



Livre blanc

---

# Apprentissage et reconversion

pour relever ensemble le défi  
des compétences

Janvier 2024



**Apprentissage et reconversion**  
**pour relever ensemble**  
**le défi des compétences**

# Éditorial



**Nicolas Namias**  
*Président de la Fédération bancaire française*



**Laurent Giovachini**  
*Président de la Fédération Syntec*



**Florence Lustman**  
*Présidente de France Assureurs*

## Engagés pour faire évoluer notre système de formation professionnelle

**Convaincues que la place de la France et de l'Europe dans l'économie mondiale du XXI<sup>e</sup> siècle se jouera avant tout sur les compétences de la population active, nos trois fédérations professionnelles ont souhaité apporter une contribution argumentée, documentée et chiffrée sur les nécessaires évolutions de notre système de formation professionnelle, particulièrement dans le supérieur, gages d'employabilité pour tous, de compétitivité pour nos entreprises, de promotion sociale et de souveraineté pour notre pays.**

Incontestablement, le « big bang » de la réforme de 2018 sur l'apprentissage a changé la donne en matière de compétences : l'économie française dispose désormais d'un système de formation en alternance moderne et réactif qui constitue un atout puissant dans la compétition internationale. **Nos trois secteurs, allant de l'assurance à la banque, en passant par l'ingénierie, le numérique, le conseil, l'événementiel et la formation, concentrent près de la moitié des recrutements de cadres en France : ils forment désormais plus de 90 000 jeunes en alternance chaque année, contre 20 000 avant la réforme.**

Cela étant, il est nécessaire d'aller encore plus loin car les entreprises et leurs salariés sont confrontés à des évolutions technologiques et à des transformations de leur environnement totalement inédites de par leur ampleur et leur rapidité. La révolution numérique est accélérée par l'émergence de l'intelligence artificielle qui bouleverse fondamentalement nos métiers en redistribuant la carte des compétences et de la valeur.

La transition énergétique introduit un nouveau *challenge* pour les acteurs économiques : investir et innover pour produire différemment.

Ce contexte nécessite d'approfondir la réforme de notre système de formation, afin de le rendre encore plus efficace, plus simple, plus inclusif, plus stable et financièrement soutenable.

**Nous avons, en effet, urgemment besoin de renforcer et de pérenniser un système de formation et d'apprentissage qui soutienne massivement les besoins en compétences de notre économie, à tous les niveaux de qualification, et particulièrement dans le supérieur.**

L'apprentissage est un véritable investissement pour la société et les entreprises françaises. Il offre des avantages durables et significatifs pour la promotion et la mixité sociales en milieu professionnel, tout en permettant une meilleure adaptation de l'offre de formation aux besoins en compétences des entreprises.

**L'ambition de ce livre blanc est de poser un diagnostic sur les dispositifs actuels. L'objectif est d'en identifier les réussites comme les zones d'amélioration et d'apporter 10 propositions concrètes, responsables et chiffrées, dessinant un système cohérent pour relever ensemble le défi des compétences.**

**Ces propositions portent sur trois thématiques, successivement énoncées dans le présent livre blanc :** le financement et la gouvernance de la formation en alternance, la reconversion professionnelle et la qualité de la certification et de la formation.

# Sommaire

<b>Synthèse du livre blanc</b> .....	<b>7</b>
<b>Sécuriser le financement de l'apprentissage et rééquilibrer sa gouvernance</b> .....	<b>14</b>
<b>Créer un outil de reconversion universel et attractif</b> .....	<b>23</b>
<b>Piloter les politiques de certification et de formation en fonction des résultats</b> .....	<b>29</b>



# Synthèse du livre blanc



## Réformer pour adapter les compétences aux enjeux d'avenir

La lame de fond des transitions numérique, énergétique et écologique transforme les moyens de production, bouscule les organisations et reconfigure la relation au travail. Les évolutions qui en découlent requièrent une forte capacité d'adaptation et une expertise accrue. L'adaptation des compétences de la population active française à ces nouvelles exigences constitue l'indispensable levier pour défendre et accroître la compétitivité de notre économie dans le monde.

Les secteurs de la banque, de l'assurance, du conseil et du numérique sont au cœur des transformations de l'économie française et contribuent fortement à sa croissance. Leur réservoir de compétences et d'emplois hautement qualifiés constitue un réel atout pour la souveraineté économique, financière et technologique de notre pays.

Chaque année, environ 300 000 postes sont à pourvoir dans nos secteurs d'activité dans un contexte de difficultés croissantes de recrutement déjà identifiées.

### EXPLORER

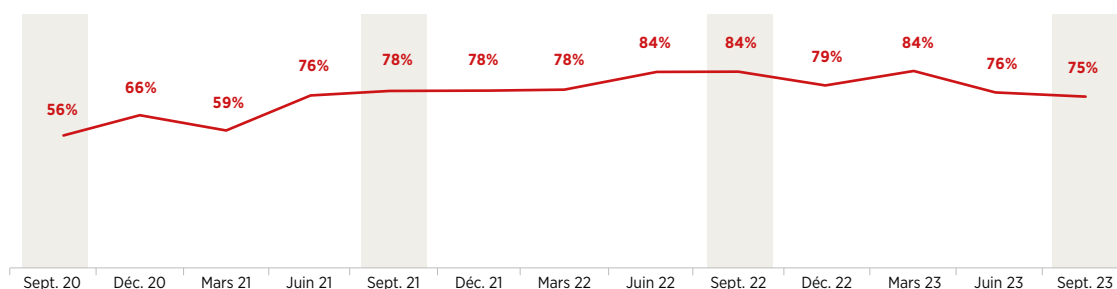
#### Des besoins en main d'œuvre et des difficultés de recrutement

D'après l'observatoire Adecco Analytics et l'Apec, 4,5 millions de recrutements sont prévus en 2023, dont plus de 308 000 recrutements de cadres, notamment dans les services à forte valeur ajoutée avec près de 175 000 recrutements prévus (activités informatiques, ingénierie-Recherche & Développement, conseil, banque, assurance). Les régions Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur se caractérisent par des intentions de recrutements à la hausse.

Selon une étude de l'Apec<sup>(1)</sup>, 42% de l'ensemble des recrutements de cadres sont prévus dans nos secteurs d'activité.

Or, selon l'enquête BMO 2023 de Pôle emploi, 61% des recrutements en 2023 sont jugés « difficiles » par les entreprises (+3 points par rapport à 2022, année qui enregistrait déjà une hausse de 13 points par rapport à 2021).

#### LA PART DES ENTREPRISES ANTICIPANT COMME DIFFICILES LEURS RECRUTEMENTS DE CADRES



**Base :** entreprises prévoyant de recruter au moins un cadre au prochain trimestre.

**Source >** Apec, 2023.



Anticiper les remplacements liés aux départs, accueillir de nouveaux talents, maintenir un niveau d'employabilité qui tienne compte de l'allongement de la durée des carrières, assurer la transmission des savoir-faire sont autant de défis que nos secteurs d'activité doivent dès à présent relever. Nous souhaitons aussi préserver la capacité de nos secteurs à créer de la valeur, à sécuriser les emplois et à accroître les compétences nécessaires à tous les âges de la vie. Nous avons, par ailleurs, à cœur de continuer à accompagner nos collaborateurs dans leur progression professionnelle et à agir en faveur de l'inclusion et de l'ascension sociale<sup>(1)</sup>.

Afin de permettre à nos secteurs, mais aussi aux autres acteurs de l'économie française,

de répondre aux enjeux d'avenir, un renforcement de notre appareil de formation – initiale et continue – s'avère indispensable afin de faire coïncider les compétences des actifs et les besoins du marché du travail de demain.

Les dispositifs d'alternance, de formation continue et de reconversion constituent des leviers clés sur lesquels nos trois fédérations invitent aujourd'hui les pouvoirs publics à agir. Afin de les préserver, de les adapter et de les renforcer, nous avançons des propositions, articulées autour de 3 axes : sécuriser le financement de l'apprentissage et rééquilibrer sa gouvernance, créer un outil de reconversion universel et attractif, piloter les politiques de certification et de formation en fonction des résultats.

## Sécuriser le financement de l'apprentissage et rééquilibrer sa gouvernance

La réforme de 2018 a doté la France d'un système d'apprentissage moderne constituant un puissant atout dans une économie ouverte à l'international. Avec plus de 837 000 entrées en apprentissage en 2022, soit un quasi triplement en quelques années, l'alternance est désormais unanimement reconnue comme la voie d'entrée sur le marché du travail la plus efficace, la plus équitable et la plus adaptée. Associant apprentissages théoriques et pra-

tiques, elle garantit une meilleure insertion professionnelle pour les alternants de tous horizons tout en répondant aux besoins des secteurs pourvoyeurs d'emplois.

Les bienfaits de l'apprentissage sont multiples et se mesurent tout au long du parcours des jeunes : accès à des études longues et insertion professionnelle.

1 – « Entre 2010 et 2015, 14 % des employés de banques ou d'assurances sont ainsi devenus techniciens ou cadres dans ce domaine et 10 % environ des techniciens sont devenus cadres ». Cf. France Stratégie et DARES, *Métiers 2023. Les métiers en 2030*, Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, mars 2022, p. 100.



