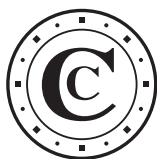


Cour des comptes



ENTITÉS ET POLITIQUES PUBLIQUES

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

Après la réforme de 2018,  
une stratégie nationale à définir  
et un financement à stabiliser

Rapport public thématique

Synthèse

Juin 2023

 **AVERTISSEMENT**

**Cette synthèse est destinée à faciliter la lecture et l'utilisation du rapport de la Cour des comptes.**

**Seul le rapport engage la Cour des comptes.**

**Les réponses des administrations, des organismes et des collectivités concernés figurent en annexe du rapport.**

# Sommaire

<b>Introduction .....</b>	<b>5</b>
<b>1</b> La simplification et la mise en cohérence du cadre de la formation professionnelle : un objectif contrarié par la crise sanitaire.....	<b>7</b>
<b>2</b> Le développement de l'accès à la formation professionnelle : des avancées au prix de dérives.....	<b>11</b>
<b>3</b> La qualité de l'offre de formation : des exigences à renforcer .....	<b>13</b>
<b>4</b> L'absence de soutenabilité financière : un problème majeur non résolu .....	<b>15</b>
<b>5</b> Le pilotage stratégique de la formation professionnelle : les limites de la réforme de 2018.....	<b>17</b>
<b>Conclusion et recommandations .....</b>	<b>19</b>



# Introduction

Les dépenses de formation des salariés du secteur privé ont représenté 17,5 Md€ en 2020<sup>1</sup> en France métropolitaine. Cette année-là, 40 % des salariés ont eu accès à une formation (20 % seulement dans les entreprises de moins de 50 salariés). Ces dépenses comprennent les dépenses directement exposées par les entreprises (11,9 Md€) et les dépenses dites « intermédiées » (6,5 Md€), dont il faut retrancher 0,9 Md€ de remboursements et aides perçues par les entreprises. Les dépenses intermédiées correspondent à des dépenses financées par un système de mutualisation des contributions légales et conventionnelles versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle des salariés et à des versements volontaires complémentaires.

Ce système de mutualisation est historiquement géré en France par des organismes à statut associatif administrés par les partenaires sociaux. Sa dernière réforme résulte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui est intervenue quelques années seulement après la loi n° 2014-588 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Cette dernière avait notamment créé le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP), ainsi qu'une première labellisation qualité des actions de formation.

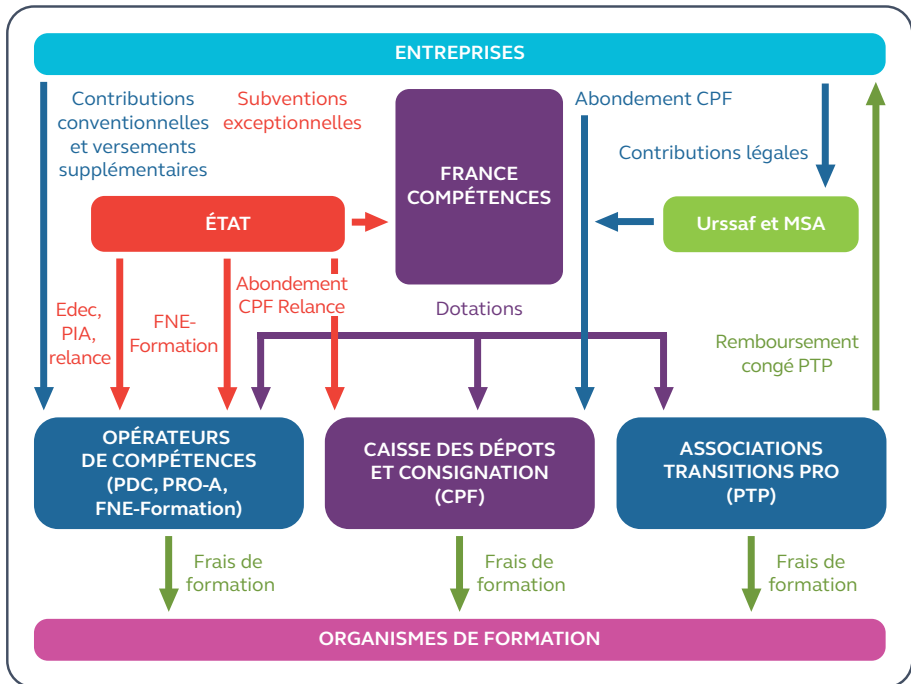
Dans le champ de la formation professionnelle des salariés, la réforme de 2018 a profondément modifié ces dispositifs et, au-delà, le paysage même de la formation professionnelle (cf. schéma ci-après), avec la suppression des organismes gestionnaires existants et la création d'un établissement public, France compétences, de 11 opérateurs de compétences et de 18 commissions paritaires interprofessionnelles régionales devenues depuis associations Transitions Pro. Elle a aussi transféré le financement du CPF à la Caisse des dépôts et consignations, et la collecte des contributions des entreprises rendues légalement obligatoires aux Urssaf et à la mutualité sociale agricole (MSA).

