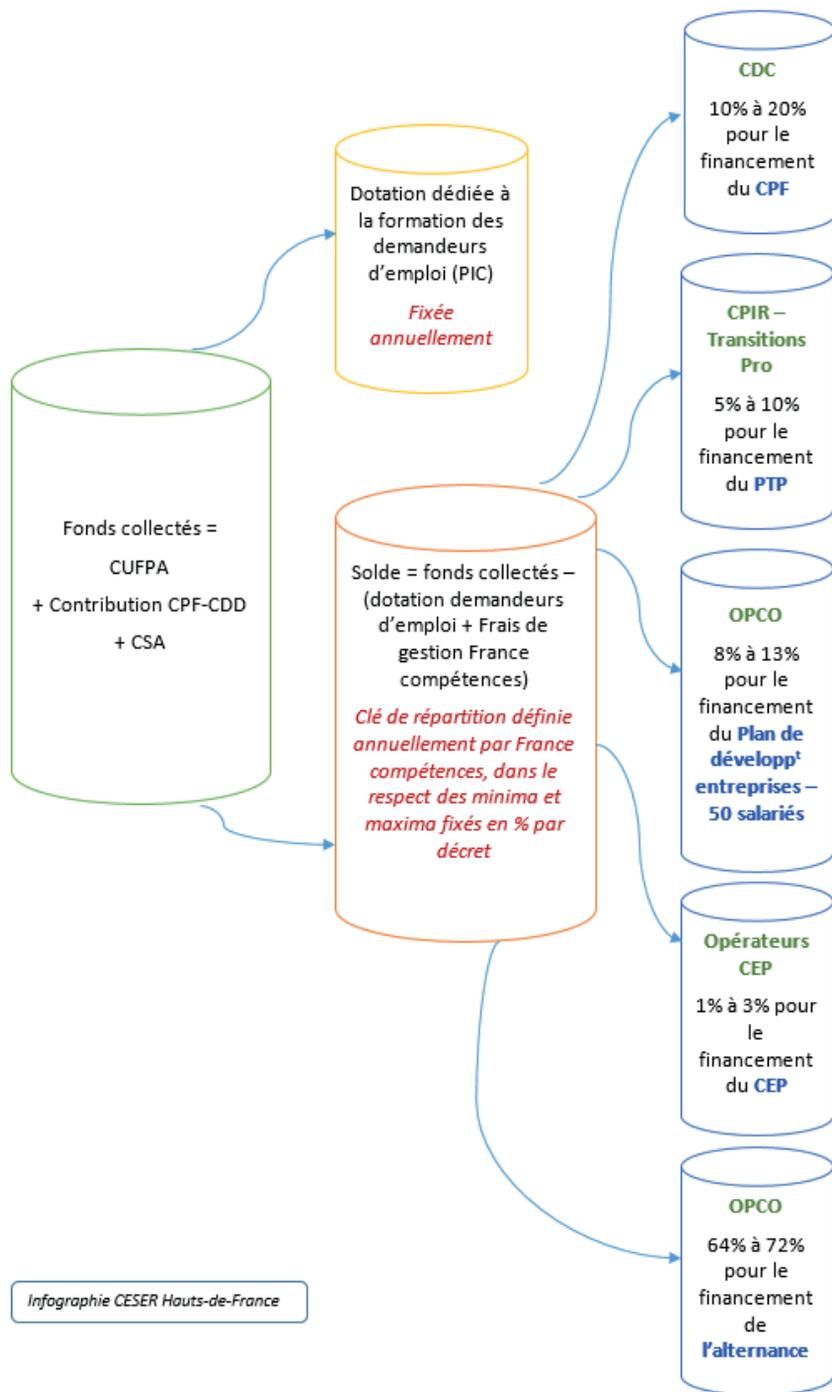
Il convient de noter que le **conseil en évolution professionnelle** fait dorénavant l'objet d'une **dotationsp&cifique**.

## 1.2- Le nouveau rôle des acteurs institutionnels et financiers



Infographie CESER Hauts-de-France

### 1.3- Les principes d'affectation des fonds collectés



1.4- Description détaillée de l'enveloppe totale à répartir (CUFPA + CSA + Contribution CPF-CDD)

ORGANISME FINANCEUR	DISPOSITIF FINANCÉ	RÉPARTITION DES FONDS COLLECTÉS			
ÉTAT	PIC (PLAN D'INVESTISSEMENTS DANS LES COMPÉTENCES) POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI			1,632 MDS € (POUR 2021)	
R = TOTAL COLLECTÉ – 1,632 MILLIARDS € (PIC)	<b>ALTERNANCE :</b>				
	RÉGIONS	FINANCEMENT DES CFA POUR DES BESOINS D'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE	<b>FIXÉ PAR ARRÊTÉ</b>		
	OPCO	PÉRÉQUATION POUR L'AIDE À LA PRISE EN CHARGE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION AU « COÛT CONTRAT »	S = SOLDE ALTERNANCE : APRÈS VERSEMENT FRACTION RÉGIONALE	ENTRE 15% ET 35% DE S	<b>ENTRE 64% ET 72% DE R</b>
		AIDE AU PERMIS DE CONDUIRE		ENTRE 0,5% ET 1% DE S	
		FINANCEMENT DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET D'APPRENTISSAGE, DES ACTIONS DE PRO-A, DES INVESTISSEMENTS DANS L'ÉQUIPEMENT DE FORMATION, ETC.		RESTE DU SOLDE : AU MINIMUM 64% DE S	
	CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS	CPF (COMPTE PERSONNEL DE FORMATION)			<b>ENTRE 10% ET 20% DE R</b>
	CPIR – TRANSITIONS PRO	PTP (PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE), AUTREMENT APPELÉ « CPF DE TRANSITION »			<b>ENTRE 5% ET 10% DE R</b>
OPCO	<b>PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES</b> DES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS			<b>ENTRE 8% ET 13% DE R</b>	
OPÉRATEURS CEP	CEP (CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE)			<b>ENTRE 1% ET 3% DE R</b>	

## ? Question

Les enveloppes financières dédiées à chaque domaine d'intervention sont susceptibles de varier de façon significative chaque année, même si c'est dans le cadre de fourchettes préalablement établies dans un décret.

Cela crée de l'incertitude pour les différents opérateurs, et sur les priorités portées par la politique nationale de formation professionnelle. Ne vaudrait-il pas mieux un cadrage pluriannuel, de 4 ans par exemple ?

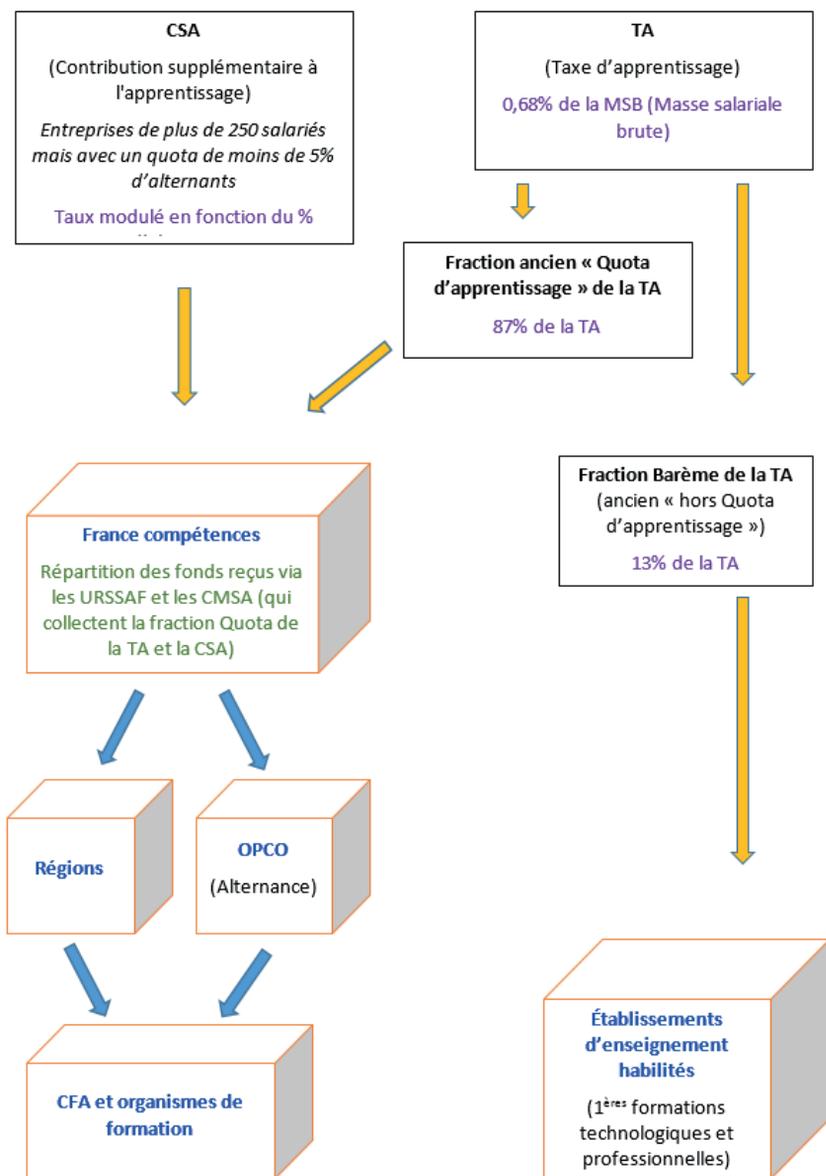
1,632 milliards d'euros vont donc être prélevés par l'État sur les fonds mutualisés destinés à financer la formation professionnelle continue des salariés, sous forme de dotation pour la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes (PIC).

Il est incontestable que l'orientation, la formation et l'accompagnement des personnes les moins qualifiées et les plus éloignées de l'emploi doivent être des priorités.

Mais est-il juste et pertinent pour autant de diminuer les moyens destinés à la formation des salariés en emploi ? N'y a-t-il pas aujourd'hui des besoins importants d'évolution des compétences, rendus nécessaires par les mutations technologiques, environnementales et organisationnelles, actuelles ou futures, auxquelles les entreprises sont soumises ? N'y a-t-il pas derrière tout cela un enjeu particulier pour la sauvegarde des emplois actuels ? Et des enjeux de compétitivité et de durabilité pour les entreprises ?



## 1.5- La taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage



Infographie CESER Hauts-de-France

## 1.6- Fraction alternance : un montant significativement augmenté

La loi « Avenir Professionnel » fait la part belle aux dispositifs de formation en alternance qui sont **désormais financés par une «même poche»**, regroupant les **contrats d'apprentissage et de professionnalisation**, ainsi que le **dispositif Pro-A** qui remplace la période de professionnalisation.

- > Cette poche se voit ainsi attribuer entre les deux-tiers et près des trois-quarts du reste à répartir après déduction du montant réservé au PIC.
- > La ventilation de la TA est elle-même profondément revue.
- > La fraction régionale, qui représentait plus de la moitié de la TA (51%), est supprimée et de facto le rôle des régions de financeur des CFA via des subventions devient subsidiaire.
- > La fraction « quota » (26%) disparaît dans son fonctionnement actuel, et est remplacée par le financement au contrat des CFA par les OPCO, selon le niveau de prise en charge défini par la branche.
- > L'essentiel de la TA, soit 87% (0,6% de la MSBA), vient alimenter la poche alternance de la CUFPA, redistribuée ensuite par France compétences, notamment aux OPCO pour le financement des CFA.
- > Le solde de la TA, soit 13%, vient se substituer à la fraction barème, destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur sous la forme de subventions à des établissements habilités dispensant des formations initiales technologiques et professionnelles hors apprentissage.
- > En amont de la répartition des fonds collectés, il convient de noter que la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est maintenue.
- > L'entreprise est désormais autorisée à décompter de son quota d'alternants les salariés embauchés en CDI à la suite

d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage pendant l'année suivant la date de la fin du contrat.

## 1.7- Pour les entreprises : obligations, priorités et modalités

### UNE DOUBLE OBLIGATION

- > Une obligation de verser une contribution au financement de la formation professionnelle de tous les actifs qui est mutualisée dès le premier euro de collecte; l'entreprise devient contributeur au service public de la formation professionnelle de la population active au-delà de son objet social.
- > une obligation de former ses salariés et qui constitue une obligation de faire.

### DES FONDS FLÉCHÉS VERS LES PUBLICS PRIORITAIRES

- > Face à un chômage de masse structurel et à des inégalités d'accès à la formation professionnelle, les politiques publiques ont eu pour objet d'orienter les fonds de la formation professionnelle collectés auprès des entreprises vers les publics prioritaires : salariés des TPE/PME, publics peu ou pas qualifiés, chômeurs de longue durée.

### UN ACCÈS PLUS LIMITÉ AUX FONDS MUTUALISÉS

- **L'obligation pour l'entreprise de verser une contribution fiscale mutualisée ne se recoupe que pour partie avec celle de s'assurer que ses salariés ont effectivement bénéficié des actions de formation nécessaires à l'adaptation à leur poste de travail et/ou au maintien de leur capacité à occuper un emploi.**
- **La possibilité pour l'entreprise de récupérer une partie des fonds mutualisés pour ses propres besoins passe désormais nécessairement, et quasi exclusivement, par sa**

**participation à la formation des publics prioritaires :**

- > accueil en alternance de jeunes (contrats de professionnalisation et d'apprentissage) ;
- > formation des salariés peu ou moins qualifiés (dispositif de promotion et de reconversion par l'alternance dit « Pro-A ») ;
- > recrutement de personnes éloignées de l'emploi.

- A l'exception des entreprises de moins de 50 salariés, l'entreprise ne peut plus financer son plan de formation sur la contribution mutualisée.

**UNE LIBERTÉ ACCRUE SUR L'APPRENTISSAGE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN GÉNÉRAL**

- La loi donne aux entreprises une liberté plus importante dans le choix des moyens, notamment pédagogiques, pour répondre à l'obligation sociale de former.