### L'apprentissage, vecteur d'inclusion socio-professionnelle pour les jeunes

La récente étude conduite par la Fédération Syntec, en partenariat avec l'association Walt, sur l'impact socio-économique de l'apprentissage souligne clairement le fait que l'apprentissage permet une meilleure insertion sur le marché de l'emploi grâce à la proximité des apprentis avec les entreprises et l'expérience professionnelle développée.

En effet, aujourd'hui, 54 % des apprentis trouvent un emploi à durée indéterminée en deux mois, contre 34 % pour la voie sans apprentissage. Leur rémunération est aussi plus importante, avec un différentiel de 2899 euros annuel net sur les trois premières années d'embauche.

Les mêmes dynamiques sont observées chez les apprentis aux profils les plus qualifiés, de niveau bac +3 et bac +5. Ils sont respectivement 84 % et 80 % à avoir accédé durablement à l'emploi durant leurs trois premières années de vie active, contre 72 % et 67 % pour les non-apprentis.

La perspective de l'apprentissage permet aussi aux jeunes issus de milieux modestes d'envisager la poursuite de leurs études en leur conférant une indépendance financière. 30 % des jeunes du supérieur long (bac +4 et bac +5) n'auraient pas continué sans cette possibilité.

Dans nos secteurs d'activité, un alternant sur cinq réside dans les « Quartiers prioritaires de la ville », territoires urbains présentant les plus grandes difficultés sociales.

**Sources** > Étude réalisée par le cabinet Goodwill Management pour la Fédération Syntec et l'association Walt, *Étude sur l'impact socio-économique de l'apprentissage*, octobre 2023 ; Opco Atlas, « Insertion professionnelle dans nos branches : 1 alternant sur 5 réside dans les quartiers prioritaires de la ville », décembre 2023.

**Le financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle doit être sécurisé afin d'éviter tout retour en arrière.** Il s'agit du meilleur investissement de long terme pour l'économie de notre pays mais aussi pour sa cohésion sociale. Formation et apprentissage constituent, en effet, des leviers de lutte contre les inégalités sociales et le chômage. Il est donc crucial d'intégrer collectivement que ces leviers puissants sont socialement et budgétairement efficaces.

L'analyse coûts-bénéfices de l'apprentissage pour les finances publiques montre que ses retombées sont supérieures à ses coûts. En effet, 1 euro dépensé dans l'apprentissage rapporte 1,09 euro aux finances publiques. Ce sont ainsi 18,31 milliards d'euros qui sont réinjectés dans les caisses de l'État pour une dépense publique initiale de 16,85 milliards d'euros. Et c'est une valeur ajoutée additionnelle de près de 24 milliards d'euros qui est créée par les apprentis, au bénéfice de la société.



### L'apprentissage, un bénéfice pour les finances publiques

Le niveau moyen de prise en charge d'un apprenti est de 8370 euros contre 8920 euros pour un étudiant. Un apprenti rapporte 3368 euros aux finances publiques.

**Source** > Étude réalisée par le cabinet Goodwill Management pour la Fédération Syntec et l'association Walt, *Étude sur l'impact socio-économique de l'apprentissage*, octobre 2023.

L'enjeu est de pouvoir sécuriser le dispositif de l'apprentissage, d'en garantir la qualité et le financement.

Pour y arriver, les branches professionnelles doivent pouvoir :

- disposer de l'autonomie nécessaire pour piloter et fixer les montants des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

à financer, au regard de leur connaissance fine de leurs métiers et de leur écosystème ;

- s'appuyer sur un financement sécurisé engageant l'ensemble des parties prenantes à l'éducation et à la formation de nos jeunes concitoyens : l'État, *via* l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur, mais aussi les entreprises concernées et les régions.

 **FABRIQUER**

### Nos propositions concrètes

#### PROPOSITION 1

**Réguler les niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage par les branches en fonction des besoins des entreprises.**

#### PROPOSITION 2

**Mettre en place une prise en charge pérenne par l'État des frais pédagogiques des apprentis à hauteur de 50%, quel que soit le niveau de formation.**

#### PROPOSITION 3

**Fixer, en parallèle, un objectif d'économies pérennes qui impliquerait une baisse du niveau moyen annuel des NPEC égal au gain de productivité de l'économie française, en tenant compte de l'inflation, et un **plafonnement des niveaux de prise en charge de l'apprentissage** à 9 500 euros pouvant être porté à 12 000 euros pour les formations dites « cœur de métier » et ce, quel que soit le niveau de formation.**

#### PROPOSITION 4

Aménager les pratiques existantes afin de sécuriser le financement des contrats d'alternance. Par exemple, **fixer l'entrée en vigueur des nouveaux NPEC au 1<sup>er</sup> janvier de l'année n+1, ou prendre en compte la durée de la formation plutôt que la durée du contrat pour le financement des opérateurs de compétences (Opc) aux Centres de formation d'apprentis (CFA)/Organismes de formation par apprentissage (OFA).**

Cette maîtrise des dépenses devra également s'appuyer sur des coûts justes et maîtrisés des CFA au travers, notamment, du mécanisme de la comptabilité analytique qui constitue un indicateur utile, sans sacrifier aux enjeux de qualité, d'innovation et d'investissement nécessaires.

## Créer un outil de reconversion universel et attractif

Face à l'accélération des transformations des environnements de travail et à l'obsolescence de plus en plus rapide des compétences, **un dispositif assoupli et simplifié favorisant les transitions et les reconversions professionnelles est également indispensable.** Faciliter le changement de parcours quel que soit le moment de la vie professionnelle et permettre aux entreprises d'adapter efficacement leurs compétences internes aux besoins du marché constitueraient en effet une avancée capitale.

Près d'un actif sur deux prépare ou envisage une reconversion professionnelle et 69 % des actifs estiment qu'ils devront adapter leurs compétences aux transitions du marché du travail<sup>(1)</sup>. Les dispositifs actuels sont peu connus et peu mobilisés : 20 000 projets de transition professionnelle (PTP) en 2022, 150 000 recours au conseil en évolution professionnelle (CEP). La multiplicité des intervenants et des dispositifs rend leur accès complexe et inopérant.

### FABRIQUER

#### Nos propositions concrètes

##### PROPOSITION 5

**Créer un dispositif unique d'évolution/reconversion, simple, lisible et efficace (interne/externe), appelé « période de reconversion »,** en remplacement de deux dispositifs qui n'ont pas suffisamment fait leurs preuves jusqu'à présent – la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) et les Transitions collectives – et en réorientation du Fonds national pour l'emploi (FNE). La « période de reconversion » serait ouverte à tous les actifs, quel que soit leur âge ou leur niveau de qualification et pourrait également faire l'objet d'une mobilisation du compte personnel de formation (CPF).

##### PROPOSITION 6

Compléter ce nouveau dispositif par **l'adaptation du contrat de professionnalisation qui passera par :**

- l'harmonisation des périodes d'essai des contrats de professionnalisation et d'apprentissage ;
- l'élargissement de l'éligibilité des formations à celles préparant une qualification reconnue par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche dont relève l'entreprise.

## Piloter les politiques de certification et de formation en fonction des résultats

L'écosystème français de la formation doit créer les conditions d'une réponse adaptée aux besoins des entreprises, qui doivent recruter les compétences requises par leurs activités, aux attentes des apprenants, qui souhaitent occuper des emplois qualifiés et de qualité à l'issue de leur formation, mais aussi les conditions d'un équilibre financier pérenne.

Disposer d'un système de formation délivrant à la fois des diplômes et des certifications reconnus et utiles, corrélés aux besoins de l'économie, ainsi que des enseignements et

des formations de qualité, centrés sur l'employabilité des apprenants, constitue une nécessité absolue pour relever les défis de notre économie.

Garantir la qualité du système de certification et disposer des compétences nécessaires au bon développement de l'économie doit être un objectif partagé par tous, dont l'atteinte nécessite l'implication des branches professionnelles, des organismes de formation, des centres de formation d'apprentis, des certificateurs, des acteurs publics (ministères, universités...) et des financeurs.

### FABRIQUER

#### Nos propositions concrètes

##### PROPOSITION 7

**Instaurer un mécanisme de co-responsabilité** pour la création/révision des diplômes et des titres entre les branches professionnelles et les acteurs publics.

##### PROPOSITION 8

**Intégrer les habilitations obligatoires pour certains métiers réglementés au répertoire spécifique** de France compétences, en respectant leurs spécificités.

##### PROPOSITION 9

Clarifier l'imbrication des différentes normes et contrôles qualité des prestataires et, parfois, leur contenu. Plus précisément, il est proposé de **différencier les opérateurs du contrôle qualité et du contrôle de service fait**.

##### PROPOSITION 10

**Garantir l'adéquation entre les formations et les besoins en emploi et en compétences :**

- en publiant, notamment auprès des jeunes et de leur famille, **les taux d'insertion durable à 6 mois dans l'emploi** des formations existantes ;
- en ne renouvelant pas les formations financées sur fonds publics dont le taux d'insertion durable à 12 mois dans l'emploi est inférieur à 50 % au cours des deux dernières promotions.