---

1. Source : annexe au projet de loi de finances pour 2023 portant sur la formation professionnelle.

# Introduction

## Les organismes gestionnaires et financeurs de la formation professionnelle des salariés



*Edec* : engagement de développement des emplois et des compétences

*PIA* : programme d'investissement d'avenir

*FNE* : fonds national de l'emploi

*PDC* : plan de développement des compétences

*Pro-A* : reconversion ou promotion par alternance

*PTP* : projet de transition professionnelle

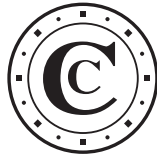
Source : Cour des comptes

Le présent rapport dresse un premier bilan de la réforme de la formation professionnelle des salariés issue de la loi du 5 septembre 2018. Il complète les observations et recommandations que la Cour a déjà formulées sur la réforme de l'apprentissage<sup>2</sup>, issue de la même loi, et sur France compétences<sup>3</sup>, publiées en juin 2022.

Il prend en compte les évolutions postérieures, notamment celles consécutives à la crise sanitaire. Cette circonstance exceptionnelle a conduit l'État à accroître ses financements en faveur de la formation professionnelle des salariés et à instaurer de nouveaux dispositifs.

2. Cour des comptes, *La formation en alternance, une voie en plein essor*, rapport public thématique, juin 2022.

3. Cour des comptes, *France compétences, une situation financière préoccupante*, référé du 5 avril 2022 et observations définitives jointes, rendus publics en juin 2022.



# 1 La simplification et la mise en cohérence du cadre de la formation professionnelle : un objectif contrarié par la crise sanitaire

## Une transformation judicieuse des acteurs

La réduction du nombre d'organismes gestionnaires et la modification profonde de leurs missions, qui représentent un volet important de la réforme, visait à la fois à accompagner la priorité accordée à l'alternance, à former un système unique d'alternance et de formation professionnelle - par le financement comme par la gestion - et à simplifier ce dernier.

Le nouvel établissement public France compétences a succédé le 1<sup>er</sup> janvier 2019 à quatre organismes paritaires<sup>4</sup> sans en reprendre toutes les attributions. Conçu comme le régulateur et le financeur du nouveau système d'alternance et de formation professionnelle, il a pris en charge très rapidement ses missions les plus urgentes, en particulier le financement de l'apprentissage, l'organisation du CEP des actifs occupés (salariés et travailleurs indépendants) et l'enregistrement des certifications professionnelles. Quelques missions restent à développer en matière de coordination des observatoires des métiers et des qualifications, et, surtout, de recommandations fondées

sur l'observation des coûts et de la qualité de l'offre de formation. L'établissement reste fragile sur certaines fonctions (juridique, analyse des coûts de l'apprentissage notamment). Le déficit structurel du financement de la formation professionnelle depuis 2019 le prive toutefois de toute marge de manœuvre dans sa mission de financeur.

