RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

FRANCE compétences

Rapport d'activité 2020

SOMMAIRE

CHAPITRE 1
2020, UNE ANNÉE SINGULIÈRE 6

France compétences en bref 8
France compétences au service du développement des compétences des actifs 10
Des objectifs 2020 atteints, et ce malgré l'impact du Covid-19 12
2020, zoom sur trois chantiers majeurs 14

CHAPITRE 2
FRANCE COMPÉTENCES, STRATÉGIE ET EXPERTISE 18

Une gouvernance quadripartite 20
Des experts au service des usagers du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage 24
Une communication renforcée, gage de transparence 26

CHAPITRE 3
MISSIONS, RÉSULTATS & CHIFFRES CLÉS 28

FINANCER
Les enjeux de 2020 : un nouveau circuit de financement 30
Les grands chantiers : assurer financièrement la forte montée en charge de l'apprentissage malgré la crise sanitaire 32

RÉGULER
Apprentissage 34
Qualité de la formation 38
Certification professionnelle 40
Conseil en évolution professionnelle 44
Projets de transition professionnelle 48

AMÉLIORER
Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications 52
Les travaux d'étude et d'enquête 56
La structuration des data et systèmes d'information 58
Médiatrice 60

CHAPITRE 4
VISION PLURIANNUELLE ET PERSPECTIVES 2021 62

Une vision pluriannuelle 64
Perspectives 2021 66

TÉMOIGNAGES COLLABORATEURS 68

GLOSSAIRE 70

JÉRÔME TIXIER

Président du Conseil d'administration

France compétences est devenue un acteur central grâce à sa gouvernance quadripartite.”

Malgré des circonstances particulières pour sa deuxième année d'existence, France compétences est devenue un acteur incontournable du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Répondant plus que jamais aux enjeux de compétences et de mutations du monde du travail exacerbés par la crise sanitaire, notre établissement participe à la simplification du système, au service des entreprises, des salariés et de l'employabilité de tous.

France compétences est devenue un acteur central grâce à sa gouvernance quadripartite, qui rassemble des représentants de l'État, des Régions, des organisations syndicales d'employeurs et de salariés et des personnalités qualifiées. En permettant de réunir l'ensemble des acteurs du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage, la gouvernance de France compétences est véritablement devenue un espace de dialogue et d'échange d'expertises, propice à la réflexion et à des prises de décisions stratégiques.

À travers différents séminaires et groupes de travail, la gouvernance de France compétences, confortée dans son organisation en 2020, a permis de véritables avancées en termes d'orientations pour l'ensemble de l'écosystème. Tous les paramètres y sont réunis pour favoriser des prises de décisions stratégiques communes, pour les bienfaits du système comme de ses bénéficiaires.

En 2020, France compétences a notamment concentré ses efforts pour maintenir les équilibres économiques bouleversés par la crise sanitaire. Avec pour priorités l'accès à l'emploi des jeunes et l'accompagnement des phases de transition professionnelle, à travers l'apprentissage et le développement des compétences.

Plus que jamais, en ces temps difficiles, nous veillons à la meilleure utilisation des fonds qui nous sont confiés pour répondre collectivement à ces enjeux majeurs. La stratégie financière adoptée, riche des recommandations de notre gouvernance, devra permettre de nous adapter aux besoins de nos concitoyens pour faciliter leur montée en compétence et leur accès à l'emploi ; mais aussi à ceux de nos entreprises afin qu'elles puissent trouver les compétences nécessaires à leurs activités.

Car la force de ce lieu unique, de par sa composition, doit permettre, encore plus, de traduire rapidement nos choix stratégiques en actions, afin que les équipes de France compétences puissent les déployer avec agilité et rigueur.

En nous appuyant sur nos décisions communes, nous pourrons ainsi apporter une réponse collective aux ambitions de la réforme comme aux forts enjeux d'emploi et de formation auprès de tous nos concitoyens. Avec une réactivité et un sens du service public dont l'exemplarité est plus que jamais nécessaire.

STÉPHANE LARDY

Directeur général

Le contexte sanitaire a fait de 2020 une année singulière. Ses conséquences, à la fois économiques et sociales, ont concerné l'ensemble du secteur de la formation. Dans sa deuxième année d'existence, notre établissement a également été impacté en interne, ce qui nous a obligés à revoir l'ensemble de nos pratiques comme de notre organisation, avec pour seule priorité la continuité des missions de France compétences. Dans chaque direction, chaque service, tout le monde a été au rendez-vous. Toutes les équipes ont réussi à s'adapter dès le premier confinement et à faire preuve de l'agilité nécessaire, dans le dialogue social, pour assurer auprès des acteurs de la formation comme auprès des bénéficiaires la même qualité de service.

Au regard de ce contexte particulier, nous avons continué en 2020 à accompagner et piloter avec une grande rigueur et proximité – malgré la distance imposée – les opérateurs du conseil en évolution professionnelle des actifs occupés. C'est avec la même rigueur que nos équipes ont poursuivi à un rythme soutenu – à raison de 200 dossiers par mois – l'instruction des certifications professionnelles. Nous avons également continué à tenir notre rôle d'observateur et d'évaluateur du secteur, en lançant et publiant différentes enquêtes en 2020 et en animant les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) à travers notamment un premier webinaire.

Alors que nous avons subi, dans un même temps, une forte baisse de nos recettes et connu une augmentation, bien sûr positive, du nombre d'apprentis et la forte montée en charge du compte personnel de formation (CPF), France compétences a su faire preuve de réactivité afin de répondre à ce double défi. En réassurant financièrement le système, France compétences a répondu aux ambitions de la réforme dans son déploiement auprès des bénéficiaires. Relever ce défi n'aurait jamais été possible sans le travail mené auprès des opérateurs de compétences, des Associations Transitions Pro et les différents acteurs, afin d'assurer une distribution financière au plus près de leurs besoins, gage de soutenabilité financière du secteur.

France compétences, dans sa mission de régulateur, se doit de tout mettre en œuvre pour maintenir cet équilibre constant : assurer un soutien financier au système, sans jamais déroger aux dynamiques vertueuses de la formation et de l'apprentissage qui profitent à l'ensemble du système, aux jeunes, aux salariés comme aux entreprises.

Dans chaque direction, chaque service, tout le monde a été au rendez-vous.”

Chapitre 1

2020, UNE ANNÉE SINGULIÈRE

SYNTHÈSE DE L'ACTIVITÉ 2020 ET IMPACT DU COVID-19

FRANCE COMPÉTENCES EN BREF

PRÉSENTATION DE FRANCE COMPÉTENCES : RÔLE ET MISSIONS

Adoptée le 5 septembre 2018, la loi **« pour la liberté de choisir son avenir professionnel »** réforme en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage. Objectif : répondre **aux enjeux économiques actuels et à l'évolution des métiers comme des compétences… avec au cœur du dispositif** la personne, quel que soit son statut, en véritable actrice de son évolution professionnelle. Car cette réforme a pour ambition de faciliter l'accès à la formation et à l'apprentissage, pour que toute personne puisse se saisir de ces nouveaux outils pour s'insérer, évoluer à son poste, se reconvertir, compléter ou approfondir ses compétences…

C'est dans ce contexte socio-économique et législatif que France compétences est née le 1er janvier 2019, avec pour missions clés : **assurer le financement, la régulation et l'amélioration du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.**

France compétences est l'autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Placée sous la tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle, sa gouvernance quadripartite est composée de représentants de l'État, des Régions, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, et de personnalités qualifiées.

Ses objectifs ? Promouvoir le développement des compétences et l'acquisition des certifications professionnelles et contribuer à l'égalité d'accès pour tous à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Outre la répartition des fonds mutualisés entre les différents acteurs, France compétences participe à **la régulation de la qualité** de la formation ainsi que des coûts et règles de prise en charge des formations. En travaillant en lien direct avec les branches professionnelles, France compétences contribue également à la construction des certifications professionnelles (titres et diplômes professionnels, certificats de qualification professionnelle). Par ses différentes actions, France compétences œuvre à la mise en place d'un **système lisible, cohérent et équitable** pour l'évolution et la transition professionnelle des actifs.

FRANCE COMPÉTENCES A ÉTÉ CRÉÉE AVEC L'AMBITION D'AMÉLIORER L'EFFICACITÉ DU MARCHÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE EN INTERVENANT À TROIS NIVEAUX.

FINANCER

le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage de façon optimale et soutenable.

RÉPARTIR LES FONDS MUTUALISÉS ENTRE :

- l'**État** pour la formation des demandeurs d'emploi ;
- les **Commissions paritaires interprofessionnelles régio-nales (CPIR)** – Associations Transitions Pro pour les projets individuels de transition professionnelle ;
- les **11 opérateurs de compétences (OPCO)** pour la promotion de l'alternance et pour le développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les **opérateurs régionaux du conseil en évolution professionnelle** des actifs occupés du secteur privé ;
- la **Caisse des dépôts et consignations (CDC)** pour le compte personnel de formation (CPF) ;
- les **Régions** dans le cadre de leur compétence en matière d'investissement et d'aménagement du territoire pour soutenir les centres de formation d'apprentis (CFA) et le développement économique territorial ;
- l'**Agence de services et de paiement (ASP)** pour financer le permis de conduire des apprentis.

RÉGULER

le marché pour favoriser l'identification des besoins en compétences et faire évoluer les modèles économiques et pédagogiques.

RÉGULER ET CONTRÔLER LES RÈGLES DE PRISE EN CHARGE ET LA QUALITÉ DES ACTIONS DE FORMATION PAR :

- **la collecte des informations** transmises par les prestataires de formation ;
- l'**observation** des coûts ;
- des **avis** et des **recommandations.**

GARANTIR L'ADÉQUATION DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES AVEC LES BESOINS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX :

- en s'**"assurant de la qualité et de la lisibilité des certifications** enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et au Répertoire spécifique (RS).

ORGANISER LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE POUR LES ACTIFS OCCUPÉS DU SECTEUR PRIVÉ :

- avec un **accompagnement adapté aux besoins** des personnes souhaitant construire leur parcours professionnel.

AMÉLIORER

la transparence et la mise en synergie des acteurs du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

ÉVALUER ET INFORMER POUR CONTRIBUER AU DÉBAT PUBLIC :

- par **des études** sur le développement des compétences et des qualifications des actifs ;
- avec **un rapport annuel** sur l'usage des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

AMÉLIORER L'IDENTIFICATION DES BESOINS EN COMPÉTENCES DES ENTREPRISES PAR :

- la consolidation, l'animation et la publication **des travaux des observatoires** prospectifs des métiers et des qualifications ;
- le **contrôle et la mise en valeur**des données d'insertion professionnelle de chaque certification.

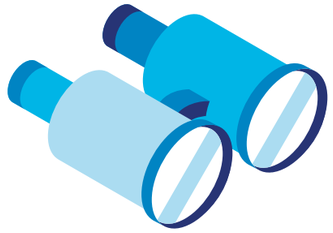
AGIR EN MÉDIATEUR :

- en **facilitant la résolution des différends** entre les usagers et les opérateurs chargés d'assurer le conseil en évolution professionnelle des actifs occupés ou ceux en charge des projets de transition professionnelle.

FRANCE COMPÉTENCES AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES ACTIFS

Face aux ambitions portées par la loi du 5 septembre 2018 **« pour la liberté de choisir son avenir professionnel »** qui réforme en profondeur le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage, France compétences, par ses différentes missions, répond aux enjeux majeurs portés par la réforme, et ce, malgré le contexte économique et social particulièrement compliqué de 2020.

À l'heure où les actifs et les jeunes ont plus que jamais besoin d'accéder facilement à la formation et à l'apprentissage pour monter en compétence, évoluer, se reconvertir, France compétences s'est placée **au service du développement de leurs compétences,** en participant notamment en 2020 à la simplification de l'offre comme à la régulation de la qualité de la formation, à travers de nombreux chantiers.



DES ACTIONS GUIDÉES PAR LES AMBITIONS DE LA RÉFORME

SIMPLIFIER

Une simplification du paysage institutionnel et des circuits financiers

- Une seule instance de gouvernance nationale rassemblant tous les acteurs majeurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage.
- Une contribution unique et, en 2022, un collecteur unique.
- Un répartiteur unique des fonds collectés, France compétences, pour favoriser une meilleure allocation des ressources en fonction des besoins.

SOUTENIR L'APPRENTISSAGE

Un nouveau mode de régulation de l'apprentissage qui permet son développement

- Le financement au « coût contrat » : désormais, la mise en place du triptyque « un jeune, une entreprise, un CFA » assure le financement du contrat d'apprentissage.
- Un nouveau mode de régulation économique : la régulation n'est plus limitée à des enveloppes fixes. En fonction de l'analyse des besoins du marché, la régulation s'applique par les niveaux de prise en charge définis initialement par les branches professionnelles. Grâce à ce nouveau mode de régulation, France compétences peut s'appuyer sur un nouveau levier dans ses missions de contrôle et d'observation des coûts.

GARANTIR LA QUALITÉ

Des exigences de qualité renforcées

- Une régulation par la qualité de l'offre de formation :
  - le label Qualiopi.
- Une régulation par la qualité de l'offre de certification :
  - instruction plus exigeante des demandes d'enregistrement des certifications professionnelles aux répertoires nationaux, désormais assurée par France compétences.

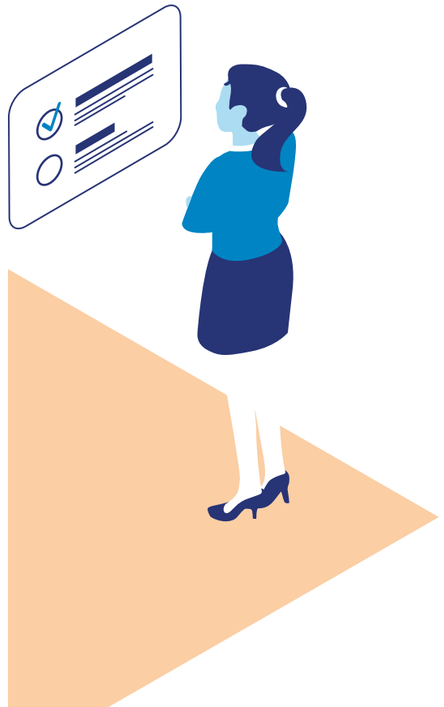
FRANCE COMPÉTENCES, UN RÔLE DE RÉGULATION FINANCIÈRE RENFORCÉ

Le décret n° 2020-1739 du 29 décembre 2020 relatif au recouvrement et à la répartition des contributions dédiées au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle, publié au *Journal officiel* du 30 décembre 2020, est venu renforcer le rôle de France compétences en tant qu'acteur clé dans le champ de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

En effet, les modifications apportées par ce texte donnent davantage de leviers à France compétences dans ses missions de **répartition des fonds** (issus des contributions à la formation professionnelle et à l'apprentissage), ainsi que dans la **gestion des enveloppes financières** définies pour chaque dispositif dans le cadre de son budget.

Le texte élargit les fourchettes qui encadrent la répartition des fonds par l'établissement. Cet effet de levier permettra une gestion plus agile des fonds pour les moduler au regard des besoins. De même, le texte instaure un principe d'utilisation dynamique des enveloppes financières donnant plus de souplesse à France compétences en matière de gestion budgétaire et d'allocation des ressources.

Une partie de ces mesures ne seront applicables qu'à compter de 2022, la loi prévoyant des dispositions spécifiques s'agissant des modalités de recouvrement et répartition de la contribution au titre de la masse salariale de 2021.



DES OBJECTIFS 2020 ATTEINTS, ET CE MALGRÉ L'IMPACT DU COVID-19

La convention d'objectifs et de performance (COP), signée entre l'État et France compétences en avril 2020, fixe les orientations de France compétences pour la **période 2020-2022 : quatre axes prioritaires ont été déclinés en neuf objectifs stratégiques et 17 indicateurs de suivi.** Dans le cadre de ces modalités de suivi, l'institution a publié son premier rapport de la COP. Ce rapport, présenté au ministère de tutelle et au Conseil d'administration du 15 avril 2021, dresse un bilan positif.

En effet, malgré une année de mise en œuvre marquée par la crise sanitaire, près de 90 % des objectifs fixés ont été atteints.

UNE INSTITUTION ENCORE RÉCENTE, UN CONTEXTE MARQUÉ PAR LA CRISE SANITAIRE, MAIS DES OBJECTIFS ATTEINTS

France compétences a été créée en 2019. Cette première année d'existence a été marquée par un triple défi : l'installation de ses équipes, la mise en œuvre de sa gouvernance, l'exécution des premières missions confiées à l'institution dans le respect des échéances législatives et réglementaires. 2020 a été l'année de la consolidation de France compétences et de ses missions. Sa gouvernance est devenue un vrai lieu de débat et d'échange d'expertises. Ses actions sont inscrites dans une perspective stratégique pluriannuelle. Son organisation se consolide par la finalisation de plusieurs process internes.

Malgré l'impact du Covid-19 sur le fonctionnement de l'institution et de ses partenaires, France compétences a poursuivi son activité en veillant au respect des objectifs fixés dans la COP : accroissement du volume de dossiers de certification professionnelle instruits (2 100 dossiers instruits), exercice complémentaire de détermination des niveaux de prise en charge de l'apprentissage (11 834 recommandations émises en deux ans), répartition financière et péréquation, événements organisés avec les observatoires des branches, pilotage des opérateurs du conseil en évolution professionnelle des actifs occupés (un service jugé utile et de qualité par 90 % des bénéficiaires).

▶ ***Consultez le bilan 2020***
du conseil en évolution professionnelle en cliquant ici.