# Sécuriser le financement de l'apprentissage et rééquilibrer sa gouvernance



Le développement sans précédent de l'apprentissage en France a démontré les forces mais aussi les limites du dispositif issu de la réforme de 2018.

Outil désormais indispensable à l'économie du pays, l'apprentissage est également devenu un élément déterminant de politique sociale en favorisant la mixité, la diversité et l'inclusion dans nos entreprises. Nombreux sont ainsi les jeunes issus de milieux moins favorisés

qui poursuivent des études, notamment dans l'enseignement supérieur, et s'intègrent rapidement et efficacement dans le monde du travail grâce à ce dispositif. Selon les termes de Carole Grandjean, ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels, l'alternance est un « levier d'égalité des chances » : « dans le supérieur, 23 % des alternants sont des enfants d'employé et d'ouvrier alors qu'ils ne représentent que 14 % des élèves à ce niveau d'étude »<sup>(1)</sup>.

## En synthèse

Afin de renforcer les atouts du système, de combler ses lacunes et de pérenniser son financement, nous formulons les quatre propositions suivantes :

- **instaurer une régulation cohérente des niveaux de prise en charge** (NPEC ou « coûts contrat ») prenant en compte la réalité comptable des frais pédagogiques des CFA mais aussi les **besoins réels des employeurs**. En termes de gouvernance, l'enjeu est de redonner la main aux principaux financeurs de l'apprentissage, à savoir les entreprises, et de laisser aux branches professionnelles la mise en œuvre de leur politique en matière de formation et d'emploi ;
- **mettre en place un financement pérenne de l'État couvrant 50 % des dépenses pédagogiques** afin d'assurer la stabilité financière du système. Cette participation se justifie par la portée d'intérêt national de l'insertion professionnelle ;
- **soulager le financement du dispositif en plafonnant les niveaux de prise en charge** à 9 500 euros (12 000 euros maximum pour les formations « cœur de métier ») et en fixant un objectif de baisse des coûts contrat égal au gain de productivité de l'économie française ;
- **fixer ces niveaux de prise en charge au plus juste pour tenir compte des contraintes de tous les acteurs de terrain** (CFA, Opco, salariés, entreprises) et leur permettre une anticipation budgétaire. Ainsi, deux mesures très pragmatiques sont proposées : l'entrée en vigueur des nouveaux niveaux de prise en charge au 1<sup>er</sup> janvier de l'année n+1 et non plus en cours d'année ; la prise en compte de la durée de la formation plutôt que la durée du contrat pour le financement des Opco aux CFA.

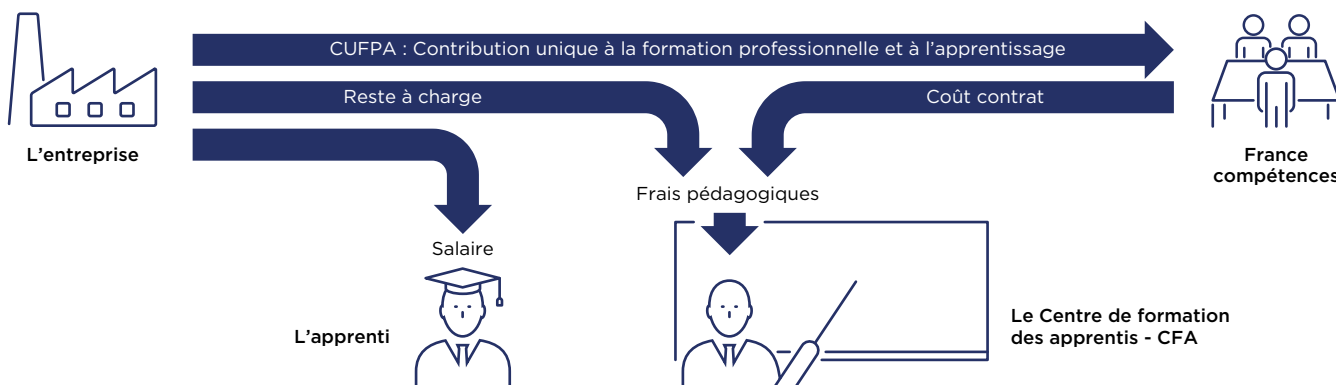
## Contexte et enjeux

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a substitué au financement des CFA par des affectations des entreprises et des dotations des Conseils régionaux, un système de financement « au contrat »

par les seuls opérateurs de compétences (Opco). Ces derniers financent les contrats en fonction d'un NPEC, déterminé selon une procédure impliquant successivement les branches professionnelles et France compétences.

1 — Citée dans Le Figaro, « Inquiétudes autour du financement de l'apprentissage », article publié le 10 août 2023.

**LE SYSTÈME DE FINANCEMENT « AU CONTRAT »**



CUFPA : Contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

CFA : Organismes de formation, universités, grandes écoles, associations..., habilités à dispenser des formations en apprentissage.

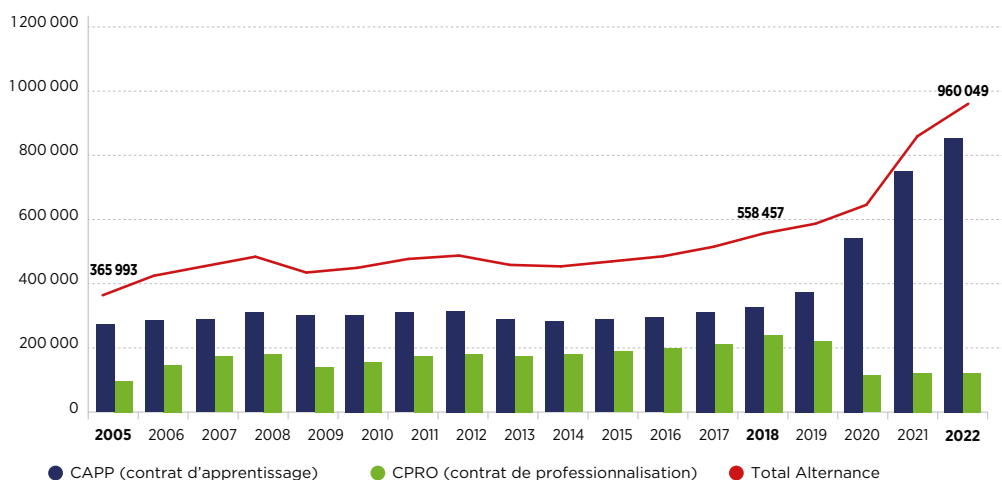
**La détermination de ces niveaux de prise en charge constitue donc un élément structurant du financement de l'apprentissage.**

En 2022, France compétences a décidé de changer de modalités de détermination des NPEC en se basant sur les données issues des comptabilités analytiques des CFA de 2020, en dépit de leur manque de fiabilité. De fait, des écarts conséquents avec les NPEC en vigueur sont apparus pour un nombre significatif de valeurs. Le Gouvernement a, du reste, reporté cette révision pour près de 250 certifications et 5 000 valeurs, soit environ 10 % du total des valeurs.

Dès lors, en dépit de corrections méthodologiques, ce **mécanisme imposé aux branches et aux CFA par France compétences demeure complexe et déresponsabilisant** pour les acteurs.

Par ailleurs, il convient d'aménager les modalités de mise en œuvre des NPEC et de paiement des CFA qui se sont révélées inadaptées. Les nouveaux NPEC définis en cours d'année ne doivent s'appliquer qu'à partir de l'année n+1 et la base de calcul doit tenir compte de la durée de la formation et non de la durée du contrat qui a pour conséquence d'augmenter les coûts.

**L'ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ALTERNANTS ENTRE 2005 ET 2022 EN FRANCE**



Sources > Dares, «Le contrat de professionnalisation», 4 mai 2023 ; «Le contrat d'apprentissage», 3 mars 2023.



 EXPLORER

## Un décollage spectaculaire de l'apprentissage en France

837 000 contrats en 2022 contre 321 000 en 2018.

Plus de 3 000 centres de formation d'apprentis (CFA) en 2022 contre 950 en 2018.

**Source** > DARES, ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports.

En outre, avec plus qu'un doublement du nombre d'entrées en apprentissage entre 2018 et 2022 et un fort développement du Compte personnel de formation (CPF) mobilisé par deux millions d'actifs en 2021, **le montant des engagements financiers de France compétences a significativement augmenté**, ceux-ci étant largement supérieurs au montant des contributions des entreprises. Le financement a été assuré depuis 2020, en plus de la Contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage (CUFPA) des entreprises, par des dotations budgétaires de l'État. Leurs montants ont été détermi-

nés tant pour compenser partiellement les baisses du montant des contributions dues à la crise sanitaire que pour permettre à France compétences de financer ces engagements nouveaux.

France compétences a également recours à l'emprunt pour palier des tensions de trésorerie.

Les débats relatifs au montant de la dotation annuelle de l'État génèrent de grandes incertitudes et laissent libre cours à de nombreuses spéculations sur le financement de l'alternance.