La transformation de vingt organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) en onze opérateurs de compétences (Opco) présente, elle aussi, un bilan positif, même si le processus pour y parvenir a été plus long que prévu et n'est pas totalement achevé. Le coût de la transformation n'a pas été mesuré par l'État. La prise en compte des nouvelles missions, notamment le financement de l'apprentissage et le développement du conseil et du soutien aux TPE-PME, s'est faite dans de bonnes conditions, de même que la gestion du FNE-Formation, dispositif créé par l'État en 2020 dans le contexte de la crise sanitaire.

En revanche, la mutualisation des actions et des moyens entre les branches professionnelles représentées au sein des Opco se

4. Le conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop), le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle (Copanef), le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

# La simplification et la mise en cohérence du cadre de la formation professionnelle : un objectif contrarié par la crise sanitaire

trouve à un stade d'avancement très variable, lié à la cohérence initiale du périmètre de chaque opérateur autour d'un secteur ou d'une filière économique. Il convient d'aller plus loin dans cette voie. Il importe aussi, à l'occasion de la négociation à venir des prochaines conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens entre l'État et les Opco, que les frais de gestion des ceux-ci soient définis sur la base d'objectifs plus exigeants concernant l'exercice des missions, l'évolution des moyens, notamment humains, et la maîtrise des risques.

L'objectif de simplification et d'amélioration de l'efficacité du système a également conduit à transférer des Opco aux Urssaf et à la Mutualité sociale agricole la collecte des contributions légalement obligatoires versées par les entreprises au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Sa mise en œuvre récente ne permet pas encore d'en mesurer avec exactitude les bénéfices ; ceux-ci pourraient représenter un gain de l'ordre de 5 % du total de la collecte, soit environ 500 M€.

## Les limites de la démarche de simplification

L'objectif de simplification n'a pas toujours été poussé à son terme par la réforme de 2018. Beaucoup de dispositifs ont été maintenus sous des formes différentes, comme le congé individuel de formation (CIF) transformé en projet de transition professionnelle (PTP) ou la période de professionnalisation en dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), avec quelques ajustements, mais des moyens en diminution.

L'utilité de la transformation des Fongecif, qui géraient le CIF, en associations Transitions Pro avec des missions fortement amoindries, en raison de la perte de la gestion du conseil en évolution professionnelle des actifs occupés, n'apparaît pas. Si le processus de transformation a pu être réalisé rapidement, en dépit de plans de sauvegarde de l'emploi au sein des Fongecif, et si quelques progrès peuvent être observés, notamment avec la mise en œuvre d'un système d'information commun, ces organismes ont perdu en visibilité dans leur activité principale de gestion des dossiers de transition professionnelle des salariés.

La réforme de 2018 a conservé deux grands réseaux d'acteurs paritaires : celui des Opco qui travaillent principalement avec les branches professionnelles et les entreprises, et celui des associations Transitions Pro qui, elles, sont en relation avec les salariés. Des coopérations entre les deux réseaux se développent ; à terme, la fusion du réseau des associations Transitions Pro au sein des Opco pourrait parachever la réforme en réduisant le nombre de réseaux chargés des transitions professionnelles et en mettant mieux en cohérence les projets individuels avec les besoins en compétences des entreprises. L'État doit, pour sa part, renforcer le pilotage stratégique et opérationnel de ce champ majeur de la politique de formation professionnelle.