## 2. CONTINUITÉS ET RUPTURES : LES ÉVOLUTIONS DU FINANCEMENT DE LA FORMATION D'UNE RÉFORME À L'AUTRE

Au fil du temps, d'importants changements ont été apportés au système de financement de la formation professionnelle. Pour la période récente, on peut distinguer trois moments :

Avant la réforme de 2014

- Dispositifs financés par les fonds mutualisés : Contrat et Période de professionnalisation, CIF, DIF, Plan de formation en entreprise, apprentissage
- Organismes financeurs : OPCA, OPACIF et FONGECIF, OCTA, Régions, FPSPP (péréquation)
- Financement de la FPC = 1,6% de la MSBA

Loi du 5 mars 2014

- Dispositifs financés par les fonds mutualisés : Contrat et Période de professionnalisation, CIF, CPF (alimenté en heures), plan de formation en entreprise, apprentissage
- Organismes financeurs : OPCA, OPACIF et FONGECIF, OCTA, Régions, FPSPP (péréquation)
- Financement de la FPC = 1% de la MSBA
- Rôle prépondérant des régions pour l'apprentissage : 51% du produit de la Taxe d'Apprentissage

Loi du 5 septembre 2018

- Dispositifs financés par les fonds mutualisés : CPF (alimenté en euros), PTP, Contrat de professionnalisation, Pro-A, apprentissage, CEP, plan de développement des compétences, PIC
- Organismes financeurs (fonds collectés par les URSSAF et les CSMA, et versés par France compétences) : Etat, OPCO, régions, CDC, CPIR, opérateurs CEP
- Financement de la FPC : 1,23% pour les entreprises de - 50 salariés, 1,68% pour les autres

## 2.1-Les grands principes du financement avant la loi du 5 mars 2014

- > Les entreprises du secteur privé étaient assujetties à des contributions obligatoires au financement
  - tant de la formation professionnelle dite «continue» (loi « Delors » du 16 juillet 1971 )
  - qu'à celui de l'apprentissage qui relevait de la formation dite « initiale » (loi de finances du 13 juillet 1925).
- > L'obligation de contribution s'incarnait dans le principe « former et/ou payer » en application duquel l'employeur était tenu de verser à son OPCA une contribution au titre du plan de formation, à hauteur de 0,9 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés et plus.
- > L'entreprise pouvait se libérer de son obligation fiscale en imputant sur ce pourcentage les dépenses engagées directement pour la formation de ses propres salariés, pour autant que ces formations répondaient à l'exigence de la définition de l'action de formation alors en vigueur.
- > Ces dépenses dites imputables ou libératoires donnaient lieu pour les entreprises à l'établissement de la déclaration «2483».
- > En y ajoutant les contributions nécessairement mutualisées au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation (CIF), respectivement à hauteur de 0,5% et 0,2% de la masse salariale brute annuelle (MSBA) dans les entreprises de 20 salariés et plus, le montant total de contribution pour le financement de la formation professionnelle continue s'élevait à 1,6% de la MSBA jusqu'au 31 décembre 2014.



### Pour approfondir

#### LA DÉCLARATION 2483

Avant mars 2014, les employeurs avaient l'obligation de justifier auprès de l'administration l'utilisation de leur budget formation. La déclaration 2483 attestait, ainsi, que l'entreprise avait bien effectué sa contribution formation et avait bien utilisé le solde éventuellement restant pour financer directement (sans l'appui financier des fonds mutualisés versés par un OPCA) la formation des salariés de l'entreprise.

Mais en conséquence, la disparition de cette déclaration a occulté la connaissance des dépenses de formation des entreprises en gestion directe. Par exemple en 2015, sur les 13,8 milliards en provenance des entreprises, 6,9 milliards € ont été versés aux OPCA-OPACIF et 6,9 milliards € ont été dépensés en gestion directe. Désormais, on n'aura plus cette information.

## LA MUTUALISATION DES CONTRIBUTIONS OBLIGATOIRES AVANT LA LOI DU 5 MARS 2014

EFFECTIFS	1 À 9 SALARIÉS	10 À 19 SALARIÉS	20 SALARIÉS ET PLUS	
<b>DISPOSITIFS</b>				
<b>CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION</b>				<b>PONCTION FPSPP (FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS DE SÉCURISATION PROFESSIONNELS)</b>
<b>PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION</b>	<b>0,15%</b>	<b>0,15%</b>	<b>0,5%</b>	
<b>DIF (DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION)</b>				<b>DE 5 À 13% DE CHACUNE DES CATÉGORIES</b>
<b>CIF (CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION)</b>	-	-	<b>0,2%</b>	
<b>PLAN DE FORMATION (SOLDE DES DÉPENSES LIBÉRATOIRES</b>				<b>(TAUX DE 13% DE 2012 À 2014)</b>
<b>DÉCLARATION 2483)</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,9%</b>	<b>0,9%</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>0,55%</b>	<b>1,05%</b>	<b>1,60%</b>	

## Fraction alternance : un montant significativement augmenté

La loi « Avenir Professionnel » fait la part belle aux dispositifs de formation en alternance qui sont **désormais financés par une «même poche»**, regroupant les **contrats d'apprentissage et de professionnalisation**, ainsi que le **dispositif Pro-A** qui remplace la période de professionnalisation.

- > Cette poche se voit ainsi attribuer entre les deux-tiers et près des trois-quarts du reste à répartir après déduction du montant réservé au PIC.
- > La ventilation de la TA est elle-même profondément revue.
- > La fraction régionale, qui représentait plus de la moitié de la TA (51%), est supprimée et de facto le rôle des régions de financeur des CFA via des subventions devient subsidiaire.
- > La fraction « quota » (26%) disparaît dans son fonctionnement actuel, et est remplacée par le financement au contrat des CFA par les OPCO, selon le niveau de prise en charge défini par la branche.
- > L'essentiel de la TA, soit 87% (0,6% de la MSBA), vient alimenter la poche alternance de la CUFPA, redistribuée ensuite par France compétences, notamment aux OPCO pour le financement des CFA.
- > Le solde de la TA, soit 13%, vient se substituer à la fraction barème, destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur sous la forme de subventions à des établissements habilités dispensant des formations initiales technologiques et professionnelles hors apprentissage.
- > En amont de la répartition des fonds collectés, il convient de noter que la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est maintenue.
- > L'entreprise est désormais autorisée à décompter de son quota d'alternants les salariés embauchés en CDI à la suite

d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage pendant l'année suivant la date de la fin du contrat.

## Pour les entreprises : obligations, priorités et modalités

### UNE DOUBLE OBLIGATION

- > Une obligation de verser une contribution au financement de la formation professionnelle de tous les actifs qui est mutualisée dès le premier euro de collecte; l'entreprise devient contributeur au service public de la formation professionnelle de la population active au-delà de son objet social.
- > une obligation de former ses salariés et qui constitue une obligation de faire.

### DES FONDS FLÉCHÉS VERS LES PUBLICS PRIORITAIRES

- > Face à un chômage de masse structurel et à des inégalités d'accès à la formation professionnelle, les politiques publiques ont eu pour objet d'orienter les fonds de la formation professionnelle collectés auprès des entreprises vers les publics prioritaires: salariés des TPE/PME, publics peu ou pas qualifiés, chômeurs de longue durée.

### UN ACCÈS PLUS LIMITÉ AUX FONDS MUTUALISÉS

- **L'obligation pour l'entreprise de verser une contribution fiscale mutualisée ne se recoupe que pour partie avec celle de s'assurer que ses salariés ont effectivement bénéficié des actions de formation nécessaires à l'adaptation à leur poste de travail et/ou au maintien de leur capacité à occuper un emploi.**
- **La possibilité pour l'entreprise de récupérer une partie des fonds mutualisés pour ses propres besoins passe désormais nécessairement, et quasi exclusivement, par sa**

## 2.2- Les grands principes du financement : ce que la loi du 5 mars 2014 a changé

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a modifié en profondeur le système de financement de la FPC.

- > Elle a en effet déjà commencé à dissocier fortement l'obligation de payer de celle de former en instituant une **contribution dite « unique » au financement de la FPC à hauteur de 1% de la MSBA** (versus 1,6 % auparavant), qui n'a plus financé le plan des formations des entreprises de 300 salariés et plus, et de manière très réduite celui des entreprises de 11 à 299 salariés.
- > En effet, la loi du 5 mars 2014 a **mis fin au système d'imputabilité des dépenses faites directement par l'entreprise** pour former ses salariés dans le cadre de son plan de formation, marquant la **fin de la déclaration 2483**, dont la dernière est intervenue en 2015 au titre de l'année 2014.
- > Depuis 2015, le montant total de la contribution obligatoire des entreprises au financement de la FPC a diminué, passant de 1,6% à 1% pour les entreprises de 20 salariés et plus (**le système des dépenses libératoires disparaît et la contribution au plan de formation est supprimée ou significativement réduite**).
- > La contribution unique a cessé de financer le plan de formation des entreprises de 300 salariés et plus et ne participe que très partiellement au financement de celui des entreprises de 11 à 299 salariés.
- > Les plus grandes entreprises devaient donc financer leur plan de formation **sur leurs propres deniers** sans pouvoir récupérer de financement sur les fonds mutualisés à ce titre auprès de leur OPCA.

> Le produit de la **contribution unique** au financement de la FPC demeurait **réparti par l'OPCA au sein de sections financières dédiées** aux différents dispositifs de formation :

- plan de formation des moins de 300 salariés,
- périodes et contrats de professionnalisation,
- CIF,
- CPF (avec reprise des droits issus du DIF),
- FPSPP pour la péréquation et la formation des publics prioritaires / des demandeurs d'emploi.

> Outre l'apparition des **sections CPF et FPSPP (dans les OPCA), les tranches d'effectifs sont passées de trois à quatre** (moins de 11 ; 11 à 49 ; 50 à 299 ; 300 et plus) et les pourcentages affectés à chaque section financière ont évolué en regard de ces nouvelles sections et tranches d'effectifs.

La loi du 5 mars 2014 a également apporté des changements importants en matière de financement de l'apprentissage :

- > **Tout d'abord, un rôle prépondérant assigné aux régions** dans le financement de l'apprentissage.
- > Le changement a surtout concerné la **répartition du produit de cette taxe unique**, puisque la part revenant aux régions a fortement augmenté pour **s'établir in fine à 51% de ce total**.
- > Plus de la **moitié du produit de la taxe** est alors **revenue aux Régions** qui avaient ainsi la maîtrise des subventions qu'elles pouvaient attribuer aux CFA de leur choix et dont elles étaient de **surcroît les seules à pouvoir autoriser la création**.
- > Dans le même temps, la **fraction dite « hors quota » ou « barème »**, qui représentait **23 % du total de la TA**, ne pouvait être affectée par l'entreprise qu'à des **établissements d'enseignement dispensant des formations initiales technologiques et**

professionnelles hors apprentissage et préparant à des diplômes ou à des titres de niveaux V à III (CAP à Bac + 2).

- > Ainsi, ce sont les deux tiers (51 + 23%) du produit de la taxe d'apprentissage que l'entreprise ne pouvait pas flécher vers les CFA de son choix.
- > L'entreprise avait davantage d'emprise sur la fraction dite « quota » : il s'agissait en

effet de la fraction sur laquelle elle venait imputer son concours obligatoire aux CFA accueillant ses apprentis, et s'il restait un solde après avoir réglé ces concours, elle pouvait verser des subventions aux CFA de son choix.

- > Cette fraction a alors été limitée à 26% du total du produit de la TA.

## Pour approfondir

**AVEC LA LOI DU 5 MARS 2014 : UNE CONTRIBUTION UNIQUE, AVEC UN TAUX RAMENÉ À 1% AU LIEU DES 1,6% PRÉCÉDEMMENT EN VIGUEUR**

DISPOSITIFS	EFFECTIFS			
	1 À 9 SALARIÉS	10 À 49 SALARIÉS	50 À 299 SALARIÉS	300 SALARIÉS ET PLUS
PLAN DE FORMATION ENTREPRISE	0,4%	0,2%	0,1%	-
CIF	-	0,15%	0,2%	0,2%
PROFESSIONNALISATION (CONTRAT ET PÉRIODES)	0,15%	0,3%	0,3%	0,4%
CPF – SAUF ACCORD DE GESTION DIRECTE FPSPP	-	0,2%	0,2%	0,2%
TOTAL	0,55%	1%	1%	1%
		0,8%	0,8%	0,8%
		0,8% EN CAS DE GESTION INTERNALISÉE DE LA FRACTION 0,2% DÉDIÉE AU CPF		

## 2.3- Continuités et ruptures : ce que la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 change

### CONTINUITÉS : LA CUFPA

- > Une « contribution à la formation professionnelle » (anciennement dénommée « continue ») et la taxe d'apprentissage (TA) continuent **d'exister distinctement**, bien que désignées ensemble sous l'appellation « **contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance** » (CUFPA).
- > Par ailleurs, la CSA liée au quota d'alternants dans les plus grandes entreprises est maintenue.
- > Il en va de même pour la **contribution au titre du CIF-CDD** qui devient une contribution au titre du **PTP (Projet de transition professionnelle)**, appelée « CPF de transition », assise sur la masse salariale des CDD de l'entreprise.
- > Les taux respectifs des deux composantes de la CUFPA restent ainsi fixés pour **les entreprises de 11 salariés et plus à 1%** pour la contribution à la formation professionnelle et à **0,68% au global pour la Taxe d'Apprentissage**.

### RUPTURES : UNE CLÉ DE RÉPARTITION POUR DÉCIDER DE LA RÉPARTITION

- > France compétences reçoit une enveloppe budgétaire globale qu'elle va distribuer selon une clé de répartition qui ne tient plus compte de la provenance des fonds.
- > Les **fonds issus de la taxe d'apprentissage ne sont pas directement fléchés vers l'apprentissage**, et ceux issus de la **contribution à la FP** ne le sont pas vers les dispositifs relevant de l'ancien périmètre de la FPC.
- > La clé de répartition de la CUFPA entre les différentes affectations s'applique à la

masse totale collectée.

- > Seules les entreprises de moins de 50 salariés restent éligibles à la prise en charge par l'OPCO des actions inscrites dans leur plan.
- > Les autres entreprises (50 salariés et plus) ne sont éligibles à la prise en charge par les OPCO **que pour des actions en alternance**.

### RUPTURES : LE FINANCEMENT DES DISPOSITIFS DE FORMATION

- > Les nouvelles modalités d'alimentation du CPF instaurent un **décompte en euros et non plus en heures**.
- > La loi « Avenir professionnel » **supprime le dispositif du CIF en tant que tel** pour lui substituer une modalité spécifiquement aménagée de mobilisation du CPF dans le cadre de la réalisation d'un Projet de Transition Professionnelle.
- > Cependant, une fraction distincte de la CUFPA est attribuée pour chacune de ces deux modalités de mobilisation possibles du CPF.
- > Elles sont, de plus, gérées par deux opérateurs distincts :

- la **Caisse des dépôts et consignations** qui devient, dans le cadre de la réforme, un financeur à part entière en remplacement des OPCA pour le CPF « socle »,

- et les **commissions paritaires interprofessionnelles régionales**, qui remplaceront les FONGECIF à l'horizon 2020, pour le **CPF mobilisé dans le cadre d'un projet de changement de métier ou de profession**.

- > Ces deux fractions représentent **ensemble entre 15 et 30% du montant total du solde** après déduction du montant réservé au PIC, soit la **deuxième plus grosse enveloppe après l'alternance**.
- > Pour les salariés en poste, seules les **entreprises de moins 50 salariés** peuvent désormais faire financer leur plan de

développement des compétences auprès de leur OPCO.