 DÉCODER

## Un modèle économique actuellement déséquilibré

France compétences est l'unique instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Elle est dotée d'un budget de 14,9 milliards d'euros et son conseil d'administration anticipe un déficit de 2,1 milliards d'euros en 2023. Les entreprises contribuent au budget de France compétences, *via* la CUFPA à hauteur de 10,5 milliards d'euros en 2023 et financent *en sus* le reste à charge des contrats en alternance et la formation des salariés dans le cadre du plan de développement des compétences.

La méthode France compétences fait primer le principe de convergence des NPEC au détriment de la soutenabilité financière du système et surtout de la responsabilité des branches en matière d'apprentissage.

Elle a aujourd'hui atteint ses limites : il convient de garantir la soutenabilité financière du système en s'appuyant sur une méthode qui redonne aux branches les moyens de mener leur propre politique sur la durée.

**Par conséquent, il est nécessaire de déterminer une trajectoire financière cohérente avec les ambitions et les besoins de formation de l'ensemble des actifs en y associant les ressources correspondantes de façon lisible.**

Les récentes décisions ou débats ayant pour objectif de réduire de façon significative les dépenses portent principalement sur le CPF et, dans une moindre mesure, sur le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) ainsi que sur les NPEC. Une baisse de 2,75 % des NPEC a été actée en août 2022, après une première tentative de baisse de 10 %, annoncée à la fin du mois de juin de cette même année. En 2023, le conseil d'administration de France

compétences a entériné une baisse moyenne de 5 %, permettant une économie de plus de 500 millions d'euros en rythme annuel. Plus de 50 % des NPEC ont ainsi connu une baisse allant jusqu'à 10 % de leur valeur initiale.

**S'agissant de nos trois branches, environ 40 % des diplômés et titres préparés, représentant 50 000 apprentis (sur un total de 90 000) dans les entreprises de nos secteurs, sont touchés par une baisse de 10 % en 2023. En outre, les baisses les plus fortes impactent les diplômés et titres les plus recherchés par les entreprises, fragilisant ainsi le cœur du dispositif.**

## Propositions

**Une augmentation de la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle apparaît inenvisageable au regard du taux des prélèvements obligatoires et du coût du travail.** Sauf à baisser la fiscalité pesant sur les entreprises, **une participation pérenne de l'État est donc indis-**

**pensable et justifiée** au regard des enjeux de politique publique en matière de formation. Ce financement plus équilibré du dispositif doit s'accompagner d'une **rationalisation de son fonctionnement.**

Quatre propositions sont ainsi formulées.

### FABRIQUER

#### PROPOSITION 1

**Pour une régulation des niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage par les branches en fonction des besoins des entreprises.**

**La détermination des NPEC doit s'effectuer selon les besoins en compétences des entreprises et être appréciée au regard de la comptabilité analytique des CFA.** Ainsi, lorsque des compétences sont particulièrement recherchées par les entreprises ou stratégiques pour l'économie du pays, et que les entreprises rencontrent des tensions de recrutement déjà très aiguës, la baisse maximale indiquée par la comptabilité analytique ne doit pas s'appliquer systématiquement, sans quoi la régulation sera, comme en 2023, totalement déconnectée de l'économie réelle et des véritables enjeux économiques.

La proposition vise à ce que chaque branche professionnelle adapte ses NPEC en fonction de ses **priorités « cœur de métier »**, identifiées par les partenaires sociaux représentatifs réunis au sein de sa propre Commission paritaire nationale de l'emploi.

Les NPEC pourront faire l'objet de révisions sur demande motivée des branches professionnelles auprès de France compétences en respectant un plafond de 9 500 euros, pouvant être porté à un maximum de 12 000 euros pour les formations « cœur de métier » (cf. proposition 3).

 **FABRIQUER**

**PROPOSITION 2**

**Pour une prise en charge pérenne par l'État des frais pédagogiques des apprentis à hauteur de 50 %, quel que soit le niveau de formation.**

**Afin d'assurer la stabilité financière du système, il est proposé de mettre en place un mécanisme pérenne de contribution de l'État.** Cette proposition d'un financement partagé équitablement entre l'État et les acteurs privés trouve son fondement dans le fait que certains dispositifs ou types de formation s'inscrivent dans des enjeux d'intérêt général, au-delà des seuls intérêts des entreprises et des actifs.

L'apprentissage est, en effet, l'une des voies de la formation initiale professionnelle qui, au regard des ambitions et des montants,

induit des économies ou des transferts de fait sur d'autres types de dépenses budgétaires (par exemple, sur le budget de l'enseignement supérieur incluant le financement des bourses).

Il est, par ailleurs, proposé de **transférer à l'État le financement de l'aide au permis de conduire des alternants.** L'obtention du permis de conduire répond à des enjeux de mobilité des salariés, actuels et futurs, mais plus largement, constitue un facteur d'autonomie dans la vie quotidienne que le dispositif d'apprentissage n'a pas vocation à supporter.

 **EXPLORER**

**Le financement de l'apprentissage par l'État en France et en Europe**

**L'apprentissage constitue une des voies de la formation initiale.** À ce titre, il doit être considéré comme **une des composantes de la politique éducative de la France pour laquelle l'éducation est « la première priorité nationale »** (article L.111-1 du code de l'éducation).

• **Dans toute l'Union européenne, le financement de l'apprentissage relève d'une responsabilité partagée entre l'État et les employeurs d'apprentis.**

Le développement de l'apprentissage permet d'atteindre des objectifs d'intérêt général et des objectifs d'intérêt privé, en particulier des entreprises et des jeunes :

- professionnalisation de l'enseignement ;
- valorisation du travail ;
- amélioration du taux d'emploi des jeunes ;
- démocratisation de l'accès aux études et à l'enseignement supérieur ;
- réponse aux besoins de recrutement des entreprises ;
- accès des jeunes à un niveau de qualification (diplôme ou titres) ;
- rémunération des jeunes pendant une partie de leurs études.

- **En France, l'apprentissage est historiquement financé par l'État et les entreprises.**

L'État finance l'apprentissage, d'une part, au travers d'exonération de charges, d'aides diverses ou du versement de primes liées au contrat en alternance et, d'autre part, par la gestion (collecte et reversement) de la Taxe d'apprentissage et de la Contribution supplémentaire dues par les entreprises, impôt qui établit *de facto* son rôle. Cette taxe contribue partiellement au financement des formations technologiques et professionnelles (hors apprentissage).

Les entreprises financent l'apprentissage, d'une part, au travers du versement de la taxe et, d'autre part, au travers du financement de la rémunération des apprentis.

- **Le financement de l'apprentissage induit des économies ou des transferts de dépenses supportés par l'État.**

Il allège le besoin de financement des autres voies de formation ainsi que des politiques de l'emploi :

- les établissements de formation initiale publics et privés, en particulier de l'enseignement supérieur ;
- les bourses ;
- les structures d'hébergement (Centre régional des œuvres universitaires et scolaires) ;
- la « Garantie jeunes » ;
- l'obligation de formation des 16-18 ans...

Il génère aussi des ressources fiscales pour l'État, sinon des ressources pour d'autres acteurs, notamment par les effets de redistribution de la rémunération des apprentis (TVA sur les produits de consommation, imposition des revenus générés par les loyers).



**PROPOSITION 3**

**Pour des économies pérennes du dispositif d'apprentissage à travers :**

- **un objectif de baisse du niveau moyen annuel des NPEC ;**
- **un plafonnement des NPEC à 9 500 euros pouvant être porté à 12 000 euros pour les certifications « cœur de métier ».**

La stabilisation financière du système ne peut reposer que sur de nouvelles ressources. Il est donc proposé de mettre en place des **mécanismes d'économie pérennes, fondés sur une exigence de gains de productivité des CFA**. Il est ainsi préconisé, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires actuelles :

- **de plafonner les NPEC à 9 500 euros quel que soit le niveau de formation avec la possibilité de déroger jusqu'à 12 000 euros pour les formations dites « cœur de métier » ;**
- **de fixer un objectif de baisse du niveau moyen annuel des NPEC égal à l'évolution annuelle du gain de productivité du travail en France, calculée à partir des données de l'Insee.** Cet objectif doit venir en déduction

de l'éventuelle revalorisation des NPEC liée à l'inflation.

**Au total, il en résulterait un investissement annuel de l'État estimé à 4 milliards d'euros.** Cette proposition se rapproche de celle énoncée par la Cour des comptes<sup>(1)</sup> dans son dernier rapport sur la soutenabilité de l'investissement national dans les compétences.

**En outre, le double mécanisme d'économies proposé générerait, dès la première année, 360 millions d'euros. Au bout de trois ans, l'économie serait d'environ 1,3 milliard d'euros.**

 **FABRIQUER**

**PROPOSITION 4**

**Pour une rationalisation de l'application des niveaux de prise en charge avec :**

- **l'entrée en vigueur des nouveaux NPEC au 1<sup>er</sup> janvier de l'année n+1 ;**
- **la prise en compte de la durée de la formation (plutôt que de la durée du contrat) pour le financement des Opco aux CFA/OFA.**

Au-delà de ces propositions structurantes, certains aménagements des pratiques existantes peuvent contribuer à sécuriser le financement des contrats d'alternance.

Indépendamment des principes et processus de détermination des NPEC, il convient de fixer les modalités de leurs modifications pour tenir compte des contraintes des différents acteurs (pédagogie des décisions, adaptation des systèmes d'information (SI), impacts budgétaires, réalisation effective de la formation).