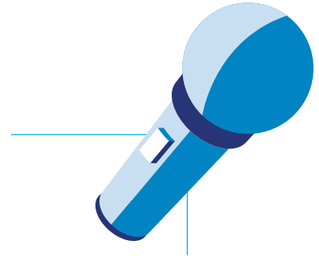
Si la crise sanitaire a conduit à décaler de quelques mois certaines actions en matière d'évaluation, d'autres ont été enrichies pour prendre en compte ce nouveau contexte. Par exemple, les effets de la crise ont été pris en compte dans le cadre de l'enquête portant sur l'impact du nouveau mode de financement des coûts-contrat sur les modèles économiques des centres de formation d'apprentis (CFA). Les résultats ont été publiés en décembre 2020.

Enfin, France compétences contribue à la performance globale du financement du secteur de la formation professionnelle et de l'apprentissage, par une fonction de veille et d'alerte sur la soutenabilité financière du système ainsi que par une fonction de répartiteur unique, en vue d'une allocation optimale des fonds. L'enjeu d'équilibre de la trajectoire financière du système de financement a ainsi donné lieu à de nombreux travaux qui se poursuivent en 2021.

Témoignage

Bruno Lucas

Délégué général de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et membre titulaire du Conseil d'administration de France compétences.



Comment voyez-vous la place de France compétences dans le nouveau système issu de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 ?

L'un des objectifs de la loi du 5 septembre 2018 était de réformer et simplifier le système de gouvernance du champ de la formation professionnelle. En fusionnant les différentes instances en charge de la concertation quadripartite, du financement et des certifications professionnelles, la coordination et l'efficacité des acteurs s'en trouvent renforcées, tous les financeurs étant désormais réunis au sein d'un seul Conseil d'administration resserré. Les premiers résultats sont positifs, la structuration du paysage national s'étant aujourd'hui efficacement recomposée.

- ***France compétences a assis sa mission de répartition des ressources** légales de la formation professionnelle et franchira le 1er janvier 2022 une nouvelle étape avec la centralisation du recouvrement des contributions assuré par les Urssaf et les caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA).*

- ***France compétences assure ses missions de régulation :** en premier lieu dans les modalités d'enregistrement aux répertoires nationaux, qui reposent désormais sur des critères qualitatifs ; en second lieu des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des projets de transition professionnelle, qui permettent de réduire les inégalités territoriales et favorisent l'innovation pédagogique.*

- *Enfin, **France compétences permet d'avoir une réflexion quadripartite sur le champ de la formation professionnelle,** ce qui constitue un atout essentiel pour l'information des différents acteurs. Les événements organisés en 2020 avec les observatoires des branches ou encore la conférence sur la qualité de la formation avec le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres) et la Commission des titres d'ingénieur (CTI) ont permis d'affirmer ce positionnement.*

Quel regard portez-vous sur la première année de mise en œuvre de la COP entre l'État et France compétences ?

***L'opérateur a été confronté au choc provoqué par la crise sanitaire après seulement un an d'existence, mais il a su faire preuve d'agilité et a développé massivement la dématérialisation,** aussi bien par l'organisation de webinaires que dans la mise en open data de près de 20 000 fiches enregistrées dans les répertoires nationaux.*

Il a su également s'inscrire dans une démarche prospective et à titre d'exemples, je citerai l'identification de 20 métiers en évolution pour 2021 avec un accès facilité aux procédures d'enregistrement aux répertoires nationaux, ainsi que le lancement d'une vaste enquête auprès de 600 centres de formation d'apprentis (CFA) pour disposer d'éléments factuels sur leurs modèles économiques et leurs perspectives d'évolution. Tous ces travaux permettent d'appréhender la formation professionnelle de demain.

2020, ZOOM SUR TROIS CHANTIERS MAJEURS

SIMPLIFIER LE PROCESSUS D'ENREGISTREMENT DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES QUI CORRESPONDENT AUX MÉTIERS DITS « ÉMERGENTS OU EN FORTE ÉVOLUTION »

Afin de s'adapter au plus près et au plus vite aux évolutions du monde du travail, France compétences a pour mission de **simplifier le processus d'enregistrement des certifications qui correspondent aux métiers dits « émergents ou en forte évolution ».** Dans cet objectif, l'établissement a mis en œuvre en 2020 un nouvel appel à contributions en direction de l'ensemble des branches professionnelles afin d'actualiser la liste des métiers émergents ou en particulière évolution.

La Commission de la certification professionnelle a ainsi établi, le 18 décembre, la liste pour 2021. Ces métiers viennent enrichir celle publiée en 2020, laquelle est reconduite en 2021 par la Commission.

Les métiers émergents ou en particulière évolution correspondent aux quatre thématiques fixées dans l'appel à contributions : la transition écologique, la stratégie de relocalisation des activités économiques, la modernisation des réseaux et infrastructures, la numérisation et l'intelligence artificielle.

Cette procédure simplifiée, dont l'objectif est de répondre aux évolutions rapides des besoins en compétences, a représenté 8 % des demandes d'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) en 2020. Au vu des impacts importants de la crise actuelle sur les emplois et les métiers, cette proportion sera probablement plus importante en 2021.

OUTILLER LES OBSERVATOIRES PROSPECTIFS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS AFIN D'AMÉLIORER L'IDENTIFICATION DES BESOINS EN COMPÉTENCES DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Afin d'améliorer l'identification des besoins en compétences des entreprises, en fonction des évolutions du marché de l'emploi, France compétences a notamment contribué en 2020 à outiller dans leurs travaux les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ). Car ces derniers constituent de véritables outils d'analyse et d'aide à la décision dans cette anticipation des besoins du marché de l'emploi.

Face à la qualité et à la variété des travaux des OPMQ, France compétences a proposé le développement d'un outil technique commun, opérationnel et évolutif, qui facilite le dialogue entre référentiels de métiers et de formation.

France compétences a développé un outil qui permet à la fois de codifier automatiquement les listes de métiers en code ROME, les listes de formations en Formacode tout en faisant ressortir les proximités entre les métiers de champs différents. Il calcule la proximité syntaxique et sémantique entre deux listes de libellés courts. L'outil analyse les termes de chaque libellé d'une première liste et recherche des termes identiques, ou proches au niveau syntaxique et sémantique, dans les intitulés d'une deuxième liste de libellés courts. **Plus des libellés ont de mots en commun ou appartenant à un même champ lexical ou sémantique et plus leur proximité est forte.**

Destiné à consolider les travaux des OPMQ relatifs à leur cartographie des métiers et des formations, en codifiant leur propre liste sectorielle à partir de nomenclatures nationales ou d'autres répertoires sectoriels, **cet outil a vocation à être développé pour de meilleurs et plus larges usages.**

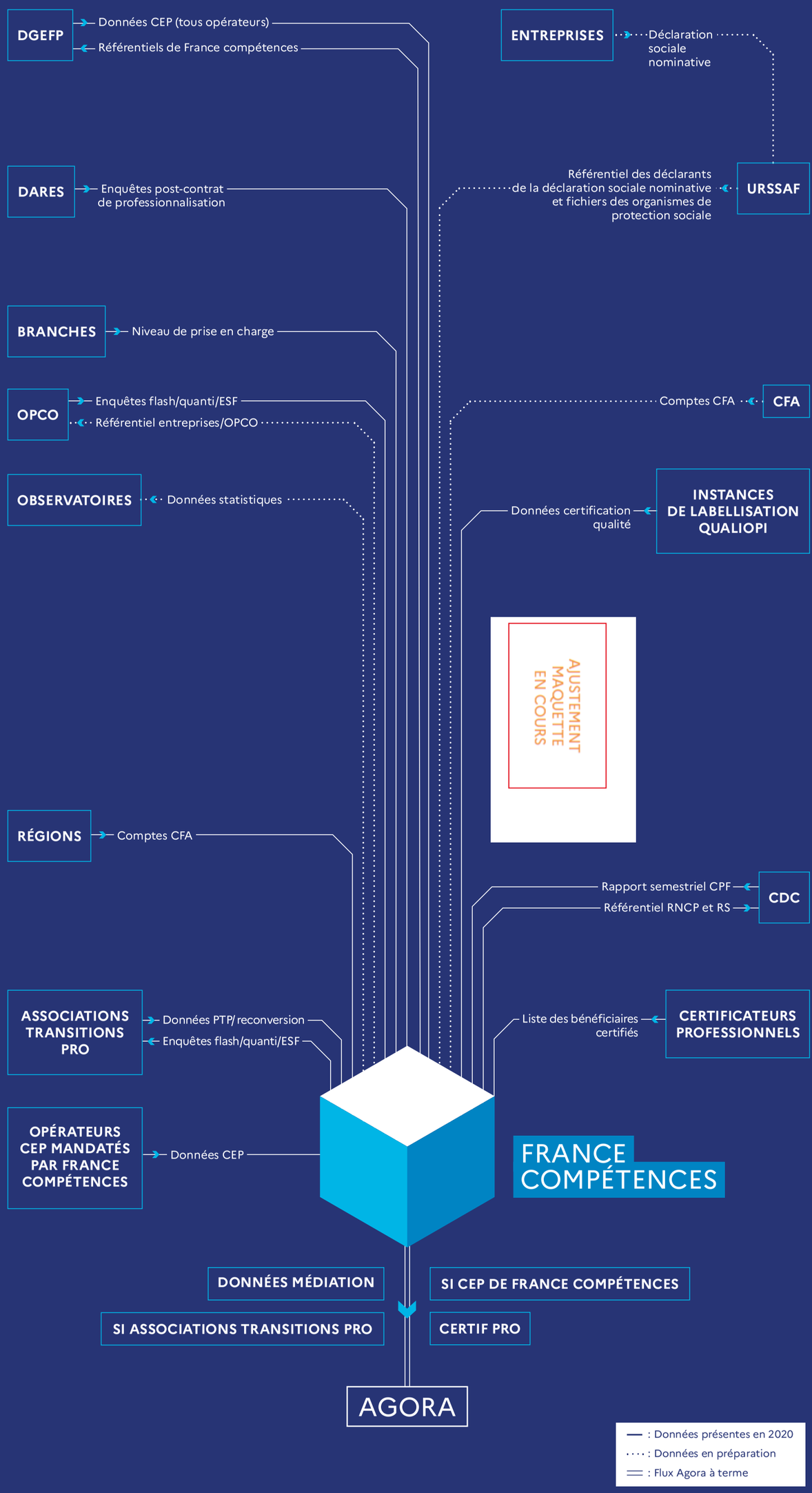
LES DATA : UN ENJEU MAJEUR POUR MIEUX ÉCLAIRER ET RÉGULER LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE

Instance de gouvernance nationale, **France compétences est au cœur de la circulation des données de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.** De par ses missions, France compétences centralise et agrège ainsi un volume conséquent de données, transmises par les acteurs de la formation professionnelle continue grâce à des **systèmes d'information (SI) dédiés.** Ces SI portent sur l'alternance (professionnalisation et apprentissage), le projet de transition professionnelle, le compte personnel de formation, le conseil en évolution professionnelle et les certifications professionnelles. En 2020, ces données étaient issues principalement des opérateurs de compétences, des Associations Transitions Pro, des Régions, des opérateurs du conseil en évolution professionnelle et de l'État.

Qu'il s'agisse de data financières, qualitatives ou quantitatives, sur les coûts et durées de formation comme sur les profils des bénéficiaires, leur fiabilisation et exploitation optimisée permet à France compétences de répondre à l'ensemble des objectifs fixés par la loi. Ce sont en effet ces données qui servent à l'institution à réguler le système, à rendre compte de l'usage des fonds comme à contribuer au suivi et à l'évaluation des actions de formation.

En synergie avec tous les acteurs du système de la formation professionnelle, France compétences produit et met à disposition de nombreuses ressources : les référentiels des répertoires des certifications professionnelles, le référentiel des niveaux de prise en charge et des données statistiques… **En 2020, de nouveaux circuits de données ont été préparés dans le cadre de chantiers de transfert de compétences entre acteurs.** Il s'agit notamment du dépôt des données comptables des CFA pour 2021 et du transfert de la collecte prévue pour 2022. Ainsi, France compétences recueillera directement auprès des CFA leurs données comptables et devra mettre à disposition des opérateurs de compétences (OPCO) un référentiel de leur périmètre d'entreprises et des données statistiques.

LES NOUVEAUX CIRCUITS DE DONNÉES



Chapitre 2

FRANCE COMPÉTENCES

STRATÉGIE ET EXPERTISE AU SERVICE DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE

UNE GOUVERNANCE QUADRIPARTITE

France compétences place ses savoir-faire et l'expertise de toutes ses composantes, salariés et membres de sa gouvernance, au service du développement des compétences de tous. Sa gouvernance quadripartite comme son organisation interne – en cinq directions métiers et trois directions supports – permettent à France compétences de répondre à son ambition, fixée par la loi : améliorer l'efficacité du marché de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Placée sous la tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle, France compétences est l'unique instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Ses orientations stratégiques sont déterminées par une **gouvernance quadripartite.**

UN CONSEIL D'ADMINISTRATION RÉUNISSANT TOUS LES ACTEURS MAJEURS DU SECTEUR

le Conseil d'administration de France compétences est composé de 15 membres, répartis en quatre collèges (plus le cinquième collège des personnalités qualifiées). Leur mandat est de trois ans. Ces membres sont des représentants de l'**État,** des **Régions,** des **organisations syndicales de salariés et d'employeurs** représentatives au niveau national et interprofessionnel, et des personnalités qualifiées.

▶ ***Pour en savoir plus sur l'organisation des collèges au sein du Conseil d'administration, consultez le lien suivant :*** *www.francecompetences.fr/france-competences/le-conseil-dadministration*

Cette organisation permet au Conseil d'administration de **délibérer sur des thèmes variés** dont la liste est, notamment, fixée par décret. Il est également **tenu informé** sur différents points, à l'instar des travaux des commissions et des instances, des signalements de dysfonctionnement du système, des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ).

Cette **diversité d'approches et d'expériences** au sein du Conseil d'administration constitue un atout que France compétences place au service de la réussite de ses objectifs communs : **contribuer aux enjeux portés par la réforme et être le garant du bon fonctionnement et de l'efficacité du système.**

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION EN 2020

En 2020, malgré les contraintes sanitaires, l'activité du Conseil d'administration de France compétences est restée très dynamique. Outre les deux séminaires de réflexion (en juillet et septembre 2020), il s'est réuni sept fois, en distanciel ou en présentiel, et a été consulté cinq fois par voie de consultation électronique. Ces réunions ont abouti à plus de **156 délibérations** sur des sujets aussi majeurs que variés. Parmi les principales décisions, le Conseil d'administration a délibéré sur :

- les orientations stratégiques et budgétaires (convention d'objectifs et de performance, schéma directeur des systèmes d'information, budget, répartition des dotations, recours à l'emprunt) ;
- les recommandations aux branches professionnelles sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage afin de favoriser leur convergence ;
- la subvention au bénéfice des centres de formation des apprentis pour l'année 2020 (en application de l'article 39-X de la loi du 5 septembre 2018) ;
- les recommandations aux Associations Transitions Pro sur les priorités, règles et modalités de prise en charge des projets de transition professionnelle ;
- la gouvernance et la mise en œuvre du système national commun des Transitions Pro.

QUATRE COMMISSIONS THÉMATIQUES POUR UNE EXPERTISE DÉDIÉE

Le Conseil d'administration a mis en place trois commissions spécialisées analysent, instruisent et apportent une expertise dédiée dans leur domaine.

- **La Commission audit et finances.**
- **La Commission évaluation.**
- **La Commission recommandations.**

La **Commission de la certification professionnelle** a un statut particulier. Si elle rend compte de son activité au Conseil d'administration, elle n'émane pas de celui-ci. Inscrite dans la loi du 5 septembre 2018, sa composition est fixée par décret du 18 décembre 2018 et ses membres sont nommés par le Ministre du Travail sur proposition des organisations qui la constituent (ministères, organisations d'employeurs, organisations syndicales de salariés et conseils régionaux), de même que son Président.

▶ ***Consultez le lien suivant pour en savoir plus sur l'organisation et les missions des quatre commissions :*** *www.francecompetences.fr/fiche/les-commissions-de-france-competences*

LA COMMISSION AUDIT ET FINANCES

Georgette Bréard et David Margueritte

Coprésidents de la Commission audit et finances et membres titulaires du Conseil d'administration

« Depuis mars 2020, notre pays, comme une grande partie du monde, traverse et subit une pandémie liée au Covid-19. Cette crise sanitaire a entraîné une crise économique et sociale majeure qui impacte tous les acteurs économiques, sociaux et institutionnels, y compris France compétences.

En effet, cette situation inédite a eu des conséquences financières sur le budget de France compétences, en raison d'une baisse importante de ses recettes liées à la masse salariale des entreprises. Dans le même temps, ses dépenses ont augmenté de manière significative avec le développement de l'apprentissage - encouragé par l'État -, ainsi que le recours renforcé des actifs au compte personnel de formation (CPF).

France compétences a dû s'adapter à cette crise afin de continuer à garantir le financement des formations, notamment grâce aux moyens exceptionnels déployés dans le cadre du plan de relance national. Pour y parvenir, la Commission audit et finances s'est mobilisée pour mener des échanges plus réguliers et approfondis, en vue de préparer les décisions du Conseil d'administration.

À l'avenir, face à une situation toujours incertaine du marché du travail, France compétences devra continuer à faire montre de ses plus grandes capacités d'adaptation. Notamment à travers les travaux débutés sur la préparation du budget 2021, les priorités devront être identifiées pour répondre au plus près aux besoins en compétences des actifs et des entreprises.France compétences, outil de régulation et de financement de la formation et de l'apprentissage, devra à la fois trouver les voies et moyens d'une résorption des déficits engendrés par la crise, sans déroger à sa mission d'accompagner la formation et l'apprentissage. »

LA COMMISSION ÉVALUATION

Philippe Debruyne

Président de la Commission évaluation et membre titulaire du Conseil d'administration de France compétences

« L'ambition de la Commission évaluation est d'enrichir la vision stratégique du Conseil d'administration de France compétences et de nourrir ses directions métiers, en initiant et pilotant des études à finalité de compréhension et/ou d'évaluation. Les résultats de ces études ont également vocation à être publiés et diffusés, afin d'alimenter le débat public.