La crise sanitaire intervenue à compter de mars 2020 a rendu le cadre de la formation plus complexe. L'État a ainsi abondé certains dispositifs financés par les contributions légalement obligatoires des entreprises, au risque

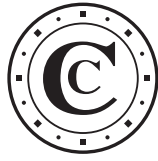


# La simplification et la mise en cohérence du cadre de la formation professionnelle : un objectif contrarié par la crise sanitaire

d'une perte de lisibilité. Il a aussi instauré de nouveaux dispositifs, hors du cadre organisé en 2018, qui ont parfois concurrencé ceux existants. Le FNE-Formation, dispositif transformé au début de la crise sanitaire, a engendré des effets d'aubaine en finançant des actions de formation qui auraient pu l'être sur d'autres ressources, par exemple les contributions conventionnelles décidées par certaines branches professionnelles, ou des

actions de formation d'entreprises (par exemple, celles comptant entre 50 et 299 salariés) qui ne bénéficiaient plus des financements publics au titre du soutien aux plans de développement des compétences. Il conviendra progressivement de clarifier l'objet des financements de l'État et celui des financements réalisés à partir des fonds issus des contributions des entreprises prévues par la loi.





## 2 Le développement de l'accès à la formation professionnelle : des avancées au prix de dérives

La loi du 5 septembre 2018 poursuivait aussi l'objectif d'accroître le recours des salariés et des entreprises à la formation professionnelle, ainsi qu'à l'alternance, afin de répondre à une critique récurrente adressée à ces politiques.

### Les résultats contrastés du recours des salariés à la formation professionnelle

La « démocratisation » du recours au CPF constituait l'un des objectifs majeurs de la réforme. Elle résulte à la fois de la transformation de droits annuels ouverts au profit des actifs en un montant disponible en euros, et, depuis novembre 2019, de la possibilité d'acheter une formation sur une plateforme en ligne inspirée des sites d'achat sur internet. Le recours au CPF s'est fortement accru, au-delà des attentes, depuis septembre 2020, le nombre annuel de dossiers passant d'environ 500 000 à 600 000 avant la réforme à plus de deux millions dès 2021.

Ces résultats se sont accompagnés d'effets indésirables et souvent non anticipés. La facilité d'utilisation du CPF et l'important marché qu'il représente (plusieurs milliards d'euros par an) ont conduit à des dérives importantes, comme le démarchage abusif et la fraude. La régulation de

l'offre de formation, l'intensification des contrôles et la mobilisation de l'ensemble des services de l'État chargés de la lutte contre la fraude, surtout fin 2021 et en 2022, ont joué un rôle utile, mais n'ont pas permis à ce jour d'endiguer toutes ces dérives, même si quelques signes d'améliorations sont apparus fin 2022. La définition d'objectifs quantifiés dans la lutte contre la fraude, assortie d'un pilotage plus stratégique, permettrait de mieux suivre les résultats obtenus.

La démocratisation du CPF s'est aussi éloignée de ses objectifs initiaux. Alors qu'il devrait conduire à une progression des compétences des actifs et de leur capacité à occuper un emploi, il a surtout servi à financer des formations non certifiantes, même si elles peuvent avoir une utilité dans le parcours professionnel des bénéficiaires, et assez peu celles menant à des diplômes ou des titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Plusieurs mesures, comme la régulation de l'offre de formation (non-renouvellement de certifications concourant insuffisamment à l'élévation du niveau de compétences ou de la capacité à occuper un emploi) ou l'instauration d'un reste à charge lors de l'achat de formations, devraient contribuer à l'amélioration qualitative

# La simplification et la mise en cohérence du cadre de la formation professionnelle : un objectif contrarié par la crise sanitaire

du CPF. Cette dernière mesure, recommandée par la Cour sous réserve d'un calibrage adéquat afin de ne pas dissuader les personnes peu qualifiées, devrait limiter les achats « d'impulsion » et inciter les actifs à choisir des formations plus à même de sécuriser leur parcours professionnel. Il reste à prendre les textes d'application de la mesure prise en loi de finances initiale pour 2023, après la phase de concertation engagée par le ministère chargé du travail.