Il est ainsi proposé :

- **d'appliquer, sauf urgence dûment motivée et/ou prise avec une majorité qualifiée des instances de France compétences, des nouveaux NPEC pour les contrats conclus au 1<sup>er</sup> janvier de l'année n+1.** Les NPEC ne doivent pas entrer en vigueur en cours d'année ;
- **de prendre en compte, pour le paiement des NPEC par les Opco, la durée de la formation plutôt que la durée des contrats.**

1 — Cour des comptes, *Recentrer le soutien public à la formation professionnelle et à l'apprentissage*, Contribution à la revue des dépenses publiques, juillet 2023.

 EXPLORER

### **Pour un subventionnement pérenne de l'alternance par l'État**

« En ce qui concerne les dépenses, l'allègement de la contribution de France compétences à la formation des demandeurs d'emploi est une piste. En ce qui concerne les ressources, le Gouvernement a indiqué à plusieurs reprises qu'il n'envisageait pas d'augmenter le taux des contributions légales versées par les entreprises.

Dès lors, l'inscription en base budgétaire d'une subvention de l'État apparaît inéluctable, notamment au regard des objectifs de progression de l'apprentissage, qui est devenu le premier dispositif de la politique de l'emploi du ministère chargé du travail. Ceci justifierait que celui-ci verse chaque année une subvention à France compétences contribuant au financement de l'alternance et notamment de l'apprentissage. En effet, le montant des contributions légales versées par les entreprises liées à l'alternance n'a représenté que 3,2 milliards d'euros, alors que les dépenses liées aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation se sont élevées à 8,26 milliards d'euros en 2021 selon l'annexe au projet de loi de finances pour 2023 sur la formation professionnelle.

Cette subvention pérenne, dont le montant serait ajusté annuellement, corrigerait aussi certaines limites du mode de financement de France compétences apparues lors de la crise sanitaire. Ses ressources, uniquement assises sur la masse salariale des entreprises, présentent un caractère procyclique puisqu'elles tendent à diminuer lorsque l'activité économique se contracte, alors que les besoins de formation continue devraient s'accroître avec les transitions professionnelles. »

**Source** > Extraits du rapport public thématique de la Cour des comptes, *La formation professionnelle des salariés. Après la réforme de 2018, une stratégie nationale à définir et un financement à stabiliser*, juin 2023, pages 121-122.



# Créer un outil de reconversion universel et attractif



L'accélération sans précédent des mutations technologique, réglementaire, sociétale ou encore environnementale contraint les entreprises à s'adapter en permanence : leur organisation et leurs méthodes de travail évoluent mais surtout leurs métiers se transforment, disparaissent ou se créent.

Les dispositifs d'évolution/reconversion constituent de fait un élément central des politiques de la formation et de l'emploi.

Force est de constater que les nombreux dispositifs existants sont complexes, peu compréhensibles et, surtout, n'ont pas rencontré leur public notamment du fait d'un cadre réglementaire trop contraignant. Une refonte radicale est proposée avec l'idée de substituer à l'existant un dispositif unique - « universel » - qui soit à la fois souple, simple et lisible. Autant de caractéristiques indispensables pour en faire un outil attractif et efficace.

## En synthèse

- Il est ainsi proposé de substituer un nouveau dispositif - baptisé « **la période de reconversion** » - à trois dispositifs existants : la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), les Transitions collectives et le Fonds national pour l'emploi (FNE). La « période de reconversion » serait ouverte à tous les actifs, quels que soient leur âge ou leur niveau de qualification.
- Dans ce cadre, il est aussi proposé d'**adapter le contrat de professionnalisation**, qui deviendra le support juridique des actifs, demandeurs d'emploi ainsi que des jeunes publics :
  - étendre, pour les harmoniser, les modalités de période d'essai applicables aux contrats d'apprentissage aux contrats de professionnalisation ;
  - élargir la possibilité de conclure un contrat de professionnalisation à la préparation des qualifications reconnues par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche dont relève l'entreprise.

## Contexte et enjeux

Face à un renouvellement du besoin en compétences d'une ampleur inédite, le marché du travail est bousculé comme jamais.

Du côté de la demande de travail, dans les services à haute valeur ajoutée, l'irruption de l'intelligence artificielle transforme en profondeur les besoins en expertise des entreprises. De plus, contraintes de réduire leur empreinte

carbone et de s'adapter à un nouveau rapport au travail, toutes les entreprises sont poussées à revoir leur organisation, ce qui implique une évolution substantielle des compétences de leurs collaborateurs. Si l'économie de notre pays entend rester compétitive au niveau mondial, la reconversion d'un quart à un tiers<sup>(1)</sup> des salariés du secteur privé s'imposera sur la prochaine décennie.

1 — France Stratégie, *Accompagner les transitions professionnelles : un défi collectif*, juin 2023 ; Centre Inffo, *Quatrième édition du Baromètre de la formation et de l'emploi*, février 2023.



Du côté de l'offre de travail, d'après les différentes enquêtes (France Stratégie<sup>(1)</sup>, France compétences<sup>(2)</sup>, Ifop<sup>(3)</sup>...), plus de 50 % des salariés (soit 10 millions de personnes) envisagent une reconversion professionnelle. Le chiffre est encore plus impressionnant lorsqu'on interroge simplement « l'envie » de se reconvertir un jour : il monte à 90 % (soit 18 millions de personnes). Il ne s'agit pas de projets sans lendemain : 53 % des cadres se sont déjà renseignés sérieusement sur les modalités de reconversion et près de

500 000 salariés franchissent le cap chaque année.

Or, les dispositifs publics pensés pour accompagner entreprises et salariés dans ce besoin de changement ne sont pas, aujourd'hui, à la hauteur de l'enjeu. Cumulés entre eux, le CPF, le Projet de transition professionnelle, la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), Transitions collectives et Fonds national de l'emploi (FNE) ne couvrent au mieux que quelques dizaines de milliers de personnes.

 EXPLORER

### Des dispositifs de reconversion professionnelle inopérants

Les dispositifs de reconversion professionnelle existants sont trop nombreux, trop complexes et trop peu utilisés. Se cumulent en effet :

- le Compte personnel de formation (CPF) ;
- le Projet de transition professionnelle (PTP) ;
- la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) ;
- le dispositif Transitions collectives (Transco) ;
- et le Fonds national de l'emploi - Formation (FNE- Formation).

**Notre pays a donc besoin d'un dispositif de reconversion simple, lisible, efficace et massif, répondant tant au besoin en compétences des entreprises qu'à l'aspiration des salariés à s'investir dans un travail épanouissant et stimulant.**

Enfin, plusieurs simplifications du régime actuel du contrat de professionnalisation, appelé à jouer un rôle plus important à l'avenir, seraient de nature à favoriser son déploiement.

## Propositions

 FABRIQUER

### PROPOSITION 5

**Pour un dispositif unique d'évolution/reconversion simple, lisible et efficace appelé « période de reconversion ».**

1 — France Stratégie, *op. cit.*, juin 2023.

2 — France compétences, *Reconversions professionnelles*, Note d'étude, février 2022.

3 — Ifop, *Mobilité souhaitée vs mobilité bloquée : le regard des salariés*, mars 2023.

Dans ses modalités pratiques, la « période de reconversion » pourrait s'inspirer des expériences de la période de professionnalisation et du contrat de professionnalisation, en les aménageant pour répondre à un besoin de

mobilité professionnelle. Elle serait ouverte à tous les actifs, quels que soient leur âge et leur niveau de qualification, et pourrait également faire l'objet d'une mobilisation du CPF.



## EXPLORER

### Le cadre de fonctionnement



#### Pour qui ?

Tous les salariés, demandeurs d'emploi, jeunes quels que soient leur âge et leur niveau de qualification



#### Quelle contractualisation ?

Le contrat de travail préexistant est maintenu, sans modification



#### Quelles certifications ?

Tous diplômes, titres inscrits au RNCP, les CQP et qualification reconnue par une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)



#### Quelle durée ?

12 mois maximum. Un accord d'entreprise/de branche pourrait porter cette durée à 24 mois maximum selon la certification visée ou l'écart entre les compétences déjà acquises et celles de la certification.

Formation de 150 heures minimum. Si le parcours comprenait un processus de VAE ou si la certification visée nécessitait un nombre d'heures inférieur à 150 heures, il n'y aurait pas de durée minimum de formation.



#### Quel financement ?

Financement de droit par l'Opco du champ d'activité de l'entreprise, basé sur les NPEC applicables aux contrats d'apprentissage, à hauteur de 90%. Financement éligible à la péréquation.