Pour une approche plus systémique de sa mission d'évaluation, la Commission évaluation a décidé de favoriser une dynamique de complémentarité et de fertilité croisée avec l'ensemble des acteurs de l'écosystème évaluatif.

En complément de ses séances plénières, elle a défini un mode d'organisation en ateliers de travail qui favorise l'implication des commissaires. Le format de ces ateliers, qui portent chacun sur un chantier circonscrit en cours de réalisation, facilite la prise de décision sur des réorientations et ajustements qui se révèlent collectivement pertinents.

En 2020, l'activité de la Commission a été plus dense qu'en 2019 en dépit du contexte sanitaire. En effet, elle s'est réunie à cinq reprises, tandis que neuf ateliers ont été organisés, dont trois en commun avec la Commission recommandations. »

L'ambition de la Commission évaluation est d'enrichir la vision stratégique du Conseil d'administration de France compétences

LA COMMISSION RECOMMANDATIONS

Max Roche

Président de la Commission recommandations et membre titulaire du Conseil d'administration

« En 2020, alors que la dynamique de l'apprentissage a été, notamment, soutenue par le plan de relance de l'État, la Commission a préparé et suivi les recommandations relatives aux niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage. Au total, la Commission a émis des recommandations qui ont porté sur 15 000 décisions de NPEC, dont 5 100 recommandations de non-convergence. Suite à ces recommandations, ces décisions ont été entérinées par le Conseil d'administration en 2020, validé au CA de 2019.

La Commission s'est également concentrée sur le chantier des recommandations relatives aux projets de transition professionnelle. Elle a émis des recommandations relatives aux règles, aux priorités comme aux modalités de prise en charge du projet de transition professionnelle. La Commission a également analysé pour les projets de transition professionnelle les conditions et modalités de mobilisation des financements alloués au titre de la dotation complémentaire de France Relance, afin de formuler une recommandation. »

15 000 décisions de NEPC, dont 5 100 recommandations de non-convergence

LA COMMISSION DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Françoise Amat

Présidente de la Commission de la certification professionnelle

« Malgré la situation sanitaire qui a nécessité le recours au distanciel, la Commission a réussi à tenir le rythme de 12 séances plénières en 2020 grâce à une implication remarquable de ses membres ainsi qu'à la qualité de l'instruction des dossiers par la direction de la certification.

L'année 2020 a été marquée par une augmentation très significative de l'activité de la Commission, qui s'explique notamment par la montée en puissance de l'apprentissage et du compte personnel de formation qui requièrent des formations certifiantes : elle a ainsi rendu 2 100 avis, en même temps qu'elle a joué son rôle de régulateur. Si le taux d'acceptation des dossiers au RNCP est de l'ordre de 60 % c'est que la Commission est de plus en plus exigeante quant à l'utilité des certifications pour l'emploi et à la qualité de leur ingénierie.

Pour aider à la compréhension de ces exigences, la Commission a produit depuis son installation plusieurs notes de doctrine et publié en 2020 une nouvelle note relative à la qualité d'organisme certificateur qui permet de clarifier les droits et devoirs associés à l'enregistrement des certifications au sein des répertoires nationaux.

Et enfin, pour répondre à sa mission de veiller à ce que les certifications soient en phase avec l'évolution des compétences requises par le monde économique, elle a établi une nouvelle liste des métiers émergents ou en particulière évolution. »

DES EXPERTS AU SERVICE DES USAGERS DU SYSTÈME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

Par son organisation interne structurée, France compétences peut accomplir les missions qui lui sont confiées en s'appuyant sur des ressources humaines aux profils aussi variés que complémentaires.

DES MÉTIERS ET DES EXPERTS DÉDIÉS AUX MISSIONS DE FRANCE COMPÉTENCES

Forte de ses directions fonctionnelles, France compétences met en œuvre ses missions tout en optimisant sa gestion des emplois et des compétences, en s'appuyant notamment sur les savoir-faire de la Direction des affaires financières, comptables, RH et SI, de la Direction des affaires juridiques et de la Direction de la communication.

Organisée en cinq directions supports opérationnelles, France compétences compte dans ses équipes des experts financiers qui assurent et contrôlent la répartition des fonds. Des chargés d'études aux data managers, ces salariés contribuent par leurs savoir-faire à enrichir le débat public et étayer les recommandations émises par France compétences. Les instructeurs et instructrices veillent à l'enregistrement des certifications aux répertoires nationaux comme à l'élaboration de la liste des métiers émergents ou en forte évolution. Des chargés de missions facilitent la régulation des coûts et des règles de prise en charge des contrats d'apprentissage, tout en veillant à la qualité des actions de formation. Des responsables de projets contribuent par leurs compétences au bon pilotage du marché du conseil en évolution professionnelle, tout en harmonisant le cadre de prise en charge des projets de transition professionnelle.

MÉDIATRICE

Instruit les réclamations individuelles des usagers relatives au conseil en évolution professionnelle des actifs occupés et aux projets de transition professionnelle pour tenter de résoudre les différends qui les opposent aux opérateurs chargés de dispenser ces services.

DIRECTION GÉNÉRALE

Exécute les décisions prises par le Conseil d'administration, met en œuvre la convention d'objectifs et de performance signée avec l'État et assure la gestion du personnel.

EXPERT EUROPÉEN ET INTERNATIONAL SUR LES CERTIFICATIONS

En charge des questions liées aux certifications professionnelles au niveau européen et international.

DIRECTION DE LA COMMUNICATION

Définit et met en œuvre la stratégie de communication.

1 direction supports fonctionnels

2 DIRECTIONS SUPPORTS OPÉRATIONNELS

DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES

Veille à la sécurité des affaires juridiques de France compétences. Elle exerce une fonction de conseil, d'expertise et d'assistance auprès des autres directions et pilote la fonction achats.

5 directions opérationnelles

DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIÈRES, COMPTABLES, RESSOURCES HUMAINES ET SI

Pilote la gestion du budget, des ressources humaines et des systèmes d'information.

DIRECTION DES POLITIQUES DE FINANCEMENT

Assure la répartition des fonds auprès des différents acteurs et institutions.

DIRECTION DE LA RÉGULATION

Définit et suit les coûts, les règles de prise en charge et la qualité des actions de formation.

DIRECTION DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Assure la gestion du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), du Répertoire spécifique (RS) et la liste des métiers émergents ou en forte évolution.

DIRECTION DES TERRITOIRES ET PARTENARIATS

Organise le conseil en évolution professionnelle des actifs occupés et assure un cadre harmonisé pour les projets de transition professionnelle.

DIRECTION OBSERVATION ET ÉVALUATION

Élabore des études, des évaluations et des observations en vue de contribuer au débat public et pour étayer les recommandations émises par France compétences.

DES EFFECTIFS SOUS LE PLAFOND D'EMPLOIS

La loi de finances a fixé par décret le plafond d'emplois de France compétences à 70 emplois équivalents temps plein annuels travaillés (EPTP) pour 2020.

UNE POLITIQUE RH AU SERVICE DES MISSIONS DE FRANCE COMPÉTENCES

Afin de valoriser leurs savoir-faire et leur permettre d'en acquérir de nouveaux, France compétences a mis en place une politique RH interne axée sur la formation de ses équipes destinée à faire monter en compétence toute l'institution. Ainsi, en 2020, 38 salariés ont bénéficié d'une formation, dont 65,8 % de femmes. Une quarantaine de formations sur des thèmes variés ont été organisées, en présentiel ou distanciel.

France compétences a pu mettre en œuvre, malgré le contexte sanitaire, 70 % des formations prévues à son plan de formation (contre 46 % en 2019), soit au total 122 jours de formation.

L'enveloppe allouée à la formation interne des équipes de France compétences était de 150 000 euros en 2020 (126 870 euros en 2019). La répartition pour 2021 du plan de formation interne prévoit de renforcer les actions de formation collectives internes (39 %), les formations dédiées en comptabilité et finance (19 %), en informatique et bureautique (14 %), en communication (10 %). France compétences, soucieuse de garantir l'évolution de tous ses salariés, allouera 12 % de son enveloppe prévue au plan pour les demandes individuelles de formation.

TÉLÉTRAVAIL : UNE RÉUSSITE CHEZ FRANCE COMPÉTENCES

Dès les annonces du Gouvernement, le télétravail a été mis en place pour tous les collaborateurs, les réunions de travail ont été maintenues à distance et de nombreux webinaires déployés. Avec pour objectifs prioritaires la continuité du service comme la protection et la santé de ses salariés, France compétences s'est adaptée au contexte sanitaire tout en maintenant une cohésion d'équipe facilitant la coopération.

UNE ORGANISATION FINANCIÈRE RIGOUREUSE

France compétences a mis en place une organisation financière qui garantit une gestion rigoureuse et transparente de ses ressources financières.

Comme le démontrent **les comptes de résultat**, la rigueur dans la gestion financière, couplée à la mise en place d'outils dédiés (dématérialisation et automatisation) a permis à France compétences **d'assurer, malgré le contexte sanitaire, une bonne répartition des fonds collectés.**

En effet, pour maintenir la même qualité de service auprès des diverses directions, France compétences a adapté ses méthodes de travail à distance et réalisé une clôture 100 % numérique et à distance, au moment même du confinement. France compétences a également réajusté son processus de mise en paiement, en déployant les process de signature numérique ainsi qu'en renforçant les contrôles dématérialisés.

Au titre de 2020, les recettes de France compétences avoisinent les 5,2 milliards d'euros.

Le budget de fonctionnement de France compétences, voté par le Conseil d'administration, de 20,5 millions d'euros, a clôturé à 17,7 millions d'euros.

Une économie a été réalisée sur les frais de mission (37 826 euros dépensés sur l'enveloppe de 135 100 euros) en raison du contexte sanitaire. Les dépenses liées au transport et à l'hébergement ont notamment été réduites à zéro durant les périodes de confinement.

De même, les dépenses au titre de l'évaluation, prévues à hauteur de 1 million d'euros au budget 2020, ont été de 390 000 euros. Cette moindre consommation de l'enveloppe allouée s'explique par le coût moindre des enquêtes flash menées, par le décalage sur 2021 de l'achèvement de la réalisation de certains travaux d'étude, ainsi que par l'annulation de la manifestation en présentiel dédiée aux observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ).

▸ ***Consultez le bilan comptable de France compétences :***
www.xxxxxxxxxx

UNE COMMUNICATION RENFORCÉE, GAGE DE TRANSPARENCE

Par ses missions, France compétences contribue de façon permanente à une meilleure transparence du système de formation professionnelle et d'apprentissage, en informant le public de manière pédagogique et en éclairant les décisions des acteurs institutionnels et des professionnels du secteur.

LA PÉDAGOGIE DES ACTIONS POUR FIL ROUGE

En 2020, afin d'informer régulièrement sur ses actions et chantiers, France compétences a enrichi son site internet de nombreux articles, à raison de 36 actualités publiées en dix mois, et a publié de nombreux supports pédagogiques dans des formats innovants : vidéos, témoignages, motions, podcasts.

Pour garantir une **meilleure transparence de l'ensemble du système, France compétences s'appuie également sur la publication de recommandations,** l'établissement de **son rapport annuel d'activité, qui sera** remis en 2021 au Parlement et au ministère du Travail, la publication du rapport de la Médiatrice (transmis au ministre chargé de la formation professionnelle et au Défenseur des droits). À ces actions s'ajoutent la réalisation **d'études et de travaux d'évaluation et de prospective** concernant la formation professionnelle et l'alternance, en lien avec d'autres acteurs.

France compétences tient ainsi informés, jour après jour et quel que soit le contexte, l'ensemble des acteurs pour garantir l'adéquation rapide entre les besoins des actifs et le système de formation.

INFORMER ET RENFORCER LES LIENS ENTRE ACTEURS DE LA FORMATION

Au-delà de ce devoir de transparence, France compétences s'est investie sur le plan de la communication pour accompagner ses différents partenaires. De la publication de nombreuses notes d'information et notes de doctrine à l'envoi de newsletters externes à ses 7 000 abonnés, France compétences favorise les synergies entre les acteurs de l'écosystème de la formation.

À travers sa participation à l'organisation d'événements phares, à l'instar de la première réunion des OPMQ, **France compétences contribue à nourrir les échanges et réflexions entre acteurs, afin qu'ils régulent ensemble le système de formation professionnelle et d'apprentissage.**

France compétences entend poursuivre ses ambitions en 2021, en renforçant notamment sa communication autour du conseil en évolution professionnelle, autour de la certification comme de la régulation de l'apprentissage. En 2021 seront publiés le deuxième rapport de la Médiatrice et le premier rapport sur l'usage des fonds (RUF) tandis que de nouveaux chantiers viendront enrichir son site internet. Par ses actions, elle continuera à accompagner les besoins de formation de tous les actifs qui évoluent rapidement et fortement au regard du contexte sanitaire.

3

Chapitre 3

MISSIONS, RÉSULTATS

& CHIFFRES CLÉS

1. FINANCER

LES ENJEUX DE 2020 : UN NOUVEAU CIRCUIT DE FINANCEMENT

En 2019, France compétences a posé les bases du nouveau système de financement et, de répartition des fonds de la formation professionnelle et de l'alternance.

2020 a été l'année de la consolidation, d'une part, de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage et, d'autre part, de la répartition vers les différents acteurs du secteur afin de financer les dispositifs destinés à tous les actifs.

2020 a été également la première année de transition dans la gestion de l'apprentissage avec un changement profond du modèle de gestion :

- avant le 31 décembre 2019, la gestion était assurée par les Régions à travers le versement de dotations annuelles aux centres de formation d'apprentis (CFA) ;
- à compter du 1er janvier 2020, les CFA sont financés par les opérateurs de compétences (OPCO) et en fonction du coût-contrat.

Durant toute cette année, France compétences a accompagné et soutenu, à travers la péréquation interbranches, les OPCO dans cette phase de transition à fort enjeu.

MODALITÉS DE COLLECTE ET DE RÉPARTITION POUR 2020

2020

28 février

Contribution masse salariale 2020

OPCO

Collectent un 1er acompte de 60 % auprès des entreprises de 11 salariés et plus

1er avril

65 % **FRANCE COMPÉTENCES**

Reçoit 65 % de l'acompte des OPCO et l'affecte…

- PIC avant le 30/04/2020
- CPF TP avant le 31/05/2020
- Conseil en évolution professionnelle (selon les modalités du marché)
- CPF avant le 31/05/2020
- Fonds Région selon arrêté
- Péréquation interbranches et permis de conduire

35 % **OPCO**

Conservent 35 % pour la gestion des sections…

- Des entreprises de moins de 50 salariés (8 %)
- De l'alternance (92 %)

25 novembre

Contribution masse salariale 2020

OPCO

Collectent un 2e acompte de 38 % auprès des entreprises de 11 salariés et plus

30 novembre

65 % **FRANCE COMPÉTENCES**

Reçoit 65 % de l'acompte des OPCO et l'affecte…

- PIC avant le 15/11/2020
- CPF TP avant le 31/12/2020
- Conseil en évolution professionnelle (selon les modalités du marché)
- CPF avant le 31/12/2020
- Péréquation interbranches

35 % **OPCO**

Conservent 35 % pour la gestion des sections :

- Des entreprises de moins de 50 salariés (8 %)
- De l'alternance (92 %)

2021

28 février

Contribution masse salariale 2020

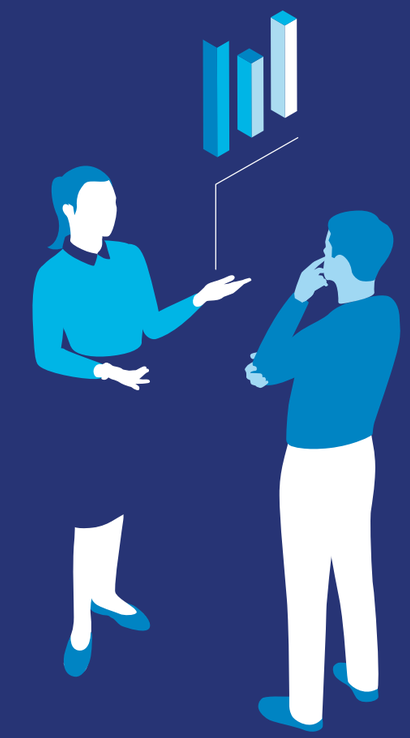
OPCO

Appellent et conservent…

- Le solde de 2 % auprès des entreprises de 11 salariés et plus
- Les contributions des entreprises de moins de 11 salariés
- Le CPF CDD
- La CSA (alternance)

Pour la gestion des sections…

- Des entreprises de moins de 50 salariés (26 %)
- De l'alternance (65 %)
- CPF (9 %)

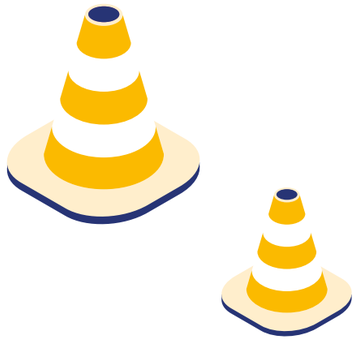


LES GRANDS CHANTIERS : ASSURER FINANCIÈREMENT LA FORTE MONTÉE EN CHARGE DE L'APPRENTISSAGE MALGRÉ LA CRISE SANITAIRE

2020 a été marquée par la pandémie de Covid-19 qui a eu des impacts très forts sur les ressources de France compétences mais aussi sur celles des OPCO en charge, pour 2020, du recouvrement des contributions de la formation professionnelle et de l'apprentissage. La baisse des ressources de la formation professionnelle et de l'apprentissage est estimée à plus de 1,1 milliard d'euros.

Cette année est aussi celle d'un changement en profondeur des modalités de financement des contrats d'apprentissage. À ce titre, les OPCO ont repris dès le 1er janvier 2020 la gestion financière des contrats d'apprentissage antérieurs à 2020 et toujours en cours fin 2019 pour un coût avoisinant les 3,3 milliards d'euros.