Une évolution similaire était attendue du transfert du CEP des actifs occupés - dispositif d'accompagnement dans le choix de formations - à des prestataires privés choisis par France compétences après appel d'offres. Les résultats sont de moindre ampleur. Le recours au CEP est certes plus important qu'avant la réforme, mais ce dispositif est surtout utilisé par les demandeurs d'emploi et les salariés porteurs d'un projet de transition professionnelle. Il reste méconnu de nombreux actifs salariés.

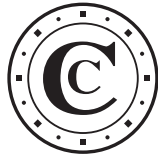
Enfin, le recours aux dispositifs de transition professionnelle, champ peu traité par la réforme de 2018, est, pour sa part, en baisse en raison

de ressources financières en nette diminution (projets de transition professionnelle) ou de la complexité des dispositifs (Pro-A, transitions collectives).

## Des progrès dans le recours des petites entreprises à la formation professionnelle et l'apprentissage

La réforme visait aussi à renforcer le recours des TPE-PME à la formation professionnelle en réservant le soutien sur fonds issus des contributions légalement obligatoires aux entreprises de moins de 50 salariés et en incitant les Opco à développer l'activité de conseil à leur égard.

L'organisation par les Opco de services de proximité plus développés et de politiques massives d'information ainsi que, le cas échéant, de conseil des petites entreprises a eu un effet utile. Mais c'est principalement grâce aux moyens exceptionnels mobilisés par l'État pendant la crise sanitaire, au titre du FNE-Formation de crise et de l'apprentissage, que cet objectif a pu être réalisé.



## 3 La qualité de l'offre de formation : des exigences à renforcer

Déjà engagée lors de la précédente réforme, l'amélioration de la qualité de l'offre de formation a constitué un objectif de la loi du 5 septembre 2018, qui s'est traduit par de nouvelles obligations et des démarches renforcées, poussant les acteurs à se professionnaliser.

### Un processus d'enregistrement des certifications professionnelles plus performant, mais des améliorations à envisager

France compétences a été chargé de l'enregistrement des certifications professionnelles dans les deux répertoires nationaux. L'application rigoureuse des critères sélectifs définis dans le cadre de la réforme s'est traduite par le rejet de nombreuses demandes de premiers enregistrements ou de renouvellement de certifications, renforçant l'utilité de celles retenues pour le parcours professionnel des actifs et leur employabilité. Le nombre élevé de dossiers a conduit à allonger les délais de traitement des demandes, ce à quoi il convient de remédier.

La réforme a néanmoins maintenu, pour l'enregistrement des certifications professionnelles émanant des ministères, une procédure spécifique (enregistrement de droit) comportant l'avis d'une

commission paritaire interministérielle et des vérifications très allégées par France compétences. Ce dernier a été chargé par le Gouvernement, en février dernier, d'une mission visant à une meilleure harmonisation et cohérence des processus de construction des certifications professionnelles enregistrées au RNCP, délivrées par l'État, par les branches ou par les autres organismes certificateurs. Ce travail préalable d'harmonisation doit permettre d'ici 2030, de façon progressive et concertée, d'aboutir plus naturellement à une procédure unique d'enregistrement sous l'autorité de France compétences.

Pour améliorer l'employabilité des salariés et adapter les formations à leurs besoins, le découpage systématique en blocs de compétence des certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles constitue un progrès apporté par la réforme de 2018. Il convient d'aller plus loin en s'efforçant d'harmoniser le découpage en bloc de compétences entre les certifications professionnelles afin que l'acquisition de l'un d'entre eux dans le cadre d'une certification puisse servir au titre d'une autre certification, facilitant ainsi les transitions professionnelles. France compétences comme les principaux ministères certificateurs partagent cet objectif tout en soulignant la complexité du processus.

# La qualité de l'offre de formation : des exigences à renforcer

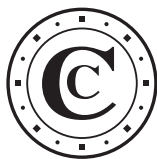
## Les insuffisances actuelles de la labellisation Qualiopi

La réforme de 2018 a aussi renforcé la professionnalisation des organismes de formation en instaurant un nouveau label de qualité, Qualiopi, condition *sine qua non* pour accéder aux financements sur fonds publics depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Près de 40 000 organismes ont obtenu cette certification à ce jour.