 DÉCODER

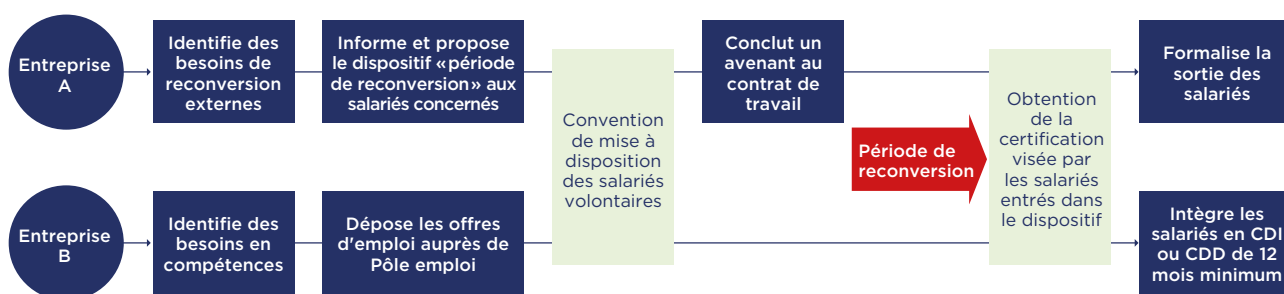
### Un dispositif, 3 situations

- Cas n°1** Recruter un salarié pour le former à occuper un emploi pour lequel il ne dispose pas des compétences requises.
- Cas n°2** Reconvertir des salariés en interne dans le cadre d'une transformation interne de l'entreprise, ou pour occuper un métier en tension connaissant de réelles difficultés de recrutement.
- Cas n°3** Accompagner la reconversion des salariés qui quittent l'entreprise pour une autre.

### Relation contractuelle

- Cas n°1** CDD ou CDI
- Cas n°2** Maintien du contrat de travail
- Cas n°3** Convention de mise à disposition

Concernant le cas n°3, la démarche de reconversion de l'entreprise A vers l'entreprise B se déclinerait comme suit :



À ce stade, les dispositifs de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), Transitions collectives et Fonds national pour l'emploi (FNE), représentent un budget de 350 millions d'euros annuels. En posant l'hypothèse d'un financement moyen de la reconversion à

5 000 euros, **70 000 personnes pourraient ainsi bénéficier d'une reconversion chaque année, sans dépense publique supplémentaire**, grâce à la réallocation des ressources sur la période de reconversion.

 **FABRIQUER**

**PROPOSITION 6**

**Pour une adaptation des dispositions du contrat de professionnalisation :**

- **harmonisant les périodes d'essai avec celles du contrat d'apprentissage ;**
- **élargissant l'éligibilité des formations à celles préparant une qualification reconnue par les branches.**

La réforme de 2018 a rapproché certaines modalités de mise en œuvre des contrats de professionnalisation et d'apprentissage : modalités de financement, nature et modalités d'organisation des formations par les organismes/CFA, tronc commun de critères et indicateurs qualité, conditions de rupture des contrats... Il est proposé de poursuivre cette harmonisation pour ce qui relève des conditions du contrat de travail en particulier concernant les périodes d'essai.

En effet, les durées des périodes d'essai des contrats de professionnalisation sont différentes puisqu'elles sont celles des CDI et CDD. Celles de l'apprentissage (article L6222-18 alinéa 1 du code du travail) sont fondées sur la durée réelle en entreprise ce qui permet aux parties prenantes de valider sereinement/objectivement la période d'essai réellement passée en entreprise pour l'appréciation de l'adaptation du salarié.

**Par ailleurs, il est proposé d'élargir la possibilité de conclure un contrat de professionnalisation (cas n°1) à la préparation des**

**qualifications reconnues par la commission paritaire de la branche dont relève l'entreprise.**

Conformément aux dispositions de l'article L6314-1 du code du travail, les contrats de professionnalisation peuvent être conclus pour suivre une formation permettant d'accéder à une certification enregistrée dans le RNCP mentionné à l'article L6311-1 du code du travail, à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ou d'accéder à une qualification reconnue par une convention collective de branche. L'élargissement à une qualification reconnue par une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) a **pour objectif d'élargir le spectre des formations éligibles, de favoriser l'acquisition de compétences plus transversales** à partir d'une liste de métiers définie par les partenaires sociaux des branches professionnelles ou identifiée par leurs observatoires des métiers.

# Piloter les politiques de certification et de formation en fonction des résultats


## En synthèse

L'efficacité des dispositifs de certification et de formation dépend avant tout de leur adéquation aux besoins de l'économie française et de leur capacité à garantir l'employabilité des personnes formées.

### — Pour des certifications répondant aux besoins des entreprises

Les certifications professionnelles constituent un enjeu majeur d'employabilité sur le marché du travail en France. Elles permettent de reconnaître les compétences des individus et d'accompagner leurs évolutions professionnelles. Elles contribuent également à la qualité de l'offre de formation et à son adéquation avec les besoins en compétences des entreprises. Aussi, il convient d'intégrer davantage les branches professionnelles au processus de création/révision de certifications professionnelles.

Clarifier et simplifier la gestion des certifications professionnelles permettrait également d'accroître l'accessibilité, l'équité, la pertinence et la confiance dans le système, tout en optimisant les ressources. Cela favoriserait un marché du travail plus inclusif, dynamique et compétitif.

Deux propositions visent à garantir une meilleure adéquation entre les certifications et les besoins des entreprises :

- **instaurer un mécanisme de co-responsabilité** pour la création/révision des diplômes et des titres entre les branches professionnelles et les acteurs publics ;
- **intégrer les habilitations obligatoires pour certains métiers réglementés au répertoire spécifique** de France compétences, en respectant leurs spécificités.

### — Pour une offre de formation orientée vers l'emploi et l'employabilité

La libéralisation de l'offre de formation et la simplification de l'achat de formation pour les actifs *via* la création de la plateforme « Mon compte formation » ont permis un dévelop-

pement rapide de l'apprentissage et du CPF. Cette dynamique s'est accompagnée d'une augmentation des dépenses mais pas toujours en adéquation avec les besoins en emplois et en compétences des entreprises.

De trop nombreuses formations, financées sur fonds publics, accueillent des centaines de milliers d'étudiants sans objectif d'efficacité de la dépense publique et sans atteinte des débouchés professionnels auxquels elles sont censées conduire.

Ainsi, 40 % des dossiers financés dans le cadre du CPF en 2022 concernent le permis de conduire catégorie B, la création ou la reprise d'entreprise et l'apprentissage de l'anglais. Les formations en langues sont celles qui enregistrent le nombre d'abandons le plus important tandis que 31% de leurs bénéficiaires déclarent viser un objectif non professionnel<sup>(1)</sup>.

Afin de corriger cette dérive, la qualité des formations doit être suivie et contrôlée : les débouchés dans des emplois de qualité doivent être rendus visibles et déterminants pour le maintien du financement public.

Deux propositions structurent les évolutions souhaitées pour l'amélioration de la qualité de la formation :

- clarifier l'imbrication des différentes normes et contrôles qualité des prestataires et, parfois, leur contenu. Plus précisément, il est proposé de **confier le contrôle qualité des prestataires et le contrôle de service fait à des opérateurs différents ;**
- **garantir l'adéquation entre les formations et les besoins en emploi et en compétences :**
  - en publiant, notamment auprès des jeunes et de leur famille, **les taux d'insertion durable à 6 mois dans l'emploi** des formations existantes ;
  - ne pas renouveler les formations financées sur fonds publics dont le taux d'insertion durable à 12 mois dans l'emploi des deux dernières promotions est inférieur à 50 %.

1 — DARES et France compétences, Dossier « Quels sont les usages du compte personnel de formation ? », février 2023.

## Contexte et enjeux

Le système de certifications professionnelles s'est progressivement structuré depuis la création du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), introduit par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et qui vise à rendre visibles auprès des actifs et des entreprises, des informations pérennes sur les diplômes, les titres à finalité professionnelle et les Certificats de qualification professionnelle (CQP).

Aujourd'hui, seules les actions visant une certification inscrite aux répertoires de certifications de France compétences sont éligibles aux dispositifs de formation (apprentissage, CPF, Pro-A...) et à leur financement.

La politique de certification est ainsi devenue un instrument d'ajustement du marché de la formation, notamment du fait de l'essor du CPF et de l'apprentissage. Depuis sa création, France compétences a élaboré une « doctrine » relative aux conditions et critères d'inscription et de renouvellement des certifications professionnelles. D'importants efforts de pédagogie pour expliquer principes, critères et processus sont à souligner : documents didactiques et webinaires se sont renforcés et multipliés.

Si ces mesures de régulation sont indispensables, la politique suivie nécessite des clarifications importantes, notamment parce que l'adaptation des certifications aux évolutions des métiers est essentielle, *a fortiori* dans les périodes de forte mutation.