2020 a également enregistré une très forte hausse d'environ 44 % des entrées en apprentissage, boostées par les aides exceptionnelles pour l'alternance, allant de 5 000 euros pour l'embauche de tout alternant de moins de 18 ans – en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation – à 8 000 euros pour l'embauche d'un alternant de plus de 18 ans.



Enfin, c'est aussi la première année d'existence de l'application Mon compte formation, nouvel outil créé par la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018 grâce à laquelle les individus ont la main sur le choix et le financement de leur formation. À ce titre, près de 1,2 million de dossiers de formation ont été engagés par la Caisse des dépôts et consignations pour un coût d'environ 1,2 milliard d'euros pour France compétences.

La conjugaison de ces éléments pèse fortement sur l'équilibre financier de France compétences et se traduit par un déficit en fin d'année proche de 4,6 milliards d'euros, principalement lié à la ligne budgétaire péréquation interbranches (dont notamment 3,3 milliards d'euros du fait de la reprise du stock de contrats antérieurs à 2020, qui pèse exceptionnellement sur les comptes 2020).

Pour rappel, la péréquation interbranches est un dispositif de soutien aux OPCO qui s'engagent en faveur de la formation en alternance en lui consacrant une part significative de leurs ressources. **Ainsi, les ressources de France compétences apportent aux OPCO qui satisfont aux conditions d'accès à la péréquation, conformément aux dispositions légales et réglementaires, des financements complémentaires** pour la prise en charge des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage et des reconversions et promotions par l'alternance (Pro-A) lorsque leurs propres ressources sont insuffisantes.

En 2020, ce dispositif a accompagné la dynamique très forte de l'apprentissage.

Après une hausse d'environ 16,9 % des entrées en apprentissage entre 2018 et 2019, 2020 enregistre une très forte hausse avec plus de 510 000 contrats signés, contre environ 353 000 en 2019. Cet engagement financier pris par les opérateurs de compétences est estimé à environ 5 milliards d'euros.

Témoignage de l'OPCO des Entreprises de Proximité

« Les échanges avec les équipes de France compétences ont été réguliers, denses et de qualité tout au long de l'année 2020. Notamment à l'occasion de la transmission des enquêtes flash trimestrielles sur le Plan de développement de compétences, mensuelles sur l'alternance et le prévisionnel de trésorerie. L'activité de notre OPCO sur le sujet de l'alternance a été significative au cours de l'année 2020 sur la reprise du stock des contrats d'apprentissage et sur les nouveaux contrats enregistrés jusqu'à la fin de l'année 2020. Cette activité nouvelle pour les OPCO, dont le financement de trésorerie a été porté par France compétences en cas de besoin avéré, a impliqué un dialogue riche sur l'activité de l'alternance : hypothèses de prévision des ressources et flux de trésorerie projetés.

Des échanges denses ont eu lieu aussi sur le traitement du reporting et les flux financiers relatifs aux apprentis sans contrat. Notre OPCO a pris en charge la gestion pour le compte de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) avec l'appui de France compétences.

Sur l'ensemble de ces sujets, notre OPCO a apprécié la qualité des interactions, le sens de l'écoute et l'effort d'intégration des contraintes et particularités de notre OPCO. Cela nous a permis de sécuriser le montant de la péréquation alternance tout au long de l'exercice 2020 et de prendre toutes les mesures adéquates de pilotage le cas échéant.

En ce qui concerne le Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, les travaux menés en continu avec France compétences contribuent à améliorer la visibilité sur le niveau et le suivi de cette enveloppe. En effet, les modalités de l'article 4 du décret N° 2018-1331 du 28 décembre 2018 génèrent une incertitude quant au niveau de la dotation définitive établie à fin mai N+1 et rendent complexe le pilotage budgétaire pour l'OPCO. Cette complexité a été accentuée par la pandémie de la Covid-19. Un travail commun avec France compétences est nécessaire à l'instar des travaux sur la péréquation au titre de l'alternance, pour sécuriser la prévision de cette dotation et optimiser ainsi son pilotage. »

LE FINANCEMENT EN 2020 (EN M €)

Ressources liées aux contributions légales	4 471
Autres ressources	389
TOTAL RESSOURCES	**4 860**
Formation demandeurs d'emploi	1 581
Projets de transition professionnelle	452
Conseil en évolution professionnelle	51
Alternance fonds Régions	318
Alternance péréquation interbranches	5 850
Alternance autres	20
Compte personnel de formation	1 187
Autres	6
Fonctionnement et investissements	18
TOTAL EMPLOIS	**9 482**
DEFICIT 2020	**- 4 622**

2. RÉGULER

APPRENTISSAGE

2020 : UN ENJEU RENFORCÉ PAR LA CRISE

Dans le cadre de sa mission de veille, d'observation et de transparence des coûts, la consolidation du nouveau système de financement de l'apprentissage a constitué en 2020 le principal enjeu de France compétences. **D'autant que si les premières bases en avaient été posées lors de la première année, la crise sanitaire a plus que jamais renforcé l'importance de cette mission.** En effet, en 2020, l'ensemble du secteur de la formation et de l'emploi a été impacté par la crise sanitaire. Afin de soutenir la formation par l'apprentissage, l'État a mis en œuvre d'importantes mesures dans le cadre du plan France Relance et de son volet « un jeune, une solution », dont l'aide à l'embauche incitant les TPE-PME à les recruter en alternance. **Avec l'État, France compétences s'est engagée aux côtés des branches professionnelles et des opérateurs de compétences (OPCO), dans l'objectif commun de maintenir la dynamique de la formation par l'alternance.**

Afin d'assurer le bon fonctionnement du système et d'accompagner la dynamique de l'apprentissage, France compétences a poursuivi l'exercice de détermination des niveaux de prise en charge pour les certifications non encore couvertes et le processus de convergence. Dans ce but, France compétences a mis à jour régulièrement le référentiel des niveaux de prise en charge.

Par ailleurs, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a été désigné par le décret n° 2020-786 pour prendre en charge une partie du financement des contrats d'apprentissage dans les collectivités locales, à hauteur de 50 % pour tout contrat signé après le 1er janvier 2020. En 2020, France compétences a accompagné le CNFPT dans cette nouvelle mission. Ce secteur public représente un vecteur important d'insertion des jeunes. Afin de simplifier les démarches effectuées par les collectivités, le CNFPT et France compétences se sont associés pour établir une liste de 210 diplômes et titres professionnels pour le secteur public local.

BON A SAVOIR

UNE MÉTHODE OBJECTIVE POUR FAIRE CONVERGER LES NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE DE L'APPRENTISSAGE

La méthode d'élaboration des recommandations utilisée par France compétences s'inscrit dans une démarche objective et transparente. Elle a permis de traiter un grand nombre de données, d'assurer une égalité de traitement entre toutes les branches professionnelles et de refléter au mieux la réalité économique issue des travaux des branches. Conformément à l'objectif fixé par la loi, cette méthode assure une plus grande convergence des niveaux de prise en charge.

▶ *Retrouvez les détails de la méthode de France compétences*

Plus de 1 000 certifications ont fait l'objet de la campagne 2020

LES GRANDS CHANTIERS 2020

France compétences s'est assurée que le référentiel des niveaux de prise en charge des contrats corresponde à la réalité des besoins. À travers une campagne annuelle, **France compétences a sollicité l'ensemble des branches professionnelles sur la définition des niveaux de prise en charge des certifications nouvellement enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et ouvertes à l'apprentissage. Plus de 1 000 certifications ont ainsi fait l'objet de la campagne 2020.**

Pour faciliter leur transmission et le traitement des valeurs émises par les branches, la plateforme automatisée dénommée « Karoussel » a été mise à disposition des opérateurs de compétences (OPCO). **Une nouvelle série de recommandations a pu être adoptée par le Conseil d'administration de France compétences en octobre 2020**. Elle a permis de porter à 4 500 le nombre de certifications couvertes par un niveau de prise en charge en apprentissage..

Les résultats de la campagne 2020 démontrent à plus d'un titre que les branches professionnelles ont su prendre leur place de pilote dans le développement de l'apprentissage. 115 CPNE ont proposé plus de 15 000 tarifs sur plus de 1 000 nouvelles certifications.

Pour cette campagne, l'objectif de convergence des niveaux de prise en charge de l'apprentissage a été atteint. En effet, les résultats de cette campagne ont encore resserré les écarts par rapport à 2019.

UNE CONVERGENCE DES NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE ÉTENDUE AU SECTEUR PUBLIC

La période du premier confinement a été mise à profit pour construire le référentiel des niveaux de prise en charge à destination des employeurs publics territoriaux avec le CNFPT, devenu véritable partenaire du développement de l'apprentissage dans le secteur public

Fruit du travail collaboratif mené par France compétences et le CNFPT, le nouveau « référentiel » du secteur public territorial comporte 210 diplômes, les plus importants en termes de recrutement dans les collectivités. Si les nouveaux tarifs ne répliquent pas à l'identique les coûts-contrat du privé, ils s'en inspirent fortement afin de respecter le principe de convergence et permettre au CNFPT d'assumer son nouveau rôle.

Cette convention porte une ambition commune, plus large : promouvoir l'apprentissage auprès des collectivités et faciliter l'échange de données et informations sur ce champ, comme le versement de la contribution éventuelle de France compétences au CNFPT.

Témoignage

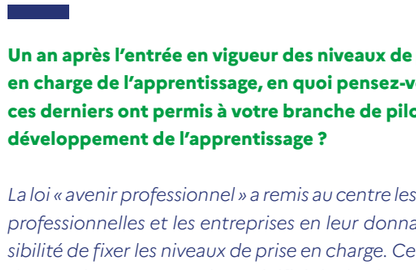
Branche des industries de la santé

Un an après l'entrée en vigueur des niveaux de prise en charge de l'apprentissage, en quoi pensez-vous que ces derniers ont permis à votre branche de piloter le développement de l'apprentissage ?

La loi « avenir professionnel » a remis au centre les branches professionnelles et les entreprises en leur donnant la possibilité de fixer les niveaux de prise en charge. Cela permet de prendre en compte les spécificités de chaque secteur en fonction des priorités des entreprises et d'être au plus proche de la réalité des formations et de leurs coûts. Bien sûr, des ajustements sont nécessaires, aujourd'hui, pour assurer la viabilité du système sur le long terme ; des coordinations nouvelles avec les Régions sont encore à stabiliser mais cela a libéré les énergies, généré l'ouverture de sections en apprentissage et augmenté les places disponibles pour nos jeunes.

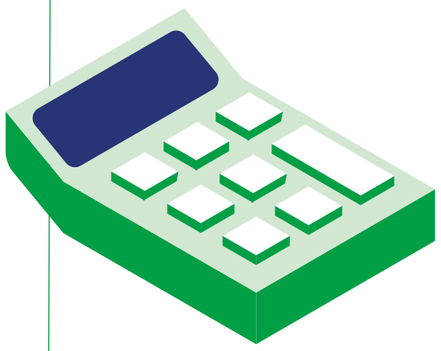
Quel partenariat avez-vous mis en œuvre avec France compétences ?

Nous travaillons sur toutes les missions de France compétences : sur les aspects alternance, bien évidemment, mais aussi sur les aspects observation de l'évolution des métiers et des qualifications, sur la certification avec les inscriptions des CQP au RNCP. L'écoute et la disponibilité des équipes de France compétences sont bonnes. Des simplifications administratives pourraient être apportées pour plus d'efficacité.



PODCAST

▶ *L'observation des coûts.*



Entre avril et juillet 2021, les OFA devront remonter pour la première fois leurs données comptables 2020

PREMIÈRE CAMPAGNE DE DÉPÔT DES COMPTES ANALYTIQUES DES ORGANISMES DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE (OFA)

La loi du 5 septembre 2018 a fixé pour obligations à tous les organismes de formation qui dispensent des formations par apprentissage de mettre en place une comptabilité analytique, dès l'exercice comptable 2020, et de la transmettre à France compétences.

Pour ce faire, France compétences s'est organisée en interne en équipes projet et a mené une large concertation tout au long de l'année 2020 pour caler la procédure avec les acteurs de l'apprentissage.

Entre avril et juillet 2021, les OFA devront remonter pour la première fois leurs données comptables 2020.

Cette campagne de dépôt des comptabilités analytiques se renouvellera chaque année. Objectif : que France compétences connaisse mieux les coûts des formations en apprentissage et observe les principales évolutions des modèles économiques de l'apprentissage.

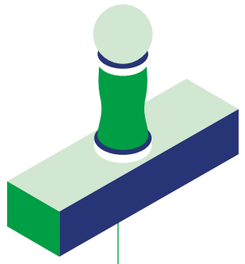
À la fin de l'année 2021, France compétences disposera ainsi d'une analyse des charges et des produits de l'activité apprentissage. La remontée de ces éléments comptables et financiers servira à terme deux de ses objectifs : observer les coûts par certification, et les comparer aux niveaux de prise en charge décidés par les branches professionnelles et recommandés par France compétences.

QUALITÉ DE LA FORMATION

Certification Qualiopi, gage de qualité de la formation

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » fixe l'obligation de certification aux organismes de formation qui souhaitent accéder aux fonds publics et/ou mutualisés. Pour l'obtenir, ces derniers doivent s'adresser à un organisme certificateur accrédité par le Cofrac **ou, dans certaines situations spécifiques, à une instance de labellisation reconnue par France compétences.**

Un référentiel national fixe les standards sur lesquels s'appuieront ces certificateurs, notamment en matière de preuves à apporter et de critères d'audit. Cette obligation vise à renforcer les conditions de qualité des formations afin de garantir à tous les usagers un **accès équitable à une offre de formation plus ouverte et lisible.** À cet effet, la marque de garantie Qualiopi, propriété de l'État, a été créée pour identifier les prestataires certifiés sur la base d'un référentiel unique.



L'État a reporté l'échéance au 1er janvier 2022 (ordonnance du 1er avril 2020 dans le cadre de la loi d'urgence sanitaire) afin de tenir compte de l'impact de la situation sur les prestataires de formation et sur les certificateurs. En effet, le rythme des audits initialement prévu a été ralenti par le contexte sanitaire.

France compétences avait en 2019 reconnu sept instances de labellisation, désignées pour délivrer la marque de certification Qualiopi au titre de leur propre démarche qualité. En 2020, dans le cadre de sa mission de coordination, France compétences a accompagné ces organismes ainsi labellisés dans leurs démarches de certification des organismes de leur propre réseau.

Afin de s'assurer de l'homogénéité du système auprès des instances de labellisation, France compétences a assuré une veille réglementaire active et renforcée sur les sujets qualité, en lien avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Au cours de l'année, à travers différentes réunions thématiques comme à travers la création et mise à jour régulière d'une FAQ dédiée sur le site de la DGEFP, France compétences a œuvré pour le respect de la loi en matière de qualité de la formation professionnelle.

L'ensemble des chantiers conduits en 2020 ont eu pour objectif l'harmonisation des pratiques entre les sept instances de labellisation, comme la garantie de l'application de règles communes des organismes certificateurs accrédités par le Cofrac.

Visibilité des établissements de l'enseignement supérieur répondant aux exigences qualité

Les établissements d'enseignement supérieur sont réputés satisfaire aux exigences qualité et ne sont donc pas assujettis à l'obligation de certification prévue au 1er janvier 2022.

En effet, les établissements d'enseignement supérieur publics sont accrédités après évaluation du Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres). Les établissements d'enseignement supérieur privés sont évalués par le Comité consultatif de l'enseignement supérieur privé (CCESP) tandis que les écoles d'ingénieurs sont évaluées par la Commission des titres d'ingénieur (CTI).

Pour autant, la question de leur visibilité auprès du grand public est rapidement devenue un sujet central dans les échanges entre France compétences et ces acteurs de la qualité, et particulièrement de l'enseignement supérieur. Surtout à l'heure où la marque de garantie Qualiopi est en passe de devenir, aux yeux du marché, la norme qui permettra d'identifier les organismes « de qualité ».

Cet enjeu de visibilité pour ces établissements a été l'objet de travaux du groupe interinstitutionnel CTI/Hcéres, animé par France compétences sous l'égide de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et de la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP). Le résultat de ces travaux a été présenté lors de la première conférence annuelle « qualité de la formation » organisée le 3 novembre 2020.

Le travail d'analyse, indicateur par indicateur, critère par critère, a confirmé la convergence quasi totale des référentiels d'évaluation de la CTI et du Hcéres avec les exigences du référentiel national qualité, dont l'élaboration est issue, pour rappel, d'une démarche partenariale initiée par la DGEFP. Cet alignement quasi complet des trois référentiels pourra se traduire, notamment, par l'inscription sur la liste publique des organismes certifiés publiée au 1er janvier 2022 des établissements d'enseignement supérieur respectant les nouvelles exigences qualité.

CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

L'ENJEU 2020 : ALLIER UN RYTHME SOUTENU ET UNE QUALITÉ DANS L'INSTRUCTION DES DOSSIERS

Obtenir une certification professionnelle est un levier pour sécuriser les parcours professionnels et s'insérer durablement dans l'emploi. C'est pourquoi France compétences s'attache à établir et garantir la qualité et la pertinence des certifications et leur adéquation avec les besoins économiques et sociaux.

Depuis sa création en 2019, et pour répondre à cet enjeu majeur, France compétences a pour mission d'établir, d'enregistrer et d'actualiser les certifications, définies par la loi selon deux catégories :

- **les certifications professionnelles**, enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), qui valident les compétences et les connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles et qui sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité ;
- **les certifications et habilitations**, enregistrées au Répertoire spécifique (RS), correspondant à des compétences professionnelles complémentaires des certifications professionnelles (par exemple : habilitations sécurité, compétences transversales ou spécialisations).

En 2020, l'objectif principal de France compétences a été de maintenir les délais d'instruction des dossiers tout en conservant l'exigence de qualité et de pertinence de l'analyse des demandes d'enregistrement.