Le processus de certification a été confié à l'instance nationale de certification, le Cofrac, qui a accrédité à ce jour 34 prestataires (organismes certificateurs) chargés de délivrer cette certification aux organismes de formation qui la sollicitent, après vérification des conditions définies dans un référentiel national qualité arrêté par le ministère chargé du travail. Des failles sont apparues dans ce processus et ont facilité des fraudes, en particulier celle émanant d'un organisme certificateur.

À ce stade, l'État n'a dressé aucun bilan évaluatif de cette nouvelle démarche de qualité, mais doit corriger certaines lacunes dans le cadre de textes à paraître prochainement. Les exigences vis-à-vis du Cofrac en matière de surveillance du secteur et d'analyse des signaux faibles devraient être renforcées, par exemple dans la convention conclue en 2018 pour la mise en œuvre de la certification Qualiopi, et les informations devraient être partagées avec les financeurs institutionnels. Si, en dépit de ces mesures, le Cofrac n'était pas à même de préserver la confiance dans la marque Qualiopi, un changement d'organisation devrait être alors envisagé.

Il convient dans le même temps de réaffirmer le rôle des financeurs institutionnels en matière de contrôle et de clarifier l'articulation entre contrôle du service fait et contrôle de la qualité qui relèvent de leurs attributions afin de renforcer l'articulation entre la lutte contre la fraude et la démarche qualité.



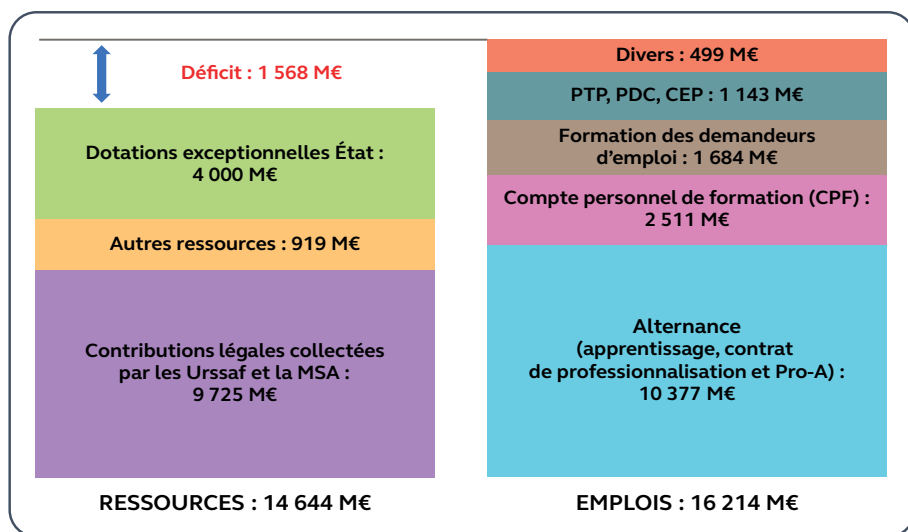
## 4 L'absence de soutenabilité financière : un problème majeur non résolu

La loi du 5 septembre 2018 ne s'est fondée sur aucune prévision sérieuse de sa soutenabilité financière. Les déséquilibres n'ont pas tardé à apparaître dans les comptes de France compétences, dès sa création. La crise sanitaire a ajouté aux difficultés.

Les ressources, erratiques depuis la crise, puisqu'assises sur la masse salariale des entreprises, n'ont pas connu la progression régulière initialement anticipée, de l'ordre de 3 % par an. Les deux principales dépenses, le compte personnel de formation et l'apprentissage, qui ne sont pas limitées dans leur financement, se sont

fortement accrues à partir de 2020, du fait d'un recours plus élevé que prévu à ces dispositifs. Ce déséquilibre entre recettes et dépenses se traduit par des déficits dans les comptes de France compétences. En 2022, les ressources de ce dernier, issues des contributions versées par les entreprises, ont à peine suffi à couvrir les dépenses liées aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, privant les autres postes de dépenses consacrés à la formation professionnelle de financement pérenne. Le coût du CPF s'est en revanche situé en-deçà des prévisions en raison d'une chute du nombre de dossiers fin 2022.