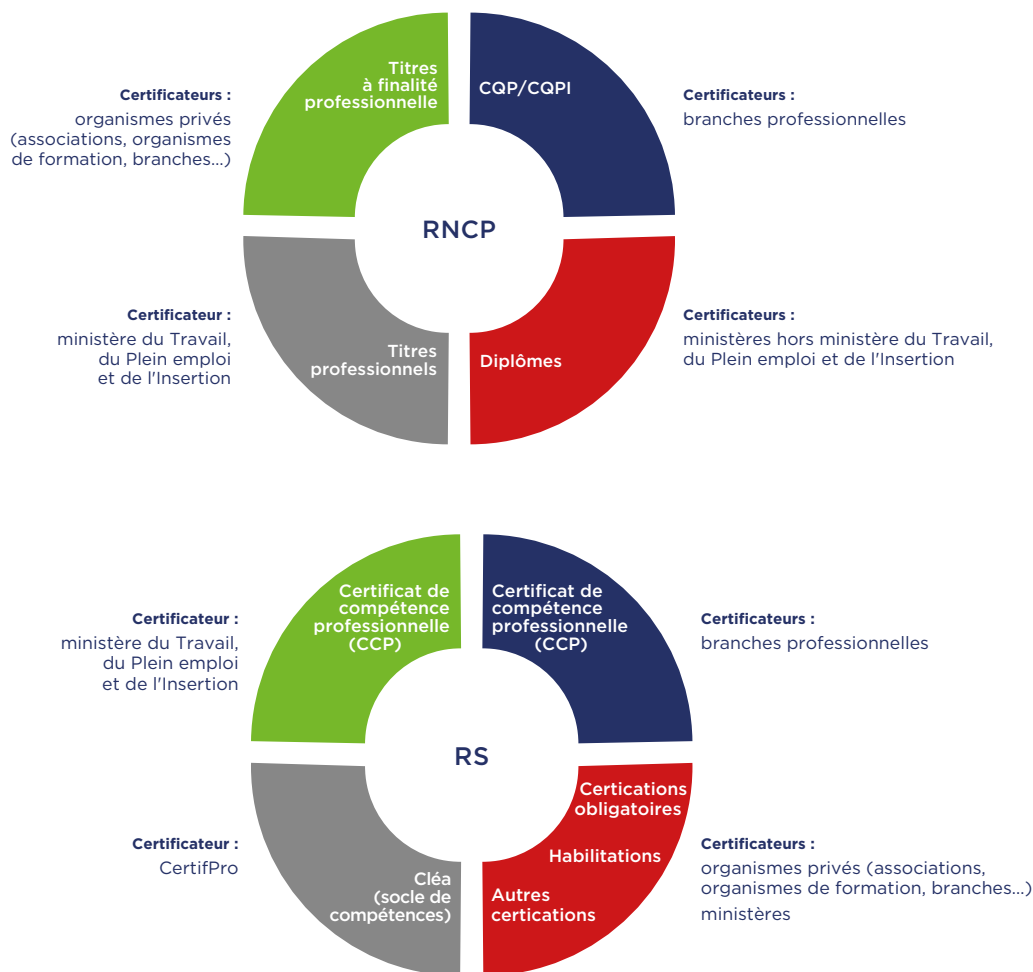
La loi de 2018 pose les principes de co-construction entre les branches et le système éducatif et instaure, pour l'ensemble des certifications, certaines exigences de contenus (référentiels d'activités, de compétences, d'évaluations, construction en blocs de compétences...). Or, nombre de certifications publiques, en particulier dans le supérieur, n'évoluent pas dans ce sens. L'actualisation des diplômes en blocs de compétences reste notamment à finaliser.

Par ailleurs, les branches professionnelles ne sont pas systématiquement intégrées dans les travaux de création/révision des certifications « cœur de métier », ce qui peut engendrer la mise en place de certifications en inadéquation avec les besoins des entreprises et une incomplétude, voire une inadaptation, des compétences des entrants sur le marché du travail.

 **EXPLORER**

## Les répertoires de certifications professionnelles

Afin de réguler le nombre de certifications, en forte progression, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a confié à France compétences l'établissement et l'actualisation des deux répertoires de certifications professionnelles (RNCP<sup>(1)</sup> et répertoire spécifique<sup>(2)</sup>). Son rôle est de garantir la pertinence des certifications et leur adéquation avec les besoins de l'économie.



1 – Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) est un recueil des certifications à finalité professionnelle (diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle) reconnues par l'État et les partenaires sociaux.

2 – Le répertoire spécifique recense les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles (habilitations ou « obligations réglementaires », certifications de compétences transverses, certifications complémentaires à un métier).



 DÉCODER

## Les certifications professionnelles

Les certifications professionnelles désignent les diplômes et titres à finalité professionnelle, certificats de qualification professionnelle (CQP), blocs de compétences, certificats ou habilitations enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles ou au répertoire spécifique de France compétences. Elles visent à sécuriser les parcours professionnels, en permettant une reconnaissance des compétences de la personne.

- Exemple de certifications dans le domaine de **l'assurance** :

- CQP «Chargé de relation clientèle assurance», BTS «Assurance», licence professionnelle «Assurance, banque, finance», master «Actuariat», titre «Souscripteur en assurance et réassurance».

- Dans le domaine de la **banque** :

- BTS «Banque, conseiller de clientèle (particuliers)», licence professionnelle « Assurance, banque, finance : supports opérationnels», licence professionnelle « Assurance, banque, finance : chargé de clientèle», master «Monnaie, Banque, Finance, Assurance».

- Dans le domaine des **bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil** :

- 8 certificats de qualification professionnelle : «Administrateur de bases de données», «Administrateur systèmes et réseaux», «Architecte technique», «BIM modeleur», «Concepteur en ingénierie de restauration», «Développeur nouvelles technologies», «Manager de la sécurité et des risques de l'information», «Géomaticien».

Les succès quantitatifs de l'apprentissage et du CPF doivent s'accompagner de l'amélioration de la qualité des dispositifs, des formations et de leur efficacité en termes d'emploi et d'employabilité. Cet enjeu de qualité est essentiel tant à court terme, parce qu'il garantit la capacité de l'apprenant à trouver un emploi, qu'à long terme, parce qu'il constitue un véritable «retour sur investissement» de l'entreprise qui pourra faire évoluer son salarié, adapter ses compétences aux transformations de son métier et contribuer à son employabilité.

Une telle approche pourrait ainsi autoriser la comptabilisation des dépenses de formation, non pas comme une charge, mais comme un investissement des entreprises et de la nation.

L'évaluation de la qualité des formations est une priorité pour nos secteurs d'activité en raison des niveaux de qualification de nos emplois, de la transformation en profondeur de nos métiers notamment du fait des évolutions technologique, numérique, énergétique, réglementaire et environnementale.

La loi de 2018 avait notamment mis en place un processus qualité reposant sur deux piliers :

### 1. la mise en œuvre d'un processus d'assurance qualité pour les organismes dont les formations sont financées par des fonds publics ou assimilés ;

La loi prévoit une obligation de certification, par un organisme tiers habilité, des organismes de formation, des organismes d'accompagnement à la Validation des acquis de l'expérience (VAE), des prestataires de bilan de compétences et des centres de formation d'apprentis. Ainsi, les prestataires doivent justifier du label Qualiopi pour bénéficier des fonds publics. Force est de constater que cette nouvelle obligation n'a pas atteint son objectif et ce, en raison notamment d'une hétérogénéité des exigences des organismes certificateurs, accrédités par le Comité français d'accréditation (Cofrac).

Après un peu plus de deux ans de mise en œuvre, plusieurs constats s'imposent et notamment :

- la qualité des audits, pour la première délivrance, a été hétérogène, et l'obligation a généré quelques pratiques douteuses ;
- certains financeurs cumulent « contrôle qualité » et « contrôle de service fait », ce qui génère une profusion de contrôles, parfois de nature différente par le même « contrôleur », parfois de même nature par des « contrôleurs différents », à la fois peu qualitatifs et coûteux.

**Aujourd'hui, une ouverture du processus qualité aux représentants du monde économique permettrait d'intégrer leurs enjeux, leurs travaux et leurs réflexions. Elle favoriserait une meilleure régulation des formations professionnalisantes et des certifications.**



#### EXPLORER

#### Un nombre croissant d'organismes de formation... pas tous labellisés « Qualiopi »

- On comptait 113 000 organismes de formation déclarés au 31 décembre 2021 contre 86 000 à fin 2018.
- Au 1<sup>er</sup> juillet 2022, on comptait 39 131 prestataires certifiés ou réputés certifiés Qualiopi soit 33 % des prestataires disposant d'un numéro de déclaration d'activité.

### 2. la publication des pourcentages d'obtention des certifications et d'accès à l'emploi des formations certifiantes.

De plus, la loi de 2018 a édicté le principe de publication de différents indicateurs qui deviennent ainsi accessibles aux personnes, aux entreprises ainsi qu'aux financeurs pour faciliter leurs choix.

En application de cette disposition, « Inser-jeunes<sup>(1)</sup> » permet à chacun de prendre connaissance des taux d'abandon/rupture, des taux d'accès à l'emploi ainsi que des taux de poursuite d'études. À ce stade, les chiffres des établissements et formations de l'enseignement supérieur ne figurent pas dans Inser-jeunes.

1 — Plateforme gouvernementale destinée à aider les jeunes à choisir leur orientation en leur fournissant des informations sur les débouchés professionnels : [www.inserjeunes.education.gouv.fr](http://www.inserjeunes.education.gouv.fr).