Au-delà de son rôle de régulateur, France compétences porte la responsabilité de la lisibilité et de la transparence du système de certification, comme de sa bonne intégration dans les process des acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

BON À SAVOIR

LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES, VECTEUR D'INSERTION

Les certifications professionnelles sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité et sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.

▶ *Pour en savoir plus sur la certification professionnelle et le travail mené par France compétences : http://www.francecompetences.fr/certification-professionnelle/.*

PODCAST

▶ *La certification professionnelle de A à Z.*

▶ *Le cadre européen des certifications.*

LES GRANDS CHANTIERS 2020

Dans le cadre de sa mission de régulation, France compétences a mené de nombreux chantiers en 2020 avec pour objectif d'**accompagner les organismes certificateurs dans leurs demandes pour les aider à mieux apprécier les attendus en termes de qualité**.

À cet effet, France compétences a établi et publié en 2020 :

- une note de doctrine relative à la qualité d'organisme certificateur avec les droits et obligations associés à cette qualité ;
- une note d'analyse sur les effets de l'enregistrement aux répertoires ;
- un guide pratique destiné à améliorer la compréhension des attendus de l'enregistrement au RS.

Afin de renforcer la compréhension et **faciliter l'appropriation de ces attendus qualitatifs** par tous les acteurs concernés, France compétences a multiplié les actions de communication. Elle a participé à une cinquantaine de réunions publiques ainsi qu'à un cycle de webinaires organisé par Centre Inffo.

FRANCE COMPÉTENCES S'ADAPTE AUX DEMANDES D'ENREGISTREMENT

En 2020, France compétences, forte des travaux initiés en 2019, s'est adaptée en doublant également sa capacité d'instruction malgré le contexte de crise sanitaire, ce qui a stabilisé le délai de traitement des demandes d'enregistrement des certifications. En examinant sans interruption de service près de 2 100 dossiers, France compétences et sa Commission de la certification ont pu maintenir un délai moyen d'examen de la recevabilité à 20 jours et d'instruction à moins de cinq mois. **Au total, le délai de traitement moyen est légèrement supérieur à six mois (contre dix mois avant la création de France compétences).**

Les exigences qualité associées à la réforme ont entraîné un taux d'acceptation moyen de 62 % au RNCP (77 % pour les dossiers en renouvellement) et de 18 % au Répertoire spécifique (RS).

Au-delà de ces chiffres, France compétences note la progression continue de la qualité des demandes d'enregistrement au RNCP, avec une meilleure prise en compte de la finalité professionnelle, des besoins en compétences du marché du travail et des responsabilités associées à la qualité de certificateur.

UNE OFFRE DAVANTAGE LISIBLE ET CLARIFIÉE

Le nombre de certifications inscrites au RNCP a été réduit de plus de 10 000 à 4 882, soit plus de la moitié. Ce résultat est le fruit de plusieurs actions : la clarification de l'offre de certification de l'enseignement supérieur via les fiches nationales licence/master/doctorat ; l'identification de certifications caduques, sans oublier la hausse des exigences sur l'enregistrement.

De plus, l'amélioration continue du système d'information de la certification, la publication des données des répertoires en open data et les travaux d'interfaçage avec le système d'information (SI) CPF ont contribué à renforcer cette lisibilité des répertoires.

France compétences a aussi intégré dans la consultation des fiches du RNCP un paramètre supplémentaire pour améliorer la lisibilité au titre du programme Europass et la reconnaissance des certifications professionnelles au sein de l'Union européenne.

L'institution a également veillé à renforcer son rôle de régulation tout au long de la procédure d'enregistrement. Elle travaille ainsi en lien étroit avec la Caisse des dépôts et consignations (CDC) sur l'identification des blocs de compétences et organismes habilités à former, afin d'harmoniser les données des répertoires nationaux avec les offres de formation certifiantes telles qu'elles sont présentées sur l'application Mon compte formation. **Ces travaux ont débouché sur le recensement de près de 70 000 habilitations, contribuant à une meilleure transparence du secteur de la formation professionnelle.**

UN NOUVEAU CADRE JURIDIQUE, GAGE DE QUALITÉ DE L'OFFRE CERTIFIANTE

Le décret n° 2021-389 du 2 avril 2021 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux a renforcé les pouvoirs de régulation de France compétences en cours d'enregistrement.

Il précise notamment la communication entre France compétences et les organismes certificateurs ainsi que les organismes que ceux-ci habilitent à former. **Ce nouveau cadre juridique associé à la meilleure lisibilité de l'organisation de l'offre de formation certifiante améliorera le meilleur contrôle de la mise en œuvre des certifications professionnelles.**

La CDC se doit de garantir le parcours du titulaire de droits dans son achat d'action de formation

Témoignage
Caisse des dépôts et consignations

Quelles sont les problématiques associées aux certifications que vous rencontrez dans votre travail de régulation ?

La CDC se doit de garantir le parcours du titulaire de droits dans son achat d'action de formation sur la plateforme du compte personnel de formation (CPF). Concernant les certifications exposées, les principaux manquements constatés dans le travail de régulation résident dans trois catégories.

- *Une mauvaise connaissance par les organismes de formation (OF) des règles d'éligibilité aux financements CPF qui sont imposent qu'ils soient propriétaires ou habilités sur une certification pour pouvoir l'inclure dans leur offre.*
- *Une absence de preuves des habilitations à certifier, ce qui fait porter un risque sur la conformité de l'achat réalisé par l'usager.*
- *Un usage du découpage en blocs non maîtrisé par les OF qui morcelle les certifications en modules non-alignés avec la définition et les enjeux de la certification.*

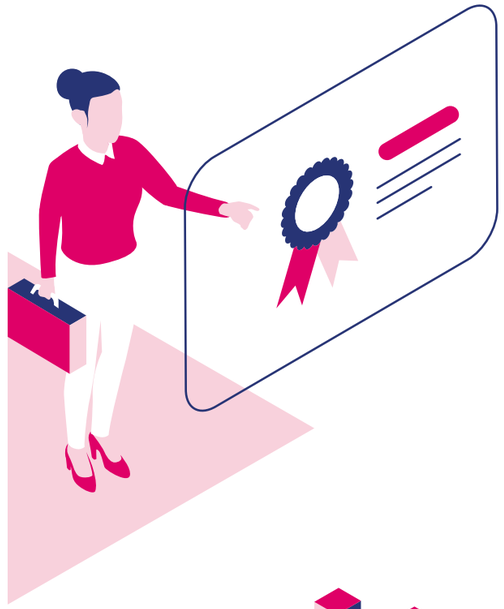
À des niveaux différents, nous constatons une animation insuffisante de leur réseau par les certificateurs qui doivent renforcer l'accompagnement des OF dans la qualité des contenus vendus sur la plateforme.

Comment s'articule ce travail de contrôle avec les équipes de France compétences ?

Les mandats confiés à la CDC et France compétences sont étroitement liés depuis la loi du 5 septembre 2018. En effet, la robustesse du lien certification/OF/offre de formation est un gage de sécurisation du parcours des personnes dans l'acquisition de compétences.

Forts de cet intérêt commun, des travaux collaboratifs sont menés depuis 2019 entre les équipes. Sur le champ des systèmes d'information, le projet d'accrochage des référentiels administrés par France compétences affermit la sécurisation à l'entrée de la plateforme sur l'éligibilité de l'offre et de l'organisme. L'interopérabilité des systèmes permet l'actualisation des données CDC au gré des décisions prises par la Commission de la certification de France compétences. Nous échangeons régulièrement sur des signalements d'irrégularités et corrigeons des anomalies constatées par des communications générales et des avertissements plus ciblés auprès des certificateurs et des OF.

Enfin, la faculté, pour nos deux institutions, de prendre des sanctions renforce le contrôle croisé des pratiques et participe à garantir l'utilisation fiable des fonds publics.



LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES EN 2020 : LES CHIFFRES CLÉS

2 100 demandes d'enregistrement reçues.

6 mois, délai moyen de traitement de ces demandes.

50 % de réduction en 2 ans des titres et diplômes inscrits au RNCP[1].

70 000 habilitations des organismes certificateurs permettant d'identifier la chaîne de responsabilité des formations certifiantes.

(1) Dans l'attente du réexamen de l'offre de certifications du Répertoire spécifique (RS) émanant de l'ex-inventaire.

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'ENJEU 2020 : RÉUSSIR L'INSTALLATION DU SERVICE DANS LES TERRITOIRES

La loi de 2018 a confié à France compétences une mission de financement et d'organisation du conseil en évolution professionnelle des actifs occupés (hors agents publics). **Depuis le 1er janvier 2020, le conseil en évolution professionnelle pour les salariés et travailleurs indépendants est délivré par 18 opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences dans le cadre d'un marché public.**

Dès le lancement de ce marché en 2019, les ambitions étaient affichées : développer le recours ; promouvoir un service de qualité ; faire du conseil en évolution professionnelle un fil rouge de l'accompagnement sur les territoires ; suivre, réguler, et rendre compte.

En 2020, l'objectif central était de réussir l'installation des opérateurs régionaux et de leur offre de services aux usagers sur les territoires tout en éprouvant les modes de pilotage du marché.

LES GRANDS CHANTIERS 2020

Pour France compétences comme pour les opérateurs régionaux sélectionnés, 2020 a été une année d'installation du service, mais aussi des outils pour en assurer le pilotage.

Les process de pilotage et ses outils ont été précisés. Les opérateurs ont désormais chacun un référent qui est leur interlocuteur privilégié et qui organise les comités de pilotage trimestriels. Divers outils et process de gestion et de contrôle de la conformité du service ont été stabilisés et déployés : le système d'information dédié (Evol), créé en 2019 pour piloter et gérer le marché, s'est accroché au SI des opérateurs et a continué de s'affiner ; les process administratifs et comptables, les modalités d'analyse et de reporting, le contrôle du service délivré, les audits d'initialisation, les enquêtes « à chaud » auprès des bénéficiaires ont par ailleurs été déployés et se sont ajustés progressivement. En complément, des consignes spécifiques ont été données pour organiser notamment les périodes de confinement.

BON À SAVOIR

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE
Créé en 2013 par les partenaires sociaux et consacré par la loi de 2014 relative à la formation professionnelle, **le service du conseil en évolution professionnelle a pour ambition de permettre à tout actif, salarié, indépendant, demandeur d'emploi, qui le souhaite de faire le point sur sa situation et d'être accompagné dans son projet professionnel**.

Ce service est délivré par Pôle emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), les Missions locales, les Cap emploi, et, pour les actifs occupés (hors agents publics), par les opérateurs régionaux sélectionnés et financés par France compétences. Tous doivent respecter un cadre commun d'engagements de service défini dans le cahier des charges commun fixé par l'arrêté du 29 mars 2019.

En mobilisant le conseil en évolution professionnelle, les actifs peuvent…

- **Être écoutés** et guidés face à leurs questionnements.
- **Être accompagnés** pour faire des choix professionnels éclairés et assumés.
- **Être appuyés** pour élaborer et formaliser un projet individualisé (progresser dans son entreprise, évoluer dans sa fonction, mieux articuler sa vie professionnelle et sa vie personnelle, se reconvertir, identifier ses besoins en compétences, se former et trouver la bonne formation, trouver un nouvel emploi, créer ou reprendre une activité, etc.).
- **Être informés,** conseillés, accompagnés dans la mobilisation des ressources et financements utiles et pertinents pour leur projet.
- **Être épaulés** tout au long de leur parcours pour une mise en œuvre sécurisée de ce projet.

Le lien de confiance créé entre l'actif accompagné et son conseiller référent est au cœur du service. Par des éclairages sur les réalités du marché du travail et les dispositifs mobilisables, par la co-construction et le soutien à chaque étape du parcours, le conseil en évolution professionnelle rend les actifs acteurs de leur parcours.

▸ ***Pour en savoir plus sur le conseil en évolution professionnelle, cliquez ici :*** *www.francecompetences.fr/mon-cep*

Au-delà des outils, c'est une véritable relation de pilotage qui s'est progressivement installée entre France compétences et les opérateurs régionaux. Elle articule une posture d'appui et d'analyse partagée adossée à l'expertise des opérateurs, et des exigences de conformité à l'égard des engagements contractuels. Ces fondements, posés en 2020, garantissent l'adaptation en continu de la commande comme du service.

UN PREMIER BILAN PROMETTEUR

Dans un contexte marqué par la crise sanitaire comme par l'installation du service, le bilan de la première année apparaît prometteur. **Au total, ce sont 100 937 actifs occupés qui ont été accompagnés en 2020. C'est plus qu'en 2018 pour ces mêmes publics (l'année de transition en 2019 n'étant pas significative).**

Le service de conseil en évolution professionnelle s'est imposé comme un service de proximité. Les services à distance, prévus initialement, se sont adaptés en réaction aux exigences du confinement. La demande d'accompagnement à distance est restée forte, tout au long de 2020. Les opérateurs régionaux ont très vite maîtrisé les exigences de qualité du conseil en évolution professionnelle. Ils se sont engagés dans une diversité de partenariats utiles au recours et aux parcours des bénéficiaires. L'ensemble des opérateurs ont largement communiqué.

Pour autant, il faut reconnaître que le conseil en évolution professionnelle manque encore de notoriété et que les délais d'accès au service restent parfois à améliorer. **Un juste équilibre doit encore être trouvé entre la réponse à une demande de prestation courte et réactive, et la nécessité de proposer un service plus approfondi quand il y a un besoin.** De plus, la mission du conseil en évolution professionnelle sur l'ingénierie de parcours et de compétences doit être légitimée et mieux déployée.

Ce service public de proximité, gratuit et accessible à tous les salariés et indépendants, est aujourd'hui bien installé. Il peut commencer à se déployer plus largement auprès des actifs pour nourrir leur capacité à choisir leur avenir professionnel. Il est prêt à devenir un levier efficace face aux transformations du travail et aux défis de la relance.

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE 2020 EN CHIFFRES

Le conseil en évolution professionnelle en 2020

100 937 actifs occupés accompagnés.

666 sites et permanences implantés au plus près des bassins de vie et d'emploi.

90% des bénéficiaires, interrogés à l'issue de leur accompagnement, déclarent le service utile et de qualité.

Regards croisés

LE BILAN 2020 DU RÉSEAU EVA

Les opérateurs régionaux du réseau EVA délivrent le service conseil en évolution professionnelle dans huit régions : Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est, Guadeloupe, Mayotte, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur.

« Les opérateurs du conseil en évolution professionnelle de notre réseau ont réuni dans leurs groupements une diversité d'acteurs territoriaux. Nous nous réjouissons d'un bilan 2020 prometteur. 53 559 actifs occupés ont été accompagnés et 95% jugent le service utile et de qualité. Le service est implanté sur tous les territoires, au plus près des publics, avec 458 sites. Un vaste plan de professionnalisation a permis de former 659 conseillers et vise à soutenir le développement des compétences dans une approche « réseau ». Des campagnes de communication innovantes et percutantes ont été déployées sur toutes les régions. À fin 2020, la place de l'opérateur conseil en évolution professionnelle actifs occupés est ainsi reconnue dans le paysage régional emploi-formation. »

REBONDIR LORSQUE SON ACTIVITÉ EST EN DIFFICULTÉ

Rencontrant des difficultés économiques dans mon activité, j'ai contacté le conseiller en évolution professionnelle en juin 2020 afin d'être accompagnée dans un projet de réorientation. Avec mon conseiller, nous avons étudié la faisabilité de mon projet en réalisant des enquêtes métiers, analysé l'offre de formation et recherché les financements existants.
J'ai sélectionné une formation éligible au compte personnel de formation (CPF) pour un démarrage en janvier 2021.

Nathalie, La Roche-sur-Yon (85).

ET LE BILAN 2020 DE BGE EN GUYANE

« Le service conseil en évolution professionnelle que nous délivrons s'est progressivement installé et structuré tout au long de l'année 2020. Nous avons multiplié nos efforts pour organiser le service, déployer notre communication, former notre équipe de conseillers, établir des partenariats...

Mais le confinement et les nombreuses restrictions que nous avons connues en Guyane, notamment en termes de mobilité, ont freiné nos possibilités. Le service reste par ailleurs trop méconnu des actifs occupés, mais aussi des entreprises. Nous constatons que les publics sont encore peu nombreux, même si les demandes sont croissantes, ce qui ne reflète pas les véritables besoins de notre territoire. La Guyane, c'est un nombre important de TPE-PME, une main-d'œuvre peu qualifiée, une population jeune, de forts taux d'immigration : tout cela induit des besoins importants d'accompagnement et d'accès à l'information ainsi qu'un enjeu très fort autour du développement des compétences. »

CHOISIR ENTRE DEUX IDÉES DE RECONVERSION

J'avais deux idées de reconversion : l'une dans l'hôtellerie et l'autre dans l'informatique. Après un appel au Numéro Vert en mai 2020, j'ai rencontré mon conseiller trois jours plus tard. Il m'a aidé à explorer ces projets via des enquêtes auprès de professionnels, à vérifier les opportunités, à identifier les formations possibles.
Le métier de développeur web m'a plu : j'ai passé des tests dans un organisme de formation et mon conseiller m'a accompagné dans la demande de financement auprès de Transitions Pro. Mon projet a été validé et j'ai débuté la formation en octobre.

Thomas, Rennes (35).

LES PRIORITÉS 2021 DU GROUPEMENT ÉVOLUTION

Ce groupement est opérateur régional du conseil en évolution professionnelle dans six régions : Île-de-France, Bretagne, Normandie, Pays de la Loire, Hauts-de-France, Centre-Val de Loire.