- > Pour toutes les autres entreprises, et **en particulier celles entre 50 et 299 salariés** qui se trouvent placées sous le **même régime que celles de 300 et plus**, le financement de la formation de leurs salariés sur fonds mutualisés suppose de **mobiliser le CPF et/ou le dispositif Pro-A**.
- > En même temps, les formations éligibles au CPF sont **quasi exclusivement des formations certifiantes**, c'est-à-dire visant l'obtention d'une certification enregistrée au RNCP ou bien de blocs de compétences d'une telle certification ou encore une certification ou habilitation enregistrée au répertoire spécifique.
- > Par ailleurs les **CQP de branche ne sont plus éligibles** en tant que tels dans le cadre de l'utilisation du CPF s'ils ne sont pas eux-mêmes enregistrés au RNCP.
- > La loi a réservé l'éligibilité au dispositif **PROMOTION OU RECONVERSION PAR L'ALTERNANCE (Pro-A), qui remplace les périodes de professionnalisation**, aux salariés d'un niveau de qualification au plus équivalent au niveau bac + 2.
- > la loi « Avenir professionnel » ouvre la possibilité de **conclure un accord d'entreprise ou de groupe** pour définir les actions de formation pour lesquelles **l'employeur s'engage à financer un abondement** lorsque les droits du salarié au CPF sont insuffisants pour couvrir la formation.

## Question

Comment le CPF pourra-t-il être utilisé ?

Le CPF est un droit individuel et un droit portable. Son utilisation est en principe à la main exclusive du salarié.

Différents employeurs ont exprimé le souhait de mobiliser le CPF pour des actions de formation à l'initiative de l'entreprise.

En effet, considérant que leurs entreprises sont soumises à une double obligation :

- celle de verser une contribution au financement de la formation professionnelle de tous les actifs,
- et celle de former leurs salariés,

et considérant que les entreprises de 50 salariés et plus ne sont plus éligibles à la prise en charge par les OPCO de leur plan de développement en compétences, ces responsables en viennent à envisager des modalités de **co-construction** des plans de développement de compétences qui permettraient d'**utiliser les droits au CPF** des salariés dans le cadre de projets de formation **dont ces derniers ne seraient pas à l'initiative directe**.

Une telle hypothèse soulève des questions.

Peut-on envisager de se passer de l'assentiment de chacun des salariés concernés, alors que le CPF est un droit attaché à la personne, non à l'entreprise ? Que deviendrait dans ces conditions l'emblématique « liberté de choisir » qui donne son titre à la loi du 5 septembre 2018 ?

Sa portabilité pourrait faire du CPF un instrument privilégié de la Formation tout au long de la vie. Face au risque d'obsolescence rapide des connaissances et des savoir-faire, n'est-il pas essentiel de préserver une telle possibilité ?

## Pour approfondir

### UNE NOUVELLE CONTRIBUTION UNIQUE, LA « CUFPA », À TAUX CONSTANT

CONTRIBUTIONS	TAUX DES CONTRIBUTIONS FORMATIONS APPLICABLE À PARTIR DE 2020	
	ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS	ENTREPRISES DE 11 SALARIÉS ET PLUS
CONTRIBUTION CUFPA	1,15%	1,60%
DONT CONTRIBUTION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE	0,35%	1%
DONT TAXE D'APPRENTISSAGE	0,60%	0,60%
DONT TAXE D'APPRENTISSAGE NON COLLECTÉE	0,08%	0,08%
SOLDE TAXE D'APPRENTISSAGE NON COLLECTÉ	0,08%	0,08%
<b>TOTAL</b>	<b>1,23%</b>	<b>1,68%</b>

### 3. LES MODALITÉS DE PAIEMENT DES CONTRIBUTIONS LÉGALES PAR LES ENTREPRISES PENDANT LA SITUATION TRANSITOIRE 2019-2020

## Pour approfondir

- Les OPCA collecteront pour la dernière fois au mois de février 2019 la contribution unique relative à la formation professionnelle continue calculée sur la masse salariale 2018 selon le taux légal de droit commun applicable jusqu'au 31 décembre 2018 (0,55% pour les entreprises de 1 à 10 salariés et 1% pour les entreprises de 11 salariés et plus).
- Les OCTA collecteront également pour la dernière fois en février 2019 la taxe d'apprentissage selon les mêmes modalités que celles applicables jusque-là.
- En outre et de façon dérogatoire, les OPCO collecteront de façon temporaire en 2019 et 2020 la nouvelle contribution dénommée « contribution unique à la formation professionnelle et l'apprentissage » - CUFPA - auprès de l'ensemble des entreprises. Cette collecte sera assise sur les rémunérations versées au titre de l'exercice en cours (contrairement à l'actuelle contribution légale assise sur la masse salariale de l'année antérieure).
- Elle sera opérée selon un calendrier spécifique imposant le versement d'acompte(s) pour les entreprises de 11 salariés et plus conformément au tableau ci-après.

3.1- Collectes 2019 et 2020 au titre des années 2018, 2019 et 2020 par l'OPCO dont relève l'entreprise

 **Pour approfondir**

RÉMUNÉRATION DE RÉFÉRENCE	CONTRIBUTIONS CONCERNÉES	DATES LIMITES DE PAIEMENT	
		ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS	ENTREPRISE DE 11 SALARIÉS ET PLUS
2018	CONTRIBUTION UNIQUE (FCP) + CIF-CDD + TA + CSA	1 <sup>ER</sup> MARS 2019	
2019	CONTRIBUTION FORMATION	1 <sup>ER</sup> MARS 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ACOMPTE DE 75% AVANT LE 15 SEPTEMBRE 2019</li> <li>▪ SOLDE ET RÉGULARISATION AVANT LE 1<sup>ER</sup> MARS 2020</li> </ul>
	CPF-CDD	1 <sup>ER</sup> MARS 2020	
	TAXE D'APPRENTISSAGE	PAS DE TAXE D'APPRENTISSAGE	
	CSA	NON CONCERNÉES	1 <sup>ER</sup> MARS 2020
2020	CONTRIBUTION FORMATION	1 <sup>ER</sup> MARS 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ACOMPTE DE 40% AVANT LE 1<sup>ER</sup> MARS 2020</li> <li>▪ ACOMPTE DE 35% AVANT LE 15 SEPTEMBRE 2020</li> <li>▪ SOLDE ET RÉGULARISATION AVANT LE 1<sup>ER</sup> MARS 2021</li> </ul>
	CPF-CDD		
	TAXE D'APPRENTISSAGE		
	CSA	NON CONCERNÉES	

 **Pour approfondir**

CONTRIBUTIONS	TAUX DES CONTRIBUTIONS FORMATIONS APPLICABLE À PARTIR DE 2020	
	ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS	ENTREPRISES DE 11 SALARIÉS ET PLUS
CONTRIBUTION CUFPA	1,15%	1,60%
DONT CONTRIBUTION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE	0,35%	1%
DONT TAXE D'APPRENTISSAGE	0,60%	0,60%
DONT TAXE D'APPRENTISSAGE NON COLLECTÉE	0,08%	0,08%
SOLDE TAXE D'APPRENTISSAGE NON COLLECTÉ	0,08%	0,08%
<b>TOTAL</b>	<b>1,23%</b>	<b>1,68%</b>

Le taux de cette contribution est de 1,68% du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises de 11 salariés et plus, avec toutefois et de façon dérogatoire pour la seule année 2019, un taux minoré ramené à 1% (ceci se traduisant donc par une exonération de la taxe d'apprentissage sur la MSBA 2019 au bénéfice de l'ensemble des entreprises).

La réforme n'a donc pas augmenté le taux des contributions légales dues par les entreprises. Elle a en revanche réaffecté ces contributions prioritairement au profit des demandeurs d'emploi et des jeunes, de telle sorte que les entreprises auront plus de difficulté à obtenir des financements au titre des fonds mutualisés.

		ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS	ENTREPRISES DE 11 SALARIÉS ET PLUS
<b>DOUBLE COLLECTE PAR L'OPCO</b>	AU TITRE DE 2018	1,23%	1,68%
	AU TITRE DE 2019	0,35%	1%

Tout cela aura un impact très net sur la trésorerie des entreprises en 2019 et aussi 2020.

- **en 2019** comme cela était le cas auparavant **fin février** les contributions sur la **MSB 2018** (0,55% pour les < 11 salariés et 1% pour les plus de 11 salariés et le 1% CIF CDD et la TA) ont été prélevées ;

et au **15 septembre, un premier acompte anticipé de 75%** du 1% (sur la MSB de 2019) pour les entreprises de > 11 salariés a été également prélevé, et cela même si les entreprises < 11 salariés en ont été exonérées, ainsi que la TA supprimée pour toutes.

- En 2020, le même type d'opération se produira **fin février** avec pour les entreprises > 11 salariés avec le solde de la contribution du 1er acompte (25%) et le 1% CPF CDD (sur la MSB 2019) et dans le même temps le **1er versement anticipé (acompte) de 40%** du 1% sur la MSB 2020.

Et au 15 septembre le **2ème versement de 35%** sur la collecte de la MSB 2020.

Pour les entreprises < 11 salariés la **CUPFA** de 0,55% et le 1% CPF CDD sera prélevée fin février.

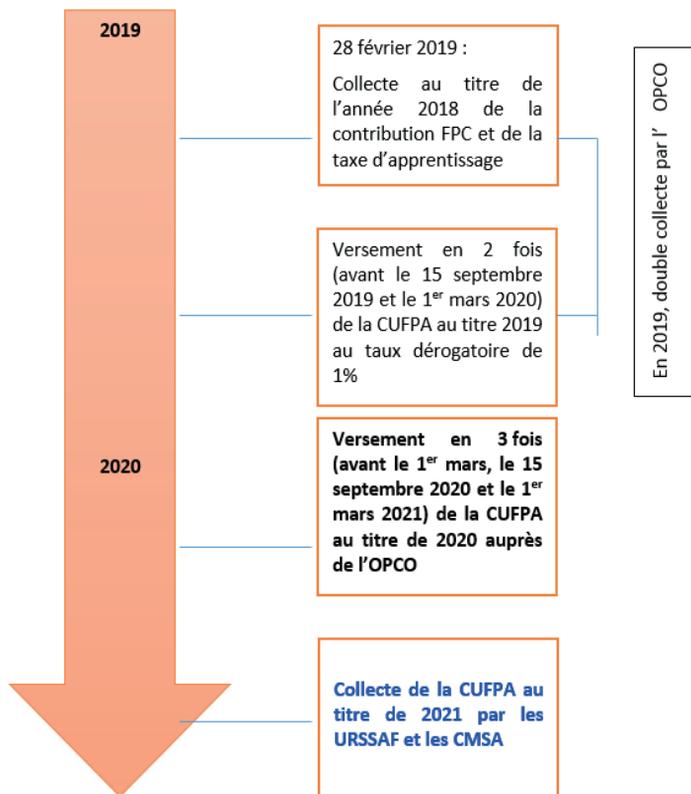
Les OPCO collecteront pour la dernière fois au mois de février 2019 la contribution unique relative à la formation professionnelle continue.

De façon dérogatoire et temporaire, les OPCO collecteront en 2019 et 2020 la nouvelle contribution dénommée « contribution unique à la formation professionnelle et l'apprentissage » - CUFPA - auprès de l'ensemble des entreprises. Cette collecte sera assise sur les rémunérations versées au titre de l'exercice en cours (contrairement à l'actuelle contribution légale assise sur la masse salariale de l'année antérieure)

À partir de **2021, les URSSAF** procéderont à la collecte des futures contributions **de façon mensuelle (ou trimestrielle** pour les moins de 11 salariés). Ces collectes seront réalisées par le biais des **déclarations sociales nominatives**, document de référence pour toutes les entreprises.



### 3.3- L'organisation des collectes pendant la période transitoire pour les entreprises de 11 salariés et plus



Infographie CESER Hauts-de-France

## 4. LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE À PARTIR DE 2021

### 4.1- L'organisation des collectes à compter de 2021

#### Pour approfondir

- À partir de 2021, les URSSAF procéderont à la collecte des futures contributions de façon mensuelle (ou trimestrielle pour les entreprises de moins de 11 salariés), ces contributions étant perçues le mois suivant la période de travail au titre de laquelle les rémunérations sont dues.
- Ces collectes seront réalisées par le biais des déclarations sociales nominatives, document de référence pour toutes les entreprises et permettant à ces dernières de disposer d'un interlocuteur unique en matière de versement de leurs contributions sociales de toutes sortes.
- Les URSSAF n'assureront toutefois qu'une mission de collecte. Si le système apparaît plus lisible au niveau de la collecte, celui-ci se complexifie dès lors que les entreprises auront dorénavant plusieurs interlocuteurs sur le volet financier de la formation :
  - > les URSSAF (et les CMSA) pour la collecte ;
  - > les OPCO ;
  - > et/ou la CDC pour le financement.
- En pratique, seront collectées par les URSSAF, puis reversées à France compétences :
  - > la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage (CUFPA), à l'exception du solde de 13% de la taxe d'apprentissage - soit 0,08% de la masse salariale brute annuelle - qui doit être versé directement par les entreprises aux écoles et établissements habilités ;
  - > la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour les entreprises de 250 salariés et plus qui n'embaucheraient pas un quota d'alternants correspondant à au moins 5% de leurs effectifs, étant précisé que la CSA a été maintenue par la loi du 5 septembre 2018 dans ses conditions précédemment applicables ;
  - > et la contribution CPF-CDD (ex contribution CIF-CDD) correspondant à 1% de la masse salariale des CDD.
- Sur l'ensemble de ces sommes, France compétences verse à l'État une dotation pour le financement de la formation des demandeurs d'emploi déterminée par décret en Conseil d'État. Cette dotation a ainsi été fixée par voie réglementaire sur les quatre prochaines années, de façon sensiblement croissante :
  - > pour l'année 2019 : 1,532 milliard d'euros;
  - > pour l'année 2020 : 1,581 milliard d'euros;
  - > pour l'année 2021 : 1,632 milliard d'euros;
  - > pour l'année 2022 : 1,684 milliard d'euros.Une fois cette somme versée à l'État, le solde de la contribution des entreprises sera réparti auprès des différents financeurs selon des taux définis chaque année (au plus tard le 31 octobre de l'année précédant la réalisation des versements) par le CA de France compétences dans la limite de pourcentages minimums et maximums prévus par arrêté respectant eux-mêmes des pourcentages prévus par décret :
- dotation à la Caisse des dépôts et consignations pour le financement du CPF : entre 10% et 20% du solde ;

- dotation aux commissions paritaires inter-professionnelles régionales (CPIR, également appelées Transitions Pro) pour le financement du Projet de transition professionnelle (PTP, dit « CPF de transition »), répartie en fonction de la masse salariale des établissements par région, en tenant compte des recommandations de France compétences sur les modalités et règles de prise en charge des projets de transition professionnelle : entre 5% et 10% du solde ;
- dotation aux OPCO pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, répartie en fonction du nombre d'entreprises de moins de 50 salariés adhérentes et du nombre de salariés couverts (les modalités de répartition entre OPCO et l'estimation des montants afférents seront transmis par France compétences aux OPCO avant le 30 septembre de l'année précédant l'exercice concerné) : entre 5% et 10% du solde ;
- dotation annuelle globale aux opérateurs du CEP (sélectionnés tous les 4 ans) : entre 1% et 3%, à laquelle s'ajoute la fraction de la collecte des travailleurs indépendants dédiée au financement du CEP ;
- part affectée aux dépenses relatives à l'alternance : entre 64% et 72%, dont :
  - > versement aux régions (montant déterminé par arrêté publié avant le 30 septembre de l'année précédant la réalisation des versements) pour le financement des CFA, pour des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique, solde réparti en fonction de parts déterminées par France compétences dans la limite d'un minimum et d'un maximum fixés par arrêté dans le respect de pourcentages prévus par décret :
  - > aux OPCO pour la péréquation : entre 15% et 35%,
  - > au gestionnaire pour le financement de l'aide au permis de conduire : entre 0,5 et 1%,
  - > aux OPCO pour leur section alternance: la part restante, répartie au regard des contributions des entreprises relevant des branches adhérentes à chaque OPCO et à défaut des entreprises relevant du champ interprofessionnel.