Budget 2022 de France compétences révisé en avril 2023



## L'absence de soutenabilité financière : un problème majeur non résolu

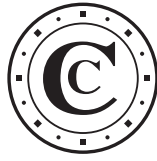
Les difficultés structurelles ont été compensées par des mesures exceptionnelles, comme le recours à l'emprunt par France compétences pour combler ses difficultés de trésorerie et des dotations exceptionnelles de l'État à son opérateur devenues récurrentes (8,4 Md€ à ce jour pour la période 2021-2023). En dépit de mesures utiles de régulation du coût de l'apprentissage et du CPF, ces deux postes de dépenses devraient continuer à progresser dans une perspective de long terme, quoiqu'à un rythme moins soutenu.

Il convient que l'État définisse avec France compétences les conditions d'un retour à l'équilibre financier. À défaut d'une augmentation des contributions des entreprises, qui semble écartée par le Gouvernement, l'introduction d'un soutien financier pérenne de l'État en lieu et place des dotations exceptionnelles s'imposera.

Il devra être affecté au financement de l'apprentissage, devenu à la fois le principal dispositif de la politique de l'emploi conduite par l'État et le principal facteur de déséquilibre pour France compétences.

Un financement de l'État présenterait de surcroît l'avantage de compenser le caractère procyclique des contributions obligatoires légales, assises sur la masse salariale. Il a en effet été observé à l'occasion de la crise sanitaire que les ressources de France compétences baissaient lorsque la conjoncture économique se dégradait, alors que les besoins de formation professionnelle n'en sont que plus grands, ce qui a nécessité des financements exceptionnels de l'État. Au-delà, le desserrement de la contrainte financière qui pèse depuis l'origine sur France compétences lui procurerait des marges de manœuvre nouvelles dans l'emploi des ressources.





## 5 Le pilotage stratégique de la formation professionnelle : les limites de la réforme de 2018

Le champ de la formation professionnelle fait l'objet de bouleversements majeurs dont certains ont été précédemment décrits, qu'il s'agisse du marché de la formation professionnelle, des mutations qui touchent les secteurs économiques et les métiers, ou de l'évolution de la relation à l'emploi, accentuée par la crise sanitaire.

La réforme de 2018 a accru la place de l'État et des organismes publics (France compétences, Caisse des dépôts et consignations) dans le champ de la formation, tendance renforcée dans le contexte de la crise sanitaire avec des financements massifs. Dans cette circonstance exceptionnelle, l'État a su agir avec rapidité, par exemple avec l'instauration du FNE-Formation de crise ou en animant les réseaux d'acteurs de la formation professionnelle, notamment celui des Opco.

Pour autant, les orientations stratégiques définies à l'occasion de

la crise ou dans des plans de long terme tels que France 2030, peinent à irriguer les nombreux dispositifs de la formation professionnelle. De même, des enjeux majeurs tels que la lutte contre le développement de la fraude, les transitions professionnelles ou les déséquilibres financiers récurrents depuis la réforme ont donné lieu à des décisions souvent tardives et incomplètes, alors qu'ils appellent des décisions plus stratégiques.

De fait, la réforme de 2018 n'a pas apporté de solution satisfaisante à la gouvernance. Il convient d'y remédier, dans un cadre institutionnel renouvelé, afin de mieux associer les partenaires sociaux à la définition d'objectifs stratégiques pour la conduite de la politique publique de formation professionnelle, mais aussi à la définition d'orientations concernant les dispositifs centraux gérés par la Caisse des dépôts et consignations, le compte personnel de formation, la plateforme Agora, et les passeports « compétences » et « prévention » disponibles en 2023.