« 2021 sera une année déterminante pour l'économie française, l'emploi et les parcours professionnels des salariés. Plus que jamais, le conseil en évolution professionnelle aura sa place et son rôle à jouer dans les territoires. Pour cela, nous souhaitons faire du service le fer de lance de la réussite des transitions professionnelles vers les métiers et les secteurs porteurs. Nous souhaitons ainsi nous inscrire pleinement dans le plan de relance en accompagnant les salariés impactés par la crise dans le cadre du dispositif des transitions collectives. Au-delà de cette ambition conjoncturelle, nous poursuivrons notre engagement dans le développement du recours au service dans toute sa profondeur.

Nous serons particulièrement vigilants à l'élargissement de la cible des bénéficiaires, notamment vers les bas niveaux de qualification et les travailleurs indépendants. Enfin, nous nous attacherons à renforcer les liens avec les branches et les entreprises, pour faire du conseil en évolution professionnelle un des outils de la gestion RH des employeurs et de la sécurisation des parcours professionnels. De très beaux défis à relever ! »

PROJETS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

L'ENJEU 2020 : ENRICHIR LES RECOMMANDATIONS ÉMISES EN 2019 AU SERVICE DE L'HARMONISATION DES PRATIQUES ET DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX PROJETS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

France compétences verse une dotation aux Associations Transitions Pro, qui prennent en charge, selon les règles d'éligibilité et de priorisation applicables, les projets de transition professionnelle qui leur sont déposés par les personnes.

France compétences a pour mission d'établir des recommandations sur les modalités et règles de prise en charge des projets de transition professionnelle, en vue de leur harmonisation sur l'ensemble du territoire (L. 6123-5) et d'établir un référentiel de priorités dans la satisfaction de ces demandes de prise en charge (R. 6323-14-2).

En 2019, France compétences avait émis deux recommandations sur les règles et priorités de prise en charge des projets de transition professionnelle. En 2020, la Commission recommandations s'était donné pour objectif de les enrichir.

BON À SAVOIR

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Créé par la loi du 5 septembre 2018, le projet de transition professionnelle permet à **tout salarié de droit privé de suivre une formation certifiante, pendant ou en dehors de son temps de travail,** en vue de changer de métier ou de profession.

Comme pour le congé individuel de formation (CIF) qui l'a précédé, lorsque la formation se déroule sur le temps de travail, **le salarié bénéficie d'un congé spécifique, soumis à l'accord de l'employeur, et sa rémunération est prise en charge.**

▶ ***Consultez notre page dédiée à ce dispositif :*** *www.francecompetences.fr/transition-professionnelle*

UNE MÉTHODOLOGIE POUR LE SUIVI RÉGIONAL DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE PAR LES TRANSITIONS PRO

En 2020, France compétences a élaboré une première version de méthodologie de suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (tous opérateurs) au niveau régional par les Transitions Pro. L'État, les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (Pôle emploi, l'Apec, les Missions locales, les Cap emploi), les Transitions Pro et Certif Pro ont été impliqués dans l'élaboration de cette méthodologie.

Les Transitions Pro ont ensuite déployé cette nouvelle mission de suivi en régions ; les collaborateurs en charge ont été réunis par France compétences lors de trois ateliers, qui ont été l'occasion d'échanger sur les approches et de partager des données. En avril 2021, les rapports des Transitions Pro étaient remis à France compétences, après partage et présentation en Crefop.

Ces rapports seront capitalisés et constitueront une des sources d'information des travaux de suivi du conseil en évolution professionnelle au niveau national. Les perspectives de suivi national ont par ailleurs fait l'objet d'une note, présentée à la Commission évaluation à l'automne 2020.

LES GRANDS CHANTIERS 2020

En 2020, France compétences a établi un corpus de recommandations complémentaires en lien avec les Transitions Pro, Certif Pro et la DGEFP réunies au sein d'un comité de pilotage et en s'appuyant sur les analyses de la Médiatrice de France compétences.

Après deux séances de la Commission recommandations consacrées aux projets de transition professionnelle, le Conseil d'administration de France compétences du 17 décembre 2020 a approuvé :

- **trois recommandations** relatives aux règles, priorités, et modalités de prise en charge des projets de transition professionnelle ;
- **une recommandation** relative à la dotation complémentaire de 100 millions d'euros, attribuée au titre du plan de relance de l'État aux projets de transition professionnelle.

Ces recommandations complémentaires précisent :

- les **règles d'éligibilité** des publics et des projets ;
- les **priorités** et modes de priorisation harmonisés pour la prise en charge des projets ;
- les **règles de prise en charge** des coûts pédagogiques et de la rémunération.

Ce faisant, ces recommandations :

- contribuent à l'harmonisation des pratiques et à l'égalité de traitement et d'accès aux financements du dispositif « projet de transition professionnelle » ;
- inscrivent les financements du dispositif « projet de transition professionnelle » (d'initiative individuelle) au service des politiques de formation professionnelle, tant nationales que régionales ;
- sécurisent les décisions des Transitions Pro, qui pourront se référer à un socle de règles opposables, notamment en cas de recours, et mobilisables en cas de médiation.

Prolongeant l'ambition d'harmonisation, un guide dédié a été produit, qui dresse un panorama détaillé et organisé, à visée opérationnelle, de l'ensemble des **règles de prise en charge applicables.**

En complément, France compétences a adopté une dernière recommandation relative à la dotation complémentaire de 100 millions d'euros attribuée aux projets de transition professionnelle au titre du plan de relance. Elle en précise les modalités de répartition, de suivi et d'analyse.

LA MÉDIATION, VECTEUR D'HARMONISATION DES PRATIQUES DES TRANSITIONS PRO

La publication du premier rapport de la Médiatrice a déjà contribué à l'amélioration collaborative du système pour tous leurs usagers. Interrogé dans le second rapport, Philippe Debruyne, Président de Certif Pro, rappelle combien *« nous ne subissons pas la médiation, bien au contraire elle nous rend service. La médiation nous permet* ***d'harmoniser concrètement les pratiques du réseau ».***

En effet, comme en témoignent les opérateurs interrogés, lorsque la médiation fait apparaître des approches différentes donnant lieu à des iniquités de traitement, le coup de projecteur dont bénéficient ces cas profite à tous les futurs usagers dans ce cas. Dans une relation de co-construction, médiation et opérateurs cherchent à garantir un accès équitable aux usagers. *« Il n'y a pas forcément une bonne solution, il s'agit de savoir comment on la construit »,* commente Philippe Debruyne. Il ajoute que le rôle de la médiation ne se limite pas à cette harmonisation des pratiques professionnelles des Transitions Pro. Et de fait, cette médiation a déjà généré des échanges et réflexions qui ont eu des incidences sur la mise en place de critères objectifs de priorité dans l'accès aux projets de transition professionnelle.

Conditions d'éligibilité
et priorisation de l'accès

Pour être pris en charge par une Transitions Pro, un projet de transition professionnelle doit avant tout répondre aux conditions d'éligibilité définies par les textes et précisées dans les recommandations de France compétences, dont notamment les trois critères cumulatifs suivants :

- **cohérence du projet de transition** destiné à changer de métier ou de profession ;
- **pertinence du parcours de formation** et des modalités de financement envisagées à l'issue de l'action de positionnement préalable ;
- **perspectives d'emploi** à l'issue de la formation attestées.

L'accord de prise en charge n'est pour autant pas acquis pour tous les projets éligibles : conformément aux recommandations de France compétences, la prise en charge des projets éligibles est priorisée au regard des objectifs des politiques de formation nationales (socle commun de priorités) et régionales (catégories de priorités, dont la liste est à définir au niveau régional par les Transitions Pro).

À chaque priorité ou catégorie de priorités est associée un nombre de points, qui, une fois attribués aux projets en fonction de leurs caractéristiques, permettent de les classer et donc de prioriser leur prise en charge dans le périmètre de la dotation affectée au dispositif « projet de transition professionnelle » définie.

Le référentiel de priorités de France compétences définit ce qui suit.

5 priorités du socle commun national

- **3 relatives au public cible**
  - **Priorité 1 :** projet d'un salarié parmi les moins qualifiés, à savoir les ouvriers et/ou les employés de niveau III et infra du cadre national des certifications professionnelles (5 points).
  - **Priorité 2 :** projet d'un salarié reconnu inapte et/ou ayant engagé un processus de reconnaissance (1 point).
  - **Priorité 3 :** projet d'un salarié d'une entreprise de moins de 50 salariés (1 point).
- **2 relatives au projet de formation**
  - **Priorité 4 :** projet d'une durée maximale d'un an calendaire si le projet est réalisé en continu et à temps plein, ou d'une durée maximale de 1 200 heures si le projet est réalisé en discontinu et/ou à temps partiel (2 points).
  - **Priorité 5 :** projet qui intègre une formation certifiante structurée autour d'un ou plusieurs blocs de compétences permettant d'acquérir l'ensemble de la certification professionnelle enregistrée au RNCP (1 point).

5 catégories de priorités régionales

- **2 relatives au projet de formation**
  - **Priorité 6 :** projet proposant une ingénierie de formation ou de parcours valorisée en région figurant sur une liste définie par Transitions Pro (1 point).
  - **Priorité 7 :** projet qui intègre un parcours de formation incluant un cofinancement figurant sur une liste définie par Transitions Pro (2 points).
- **3 relatives à l'emploi occupé**
  - **Priorité 8 :** projet ciblant un métier à fortes perspectives d'emploi ou un métier émergent figurant sur une liste définie par Transitions Pro (3 points).
  - **Priorité 9 :** projet d'un salarié en emploi dans un secteur d'activité dont le taux d'emploi diminue, figurant sur une liste définie par Transitions Pro (3 points).
  - **Priorité 10 :** projet d'un salarié en contrat court (CDD, intérimaire, intermittent du spectacle) et/ou à temps partiel figurant sur une liste définie par Transitions Pro (1 point).

Témoignages

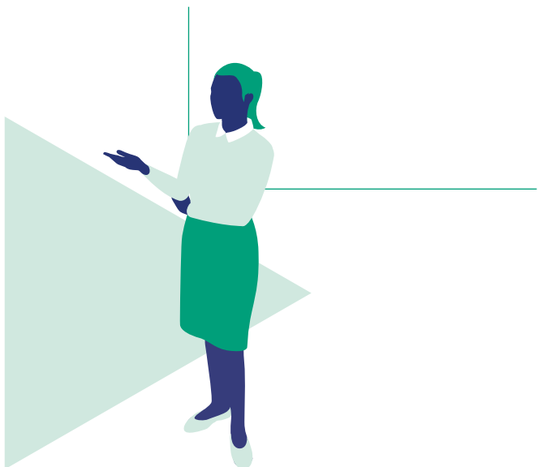
Comment les Transitions pro ont-elles contribué en 2020 aux travaux sur les recommandations relatives au dispositif « projet de transition professionnelle » et sur le guide ? Et qu'apportent ces recommandations et ce guide à la pratique des Transitions Pro ?

Direction d'ATPro de Nouvelle-Aquitaine

La définition des recommandations et la constitution du guide, précisant les règles et modalités de prise en charge, ont contribué à l'harmonisation du réseau des Transitions Pro et à l'homogénéité des pratiques.

Par la constitution de groupes de travail pour élaborer le guide, les Transitions Pro ont pu mettre à plat leurs propres pratiques, prendre du recul sur leur activité et valoriser leurs compétences.

Cela a apporté un cadre de fonctionnement sécurisant, à la fois pour les équipes, pouvant s'appuyer sur un manuel qui se veut très opérationnel, pour chaque étape du dossier, pour les commissions paritaires, favorisant ainsi une égalité d'accès au dispositif « projet de transition professionnelle » et une équité de traitement des dossiers sur l'ensemble du territoire national, en toute transparence pour les salariés demandeurs qui ont connaissance des priorités et de leurs cotations. La combinaison de priorités nationales et régionales permet de tenir compte des spécificités et besoins territoriaux.



Présidence d'ATPro de Bretagne

Pour nous, partenaires sociaux, il était important de préciser les règles de prise en charge des projets de transition professionnelle pour harmoniser les pratiques des commissions paritaires et garantir l'équité de traitement des salariés.

Nos associations s'impliquent fortement dans tous les groupes de travail mis en place par France compétences, à la fois politiquement et toujours en duo paritaire, et techniquement par l'intermédiaire de nos directeurs.

Nous siégeons dans nos commissions régionales d'instruction et de recours où nous étudions depuis plus de deux ans, chaque mois, des projets déposés par des salariés. Forts de cette maîtrise du dispositif, nous participons activement aux échanges et aux prises de décisions.

En 2020, notre priorité était de formaliser nos règles, pour garantir l'équité de traitement de chaque demande. Quelle que soit l'ATPro dans laquelle un salarié dépose son projet, il doit être traité avec les mêmes règles.

Il est également essentiel, pour nous, de prendre en compte les spécificités de nos économies régionales. Cette recommandation a été entendue.

Tout au long des réunions de travail, les échanges et l'écoute ont donné naissance à ce guide à destination de nos équipes ATPro et des professionnels de la formation.

Les règles définies et formalisées ensemble facilitent, depuis, la présentation du dispositif « projet de transition professionnelle » aux salariés.

3. AMÉLIORER

OBSERVATOIRES PROSPECTIFS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

L'ENJEU 2020 : POSER LES PREMIERS JALONS DE LA COLLABORATION

Afin d'améliorer l'identification des besoins en compétences des entreprises au plus près du marché du travail, **France compétences a pour mission de consolider, animer et rendre publics les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ).**

Définie comme « l'institution nationale en charge du financement et de la régulation de la formation et de l'apprentissage », France compétences participe, à ce titre, directement à l'amélioration du système de formation professionnelle.

Parce qu'elle finance et distribue, régule et contrôle, observe et évalue, informe et rend compte, **France compétences est en position de dialogue permanent avec les acteurs du paysage institutionnel de la formation professionnelle et de l'apprentissage :** État, Régions, opérateur de compétences (OPCO), Certif Pro, Commissions paritaires interprofessionnelles régionales, opérateurs du conseil en évolution professionnelle, Caisse des dépôts et consignations, agence de services et de paiement…

Cette proximité fonctionnelle lui permet d'exercer pleinement ses compétences générales en matière d'évaluation, de diffusion de connaissances, de recommandations et de signalement des dysfonctionnements. **En cela, France compétences participe à la mise en synergie des acteurs du système et de façon plus globale à l'amélioration de ce dernier.**

L'année 2020 avait pour objectif de mieux connaître la diversité des positionnements des OPMQ et poser les premiers jalons des collaborations entre les OPMQ et France compétences.

Véritables outils d'analyse et d'aide à la décision, les OPMQ ont pour objectifs de mieux anticiper les évolutions du marché de l'emploi, des métiers, et de disposer ainsi d'une meilleure connaissance des besoins en compétences des entreprises, en particulier des TPE et PME.

Les OPMQ mènent des études et des enquêtes sur des problématiques liées à un dispositif de formation, une thématique, un public spécifique, un métier ou un secteur d'activité.

LES GRANDS CHANTIERS 2020

Afin de mener à bien sa triple mission auprès des OPMQ, France compétences a eu pour premier impératif de mieux connaître leur paysage, leur nombre, leur activité comme leur fonctionnement. **Dans ce but, la dernière analyse menée sur le sujet datant de 2010, France compétences a noué un partenariat avec le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq).**

Celui-ci a permis de recueillir des données récentes rendant compte de l'environnement des OPMQ, à travers une étude approfondie. **En 2020, France compétences a piloté cette étude qui comprend deux volets :** le premier, quantitatif, a consisté en l'envoi d'un questionnaire à l'ensemble des OPMQ ; le deuxième, qualitatif, a consisté en une série d'échanges avec des OPMQ et les différentes instances s'y rattachant, au premier rang desquelles les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et les OPCO. La publication de cette étude est attendue pour le premier semestre 2021.

Dans le même temps, France compétences a développé un outil de codification permettant de consolider les travaux des OPMQ. Cet outil codifie automatiquement les listes de métiers en code ROME, les listes de formation en Formacode tout en faisant ressortir les proximités entre les métiers de champs différents. Face à la qualité et à la variété de leurs productions, cet outil proposé par France compétences se donne comme objectif de faciliter le dialogue entre référentiels de métiers et de formations.

Après l'avoir testé avec certains observatoires et affiné, France compétences a mis à disposition cet outil de codification auprès de tous les OPMQ début 2021.

France compétences a organisé le 24 juin 2020 avec le Cereq le premier webinaire consacré aux observatoires de branches. Tous les représentants des observatoires ont été conviés, ainsi que l'ensemble des acteurs concernés par les travaux des observatoires : responsables des Commissions paritaires nationales de l'emploi, des opérateurs de compétences et des organisations syndicales et professionnelles. Sans oublier des représentants de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), de France Stratégie et des Centres animation ressources d'information sur la formation/Observatoires régional emploi formation (Carif-Oref).

Près de 250 personnes ont participé à cette manifestation et ont dessiné ensemble les pistes stratégiques de la collaboration entre France compétences et les observatoires. **Ce premier événement a été suivi par l'organisation d'une journée de trois tables rondes en janvier 2021.** Cette animation s'est doublée de nombreuses réunions bilatérales entre France compétences et des OPMQ tout au long de l'année 2020.

Pour valoriser ces travaux et communiquer à plus grande échelle, France compétences a également mené en 2020 une étude de marché sur le projet de « grande bibliothèque » en ligne des travaux des OPMQ. **Ce projet d'espace numérique vise à réunir l'ensemble de leurs productions, avec une recherche par mot-clé facilitée par la création d'un « *thesaurus* » commun.**

DES RÉSULTATS ENCOURAGEANTS

Grâce au développement et à la mise à disposition de l'outil de codification, France compétences a contribué à consolider les travaux des observatoires. En effet, les OPMQ ont pu gagner un temps précieux pour requalifier les données des branches dans des nomenclatures nationales, contribuant, par exemple, à améliorer la connaissance des formations suivies par les stagiaires ou à repérer des métiers communs à plusieurs branches.