## 4.2- La restructuration des sections financières des OPCO

### Avant / Après

#### LES OPCA

Un OPCA disposait jusqu'en 2019 de 6 sections financières au titre de la contribution unique :

- > **Plan de formation (lui-même réparti en sous-sections selon la taille des effectifs des entreprises) ;**
- > **CIF et CIF-CDD (s'il est agréé au titre du congé individuel de formation) ;**
- > **Professionalisation (contrat de professionnalisation et période de professionnalisation) ;**
- > **CPF ;**
- > **FPSP.**

À celles-ci, s'ajoutaient les sections financières relatives aux contributions supplémentaires, elles-mêmes constituées de versements volontaires et de contributions conventionnelles.

#### LES OPCO

Depuis le 1er janvier 2019, un OPCO dispose de 2 sections financières pérennes :

- > **Alternance ;**
- > **Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.**

A ces deux sections, s'ajoutent 2 sections financières particulières :

- > **Contributions supplémentaires ;**
- > **Travailleurs indépendants.**

L'OPCO est également doté de trois sections à titre transitoire au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020 :

- > **CPF (dans l'attente de la mise en œuvre opérationnelle de la CDC) ;**
- > **CEP (Conseil en évolution Professionnelle) ;**
- > **Formation des demandeurs d'emploi.**

## Pour approfondir

### QU'EST-CE QU'UNE SECTION FINANCIÈRE D'OPCO (HIER D'OPCA) ?

Les OPCO bénéficient de fonds mutualisés versés chaque année par France compétences et issus des contributions fiscales ou conventionnelles versées par les employeurs. Ces fonds sont mutualisés dès leur réception au sein de chacune des sections financières créées dans chaque OPCO correspondant aux financements qu'ils peuvent réaliser. Ces sections financières permettent de gérer paritairement les fonds reçus.

À **titre transitoire** au titre du CPF, les OPCO sont habilités à financer les frais pédagogiques occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF, y compris en l'abondant si le crédit du CPF du titulaire concerné ne permet pas de financer en totalité le coût de la formation. L'OPCO peut également prendre en charge la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF, dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50% du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation.

En conséquence, l'OPCO pourra continuer à financer le CPF selon des conditions similaires pour la seule année 2019. Il y a là un effet d'aubaine pour les entreprises.

La section « Alternance » permet de financer les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage, ainsi que les actions de « promotion ou reconversion par alternance » dites « Pro-A » qui remplacent les périodes de professionnalisation.

S'agissant de l'apprentissage, il est prévu que les OPCO financent, à partir de 2020, les contrats d'apprentissage selon un niveau de prise en charge fixé par les branches en tenant compte des recommandations émises par France compétences. À défaut de fixation du montant de prise en charge ou de prise en compte de ces recommandations, les modalités de la prise en charge seront définies par décret.

Concernant la Pro-A et les contrats de professionnalisation, ces derniers resteront financés selon le niveau de prise en charge fixé par les branches et, à défaut, selon un coût horaire défini par décret : 9,15 € ou 15 € pour les publics prioritaires.

La section « Plan » aura vocation à financer les actions au titre du **plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés uniquement**. Cette section permettra de financer également l'abondement au titre du CPF, ainsi que la formation des demandeurs d'emploi, dont la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) pour ces mêmes entreprises de moins de 50 salariés.

Les nouvelles sections définitives devraient fonctionner selon les mêmes principes directeurs que ceux applicables jusqu'ici :

- > **fonds mutualisés au sein d'une même section, non fongibles avec les autres sections et qui ne devraient pas pouvoir être sanctuarisés au niveau d'une branche ;**
- > **mécanisme de péréquation auprès d'un organe de tutelle financière (France compétences), dont les modalités devraient être définies par décret. La principale différence tiendra au fait que l'OPCO ne sera plus collecteur ni répartiteur, mais uniquement bénéficiaire des fonds concernés, sur un périmètre (en termes de dispositifs finançables) significativement réduit.**

**Ainsi les possibilités d'optimisation financière des budgets formation sont considérablement réduites pour les entreprises à partir de 50 salariés, et tout particulièrement pour celles dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, puisqu'elles ne pourront pas obtenir de financements au titre de leur plan de développement des compétences.**

Enfin, les OPCO ne devraient plus être habilités à collecter les contributions conventionnelles à

partir de 2021. À cet égard, une ordonnance législative est attendue d'ici le mois de mars 2020, afin de préciser les conditions et modalité de transfert des opérations de collecte au profit des URSSAF.

En revanche, ils pourront **continuer à collecter les versements volontaires** réalisés par les entreprises, ce qui supposera de leur part de développer une offre de services à destination des entreprises (en particulier celles dépassant le seuil de 49 salariés).

## Question

Améliorer la formation professionnelle des salariés est un enjeu fort de la loi. Et le choix fondamental est de s'appuyer sur les salariés. Mais derrière, il y a aussi un autre enjeu, celui de la FTLV (formation tout au long de la vie) : les entreprises vont-elles faire de la formation professionnelle une dimension importante de leur stratégie de développement, et de leur compétitivité ? Vont-elles ainsi devenir davantage des organisations apprenantes ? Comment l'État peut-il favoriser cette démarche ?

### **4.3- Les fonds mutualisés et le financement du plan de développement des compétences des entreprises**

Jusqu'en 2014, les OPCA pouvaient financer le plan de formation des entreprises.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale apporte une première limitation à cette possibilité : l'usage des fonds mutualisés pour financer le plan de formation n'est plus possible pour les entreprises de 300 salariés et plus et il est réduit pour les entreprises de 11 à 299 salariés.

La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 poursuit et radicalise cette première limitation. Comme on vient de le voir, seules les entreprises de moins de 50 salariés pourront faire appel aux fonds mutualisés gérés par les OPCO pour financer leur plan de développement des compétences (qui

a pris la suite du plan de formation). Pour toutes les autres, ces fonds mutualisés ne peuvent servir qu'à financer des actions en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation, Pro-A).

**En conséquence, les « grands perdants » de cette réforme sont les entreprises de 50 à 299 salariés qui ne pourront plus bénéficier de financements mutualisés au titre de leur plan.**

## Ce qu'il faut retenir

- Les fonds mutualisés de la formation professionnelle, c'est-à-dire la CUFPA (contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance), la CSA (contribution supplémentaire à l'apprentissage) et la contribution CPF-CDD seront à partir du 1er janvier 2021 collectés par un collecteur unique : les URSSAF (et les CMSA pour le monde agricole). Ils sont d'ores et déjà transférés à France compétences qui a pour tâche de les distribuer aux différents financeurs.
- La CUFPA est une contribution unique, mais comprenant deux éléments qui demeurent distincts : la Contribution à la formation professionnelle et la Taxe d'apprentissage.
- La clé de répartition des fonds mutualisés par France compétences a ceci de particulier et de nouveau qu'elle ne tient pas compte de la provenance des fonds.
- La répartition des fonds mutualisés se fait en deux temps. Est prélevé en premier lieu un montant (de 1,6 milliards € en 2021) qui constituera une dotation à l'État pour la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre des programmes du PIC.
- Le solde est ensuite réparti, en respectant des fourchettes de minima et de maxima fixés par décrets, à la Caisse des dépôts et consignations (pour le CPF), aux CPIR (pour le projet de transition professionnelle), aux opérateurs de CEP (pour le conseil en évolution professionnelle), aux régions (pour l'apprentissage), aux OPCO (pour l'alternance et pour le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés).
- Dans cette répartition, la loi « Avenir Professionnel » fait la part belle aux dispositifs de formation en alternance : les deux-tiers et près des trois-quarts du reste à répartir après déduction du montant réservé au PIC.
- Toutes les entreprises versent une contribution qui va alimenter les fonds mutualisés. Cette contribution est de nature fiscale. Toutes les entreprises sont également éligibles aux fonds mutualisés versés par les OPCO pour financer leurs actions en alternance. Mais seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent faire appel aux fonds mutualisés des OPCO pour financer leur plan de développement des compétences.
- C'est la loi du 5 mars 2014 qui, la première, institue une contribution dite « unique », qui n'est plus destinée à financer le plan de formation des entreprises de 300 salariés et plus.
- Le financement par les entreprises de la formation professionnelle passe de 1,6% de la MSBA (masse salariale brute annuelle) jusqu'en 2014, à 1% quand la loi du 5 mars 2014 entre en vigueur, et à 1,23% pour les entreprises de moins de 50 salariés, 1,68% pour les autres en application de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018.
- La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 prive les Régions du rôle prépondérant qu'elles avaient acquis avec la loi du 5 mars 2014.
- La collecte unique des fonds mutualisés sera prise en charge par les URSSAF et les CMSA (pour l'agriculture) à partir du 1er janvier 2021. En attendant ce sont les OPCO qui organisent cette collecte.
- Les sections financières, qui étaient au nombre de six dans les OPCA et qui correspondaient aux financements qui pouvaient être réalisés, sont restructurées pour les OPCO.

## POUR ALLER PLUS LOIN

- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, [https://www.legifrance.gouv.fr/jo\\_pdf.do?id=JORF-TEXT000028683576](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORF-TEXT000028683576)
- Ministère du Travail, Étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 26 avril 2018, p. 134-147, <http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/projets/pl0904-ei.pdf>
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORF-TEXT000037367660&categorieLien=id>

## D- UN DÉFI POUR LES ORGANISMES DE FORMATION



Les organismes de formation jouent un rôle central ; de la qualité et de la complétude de leur offre dépendra bien entendu et en dernier ressort la réussite de la loi « Avenir Professionnel ». Les chapitres précédents ont montré que la loi, par son caractère systémique, a des conséquences très importantes sur les conditions qui déterminent les demandes de formation, qu'elles émanent des individus et/ou des entreprises et des collectivités. Certains changements sont de nature radicale comme ceux de la désintermédiation et de l'individualisation. Les organismes de formation doivent aussi s'inscrire dans une nouvelle démarche qualité. Tous ces éléments constituent autant de défis qui vont modifier les conditions de leur fonctionnement, leurs stratégies pour aborder les différents segments de marché, leurs politiques de formation de leurs personnels, sans compter les chantiers depuis longtemps en cours, comme celui de la transformation digitale qui va bien au-delà de son impact sur les pédagogies et les formations à distance.

Ce chapitre propose trois éclairages, en complément des chapitres précédents, se focalisant sur les organismes de formation et les aspects de la loi qui les touchent directement : une présentation de ces organismes de formation et des marchés sur lesquels ils interviennent ; une présentation de la nouvelle démarche de qualification et, enfin, un éclairage sur les enjeux et problèmes tels qu'ils sont perçus par eux.

## 1-LES ACTEURS ET LES DEUX MARCHÉS DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation professionnelle continue, contrairement à la formation initiale, relève exclusivement d'une logique de marché. Deux marchés la structurent : un marché ouvert,

caractérisé par une multiplicité d'organismes de formation de différents statuts, et ce qu'il est convenu d'appeler le marché interne des entreprises.

### 1.1- Un marché externe de la formation professionnelle continue très ouvert. Une offre de formation à la fois concentrée et atomisée du fait du grand nombre de petits opérateurs.

C'est un marché ouvert au sens où l'entrée sur ce marché est simple — jusqu'à la loi, et pour l'essentiel, une déclaration annuelle d'activité, un bilan pédagogique annuel évalués par la DIRECCTE, des règles de certification assurant la régulation de ce marché, du moins pour les organismes qui souhaitent accéder aux fonds publics et mutualisés ; avec la loi, un renforcement du processus de vérification de la qualité — et que la concurrence en est le moteur principal. Comme tout marché il est donc régulé.

Aucun texte n'a donné une position de monopole à un organisme de formation. Peuvent donc exercer une activité de formation des personnes physiques, des entreprises, des associations, des établissements et des organismes privés ou publics quelle que soit leur activité.

Il en résulte une **offre atomisée**, et en France près de 67 000 organismes lato sensu — des structures de formation et des indépendants — se partagent ce marché. Mais la Fédération de la formation professionnelle ne recense que 8 500 entreprises ayant comme activité principale la formation (code NAF 8559A). Les autres organismes habilités sont des indépendants voire des autoentrepreneurs, ou des entreprises dont l'objet est d'abord la vente de matériel ou de logiciel accompagnant leur contrat d'une prestation de formation, ou encore les entreprises ayant dans leur stratégie

de développement internalisé un centre de formation professionnelle. **L'offre est donc aussi concentrée**, car les 3 000 plus grandes entreprises de formation réalisent 70% du chiffre d'affaires global du secteur<sup>54</sup>.

Aux organismes de formation stricto sensu, il faut ajouter les centres de validation des acquis de l'expérience et les centres de bilan

de compétences. Les organismes de formation peuvent aussi assurer une offre de services dans ces deux domaines.

Ces organismes ont des statuts divers : publics ou parapublics, privés à but non lucratif (associations), privés à but lucratif, travailleurs indépendants (encadré).

### Encadré- les principaux organismes de formation.

#### Les organismes publics et parapublics de formation

- les GRETA : les centres de formation situés dans les établissements dépendant du ministère de l'Éducation nationale ;
- l'AFPA (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) ;
- les centres de formation professionnelle et de promotion agricole, placés sous la tutelle du ministère de l'Agriculture ;
- les organismes des chambres consulaires (chambres d'agriculture, de commerce et d'industrie, de métiers).

#### Les organismes privés :

- les organismes à but non lucratif (association loi 1901) ;
- les organismes privés à but lucratif ;
- les travailleurs indépendants.