---

5. Cette plateforme centralise les données des financeurs de la formation professionnelle et constitue un outil essentiel pour la réalisation d'évaluations sur les parcours de formation.



# Recommandations

## Concernant la gestion des dispositifs

2. Développer au sein des opérateurs de compétences les actions communes à tout ou partie des branches professionnelles adhérentes ainsi que la mutualisation des moyens (*opérateurs de compétences*)\*.

9. Organiser le rapprochement opérationnel des réseaux territoriaux des opérateurs de compétences et des associations Transitions professionnelles et prévoir, à terme, le transfert des attributions de ces dernières aux Opco en conservant le principe de l'examen des projets de transition professionnelle par une commissions paritaire régionale (*ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion*)\*.

10. Unifier la gestion financière du compte personnel de formation (CPF) et du CPF de transition professionnelle (*ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, Caisse des dépôts et consignations*)\*.

## Concernant la qualité de l'offre de formation

3. 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 professionnelle*)\*\*.

4. 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*)\*\*.

5. 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*)\*\*.

## Concernant les moyens financiers

1. Encadrer les frais de gestion des opérateurs de compétences dans les conventions d'objectifs et de moyens pour la période 2023-2025 sur la base d'objectifs négociés plus exigeants portant sur les moyens de fonctionnement, l'exercice des missions et la maîtrise des risques (*ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, opérateurs de compétences*)\*.

7. Présenter régulièrement la dépense de formation des entreprises, globalement et par taille, en particulier celle de 50 à 299 salariés, dans l'annexe au projet de loi de finances sur la formation professionnelle (*ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion*)\*\*.

11. Instaurer une dotation pérenne de l'État à France compétences affectée au financement de l'apprentissage afin

# Recommandations

de redonner des marges de manœuvre à son conseil d'administration pour financer des priorités cohérentes avec la transformation des métiers (*ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, ministre délégué chargé des comptes publics*)\*.\*.

## Concernant la gouvernance

**6.** Arrêter en 2023 un plan de lutte contre les fraudes à la formation professionnelle ciblant particulièrement la certification Qualiopi et le compte personnel de formation, et comportant des indicateurs et des échéances (*ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion*)\*.\*.

**8.** Mettre en place au niveau national un pilotage stratégique de la transition professionnelle et assurer sa déclinaison territoriale (*ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion*)\*.\*.

**12.** Mieux associer les partenaires sociaux à la définition d'objectifs stratégiques nationaux en matière de formation professionnelle et adapter le cadre institutionnel à cet effet (*ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion*)\*.\*.

**13.** Assurer la participation des partenaires sociaux à la définition des orientations concernant les dispositifs gérés par la Caisse des dépôts et consignations (*ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, Caisse des dépôts et consignations*)\*.\*.

\* recommandation de gestion

\*\* recommandation de politique publique

Ces recommandations viennent compléter les recommandations déjà émises par les juridictions financières en 2022 à l'issue de l'enquête sur la formation en alternance et du contrôle de France compétences pour contribuer à atteindre l'équilibre financier du système d'alternance et de formation. Les principales recommandations formulées qui n'ont pas été mises en œuvre et restent d'actualité sont les suivantes :

- inscrire dans la prochaine convention d'objectifs et de performance (2023-2025) de France compétences une trajectoire financière pluriannuelle soutenable, assortie des principaux leviers pour y parvenir en dépenses et en recettes (ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion) ;
- définir une stratégie nationale de l'alternance identifiant les objectifs prioritaires de développement et en déduire la stratégie de financement correspondante (ministères chargés du travail, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de l'agriculture et des comptes publics) ;
- mettre fin aux aides exceptionnelles versées aux employeurs d'alternants (ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion) ;
- recentrer les financements au titre du compte personnel de formation sur les formations les plus qualifiantes pour répondre à l'objectif initial du dispositif (ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion).