 EXPLORER

## Pour un renforcement de la qualité des certifications

Constatant les failles du système actuel dans la délivrance du label Qualiopi, la Cour des comptes indique dans son rapport :

- « Il apparaît aussi nécessaire de vérifier si les sept critères et 32 indicateurs établis en 2019 à la suite d'une large concertation sont, à l'usage, pertinents et suffisants... » ;
- « D'autre part, le rôle des financeurs institutionnels en matière de contrôle doit être réaffirmé et l'articulation entre contrôle du service fait et contrôle de la qualité clarifiée. »

Et propose :

- de « faire converger les critères à prendre en compte pour l'enregistrement des certifications professionnelles aux répertoires nationaux, quel que soit le certificateur, et harmoniser d'ici 2030 les procédures d'enregistrement elles-mêmes afin que toutes les certifications, quel que soit le certificateur, soient examinées par la commission de la certification professionnelle de France compétences (ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion) ;
- d'« assurer la mise en cohérence des blocs de compétences entre certifications pour faciliter le passage d'une certification à une autre (ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion ; France compétences) » ;
- de « mieux prendre en compte la lutte contre la fraude dans la certification et le contrôle qualité en renforçant, de manière formalisée, les exigences vis-à-vis du Cofrac, des organismes certificateurs et des financeurs institutionnels ; en tirer un bilan d'ensemble en 2024 (ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion). »

**Source** > Extraits du rapport public thématique de la Cour des comptes, *La formation professionnelle des salariés. Après la réforme de 2018, une stratégie nationale à définir et un financement à stabiliser*, juin 2023, pages 61-62 et 66.

## Propositions

### FABRIQUER

#### PROPOSITION 7

**Pour l'instauration d'un mécanisme de co-responsabilité des branches professionnelles et des acteurs publics (ministères, universités...) pour l'élaboration des diplômes et titres professionnels afin de mieux répondre aux besoins des entreprises.**

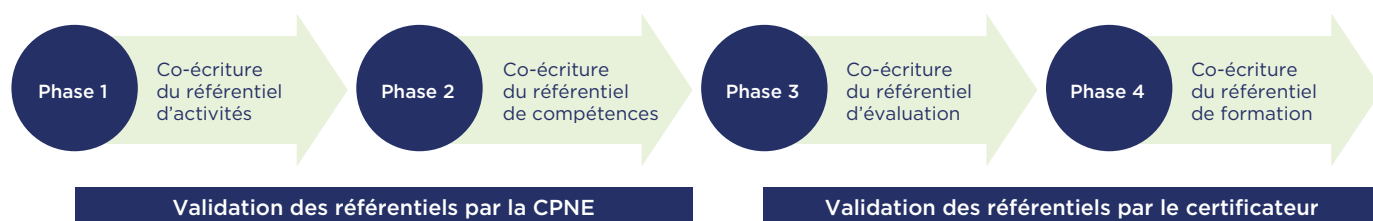
La proposition consiste concrètement à partager la responsabilité de la construction des référentiels nécessaires à la création d'une certification. Ainsi les descriptifs des activités et des compétences professionnelles seraient attribués aux branches professionnelles et l'ingénierie pédagogique et d'évaluation serait confiée au certificateur.

La description des métiers (référentiel d'activité) et des compétences nécessaires (référentiel de compétences) ferait l'objet d'une co-construction entre les branches et les acteurs publics, la validation de ces référentiels reviendrait *in fine* aux branches profes-

sionnelles. De même, le travail de conception des formations et des évaluations serait effectué en concertation alors que la validation du référentiel de formation et du référentiel d'évaluation continuerait de relever des acteurs publics.

Un diplôme ou un titre étant, dans 90 % des cas, composé de ces quatre référentiels, la répartition des rôles dans l'élaboration et l'écriture conduirait mécaniquement à une collaboration entre les deux parties. Il s'agit d'obliger les deux parties à travailler ensemble, en confiant à chacune le pilotage des travaux relevant de sa responsabilité.

#### LA RÉPARTITION DES RÔLES ET DES RESPONSABILITÉS POUR L'ÉLABORATION DES RÉFÉRENTIELS



### FABRIQUER

#### PROPOSITION 8

**Pour l'intégration des habilitations obligatoires pour certains métiers réglementés au répertoire spécifique de France compétences afin de permettre, notamment aux demandeurs d'emploi, d'y accéder *via* le CPF.**

Certains métiers sont soumis à l'obtention d'une habilitation pour être exercés. En pratique, il s'agit d'obligations réglementaires destinées à garantir la compétence du professionnel et ainsi sécuriser la pratique de son métier.

Les secteurs de l'assurance et de la banque, dont les activités sont très réglementées, voient certains de leurs métiers accessibles à condition de justifier de l'obtention d'une habilitation.

À titre d'exemple, le code des assurances impose à toute personne qui présente, propose ou aide à conclure des contrats

d'assurance, de justifier de la Capacité professionnelle « Assurance ». Cette capacité peut s'obtenir par le suivi d'une formation d'une durée minimum de 150 heures et dont le programme est défini par arrêté. Son inscription au registre spécifique de France compétences permettrait, notamment aux demandeurs d'emploi, de mobiliser leur CPF pour l'obtenir et ainsi, faciliter leur retour à l'emploi.

Afin d'être en conformité avec les règlements européens et nationaux, leur inscription au sein du répertoire spécifique doit être conforme à la rédaction imposée par le régulateur.

#### LE NOMBRE DE CERTIFICATIONS ENREGISTRÉES DANS LES DEUX RÉPERTOIRES NATIONAUX

Fiche actives	Au 31 décembre 2018	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2023	Variation
RNCP	7 966	4 881	-39 %
RS	2 178	1 081	-50 %
<b>Total</b>	<b>10 144</b>	<b>5 962</b>	<b>-41 %</b>

Source > France compétences, *Rapport d'activité 2022*, juillet 2023.

#### 

### Un exemple de bonne pratique à promouvoir

**Mettre en œuvre un système contradictoire plus fluide et transparent d'enregistrement des certifications pour en améliorer, l'instruction en affichant clairement les critères d'éligibilité, dès la phase d'instruction, est un exemple de bonne pratique à promouvoir.**

France compétences aurait ainsi à mettre en ligne, pour chaque demandeur, un état du traitement de la demande, mentionnant notamment :

- l'enregistrement du dossier ;
- l'avancement de l'instruction ;
- la date prévisionnelle de fin d'instruction ;
- le processus permettant l'échange d'arguments entre l'instructeur et le demandeur ;
- la date prévisionnelle de passage en commission ;
- la décision argumentée de la commission ;
- les modalités de réponse aux arguments de la commission.

 FABRIQUER

**PROPOSITION 9**

**Pour un renforcement de la qualité des formations et la différenciation des opérateurs en charge du contrôle qualité des prestataires, d'une part, et du contrôle de service fait, d'autre part.**

Le contrôle de service fait doit relever de la responsabilité de chaque financeur et intégrer la qualité des actions financées.

Le contrôle qualité des prestataires doit relever de la seule responsabilité des certificateurs habilités par le Comité français d'accréditation (Cofrac).

Cela suppose à la fois un rôle accru du Cofrac en matière de suivi des organismes accrédités ayant notamment une plus grande convergence de la qualité des audits et donc des auditeurs et de travailler sur le référentiel Qualiopi. L'évolution ne doit, en aucun cas, conduire à un accroissement de la complexité pour les acteurs.

 FABRIQUER

**PROPOSITION 10**

**Pour l'adéquation entre les formations et les besoins en emplois et en compétences :**

- **en rendant publics les taux d'insertion durable à 6 mois dans l'emploi pour tous les niveaux de qualification, notamment le supérieur ;**
- **en ne renouvelant pas toutes les formations financées sur fonds publics dont le taux d'insertion durable à 12 mois dans l'emploi des deux dernières promotions est inférieur à 50 %.**

Afin de rendre facilement visibles les indicateurs d'insertion professionnelle et les porter à la connaissance des jeunes (et de leurs familles), les organismes de formation devront rendre public le taux d'emploi à l'issue d'une période de 6 mois après la certification de toutes les formations financées sur fonds publics.

Cette information pourra alimenter les réflexions des acteurs et notamment celles des branches professionnelles dans le cadre de leur politique emploi/formation et de la définition des NPEC.

De même, ces informations pourront contribuer à garantir le choix avisé des jeunes et de leur famille dans leur parcours d'orientation.

**Par ailleurs, ne pas renouveler toutes les formations financées sur fonds publics dont le taux d'insertion durable à 12 mois dans l'emploi des deux dernières promotions est inférieur à 50 %.**

Cette mesure vise à réguler le marché de la formation et à orienter les fonds publics vers les filières qui recrutent. Il s'agit d'une mesure en faveur de l'adéquation du fléchage des fonds publics aux besoins des entreprises, notamment concernant les métiers en tension ou les bassins d'emploi en difficultés de recrutement.





\*France Assureurs – Faire avancer la société en confiance est une marque de la Fédération Française de l'Assurance.  
Conception / réalisation : agence Pastelle.

**Fédération bancaire française**

18, rue La Fayette  
75009 Paris

[www.fbf.fr](http://www.fbf.fr)

✕ @FBFFrance

**Fédération Syntec**

22, rue Joubert  
75009 Paris

[www.syntec.fr](http://www.syntec.fr)

✕ @FSyntec

**France Assureurs\***

26, boulevard Haussmann  
75009 Paris

Rue du Champ de Mars 23  
1050 Ixelles  
Bruxelles-Capitale

[www.franceassureurs.fr](http://www.franceassureurs.fr)

✕ @FranceAssureurs