TABLEAU- LEURS SOURCES DE FINANCEMENT

SOURCES DE FINANCEMENT	%
ENTREPRISES	46,00%
RÉGIONS	14,00%
ETAT	11,80%
ETAT (FORMATION AGENTS)	17,30%
AUTRES ACTEURS (PÔLE EMPLOI, AGEFIPH)	6,70%
MÉNAGES	4,30%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Source : Le financement de la formation continue et de l'apprentissage en 2014 in « la formation professionnelle continue »- Centre Inffo- Septembre 2017.

54 Source « 5 idées reçues sur la formation professionnelle », FFP, septembre 2017

Leurs poids respectifs, en 2015-2016 et donc avant la réforme, sont donnés par le tableau suivant. En région, la part des organismes

publics et parapublics est moins élevée qu'en France, celle des travailleurs indépendants plus élevée. »

**TABLEAU- ET LEURS POIDS RESPECTIFS EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE**

	CA		N	
	FRANCE	RÉGION	FRANCE	RÉGION
ORGANISMES PUBLICS ET PARAPUBLICS	21	18	14	ND
ASSOCIATIONS	25	25	26	ND
ORGANISMES PRIVÉS À BUT LUCRATIF	50	51	54	ND
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS	3	6	7	ND
%	100	100	100	
<b>TOTAL</b>	<b>8.6Mds</b>	<b>0.8Mds</b>	<b>13.4Mds</b>	<b>1.542M</b>

Source, Etude de l'IRA

### **Une question importante est celle du maillage territorial de l'offre de formation en Région Hauts-de-France.**

Si on s'en tient au marché externe de la formation, l'étude de la DIRECCTE montre que les 4 752 organismes de formation (organismes lato sensu) de la région sont répartis pour 51% dans le NORD, 16% dans le Pas de Calais, 17% dans l'Oise, 10% dans la Somme et 6% dans l'Aisne.

Il y a donc aujourd'hui assez probablement un décalage entre l'offre et les besoins des territoires, avec néanmoins des stratégies différentes selon les organismes de formation. La question du maillage territorial, de l'accès de tous à la formation professionnelle est donc posée. Les chiffres relatifs à l'apprentissage donnent une vision identique mais plus nuancée : sur 380 sites de formation, 43,7% se situent dans le Nord, 24 % dans le Pas-de-calais, 8,5% dans l'Oise, 11,7% dans la Somme et 12,1% dans l'Aisne.

La répartition démographique de la région Hauts-de-France est déterminante : le Nord représente 43,4% des habitants, le Pas de Calais 24,5%, l'Oise 13,6%, la Somme 9,5% et l'Aisne 8,9%.

Les présentations du marché de la formation professionnelle continue ne soulignent habituellement pas, et en tout cas pas suffisamment, le rôle d'un opérateur important : les universités et les grandes écoles. La formation continue professionnelle assurée par l'enseignement supérieur représente aujourd'hui 449 M€ de CA (2016), accueille près de 440 000 stagiaires pour une durée moyenne de formation de 154 heures au niveau français ; ce poids est relativement modeste (5,6% du CA des autres organismes) mais il est fort possible, et sans doute utile, qu'il augmente de façon importante.

## Encadré Quelles perspectives d'avenir pour les organismes publics de formation professionnelle continue (AFPA, GRETA) ?

L'AFPA (Agence nationale de la formation professionnelle des adultes) permet chaque année à plus de 120 000 personnes, essentiellement des privés d'emploi, d'accéder à une formation qualifiante et à un emploi. Elle contribue également à la politique du titre professionnel du ministère du Travail. Elle porte le projet HOPE à destination des réfugiés. Elle est aujourd'hui secouée par une grave crise sociale autour d'un plan de restructuration prévoyant de supprimer près de 2 000 emplois et de fermer 40 sites, dont 3 dans la région Hauts-de-France (Beauvais, Berck et Boulogne).

Au-delà des débats actuels autour de la situation financière de l'agence, une question est posée : dans le contexte actuel de profonde mutation de la formation professionnelle en France mais aussi de crise sociale dans le pays, comment l'État et les Conseils régionaux comptent-ils utiliser cet organisme public (longtemps association, l'AFPA est devenue depuis 2017 un Établissement public) ? Comment vont-ils inclure l'organisme dans leurs politiques de formation professionnelle ?

Les GRETA, organismes de l'Éducation Nationale qui conçoivent et réalisent des formations pour adultes dans la plupart des métiers, apparus dans les années 1970 (le premier GRETA a été créé en 1974 dans le Hainaut), sont également un acteur public essentiel en matière de formation professionnelle continue. Il y a aujourd'hui en France près de 150 GRETA. Rien que dans l'académie d'Amiens, 13 000 stagiaires de tous horizons sont formés tous les ans par leurs soins.

L'État vient d'intégrer l'apprentissage à leurs missions (décret n° 2019-317 du 12 avril 2019), positionnant les GRETA sur le marché très bousculé des formations en apprentissage. Pour les GRETA aussi la question se pose des orientations et des perspectives que les pouvoirs comptent leur donner.

La loi « Avenir professionnel » introduit des changements importants dans la régulation du marché en ouvrant davantage encore le marché, en portant une nouvelle démarche de qualification des organismes de formation. Ces points vont être précisés par la suite. Un autre changement fondamental est que la formation par apprentissage relève aussi maintenant du marché de la formation professionnelle, avec de nouvelles règles d'accréditation favorisant l'entrée de nouveaux Centres de formation des apprentis, et en modifiant les règles de financement. Le chapitre « II-B la formation par alternance » présente le détail de ces modifications.

La loi rebat les cartes et ouvre le marché. De nouveaux prestataires peuvent apparaître ; des anciens prestataires peuvent être fragilisés.

L'ouverture du marché se traduit aussi par le fait que l'apprentissage n'est plus du seul ressort de la formation initiale. Il relève aussi de la formation professionnelle continue et donc des règles qui régulent ce marché. En région, le volume financier du marché de la formation professionnelle pourrait rapidement dépasser le milliard € (rapport IRA). La liberté plus grande de créer des CFA impacte aussi l'organisation du marché.

### **1.2- Le marché interne aux entreprises**

Comme il l'a déjà été souligné dans le préambule, une part sans doute importante de la formation professionnelle continue relève de processus internes aux entreprises. Il peut s'agir de processus informels, comme la transmission des savoirs de certains salariés vers d'autres notamment lors de l'acte de production, de processus organisés qui revêtent aussi des formes diverses: organisations de formations internes spécifiques, implication dans l'apprentissage, séminaires d'entreprises, et, pour les plus grandes, universités d'entreprises.

L'ampleur de ce marché interne est difficile à évaluer. C'est un élément essentiel de la FTLV ; il est sans doute amené à croître et le problème essentiel est son articulation avec le marché ouvert.

L'étude réalisée par le XERFI<sup>55</sup> pour la FFP (Fédération de la formation professionnelle) donne tout de même une indication mais partielle. Faisant le tableau des « nouveaux acteurs de la formation », cette étude avance le chiffre de « 160 académies d'entreprises » en France. Les académies d'entreprises sont des dispositifs de formation des salariés développés en interne par certaines entreprises.

## **2- UN MARCHÉ « EXTERNE » RÉGLEMENTÉ**

Tout marché est régulé par des règles et le marché externe de la formation continue ne fait pas exception.

### **2.1- Des obligations minimales, mais différentes selon les prestataires de formation**

Le code du travail impose, de longue date, des obligations, qui ne sont pas très contraignantes et qui facilitent l'accès au marché d'opérateurs de formation de toutes sortes. Ces obligations donnent lieu à un contrôle par la DIRECCTE. Elles sont cependant différentes selon la taille des organismes.

Les organismes réalisant moins de 150 K€ de CA et ayant moins de 4 salariés bénéficient d'une certaine souplesse, ont l'obligation de déposer une déclaration d'activité auprès de la DIRECCTE, et d'établir annuellement un bilan pédagogique et financier transmis à la DIRECCTE.

Pour les autres, des règles comptables spécifiques, ainsi que l'obligation d'un CAC s'imposent.

Mais dès lors que les organismes souhaitent bénéficier de fonds publics ou mutualisés, ils doivent s'inscrire dans une démarche de qualification plus contraignante.

## 2.2- Une démarche de « qualification » nécessaire, mais qui s'applique aux prestataires souhaitant bénéficier de fonds publics ou mutualisés.

La loi porte une démarche ambitieuse, et on a souligné dans la première partie l'enjeu essentiel que les opérateurs de formation s'inscrivent dans une perspective ambitieuse autour d'un continuum orientation-formation-accompagnement. On a ainsi mis en avant trois objectifs : offrir à tout moment des possibilités de retour en formation ; évaluer et anticiper les évolutions des compétences ; mobiliser les nouvelles pédagogies.

Cela suppose qu'un niveau élevé d'exigence soit porté pour s'assurer de la qualité de l'offre de formation. Une démarche « qualité » avait été initiée par la loi de 2015.

### 2.2.1- L'évolution de la démarche « qualité » depuis la loi de 2015

Depuis le 1er janvier 2017, les financeurs de formation (État, Régions, OPCA, Pôle emploi, OPACIF, AGEFIPH) devaient s'assurer que le prestataire (organisme de formation, formateur indépendant) était apte à dispenser une formation de qualité. Cette obligation concernait toutes les actions de formation professionnelle, et s'appliquait également aux contrats de sous-traitance, l'obligation de s'assurer que la prestation respectait les critères de qualité incombant au donneur d'ordre. On notera que les employeurs qui finançaient directement une action de formation n'étaient pas soumis à cette obligation, mais ils y étaient incités par l'Etat.



## Perspectives historiques

### AVANT LA LOI « AVENIR PROFESSIONNEL » : LA DÉMARCHE « QUALITÉ » (ARTICLE R. 6316-1 DU DÉCRET DU 30 JUIN 2015), MISE EN APPLICATION LE 1ER JANVIER 2017

La loi de 2015 mettait en avant 6 critères déclinés autour de 21 indicateurs et complétés par des éléments de preuve.

- 1 identification minutieuse des objectifs et adaptation au public formé,
- 2 adaptation aux personnes présentes des dispositifs d'accueil, de suivi et d'évaluation pédagogique,
- 3 concordance des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement avec l'offre de formation,
- 4 la qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations,
- 5 les conditions de la formation du public sur l'offre, les délais et les résultats obtenus
- 6 la prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

#### Une remarque

• *La loi n'imposait pas de certification pour les formateurs, mais il était admis que la détention d'un label ou d'une certification (quelle que soit son origine) facilite l'appréciation par les financeurs des compétences d'un formateur.*

## Perspectives historiques

### LE DATADOCK, ESPACE D'INFORMATION ET DE COOPÉRATION

Le Datadock était une base de données unique sur la formation professionnelle sous l'angle de la qualité. Elle permettait aux financeurs de la formation professionnelle réunis au sein d'un GIE de vérifier la conformité des organismes de formation vis-à-vis des critères de qualité définis par la Loi.

Dans le cadre de la loi de 2015, après leur enregistrement sur Datadock, les organismes de formation devaient déposer les éléments de preuve liés aux indicateurs définis par les financeurs pour répondre aux 6 critères. Une fois le contrôle de la conformité des pièces réalisé, les organismes de formation devenaient « datadockés » par les financeurs. Chacun de ces derniers pouvait décider d'intégrer ces organismes de formation dans son catalogue de référence.

#### Datadock permettait aux organismes de formation :

- > de remplir et mettre à jour leur dossier en toute autonomie ;
- > de faire valider leurs éléments de preuve ;
- > de réaliser un autodiagnostic sur la qualité de leur offre à l'aune des critères définis par la Loi ;
- > s'ils satisfaisaient aux indicateurs, d'être déclarés datadockés et donc de pouvoir être inscrits sur le catalogue de certains financeurs à qui revenaient la décision et la responsabilité ;
- > **de bénéficier d'un circuit court lorsqu'ils étaient titulaires d'une certification labellisée par le CNEFOP.**

#### Datadock permettait aux financeurs :

- > d'examiner les déclarations des organismes de formation (OF) et de rendre chacun d'entre eux datadocké ou non en fonction de ces éléments ;
- > de partager des informations sur les OF dans un espace collaboratif qui leur était réservé.

## Question

Dans le cadre de la nouvelle loi, la certification « qualité » des organismes poursuit la démarche de la loi de 2015 et vise à donner des garanties de qualité de l'offre de formation. Cette démarche continue à s'imposer aux seuls prestataires de formation qui souhaitent bénéficier des fonds publics (Etat, Région, Pole emploi, AGEFIPH) ou accéder aux fonds mutualisés (apprentissage, notamment). La question de la généralisation de cette démarche aux opérateurs est donc posée.

Datadock facilitait l'information mais aussi la coopération des acteurs. Datadock disparaît. La réforme permettra-t-elle de définir d'autres modalités de coopération ?

Le schéma suivant caractérise la nouvelle démarche qualité en 4 étapes : (1) Les critères de certification sont définis par l'Etat (décret du Conseil d'Etat) ; (2) un référentiel national unique fixe les indicateurs d'appréciation des critères et les modalités d'audit ; (3) des organismes de certification sont accrédités par le Comité français d'accréditation (COFRAC) (4) Les organismes de formation sont accrédités par une instance de labellisation reconnue par France compétences.

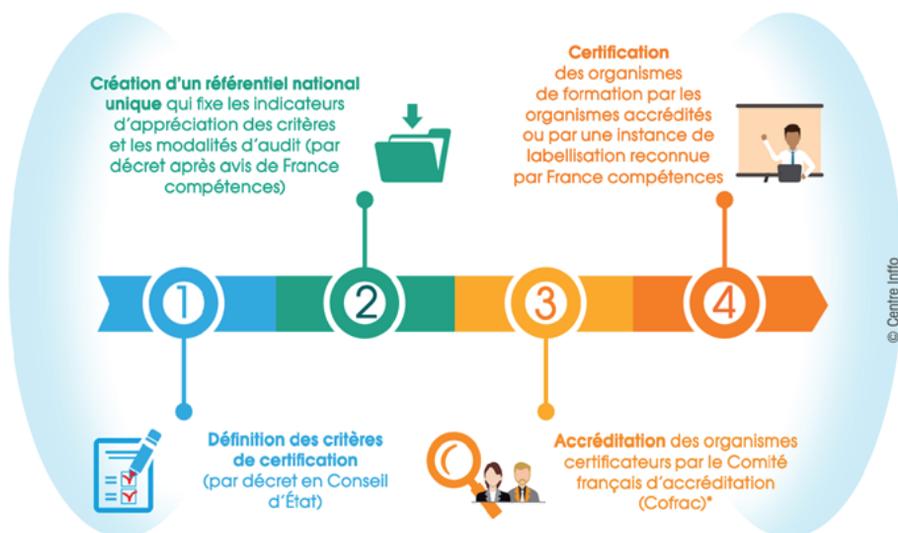
La démarche s'inscrit dans la volonté de rendre l'offre de formation plus lisible. Le centre info souligne par exemple qu'« avant la loi du 5 septembre, il existait plus de 50 certifications des OF, des catalogues régionaux et le Datadock. Rien de très lisible pour les financeurs et le grand public. Demain, il y aura une seule marque, une seule certification *qualité* qui sera perçue comme un repère fiable par toutes les parties prenantes ».