Du premier webinaire aux tables rondes initiées en 2020, l'organisation d'événements, destinés aux différents acteurs du champ de la formation professionnelle et de l'emploi, a répondu aux **deux missions dévolues à France compétences : rendre publics et animer les travaux des OPMQ.**

La première enquête conduite avec le Cereq a souligné les points communs des OPMQ - une mission d'observation bien implantée et reconnue - comme la diversité de leurs situations, liée à leurs statuts, champs et ressources.

L'étude sur le projet de « grande bibliothèque » a permis de définir, avec les acteurs concernés, l'utilité d'un tel espace, les enjeux propres à sa création et de déterminer un calendrier opérationnel pour l'année 2021.

FOCUS

Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ), au nombre de 136 en 2020, sont des instances créées par un accord de branche ayant pour missions :

- d'**observer** de manière quantitative et qualitative l'emploi, les métiers, les activités et les compétences mobilisées dans leur champ ;
- d'**anticiper** leurs évolutions et les répercussions en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et de besoins en formation ;
- de **conduire** des études puis élaborer des référentiels et une ingénierie dans le champ de la certification et de diffuser ces travaux[1].

La réforme de 2018 confie à France compétences la mission de consolider, rendre publics et animer les travaux OPMQ.

(1) Étude Cereq–France compétences sur les OPMQ à paraître en 2021.

PODCAST

▶ *L'enquête Qualiopi.*

LES TRAVAUX D'ÉTUDE ET D'ENQUÊTE

L'ENJEU 2020 : COUVRIR AU MAXIMUM LES DISPOSITIONS DE LA RÉFORME

La Commission évaluation vise à concevoir, piloter et/ou mettre en discussion des études évaluatives inscrites dans une finalité d'aide à la décision. Ses travaux, susceptibles de se traduire par des pistes de recommandations, peuvent chercher à évaluer les effets et le niveau d'atteinte des objectifs d'une politique, mais aussi à analyser la manière dont cette dernière se met en œuvre.

Ils visent à accroître la capacité collective à comprendre les évolutions et anticiper les difficultés afférentes, en accordant une attention privilégiée aux usages de l'offre institutionnelle par les destinataires finaux (publics, entreprises) et les opérateurs « relais » de l'action publique [opérateurs de compétences (OPCO)], Associations Transitions Pro, opérateurs du conseil en évolution professionnelle, etc.).

Les chantiers se structurent autour de trois thématiques, qui ambitionnent de couvrir un large spectre des dispositions portées par la réforme et les plans de relance, tout en alimentant prioritairement les missions de France compétences.

Le premier axe examine les contextes de mobilisation et modalités d'accès aux dispositifs de formation et d'accompagnement [(conseil en évolution professionnelle, compte personnel de formation (CPF), projets de transition professionnelle, contrats d'apprentissage/de professionnalisation, entretiens professionnels, etc.)], ainsi que leurs effets sur les trajectoires.

Le second s'intéresse à la (re)composition de l'offre de formation. Il appréhende cette offre dans ses différentes dimensions - pédagogique, organisationnelle, économique. Il se caractérise, en outre, par une focale spécifique sur l'évolution des coûts, en résonance avec la fonction de régulation des fonds endossée par France compétences.

Le dernier axe porte sur les intermédiaires (OPMQ, OPCO, branches, etc.) tant du point de vue de la transformation de leurs domaines d'intervention, que de l'utilité perçue par les entreprises de leur offre de services.

LES GRANDS CHANTIERS 2020

En 2020, plusieurs chantiers ont été initiés dans ce cadre. Deux en particulier méritent d'être évoqués.

Ainsi, **une enquête a été réalisée sur les positions, actuelles et projetées, des organismes de formation (OF) et centres de formation d'apprentis (CFA)** face à l'obligation qui leur est adressée d'être détenteurs de la certification qualité (Qualiopi) à partir du 1er janvier 2022 pour être éligibles aux fonds publics et mutualisés. En croisant le regard des prestataires avec celui d'organismes certificateurs et d'acheteurs, elle a décrypté les logiques d'action et fourni aux décideurs une grille d'analyse prospective des enjeux associés.

Une seconde enquête, également lancée en 2020 et structurée en deux phases, quantitative et qualitative, tente d'explorer les modèles et stratégies économiques des CFA face aux effets de la refonte du cadre légal de l'apprentissage (principe de libre création, nouvelles missions, bascule d'un financement en mode subvention au coût-contrat, etc.) et de la crise sanitaire et économique. Elle contribuera à rendre intelligibles les disparités entre les CFA, et par là même, à ajuster les leviers de régulation mobilisés.

Enfin, la Commission évaluation de France compétences a ouvert des espaces d'échange avec les différents acteurs de l'évaluation. L'objectif étant de mutualiser les réflexions et d'impulser des collaborations sur des objets stratégiques d'intérêts partagés. **À titre d'exemple, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et le Céreq sont venus débattre des instruments qui serviront demain à mesurer l'effort des entreprises en matière de formation.**

La DGEFP et le réseau des Carif-Oref (RCO)* ont présenté une étude relative à la manière dont les OF sont parvenus, pendant le premier confinement, à basculer leur offre en distanciel et assurer ainsi la continuité pédagogique. **Au-delà de ce diagnostic conjoncturel des OF, ce fut l'occasion de s'interroger collectivement sur ce que la modernisation de l'appareil de formation supposait en termes d'investissement technologique mais aussi de professionnalisation.**

*Carif-Oref : Centre animation ressources d'information sur la formation – Observatoire régional emploi formation

PODCAST

▶ *L'enquête flash CFA.*

600 CFA INTERROGÉS DANS LE CADRE D'UNE ENQUÊTE FLASH "MODÈLES ÉCONOMIQUES"

En octobre 2020, France compétences a lancé une enquête auprès d'environ 600 centres de formation d'apprentis (CFA). Son objectif : analyser les impacts du nouveau mode de financement du coût-contrat sur leurs modèles économiques ; les effets de la crise du Covid-19 ont également été pris en compte.

DES RÉSULTATS SIGNIFICATIFS

Les CFA sont 81% à identifier des avantages au nouveau système de financement. Ils estiment bénéficier d'une meilleure prévisibilité des recettes, d'une harmonisation des financements entre CFA et d'une augmentation des ressources.

Toutefois, 95% d'entre eux rencontrent certaines difficultés : gestion administrative complexe des contrats, temps plus long entre facturation et encaissement des contributions opérateur de compétences (OPCO), difficile définition des frais annexes.

UNE MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE EN DEUX PHASES

Cette étude a été conçue en deux temps : une enquête statistique réalisée en octobre 2020 et une enquête qualitative qui sera menée début 2021.

La phase 1 avait comme objectif de dresser un état des lieux de la situation économique des CFA à la rentrée 2020. Un formulaire a été adressé en octobre dernier à près de 600 CFA ayant eu une activité d'apprentissage en 2019.

La phase 2 complétera et approfondira les résultats obtenus dans l'étude statistique. Cela permettra également d'identifier les différentes clés de compréhension des modèles économiques des CFA. Elle consistera en une cinquantaine d'entretiens individuels avec des responsables de CFA. Cette phase a débuté en janvier 2021.

LA STRUCTURATION DES DATA ET SYSTÈMES D'INFORMATION

L'ENJEU 2020 : CONCEVOIR UN ESPACE COMMUN POUR L'EXPLOITATION DES DONNÉES

De par ses missions et la variété de ses interlocuteurs, France compétences recueille et produit un volume conséquent d'indicateurs et données de formation. **Afin d'en optimiser le traitement et la publication - en vue de leur exploitation par tous les acteurs -, les process de collecte et de production de ces données doivent être fiabilisés et rationalisés.**

Les canaux de transmission et les modalités d'exploitation des données sont, à ce jour, dispersés au sein des différentes directions de France compétences. France compétences reçoit à la fois des données structurées directement exploitables, comme des données brutes à qualifier, consolider et mettre en forme. **Afin d'en optimiser l'exploitation, il convient de concentrer au sein d'un espace commun ce volume important de données.** Cet effort de mutualisation va passer par la mise en place d'un data lake centralisant l'ensemble des données utilisées par France compétences. En effet, après analyse du besoin, cette infrastructure de stockage et d'organisation de la donnée ressort comme la forme la plus appropriée.

En outre, dans le cadre de l'initialisation de la démarche open data de France compétences, les données éligibles à l'open data seront également stockées au sein du data lake. En conséquence, son déploiement devra être mené de concert avec cette démarche.

Aussi, parmi ces données, France compétences récupère de nombreuses données nominatives. Elles lui permettent d'assurer le contact avec les acteurs du secteur, de mener des enquêtes ou de réaliser des travaux statistiques, inexistants par ailleurs, indispensables au travail des acteurs de la formation. Ces données font l'objet de traitements particuliers en raison du règlement général sur la protection des données (RGPD).

Ce sont ces mêmes données qui permettent à France compétences de réguler le système, de rendre compte de l'usage des fonds comme de contribuer au suivi et à l'évaluation des actions de formation. C'est pourquoi leur sécurisation, leur outillage adapté comme leur suivi minutieux en lien avec les différents acteurs du champ de la formation professionnelle et de l'apprentissage sont indispensables.

LES GRANDS CHANTIERS 2020

Des chantiers de grande envergure ont été conduits sur les data et les systèmes d'information de France compétences en 2020.

La réforme de la formation professionnelle a entraîné la disparition des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et Fongecif au profit des opérateurs de compétences (OPCO) et Associations Transitions Pro, ainsi que la refonte des dispositifs de formation professionnelle continue et de l'apprentissage. **Ces changements de grande ampleur ont nécessité de revoir et modifier l'ensemble des formats des données de suivi physico-financières de ces acteurs,** afin de leur garantir la répartition des fonds mais aussi d'adapter ces formats aux nouveaux dispositifs issus de la réforme 2018.

Gage d'amélioration de la qualité et de la lisibilité des deux répertoires nationaux (RNCP et RS), plusieurs chantiers ont également été menés : la mise en place et l'amélioration continue du système d'information de la certification professionnelle, la publication des données des répertoires en open data et les travaux d'interfaçage avec le système d'information du compte personnel de formation (CPF).

France compétences, dans le cadre de la mission confiée par le législateur, a travaillé avec Certif Pro, l'État et les Associations Transitions Pro, en vue de la mise en œuvre du système d'information national commun aux associations Transitions Pro. Un système d'information de gestion du marché du conseil en évolution professionnelle a également été développé. **Les deux systèmes d'information ont été conçus de façon à se synchroniser avec Agora.**

Enfin, l'année 2020 a été l'occasion pour France compétences de refondre sa politique de mise en conformité RGPD pour permettre la construction et l'usage des nouvelles données à caractère personnel dans le respect de la réglementation en vigueur, dans un contexte de pluralité d'acteurs à la fois autonomes et interdépendants amenés à partager et traiter ces dernières.

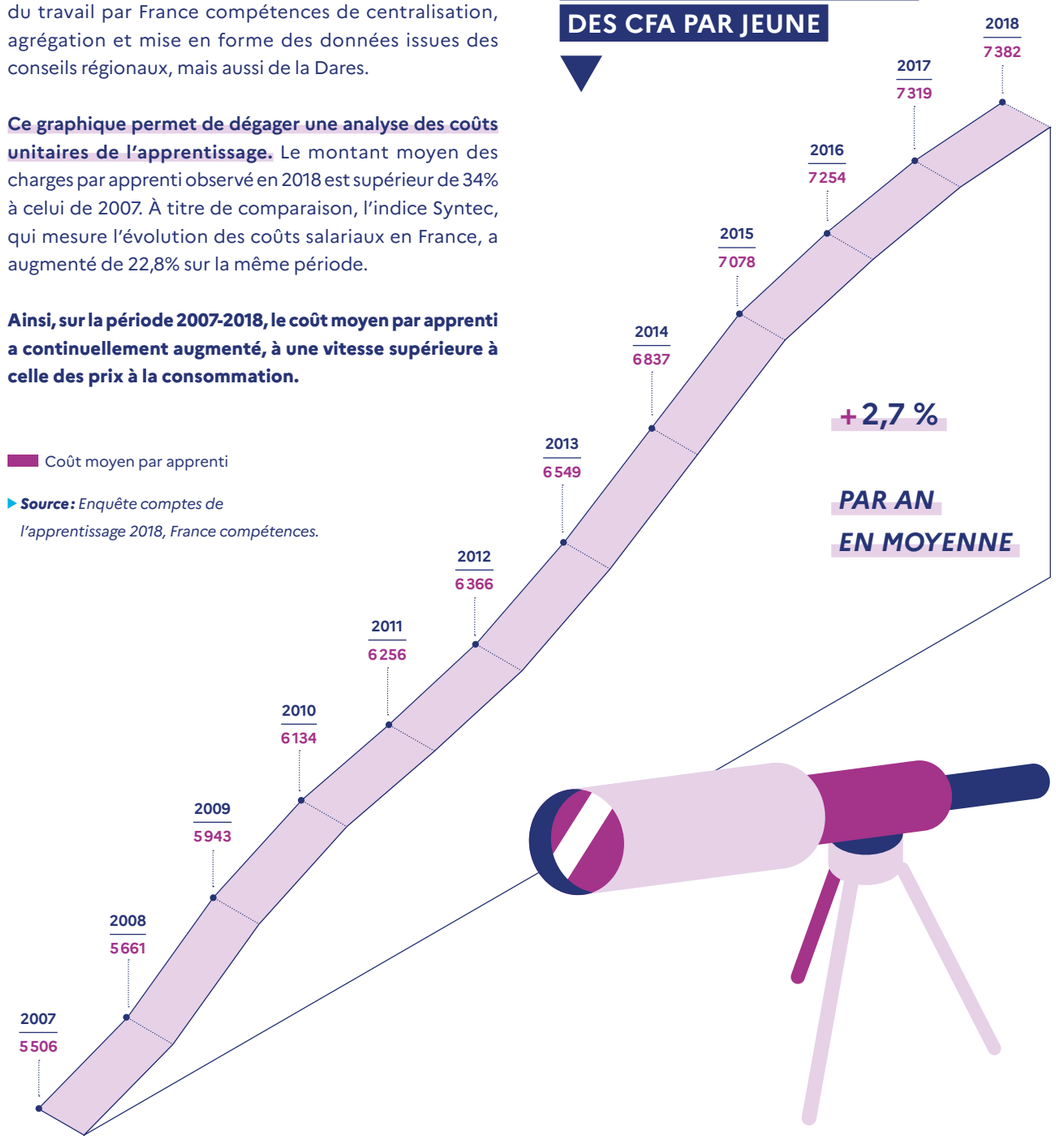
UNE ILLUSTRATION DE L'EXPLOITATION DES DONNÉES

Les comptes de l'apprentissage sont une illustration du travail par France compétences de centralisation, agrégation et mise en forme des données issues des conseils régionaux, mais aussi de la Dares.

Ce graphique permet de dégager une analyse des coûts unitaires de l'apprentissage. Le montant moyen des charges par apprenti observé en 2018 est supérieur de 34% à celui de 2007. À titre de comparaison, l'indice Syntec, qui mesure l'évolution des coûts salariaux en France, a augmenté de 22,8% sur la même période.

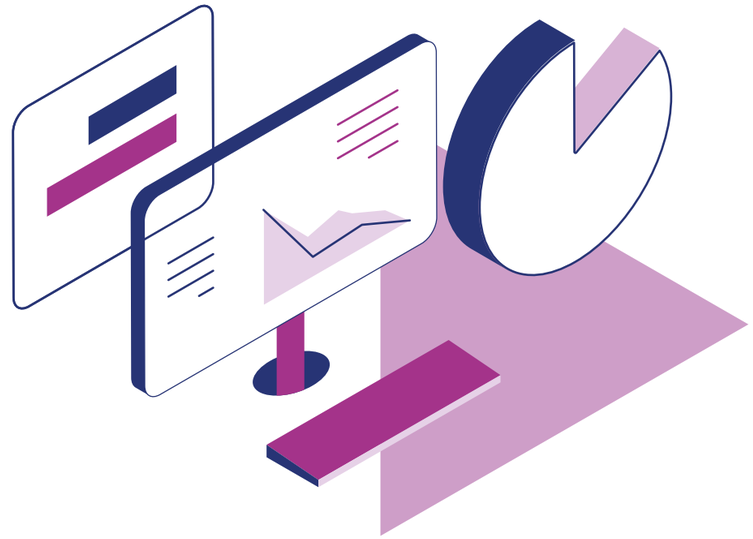
Ainsi, sur la période 2007-2018, le coût moyen par apprenti a continuellement augmenté, à une vitesse supérieure à celle des prix à la consommation.

ÉVOLUTION DU MONTANT DES CHARGES MOYENNES DES CFA PAR JEUNE



Coût moyen par apprenti

▶ ***Source :*** *Enquête comptes de l'apprentissage 2018, France compétences.*



DES SYSTÈMES D'INFORMATION (SI) AU SERVICE DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE

- Adoption par le Conseil d'administration du 6 février 2020 d'un **Schéma directeur des systèmes d'information de France compétences**.
- **Déploiement d'un SI** destiné à piloter le marché relatif au conseil en évolution professionnelle des actifs occupés.
- **Développement de la plateforme Certification Pro** permettant le partage des données des répertoires (RS et RNCP) en open data.
- **Mise en place d'un extranet** pour optimiser l'échange de données liées aux coûts-contrat d'apprentissage, entre France compétences, les opérateurs de compétences (OPCO) et les branches professionnelles.
- **Lancement du projet de SI commun** des Associations Transitions Pro (conformément à la loi).
- **Étude de cadrage fonctionnelle et technique** pour le projet de « grande bibliothèque » numérique dédiée aux travaux des OPMQ. Mise en ligne d'une première version prévue au second semestre 2021.

MÉDIATRICE

La médiation est *« un mode amiable de résolution des différends qui prévoit l'intervention d'un tiers neutre, impartial et indépendant dont le rôle est de faciliter la recherche d'une solution ».*

Depuis 2019, la médiation a été instituée au sein de France compétences par le décret n° 2018-1331. Karine Dartois a été nommée Médiatrice par le Directeur général, pour une période de trois ans renouvelable. Elle ne fait partie d'aucune direction de France compétences, ni même du Comité de direction, car sa fonction ne lui permet pas de prendre part aux décisions, ce qui est en soi un gage **d'indépendance et d'impartialité.** En revanche, en fonction des sujets, elle est invitée par la Direction générale au Comité de direction ou assiste aux réunions organisées par les directions de France compétences.