## SCHÉMA- LES QUATRE ÉTAPES DE LA NOUVELLE DÉMARCHE « QUALITÉ »

### SYNTHÈSE

### Une nouvelle démarche qualité à construire

Les étapes de l'élaboration du futur cadre de certification des organismes de formation (y compris des CFA) souhaitant accéder à des fonds publics ou mutualisés.



\* Ou par tout organisme signataire d'un accord européen multilatéral pris dans le cadre de la coordination européenne des organismes d'accréditation.

Deux décrets et deux arrêtés publiés au Journal officiel du samedi 8 juin 2019 définissent les règles nécessaires à la mise en œuvre de cette nouvelle démarche qualité : référentiel national, critères de qualité sur lesquels

se base ce référentiel, modalités d'audit des prestataires de formation, exigences imposées pour l'accréditation des organismes certificateurs.

## 2.2.2- Le nouveau référentiel de qualité et les changements apportés

Les 32 indicateurs se répartissent entre 22 indicateurs communs à tous les types de

prestataires et 10 indicateurs spécifiques permettant de prendre en compte des éléments particuliers aux différents types de prestations (formation continue, apprentissage, bilans de compétences, actions de VAE).

### Avant / Après

#### LE NOUVEAU CADRE DE LA QUALITÉ

#### CE QUI CHANGE PAR RAPPORT À LA LOI DE 2015

##### **CRITÈRE 1 : LES CONDITIONS D'INFORMATION DU PUBLIC SUR LES PRESTATIONS PROPOSÉES, LES DÉLAIS POUR Y ACCÉDER ET LES RÉSULTATS OBTENUS.**

###### Indicateurs d'appréciation

- 1) Le prestataire diffuse une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées : prérequis, objectifs, durée, modalités et délais d'accès, tarifs, contacts, méthodes mobilisées et modalités d'évaluation, accessibilité aux personnes handicapées.
- 2) Le prestataire diffuse des indicateurs de résultats adaptés à la nature des prestations mises en œuvre et des publics accueillis.

###### Indicateur spécifique d'appréciation

- 3) Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il informe sur les taux d'obtention des certifications préparées, les possibilités de valider un/ou des blocs de compétences, ainsi que sur les équivalences, passerelles, suites de parcours et les débouchés.

Ce critère reformule légèrement l'ancien critère 5 « Les conditions d'information au public sur l'offre de formation, ses délais d'accès, et les résultats obtenus ».

###### Indicateurs d'appréciation

La loi 2015 retenait 4 indicateurs formulés en termes de capacités :

- > à communiquer sur l'offre de formation ;
- > à produire des indicateurs de performance ;
- > à contractualiser avec les financeurs ;
- > à décrire son/ses périmètre(s) de marché.

La nouvelle formulation insiste davantage sur les modalités concrètes d'information et de diffusion d'indicateurs de résultat.

**CRITÈRE 2 : L'IDENTIFICATION PRÉCISE DES OBJECTIFS DES PRESTATIONS PROPOSÉES ET L'ADAPTATION DE CES PRESTATIONS AUX PUBLICS BÉNÉFICIAIRES, LORS DE LA CONCEPTION DES PRESTATIONS.**

Indicateurs d'appréciation

- 4) Le prestataire analyse le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et/ou le financeur concerné(s).
- 5) Le prestataire définit les objectifs opérationnels et évaluables de la prestation.
- 6) Le prestataire établit les contenus et les modalités de mise en œuvre de la prestation, adaptés aux objectifs définis et aux publics bénéficiaires.

Indicateurs spécifiques d'appréciation

- 7) Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure de l'adéquation du ou des contenus de la prestation aux exigences de la certification visée.
- 8) Le prestataire détermine les procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation.

Pas de changement dans la formulation du critère.

Indicateurs d'appréciation

La loi 2015 retenait 4 indicateurs formulés en termes de capacités :

- > à produire un programme détaillé et à l'exprimer en capacités et compétences professionnelles visées ;
- > à informer sur les modalités de personnalisation des parcours, à prendre en compte les spécificités individuelles, à déterminer le prérequis ;
- > à décrire et attester de l'adaptation des modalités pédagogiques aux objectifs de la formation ;
- > à décrire les procédures de positionnement à l'entrée et d'évaluation à la sortie.

### CRITÈRE 3 : L'ADAPTATION AUX PUBLICS BÉNÉFICIAIRES DES PRESTATIONS ET DES MODALITÉS D'ACCUEIL, D'ACCOMPAGNEMENT, DE SUIVI ET D'ÉVALUATION MISES EN ŒUVRE.

#### Indicateurs d'appréciation

9) Le prestataire informe les publics bénéficiaires sur les conditions de déroulement de la prestation.

10) Le prestataire met en œuvre et adapte la prestation, l'accompagnement et le suivi aux publics bénéficiaires.

11) Le prestataire évalue l'atteinte par les publics bénéficiaires des objectifs de la prestation.

12) Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours.

#### Indicateurs spécifiques d'appréciation

13) Pour les formations en alternance, le prestataire, en lien avec l'entreprise, anticipe avec l'apprenant les missions confiées, à court, moyen et long terme, et assure la coordination et la progressivité des apprentissages réalisés en centre de formation et en entreprise.

14) Le prestataire met en œuvre un accompagnement socio-professionnel, éducatif et relatif à l'exercice de la citoyenneté.

15) Le prestataire informe les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et salariés ainsi que des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.

16) Lorsque le prestataire met en œuvre des formations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure que les conditions de présentation des bénéficiaires à la certification respectent les exigences formelles de l'autorité de certification.

Le critère est reformulé. L'ancien critère 2 traitait de « l'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique, et d'évaluation aux publics ».

La nouvelle formulation ajoute la notion d'accompagnement.

#### Indicateurs d'appréciation

La loi de 2015 retenait 5 critères formulés aussi en termes de capacité :

- > à décrire les modalités d'accueil ;
- > à décrire la conformité et l'adaptation des locaux ;
- > à décrire son propre processus d'évaluation continue ;
- > à décrire les modalités de contrôle de l'assiduité des stagiaires adaptées aux différents formats pédagogiques ;
- > à décrire l'évaluation continue des acquis du stagiaire.

Les nouveaux indicateurs insistent sur la mise en œuvre et les résultats.

Les indicateurs spécifiques portent notamment des obligations pour l'alternance.

#### CRITÈRE 4 : L'ADÉQUATION DES MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT AUX PRESTATIONS MISES EN ŒUVRE.

##### Indicateurs d'appréciation

17) Le prestataire met à disposition ou s'assure de la mise à disposition de moyens humains et techniques adaptés et d'un environnement approprié (conditions, locaux, équipements, plateaux techniques, etc.).

18) Le prestataire mobilise et coordonne les différents intervenants internes et/ou externes (pédagogiques, administratifs, logistiques, commerciaux, etc.).

19) Le prestataire met à disposition du bénéficiaire des ressources pédagogiques et permet à celui-ci de se les approprier.

##### Indicateur spécifique d'appréciation

20) Le prestataire dispose d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale, d'un référent handicap et d'un conseil de perfectionnement.

L'ancien critère 3 « l'adéquation des moyens pédagogiques techniques et d'encadrement de l'offre de formation » est légèrement reformulé en distinguant les moyens pédagogiques

##### Indicateurs d'appréciation

La loi de 2015 retenait 5 critères formulés aussi en termes de capacité à décrire :

- > **les moyens et supports mis à disposition des stagiaires ;**
- > **ses moyens d'encadrement pédagogique et technique.**

Les nouveaux indicateurs insistent sur la coordination des intervenants, l'appropriation par les apprenants de moyens pédagogiques.

L'indicateur spécifique est nouveau et impose des obligations fortes.

**CRITÈRE 5 : LA QUALIFICATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES DES PERSONNELS CHARGÉS DE METTRE EN ŒUVRE LES PRESTATIONS.**

Indicateurs d'appréciation

21) Le prestataire détermine, mobilise et évalue les compétences des différents intervenants internes et/ou externes, adaptées aux prestations.

22) Le prestataire entretient et développe les compétences de ses salariés, adaptées aux prestations qu'il délivre.

L'ancien critère 4 « La qualification professionnelle et la formation professionnelle du personnel en charge de la formation d'encadrement de l'offre de formation » est reformulé en mettant plus en avant le développement des connaissances des personnels.

Indicateurs d'appréciation

La loi de 2015 retenait trois indicateurs formulés aussi en termes de capacités :

- > à produire et mettre à jour une base de données des expériences et qualifications des formateurs ;
- > à attester des actions de formation continue du corps des formateurs ou du formateur indépendant ;
- > à produire des références.

**CRITÈRE 6 : L'INSCRIPTION ET  
L'INVESTISSEMENT DU PRESTATAIRE DANS  
SON ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL.****Indicateurs d'appréciation**

23) Le prestataire réalise une veille légale et réglementaire sur le champ de la formation professionnelle et en exploite les enseignements.

24) Le prestataire réalise une veille sur les évolutions des compétences, des métiers et des emplois dans ses secteurs d'intervention et en exploite les enseignements.

25) Le prestataire réalise une veille sur les innovations pédagogiques et technologiques permettant une évolution de ses prestations et en exploite les enseignements.

26) Le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/former ou orienter les publics en situation de handicap.

27) Lorsque le prestataire fait appel à la sous-traitance ou au portage salarial, il s'assure du respect de la conformité au présent référentiel.

**Indicateurs spécifiques d'appréciation**

28) Lorsque les prestations dispensées au bénéficiaire comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour co-construire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise.

29) Le prestataire développe des actions qui concourent à l'insertion professionnelle ou la poursuite d'étude par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie permettant de développer leurs connaissances et leurs compétences.

Ce critère est nouveau. Il met en avant la nécessité d'une veille et d'un investissement continu consécutif à cette veille dans différents champs : légal et réglementaire ; évolution des compétences, des emplois et des métiers ; innovations ; handicap.

Les indicateurs spécifiques visent le renforcement des liens avec le mode socio-économique.

### **CRITÈRE 7 : LE RECUEIL ET LA PRISE EN COMPTE DES APPRÉCIATIONS ET DES RÉCLAMATIONS FORMULÉES PAR LES PARTIES PRENANTES AUX PRESTATIONS DÉLIVRÉES.**

#### Indicateurs d'appréciation

30) Le prestataire recueille les appréciations des parties prenantes : bénéficiaires, financeurs, équipes pédagogiques et entreprises concernées.

31) Le prestataire met en œuvre des modalités de traitement des difficultés rencontrées par les parties prenantes, des réclamations exprimées par ces dernières, des aléas survenus en cours de prestation.

32) Le prestataire met en œuvre des mesures d'amélioration à partir de l'analyse des appréciations et des réclamations.

Il reformule l'ancien critère 6 « La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires ».

La loi 2015 retenait 3 indicateurs formulés en termes de capacités :

- > à produire des évaluations systématiques et formalisées des actions de formation auprès des stagiaires ;
- > à décrire les modalités de recueil de l'impact des actions auprès des prescripteurs de l'action ;
- > à partager les résultats de l'évaluation avec les parties prenantes ;

Les nouveaux indicateurs élargissent le champ des évaluations au-delà des seuls apprenants, avec l'ensemble des parties prenantes. Ils mettent en avant une démarche plus précise de prise en considération de ces évaluations.

### 2.2.3- L'audit de certification « qualité »

La certification « qualité » permettant de garantir la qualité des prestations sera attribuée aux prestataires de formation pour une durée de trois ans.

#### **Encadré- Ce que dit la loi- Les modalités d'audit prévues à l'article L. 6316-3 du code du travail**

##### **Procédure et cycle de la certification**

La procédure de certification repose sur des audits, selon des cycles de trois années, et selon des modalités précisées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Elle comprend :

- a) Un audit initial, qui permet de vérifier que les actions de développement des compétences répondent aux exigences requises. En cas de résultats satisfaisants, la certification est délivrée pour trois ans.
- b) Un audit de surveillance, qui permet de s'assurer de la bonne application du référentiel.
- c) En cas de demande de renouvellement de certification de l'organisme, un audit de renouvellement qui s'effectue durant la troisième année avant l'expiration de la certification.

La durée de chacun des audits varie en fonction du chiffre d'affaires relatif à l'activité de prestataire d'action concourant au développement des compétences de l'organisme et du nombre de catégories d'actions de développement des compétences pour lesquelles l'organisme demande à être certifié, selon des modalités précisées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

##### **Cas de non-conformité au référentiel**

Une non-conformité est un écart par rapport à un ou plusieurs indicateurs du référentiel.

Elle peut être mineure ou majeure. La non-conformité mineure est la prise en compte partielle d'un indicateur ne remettant pas en cause la qualité de la prestation délivrée. La non-conformité majeure est la non prise en compte d'un indicateur ou sa prise en compte partielle remettant en cause la qualité de la prestation délivrée. Les modalités relatives à ces non conformités au référentiel national de certification « qualité » des organismes mentionnés à l'article L. 6351-1 sont précisées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

### 2.2.4- Les modalités d'accréditation des organismes certificateurs

instance reconnue par France compétence) qui accrédite et c'est France compétences qui certifie les organismes certificateurs.

Dans un dispositif de certification, la qualité des organismes certificateurs est une question cruciale. C'est le COFRAC (ou une autre

## Encadré- Ce que dit la loi - Arrêté du 6 juin 2019 relatif aux exigences pour l'accréditation des organismes certificateurs prévues à l'article R. 6316-3 du code du travail

### *Art. 1. – Procédure d'accréditation de l'organisme certificateur.*

L'organisme certificateur mentionné à l'article L. 6316-2 du code du travail est accrédité selon la norme de l'organisation internationale de normalisation correspondant à l'exercice de l'activité de certification des produits, des procédés et des services pour certifier les organismes mentionnés à l'article L. 6351-1 selon le référentiel national mentionné à l'article D. 6316-1-1.

Les organismes certificateurs candidats à l'accréditation déposent un dossier de demande d'accréditation auprès de l'instance d'accréditation.

Chaque organisme certificateur candidat nomme un référent qui le représente auprès du ministre chargé de la formation professionnelle.

### *Art. 2. – Compétences des auditeurs.*

L'organisme certificateur candidat précise les critères d'expérience professionnelle dans le champ de la formation professionnelle pour qualifier les auditeurs.

L'auditeur doit également disposer d'une formation ou d'une expérience professionnelle dans le domaine de l'audit.

### *Art. 3. – Choix d'un organisme certificateur par le prestataire d'actions concourant au développement des compétences.*

Le prestataire d'actions concourant au développement des compétences choisit librement son organisme certificateur. Il relève de la responsabilité du prestataire de vérifier que l'organisme certificateur est accrédité ou en cours d'accréditation pour délivrer la certification.

## 2.2.5 – Après la certification « qualité », le contrôle des prestations de formation

Les financeurs publics et paritaires ont déjà la charge du contrôle de qualité des formations effectuées. La loi de 2018 ne change pas la philosophie de celle de 2015. Elle prévoit que ces financeurs pourront « mutualiser » les contrôles (décret 2019-565). En cas de manquement constaté, ils devront effectuer, « auprès du ministre chargé de la Formation professionnelle, tout signalement utile et étayé relatif à la qualité des actions de formation professionnelle ». Si les résultats de ces contrôles « sont susceptibles de remettre en cause une certification », le ministère

informera « l'organisme ou l'instance qui l'a délivrée ».

Cette obligation de contrôle se double d'une seconde mission de surveillance des prix des prestations de formation et les organismes financeurs doivent ainsi veiller « à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues ».

Les financeurs ont une grande liberté dans la mise en œuvre des dispositifs de contrôle et ceux-ci peuvent être très différents des dispositifs d'audit, bien encadrés par la loi. Le dispositif « Anotéa – Évaluez votre formation »

créé en 2017 par Pôle emploi et la Région Ile-de-France en est un bon exemple. Il pourrait être développé en Hauts-de-France

### Encadré- Un exemple de procédure de contrôle initiée par des financeurs : Anotéa

Cette application en ligne offre la possibilité de retours d'expériences des personnes formées sur la formation qu'ils ont suivies, sous la forme d'un avis et d'une note en ligne. Ces retours de stagiaires, préalablement « anonymisés », sont publiés sur La Bonne Formation de l'Emploi Store et sur Défi métiers. Un usager de ces sites peut ensuite, s'il le souhaite, contacter l'auteur d'un avis. Un organisme de formation peut publier une réponse à un avis émis.

Les critères de notation d'Anotéa sont :

- > L'accueil : réunions d'information collective et entretiens à l'entrée en formation.
- > Le contenu de la formation : programme, supports pédagogiques, organisation de modules, alternance théorie/pratique.
- > L'équipe de formateurs : prise en compte du besoin des stagiaires.
- > Les moyens matériels mis à disposition : salles de cours, documentation, plateaux techniques, équipement informatique.
- > L'accompagnement : aide à la recherche de stage/emploi, mise en relation et rencontre avec les entreprises.
- > L'avis global : opinion générale sur la formation réalisée.

Ces notes et ces avis en ligne permettent à des futurs stagiaires de bénéficier d'informations sur la qualité des formations vus par d'anciens stagiaires. Ils permettent également aux financeurs d'orienter leur politique d'achat de formation. Les financeurs peuvent aussi diligenter des contrôles auprès des formations mal notées.

L'appréciation portée par les bénéficiaires de la formation est bien entendu un élément essentiel d'évaluation. Celle-ci est d'ailleurs prévue par la loi et l'indicateur 30 (critère n°7) le dit explicitement, tout en allant beaucoup plus loin puisque le prestataire doit recueillir les appréciations des parties prenantes : bénéficiaires, mais aussi financeurs, équipes pédagogiques et entreprises concernées.

C'est sur l'ensemble des critères et des indicateurs qu'il faut s'appuyer pour orienter les politiques et les financements.

## 2.2.6- Aller au-delà du référentiel de qualité: vers le développement de labels ou de certifications différenciantes ?

Le référentiel de qualité offre une certification définie par l'Etat, et publiée au journal officiel.

La logique d'un marché concurrentiel est de favoriser des démarches de différenciation et le marché de la formation, comme celui des biens et des services, n'y échappera pas. Un instrument de cette différenciation s'appuie sur des certifications spécifiques, se développant généralement à l'initiative d'acteurs, comme des branches professionnelles, conduisant à des labels ou des qualifications particulières. Certaines constituent des alternatives aux normes et réglementations officielles, en fonction de la qualité et des exigences du cahier des charges, de la qualité des procédures d'audit, de celle des bénéficiaires. Elles constituent en tout cas un élément de différenciation très fort. Dans le domaine de la formation au management, les accréditations EQUIS (Europe Quality Improvement System)

ou AACSB (Association to Advance Collegiate Schools of Business) sont de bons exemples.

L'AFNOR préconise ainsi, déjà, de ne pas se contenter de satisfaire à l'obligation légale et conseille aux organismes de formation de se différencier, en acquérant des certifications « différenciantes » ou en créant des labels propres à une branche.

## 3- ENJEUX ET PROBLÈMES, LA PERSPECTIVE DES ORGANISMES DE FORMATION

### 3.1- Des impacts de la réforme différenciés selon le positionnement sur les segments du marché

L'impact de la réforme sur les organismes de formation est différent en fonction de leur positionnement sur les « segments du marché de la formation professionnelle ».

#### SCHÉMA-IMPACT DE LA RÉFORME SELON LE POSITIONNEMENT DES ORGANISMES DE FORMATION

<i>impact de la réforme</i>	<i>plan de formation entreprise</i>	<i>Modification collecte OPCO</i>	<i>Décret Qualité</i>	<i>apprentissage en marché ouvert</i>	<i>CPF</i>
<b>Statut de l'organisme de formation</b>					
Organismes publics et parapublics					
Privé à but lucratif					
Privé à but non lucratif					
formateurs individuels					
impact fort					
impact moyen					
impact modéré					

### 3.1.1- Les organismes de formation face au mouvement d'internalisation de la formation au sein des entreprises

Les modalités de libération des obligations de formation pour les entreprises de plus de 250 salariés et la concentration des OPCO sur les entreprises de moins de 50 salariés viennent modifier le marché de la formation professionnelle dans son segment « achat par l'entreprise ».

L'ouverture de l'action de formation en situation de travail et la réaffirmation de l'utilisation de la FOAD entrant dans la définition de l'action de formation de type « blended-learning » vont impacter les organismes de formation travaillant majoritairement en direction des salariés d'entreprise. En effet, les directions des ressources humaines des entreprises ont d'ores et déjà mis en œuvre des économies d'échelle en mixant les modes d'apprentissage de leurs salariés.

De plus, l'ouverture au marché de l'apprentissage et la simplification d'accès ou de mise en œuvre de centres de formation d'apprentis facilitent, en particulier au sein des grandes entreprises, ce mouvement d'internalisation du développement des compétences. En septembre 2019, AEF annonçait la création de plus de 500 CFA d'entreprise depuis la parution des décrets, en particulier pour celles connaissant des difficultés de recrutement.

Les organismes de formation dont le marché principal est celui de la formation des salariés vont devoir être innovants dans leur proposition de prestation de service pour se maintenir sur ce segment.

### 3.1.2- Le nouveau CPF impacte fortement les organismes de formation

La monétarisation du compte personnel de formation et la volonté gouvernementale de faciliter l'accès à la formation par l'ouverture d'une application d'achat en ligne de la formation développée sur le site « moncompteformation » de la Caisse des dépôts et consignations vont impacter tous les organismes de formation. Ce portail à destination des organismes de formation quant à l'incrémentation devrait être ouvert au grand public en novembre 2019.

Le passage d'un système crédité en heure de formation à un compte monétarisé en euros, a un premier effet radical car il positionne la formation comme une prestation de service susceptible d'être achetée par tout à chacun et à terme risquant d'être banalisée. De ce fait, les modes de communication et de commercialisation de l'offre de formation vont devenir objet de convoitise d'intermédiaires spécialistes de la publicité, avec le risque d'une marchandisation ne favorisant pas l'achat responsable et des choix raisonnés.

## Question

Quelle attitude chaque particulier a à déterminer librement ses choix en matière de développement de compétences professionnelles ? Chacun a-t'il pleinement conscience de l'évolution du monde du travail tant en termes d'organisation, de fonctionnement que de compétences attendues ?

Cette démarche permettra-t-elle réellement d'intégrer la cible des « plus éloignés de l'emploi et de la formation » ? Les 7 à 11% de personnes en situation d'illettrisme, ou encore les 25 à 32% de personnes susceptibles d'être touchées par l'illectronisme seront-elles en capacité d'acheter le développement de leurs compétences via le portail ?

### 3.1.3- De nouvelles modalités d'achat, et une évolution probable du volume financier consacré par la nation au financement de la formation, ainsi que de sa répartition

Les modalités d'achat de la formation changent profondément. Avant la loi « Avenir professionnel », et depuis la loi de 1971, l'achat de formation s'organisait selon deux modes, la validation d'un projet de formation et d'un devis portés par un salarié par un organisme collecteur agréé (OPCA ou FONGECIF) ou l'achat par l'entreprise ou une collectivité de prestations de formation pour le compte de leur public de prédilection et respectivement les salariés et les demandeurs d'emploi (jeunes comme adultes).

Désormais les principaux acheteurs de formation sont les entreprises en direct ou via les OPCO opérateurs de compétences, les administrations publiques ou leurs agences (Pôle Emploi par exemple) et les collectivités territoriales pour le compte de leurs salariés

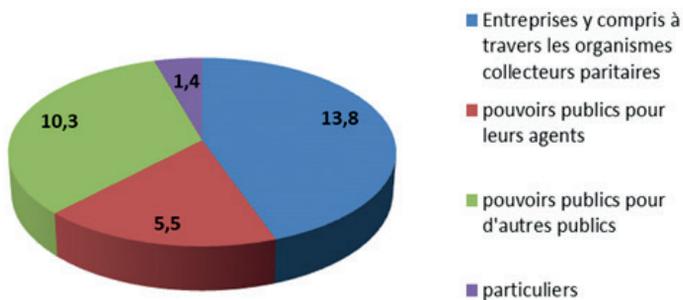
et pour le compte de publics cibles tels les jeunes, les demandeurs d'emploi, et les particuliers. L'achat par les particuliers dans le cadre de l'utilisation du CPF va croître de façon significative.

La FFP estimait, en 2016, l'effort national pour financer la formation professionnelle à environ 32 milliards €<sup>56</sup>.

Ce chiffre intègre tant l'achat de formation que la rémunération des personnes qui suivent ces formations (salaires des salariés, des personnels des collectivités, comme indemnités de stagiaire de formation professionnelle des demandeurs d'emploi), et également les coûts de déplacement, hébergement et restauration des stagiaires. Les financeurs, par ordre d'importance, étaient les entreprises (45%), l'Etat (12%), les Conseils Régionaux (14,2%), Pôle emploi et les autres administrations publiques (6,6%), les individus (4,4%) et enfin, les administrations publiques et territoriales pour leurs propres agents (17,5%).

56 FFP Comprendre (enfin !) la formation professionnelle, novembre 2016.

## RÉPARTITION DES 32 MILLIARDS D'EUROS D'INVESTISSEMENT FORMATION DE LA NATION PAR ACHETEUR



La loi « Avenir professionnel » du 1er août 2018 aura sans doute pour effet d'augmenter cet effort national, mais aussi de profondément modifier cette répartition. C'est une nouvelle donne à laquelle les organismes de formation vont devoir s'adapter.

### 3.1.4. De nouvelles pratiques de commercialisation de l'offre de formation ?

Les organismes de formation sont déjà confrontés à une réorganisation de leur système de communication et de commercialisation, du passage d'un processus d'information dit BtoB à un processus BtoC<sup>57</sup>, du passage d'une activité envers des acheteurs de formation vers l'achat par le particulier.

La mise en ligne de l'offre de formation via le portail développé par la Caisse des dépôts et consignations va imposer de travailler sur la rédaction des offres de formation en direction des particuliers (choix du vocabulaire, difficulté pour vulgariser les choix pédagogiques, etc.) et sur l'organisation interne à l'organisme de formation afin de garantir le respect des délais de réponse aux demandeurs.

Cette mise en ligne va exacerber la concurrence et la prise de risque quant à la tarification

de la formation. Le reste à charge facturé au particulier sera l'enjeu de cet affichage de l'offre. Il pourrait conforter la tendance évoquée par la profession de la baisse des marges (+ de 50% entre 2008 et 2012) et la tension sur les prix.

Pour autant, l'acheteur « entreprise » ne sera pas absent de l'analyse des offres en ligne et de l'achat par l'intermédiaire de l'utilisateur du CPF. L'entreprise pourrait financer le reste à charge pour son salarié. Le rapport entre l'entreprise et son fournisseur de formation en serait modifié.

<sup>57</sup> BtoB est l'acronyme de l'expression anglo-saxonne Business to business ; elle désigne les relations commerciales inter-entreprises ; le BtoB se distingue du BtoC, Business to Consumer, qui désigne la relation commerciale directe entre l'entreprise et ses clients.

## ? Question

Quelle conséquence aura la valorisation de l'heure de formation à 15€ sur l'offre de formation ?

Comment les organismes réagiront-ils à la déconnexion de fait entre la durée et le tarif des formations ?

Quelles solutions pour les organismes pour faire face aux tensions sur le marché de la formation et assurer leur pérennité ?

- Diminuer les effectifs ?
- Revoir à la baisse les objectifs et les exigences de qualité de l'offre de formation ?
- Investir dans le digital et l'e-learning ?
- Les organismes de formation sont-ils amenés à considérer que leur avenir est dans l'apprentissage ?

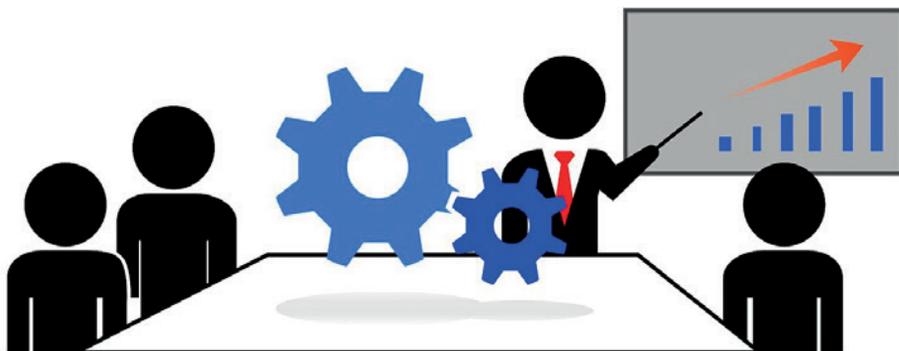
### 3.1.5- La transformation de l'offre de formation, un processus renforcé

L'intégration de la formation en situation de travail, des technologies de pointes comme la réalité augmentée et les cabines de simulation, la formation ouverte et à distance, le tutorat à distance ainsi que toutes les technologies qui permettront l'intégration de temps de formation asynchrone (e\_learning, Mooc, Webinar, etc.) vont être de plus en plus la réalité des prestations de formation diffusables sur le portail national.

La refonte nécessaire des choix en termes de méthodes et de pédagogie, la transformation de l'organisation des formations intégrant des temps en présentiel et des temps en asynchrone, la mise à disposition d'une offre par blocs de compétences sont autant de choix stratégiques, bien au-delà du pédagogique, pour assurer à un organisme de formation sa pérennité.

Cela implique, comme souligné dans le chapitre sur l'alternance, une évolution des métiers de la formation.

Le marché sera, au final, de plus en plus étendu et s'adressera d'ici peu de temps au grand public.



## **Encadré- Les nouvelles modalités pédagogiques - 10 termes à connaître d'après l'OPCA DEFI-2018**

### **E-LEARNING (OU DIGITAL LEARNING)**

Désigne l'apprentissage en mode digital. Un site web contenant des exercices interactifs autocorrectifs pourrait ainsi être classé dans la catégorie « e-learning » mais non pas dans celle de FOAD.

### **FOAD (FORMATION OUVERTE À DISTANCE)**

Formation en général exécutée sous le contrôle d'un formateur et impliquant un système structuré de formation, incluant une progression. Elle comporte des contenus individualisés et l'accès à des ressources et compétences à distance (documents numériques, vidéos, etc.).

### **LMS (LEARNING MANAGEMENT SYSTEM)**

Plateforme web mettant à disposition d'un formateur une interface permettant de créer et de fournir des contenus, de surveiller l'assiduité des participants et d'évaluer les performances de ces derniers (tests d'évaluation, suivi des progrès, exportation des résultats).

### **BLENDED LEARNING**

Approche pédagogique constituée d'un mélange de formation en présentiel et en digital.

### **CLASSES VIRTUELLES**

Elles rassemblent un formateur, pouvant partager un support digital de formation visible par tous, et des participants à distance en temps réel, pouvant lui poser directement leurs questions et échanger entre eux.

### **MOOC - COOC - SPOC**

Les MOOC (Massive open online courses) : formations en ligne conçues par des établissements d'enseignement, ouvertes à tous et délivrées par un expert sous forme de vidéo, couvrant un large éventail de domaines : sciences, littérature, économie, informatique, langues, gestion, marketing, etc. Principalement accessibles via des plateformes spécialisées comme Coursera, Open Classrooms (dans la sélection DEFI formations) ou France université numérique (FUN).

Le COOC (Corporate open online) : formation en ligne prodiguée par une entreprise pour ses salariés.

Le SPOC (Small private online course) : formation en ligne pour un nombre restreint de personnes avec un nombre d'accès volontairement limité. Idéal pour répondre à un besoin spécifique d'une entreprise.

## **SOCIAL LEARNING**

Mode d'apprentissage permettant de partager, de construire, d'échanger avec d'autres (des collègues, des tuteurs ou des experts) à distance via des outils collaboratifs (wiki, chat, forum, blog, etc.) ou des réseaux sociaux d'entreprises.

## **MOBILE LEARNING (APPRENTISSAGE NOMADE)**

Fait d'apprendre et de se former sur son smartphone ou sa tablette, n'importe où et n'importe quand. Ces enseignements peuvent prendre la forme de vidéos, d'images, d'infographies, etc.

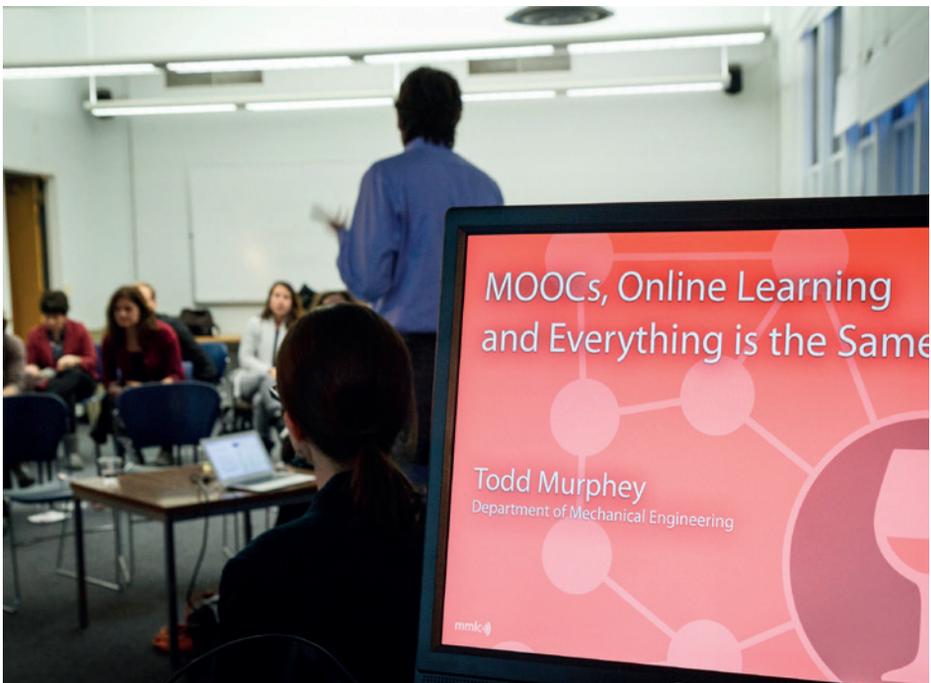
## **REALITE AUGMENTEE**

Réalité virtuelle (RV) : simulation Informatique Interactive en temps réel, immersive, visuelle, sonore et/ou tactile, d'environnements réels ou imaginaires.

Réalité augmentée (RA) : technique permettant d'insérer en temps réel un élément 2D ou 3D qui se superpose à la réalité.

## **SERIOUS GAME (JEU SÉRIEUX)**

Jeu vidéo interactif à but pédagogique, servant une thématique de formation et permettant d'apprendre de manière intuitive et ludique.



### 3.1.6- Le décret « qualité » et nouveau référentiel de certification : des impacts différenciés selon la taille

Le changement du cahier des charges pour une certification « qualité » des prestations de formation ne devrait que peu impacter les 3.000 entreprises de formation réalisant les 70% de l'activité de formation en France. Ces dernières ont su répondre, depuis la loi de 2014, à l'ensemble des exigences dont celles du Datadock et assurer à leurs clients la qualité des prestations réalisées par l'obtention d'une certification professionnelle. Il y aura donc a priori un faible impact.

Par contre, les entreprises plus modestes ou celles ayant fait le choix de seulement « datadocker » leur processus compte tenu de l'exclusivité de leur financement par le biais des OPCA vont devoir monter en gamme quant à la traçabilité des réalisations et l'affichage de leurs résultats.

Quant aux entrepreneurs individuels et aux autoentrepreneurs, le coût de la certification pourrait mettre en péril leur équilibre économique.

Le marché de la formation professionnelle pourrait alors se structurer à l'image de celui de l'industrie ou du bâtiment et des travaux publics. De grandes entreprises répondant sur l'ensemble des segments du marché sous-traiteraient auprès d'entreprises plus modestes, éventuellement spécialisées. Ce positionnement en tant que donneur d'ordre aurait une influence certaine sur les prix mais pourrait garantir aux petites entreprises une part du marché sans obligation de certification, la responsabilité du donneur d'ordre étant de faire appliquer ses processus certifiés par le sous-traitant. On sait qu'en cas de contraction du marché, ce sont ces entreprises sous-traitantes qui font office de variable d'ajustement.

## Encadré – Des opportunités nouvelles, mais des interrogations - l'enquête de la FPP.

L'Observatoire économique de la FPP a présenté en janvier les résultats d'une enquête menée auprès des organismes de formation sur leur perception de la réforme instaurée par la loi «Avenir professionnel ». L'intérêt est de faire un point sur leurs attentes et inquiétudes au début de l'année 2019 et donc sur la mise en œuvre de la réforme. Elle confirme les auditions menées par le CESER.

Les organismes de formation disent considérer que la réforme est une opportunité de :

- > créer une nouvelle offre de formation, à 72% ;
- > se diversifier vers des formations certifiantes, à 69% ;
- > toucher de nouveaux publics, à 66% ;
- > repenser son organisation, à 60% ;
- > développer l'apprentissage, à 57% ;
- > aller plus directement vers les entreprises, à 55%.

Ils portent toutefois un regard circonspect sur certains dispositifs. Dans l'attente de la période de transition et de la mise en œuvre de certains dispositifs, les organismes ont une appréciation mesurée de ceux-ci. Ainsi, 45% d'entre eux anticipent des impacts immédiatement positifs de la monétisation du CPF (Compte personnel de formation), mais 25% ne se prononcent pas dans l'attente de la période de transition pour l'année 2019. Ils sont 60% à ne pas se prononcer dans l'attente de la mise en œuvre du nouveau dispositif PRO-A. Enfin, près de 50% ne se prononcent pas sur la transformation du CIF (Congé individuel de formation) en CPF de transition avant la période de transition.

Enfin ils soulignent cinq priorités : l'évolution de la stratégie commerciale (priorité forte pour 81% d'entre eux) ; la digitalisation de l'offre de formation (79%) ; le développement de l'offre de formations certifiantes (74%) ; l'adaptation des compétences des salariés (71%) et la digitalisation de l'entreprise ou de l'association —RH, administration marketing (69%).

Source- Observatoire de la FPP- Etude 2018- Bilan et perspectives- 21ème enquête annuelle- Janvier 2019

## Question

Quelles nouvelles approches de la qualité de l'offre de formation pourront voir le jour ?

Faut-il abandonner les organismes de formation qui n'obtiendront pas ou ne demanderont pas la certification de leurs formations ?

Qu'advient-il des organismes remplissant les critères de « Datadock » ?

Quel sera l'impact économique sur le secteur de la formation professionnelle ?

### 3.2- Focus sur la formation continue de l'ESR

Dans la perspective de favoriser la montée en qualification des emplois, de préparer l'avenir (voir préambule) la formation continue dispensée par l'enseignement supérieur a un rôle important à jouer.

#### 3.2.1-L'offre de formation continue de l'enseignement supérieur en France.

La note d'information du SIES (**Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques**) : « la FC dans l'enseignement supérieur en 2016 » permet de bien caractériser cette offre de formation. Elle est assurée principalement par les universités (67,7% du CA), suivies par le CNAM (25,8%) et les grandes écoles (6,4%). Les caractéristiques des publics accueillis diffèrent sensiblement selon ces établissements. En 2016, les universités accueillent 335 000 stagiaires, soit 76% des personnes formées par l'ESR. Les salariés représentent plus de 40% des stagiaires : 29% sont en plan de formation de l'entreprise et 9 % en contrat de professionnalisation. Les demandeurs d'emploi comptent pour 11% des stagiaires et, selon le ministère, 72% d'entre eux ont une formation prise en charge. Plus d'un quart des stagiaires (91 700) sont des particuliers, 11% des publics « inter-âges » et 9% des actifs non-salariés (29 800). En 2016, 83 400 personnes suivent une formation continue au CNAM, soit près d'un stagiaire sur cinq. La moitié des stagiaires sont des particuliers et 23% des salariés, dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise huit fois sur dix. La part des demandeurs d'emploi (17%) est plus importante que dans les autres types d'établissements, mais leur formation n'est prise en charge que dans 46% des cas. Enfin, les écoles forment plus de 20 000 personnes en formation continue. Les salariés représentent un peu plus de 70% des stagiaires, neuf fois sur dix en plan de formation.

Plusieurs rapports ont souligné la nécessité du développement de cette offre, encore insuffisante au regard des besoins du monde économique et social.

#### 3.2.2-La formation continue de l'ESR en Hauts-de-France : un fort potentiel reconnu et de tout premier plan en France, mais une nécessité de développement.

Le rapport du CESER « **Une grande ambition pour la recherche et l'enseignement supérieur en Hauts-de-France** », daté d'octobre 2017, avait mis en exergue le fort potentiel de la formation continue de l'ESR en région, mais il avait aussi souligné l'importance de le développer. En 2012, 41 663 stagiaires étaient inscrits en formation continue dans les établissements publics d'enseignement supérieur du Nord-Pas-de-Calais et de la Picardie. Ils comptabilisent 5 591 458 heures stagiaires, générant un chiffre d'affaires de 39 M€. Avec un poids national de 10,9% pour le chiffre d'affaires de la formation continue dans le supérieur, la région se situe au 3ème rang national !

Les données sur les financements font apparaître la part prépondérante et croissante des entreprises et OPCA (48, 4% en 2013, 54,7% en 2017) et la diminution importante des fonds publics (de 35,6% à 22%)<sup>58</sup> !

#### 3.2.3- L'impact de la réforme

Les audits du CESER font apparaître une démarche stratégique de positionnement des universités pour développer la formation continue. Les universités s'engagent dans le même temps dans la démarche « qualité » en certifiant leurs formations. De même le rôle crucial pris par les branches dans la FC conduit les universités à se rapprocher des branches.

C'est une nécessité car l'enseignement supérieur a été peu sollicité dans le cadre de la préparation des contrats de branches (CB). L'implication des universités dans ces CB dépasse le cadre stricto sensu de la formation continue et concerne aussi la formation initiale, la recherche, et plus généralement la place de l'Université dans la société et sa

contribution au développement économique et social de la région Hauts-de-France. Les universités coordonnent leurs approches des branches et ont choisi d'élaborer ensemble une cartographie commune. Il faut se féliciter de la coordination régionale ainsi mise en œuvre.

## ? Question

Le développement de la formation continue de l'ESR est-il bien fondamental pour la Région Hauts-de-France ? L'ESR régional se positionne bien. Il reste que la formation continue de niveau universitaire doit être développée de façon plus importante dans la région, à la fois pour remédier à certaines faiblesses en matière d'emploi et de formation et pour préparer l'avenir.





## Ce qu'il faut retenir

- L'offre de formation est à la fois concentrée, car les 3 000 plus grandes entreprises réalisent 70% du chiffre d'affaire, et atomisée, car des procédures souples permettent l'entrée sur le marché de la formation de travailleurs indépendants et d'entrepreneurs individuels. Il y aurait ainsi plus de 67 000 organismes de formation lato sensu en France.
- La loi va avoir des conséquences fortes car tous les dispositifs qui conditionnent la demande de formation changent, et parfois très profondément. En ce sens, le caractère systémique de la réforme est un véritable défi pour les organismes de formation qui doivent concevoir et développer de nouvelles approches de leurs différents segments de marché. Un changement majeur est ainsi l'individualisation des parcours et la désintermédiation croissante notamment via l'appli CPF qui change la relation avec les individus.
- La réforme va amplifier les démarches d'innovation pédagogique des organismes de formation, mais aussi leurs pratiques administratives, et leurs politiques de marketing et de commercialisation.
- Une nouvelle démarche « qualité » et de certification a été mise en œuvre. Elle sécurise l'offre de formation et améliore sa lisibilité, mais elle devrait sans doute être étendue et ne pas concerner seulement les organismes qui souhaitent bénéficier de fonds publics ou mutualisés. Elle aura des impacts différenciés.

## POUR ALLER PLUS LOIN

- Site de la FFP : <http://ffp.org/>
- Info formation- magazine de la formation professionnelle : <https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/inffo-formation/inffo-formation-2>