Sa nomination s'inscrit dans un objectif d'amélioration continue du système en agissant à plusieurs niveaux.

- **À l'échelle des usagers,** elle agit auprès de chaque personne faisant face à des difficultés d'accès ou de mise en œuvre de ces dispositifs.
- **À l'échelle du système de la formation professionnelle,** elle constitue un **« observatoire »** des difficultés rencontrées par les usagers, dans l'accès ou la mise en œuvre des dispositifs.

« Sa fonction répond à de véritables enjeux liés à la relation triangulaire entre le financeur, l'usager et le prestataire. ***La médiation est un des seuls moments où France compétences est en contact avec l'usager final*** *et procure des retours d'expérience sur la mise en œuvre des nouveaux dispositifs que sont le conseil en évolution professionnelle et le projet de transition professionnelle »*, commente Stéphane Lardy, le Directeur général de France compétences.

Car la Médiatrice de France compétences a pour missions (fixées par le décret n° 2018-1331) d'intervenir **à la demande des usagers du conseil en évolution professionnelle ou du projet de transition professionnelle.** Si leur demande est éligible, elle conduit des médiations pour **tenter de résoudre à l'amiable et gratuitement** les différends qui les opposent aux opérateurs chargés de dispenser ces services.

À cette occasion, elle contribue auprès des usagers à **leur meilleure compréhension des droits et des décisions** qui leur sont rendues.

À travers son second rapport d'activité, la Médiatrice revient sur les chantiers qui ont pu être menés à terme en 2020 pour faciliter l'accès à la médiation à tous les usagers. De l'espace en ligne dédié au système d'information déployé, toutes les ressources ont été mobilisées pour adapter le processus de médiation au plus près des besoins, a fortiori dans ce contexte de crise sanitaire et économique. La Médiatrice s'entretient régulièrement avec eux, quel que soit le contexte.

LA MÉDIATION EN 2020

Si la pandémie Covid-19 a impacté l'activité, en limitant notamment le démarrage du dispositif de conseil en évolution professionnelle et les ressources des Transitions Pro, la mobilisation des opérateurs sélectionnés par France compétences a permis de répondre aux besoins des bénéficiaires, limitant de ce fait les cas de saisine. Les saisines concernant le projet de transition professionnelle sont, elles, restées stables.

Malgré la distance imposée par la pandémie, la Médiatrice a pu nouer et consolider des liens de proximité, tant avec les équipes de France compétences qu'avec les opérateurs des dispositifs de son champ d'action (conseil en évolution professionnelle et projet de transition professionnelle). À la suite du tour de France initié en 2019, la Médiatrice a continué à échanger régulièrement avec les équipes des Associations Transitions Pro. Un **véritable dialogue de confiance et une coopération pérenne** avec ces acteurs ont pu s'instaurer, permettant à la Médiatrice de remplir **pleinement sa mission d'observation et d'amélioration des pratiques du terrain.**

LA VOIX DU BÉNÉFICIAIRE

Au sein de son second rapport, **les Présidents des Associations Transitions Pro** ont témoigné du rôle joué par la Médiatrice. En faisant entendre *« la voix du bénéficiaire »*, celle-ci contribue ***« à l'amélioration et l'harmonisation de leurs pratiques »,*** gage de qualité du service rendu aux usagers.

Forte de ces synergies, et grâce à l'analyse des 320 saisines reçues en 2020, dont 217 étaient éligibles (+30 % par rapport à 2019), la Médiatrice apporte un **suivi de ses premières recommandations et formule de nouvelles propositions, à partir de cas de saisine concrets.**

Dans un but de transparence auprès des usagers et de meilleure lisibilité des motifs de refus, la Médiatrice invite le réseau des Transitions Pro à **finaliser le travail initié en 2020 pour apporter un cadre commun partagé** dans le processus de décision des commissions d'instruction, et à amorcer le même travail avec les commissions de recours. Ces travaux seront gage d'équité de traitement.

De la même manière, la Médiatrice recommande aux associations de **clarifier les courriers de notification de prise en charge** rédigés à l'intention des usagers afin qu'ils puissent identifier sans ambiguïté, et avant le démarrage de leur formation, l'ensemble des ressources mobilisées par Transitions Pro pour financer leur projet et leur éventuel reste à charge.

Mobilisée pour garantir un service continu auprès des usagers, la médiation travaille avec les équipes de France compétences et les opérateurs sur le terrain, avec une ambition commune : « *l'égalité d'accès et l'équité de traitement sont l'affaire de tous* ».

Chapitre 4

VISION PLURIANNUELLE ET PERSPECTIVES 2021

2020 N'EST QU'UNE ÉTAPE

UNE VISION PLURIANNUELLE

Malgré le contexte de crise sanitaire et économique, 2020 a été l'année de consolidation et de mise en place de l'institution et de ses missions.

Afin d'inscrire son action dans un cadre stratégique global, France compétences a pu s'appuyer dans ses missions sur la perspective pluriannuelle donnée par la **convention triennale d'objectifs et de performance** (COP). Approuvée par le Conseil d'administration le 6 février 2020, cette COP 2020-2022 a été signée entre l'État et France compétences.

Cette COP répond aux ambitions nationales pour le développement des compétences, données par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». **Et parce qu'elle fixe les orientations stratégiques et les priorités d'action sur trois ans, elle constitue une véritable feuille de route stratégique pour France compétences.** Pour rappel, cette feuille de route fixe quatre grandes orientations stratégiques pour l'établissement.

1. **Favoriser** l'identification des besoins en compétences des personnes et des entreprises.
2. **Contribuer** à faire évoluer le modèle économique et pédagogique afin d'améliorer le rapport qualité/prix des formations.
3. **Financer** le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage de façon pérenne et optimale.
4. **Favoriser** l'efficacité et la synergie entre les acteurs du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

S'ajoute à ces quatre orientations stratégiques un objectif transversal : assurer une gestion et un pilotage exemplaires de l'établissement.

DES OUTILS DONNANT DES PERSPECTIVES PLURIANNUELLES

Pour répondre à ces ambitions, France compétences s'est dotée le 6 février 2020 d'un Schéma directeur des systèmes d'information (SDSI). En effet, pour assurer le financement, la régulation comme l'amélioration du système de formation professionnelle et d'apprentissage, France compétences doit veiller à l'optimisation des systèmes d'information pour une gestion rigoureuse des nombreuses data reçues et produites. Validé par le Conseil d'administration, ce SDSI fixe pour 2019-2022 les axes stratégiques de travail pour l'établissement. **Car les systèmes d'information constituent un enjeu majeur au regard des missions de France compétences, ce qui nécessite de disposer d'une vision pluriannuelle des chantiers SI à mener.**

Qu'il s'agisse de data financières, qualitatives ou quantitatives, sur les coûts et durées de formation comme sur les profils des bénéficiaires, France compétences optimise leur exploitation pour répondre à l'ensemble des défis fixés par la réforme de la formation professionnelle. Car ce sont ces données, qui sont utilisées par France compétences pour rendre compte de l'usage des fonds comme pour contribuer au suivi et à l'évaluation des actions de formation.

L'année 2020 a vu le début du déploiement du SDSI avec notamment la mise en production du système d'information Evol dédié au pilotage du marché du conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés. Au programme de ce schéma directeur s'inscrivent également plusieurs systèmes d'information, notamment pour les Associations Transitions Pro.

En 2020, mise en place du premier plan pluriannuel d'action d'achats

MAÎTRISE DES DÉPENSES ET EXEMPLARITÉ

La convention fixe un objectif transversal pour France compétences, qui tient à maîtriser ses dépenses de fonctionnement tout en se montrant exemplaire en matière de développement durable. **À ce titre, l'établissement a mis en place en 2020 son premier plan pluriannuel d'action achats.** Ce plan fixe les objectifs et axes de performance en termes d'achats, en phase avec la COP 2020-2022. **Il permet à France compétences de garantir rigueur et transparence dans sa gestion et son pilotage des fonds publics.** Pour maîtriser ses dépenses de fonctionnement, France compétences porte ses efforts sur la massification, la mutualisation des achats et la rationalisation du panel fournisseurs. Et France compétences sensibilise également l'ensemble des directions à la **prise en compte du développement durable dans les stratégies d'achat.**

RENFORCEMENT DES PRÉVISIONS ET PROJECTIONS FINANCIÈRES

En outre, l'institution a également renforcé son expertise financière et sa capacité à produire des **prévisions et projections financières pluriannuelles.** L'adoption de ces documents et leur suivi ont renforcé le caractère stratégique des discussions au sein de la gouvernance, qu'il s'agisse du Conseil d'administration ou des commissions qui lui sont rattachées.

Sa gouvernance est devenue en 2020 un **véritable lieu de débat et d'échange d'expertises,** notamment à travers la mise en place des groupes de travail ainsi que des séminaires de réflexion dédiés au rapport IGF-IGAS sur « les conséquences financières de la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle ». Différents partenaires extérieurs sont également intervenus tout au long de l'année devant le Conseil : Haut Commissariat aux compétences, Caisse des dépôts et consignations.

PERSPECTIVES 2021

En 2020, France compétences a concentré ses efforts pour maintenir les équilibres économiques bouleversés par la crise sanitaire et entend poursuivre dans cette dynamique, pour accompagner la relance. Associée à l'État dans le cadre du plan France Relance dédié aux dispositifs de la formation professionnelle, France compétences vient répondre aux enjeux rendus prioritaires au regard du contexte : **soutenir l'apprentissage et les reconversions professionnelles.**

SOUTENIR L'APPRENTISSAGE ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Aujourd'hui plus que jamais, la formation est un enjeu prépondérant, à l'heure où les actifs comme les entreprises sont touchés de plein fouet par la crise, impactant leurs emplois comme leurs métiers.

Dans ce contexte, France compétences continue à jouer un rôle central pour la soutenabilité financière du système de formation professionnelle et d'apprentissage. Avec pour objectifs de sécuriser l'emploi des actifs, proposer des reconversions et/ou les aider à acquérir de nouvelles compétences.

France compétences va continuer à accompagner par ses actions la dynamique de l'apprentissage, qui a été encouragée via différentes aides de l'État (plan « Un jeune, une solution »).

Par le pilotage des opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle des actifs occupés, par le financement renforcé des projets de transition professionnelle, France compétences continue également à répondre aux enjeux de reconversion professionnelle, dont l'urgence et l'importance ont été renforcées par le nouveau contexte économique et social résultant de la crise sanitaire.

ASSURER LA SOUTENABILITÉ FINANCIÈRE DU SYSTÈME

2020 aura été, à bien des égards, une année paradoxale en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. Malgré la crise, le succès de l'apprentissage ne s'est pas démenti. L'année 2020 aura été l'année d'un record historique, puisque plus de 500 000 contrats d'apprentissage ont été conclus.

De même, l'utilisation par les individus de leur CPF par le biais de l'application Mon compte formation s'est accélérée.

A contrario, la crise aura eu un impact non négligeable sur les ressources du système avec la baisse historique de la masse salariale en 2020 sur laquelle les contributions sont assises. Par conséquent, France compétences a subi un effet ciseau avec une augmentation de ses dépenses et une baisse de ses recettes. En tant que réassureur financier du système, France compétences a dû emprunter afin d'assurer, notamment, le financement des nombreuses entrées en apprentissage.

Ainsi, en 2021, elle devra encore soutenir financièrement le système afin d'assurer la poursuite de la nouvelle dynamique de l'apprentissage née de la réforme de 2018 tout en œuvrant à mieux réguler et optimiser l'utilisation des fonds publics.

2020, année d'un record historique, plus de 500 000 contrats d'apprentissage conclus

LES PRINCIPAUX PROJETS EN 2021

APPRENTISSAGE

- **Déploiement du dispositif** relatif au dépôt des données comptables des centres de formation d'apprentis (CFA) pour mieux observer et réguler les coûts de formation en apprentissage.
- **Poursuite des recommandations** sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage pour favoriser la convergence des niveaux de prise en charge.

CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

- **Renouvellement intégral du Répertoire spécifique (RS)** pour une meilleure lisibilité de l'offre de certifications professionnelles.
- **Mise à disposition d'une base de données** recensant les organismes habilités à dispenser des formations dans l'objectif de faciliter et éclairer l'achat des formations.
- **Approfondissement de la coordination** avec la politique de contrôle de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) et des services régionaux de contrôle des Direccte afin de renforcer notre rôle de régulateur, de garant et d'expert sur la certification professionnelle.

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

- **Poursuite du pilotage financier, budgétaire et qualité** du marché du conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés à travers diverses actions : déploiement d'un système d'information dédié, mise en œuvre de contrôles de conformité, contrôle de la qualité et de l'utilité du service délivré.

FINANCEMENT

- **Préparation du recouvrement en 2022** des contributions de la formation professionnelle et de l'apprentissage par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss) et la Mutualité sociale agricole (MSA). France compétences deviendra répartiteur unique en 2022.
- **Poursuite de la procédure** de redistribution des fonds au titre de 2020.

OBSERVATION ET ÉVALUATION

- **Poursuite du programme d'enquêtes :** fin de l'enquête Qualiopi, fin de la deuxième phase d'enquête dédiée aux modèles économiques des CFA ; lancement de l'enquête sur les reconversions professionnelles.
- **Poursuite de l'animation des observatoires** prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) : appui aux questions d'accès aux données, webinaires, etc.

PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

- **Mise en place d'un système d'information (SI) commun** destiné aux Associations Transitions Pro.
- **Analyses, ajustements et recommandations** relatives aux enjeux d'évolution et de transition professionnelle.

TÉMOIGNAGES COLLABORATEURS

AJUSTEMENT MAQUETTE EN COURS

LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Blandine

Instructrice

L'année 2020, marquée par la nécessité de changer nos habitudes de travail, aura été pour moi celle du « cap tenu » pour instruire les demandes d'enregistrement des certifications professionnelles, dans un esprit connecté et collectif. Cette réussite a été le fruit de la recherche constante d'un meilleur équilibre entre exigences quantitatives et qualitatives. Il a fallu aussi adapter les rapports d'instruction à la montée en qualité, dans un contexte d'attentes parfois fortes d'organismes de formation se trouvant dans une situation économique difficile.

Gwénola

Instructrice

Si je devais citer trois réussites 2020 en matière de certification professionnelle, je dirais : des exigences renforcées et clarifiées dans des notes et guides explicatifs permettant une normalisation des certifications enregistrées dans les deux répertoires nationaux ; une mise en visibilité des compétences professionnelles visées par les diplômes délivrés au nom de l'Etat par les ministères, les établissements publics, les écoles de commerce et d'ingénieurs ; une collaboration accrue entre les acteurs institutionnels sur la régulation de la certification professionnelle.

LA TRANSITION PROFESSIONNELLE

Julian

Directeur adjoint territoires et partenariats

Les travaux communs entre France compétences et les Transitions Pro s'appuient sur une implication importante de l'ensemble des acteurs. Ces travaux ont connu une avancée significative en 2020 avec la publication du guide d'harmonisation des règles de prise en charge ainsi que nos recommandations sur les priorités de financement du projet de transition professionnelle. À ces travaux s'ajoutera en 2021 la mise en place du système d'information commun à l'ensemble des 18 Transitions Pro, qui viendra compléter les mesures mises en place au service de l'équité de traitement des bénéficiaires sur l'ensemble du territoire.

L'ADMINISTRATIF

Wahbi

Assistant coordinateur et administratif

Le contexte 2020 a évidemment impacté mes pratiques de travail. Notre objectif a été de dématérialiser et d'automatiser au maximum la gestion des courriers afin de gagner du temps et éviter les saisies manuelles. Cela m'a permis de me concentrer davantage sur des actions à plus forte valeur ajoutée, comme l'appui apporté aux équipes en charge de la mise en place du marché du conseil en évolution professionnelle.

LA COMMUNICATION

Magali

Chargée de communication

Dans ce contexte particulier, la communication est devenue plus centrale et stratégique que jamais. Notre enjeu, à la fois en interne et en externe, a été d'assurer une communication régulière et cohérente. Notre objectif : garder le lien avec nos collaborateurs, renforcer le dialogue avec nos partenaires et informer sur l'avancement des missions de notre institution. La digitalisation de nos actions de communication a été au rendez-vous : actualités toujours plus nombreuses sur notre site, organisation de webinaires, réalisation de vidéos et podcasts…

LES SYSTÈMES D'INFORMATION

Éric

Assistant bureautique

La mise en place rapide et massive du télétravail a modifié nos façons de travailler. Cela a entraîné une utilisation intensive des outils informatiques collaboratifs. Nous avons dû répondre rapidement à ces changements et nous assurer de leur bon fonctionnement ainsi que de leur prise en main par les salariés. Nous avons déployé un support à distance, et cela a été un grand défi pour le service SI mais aussi pour les salariés. Une autre grande préoccupation a été de renforcer la sécurité de nos réseaux informatiques.

LE SOUTIEN À L'APPRENTISSAGE

Renaud

Chef de projets

Pour nous adapter au contexte sanitaire et soutenir le développement de l'apprentissage en 2020, nous avons redoublé d'effort. Depuis 2019, deux campagnes auprès des branches professionnelles, visant à déterminer les niveaux de prise en charge des contrats pour toutes les certifications nouvelles, ont été lancées. Nous avons également réuni les acteurs concernés pour échanger avec eux et assurer au mieux le suivi de la réforme de l'apprentissage. Parallèlement, avec les représentants des CFA, nous avons mis en place les bases de l'observation des coûts des formations. Enfin, dans ce contexte impacté par le Covid-19, nous avons à plusieurs reprises rallongé les délais et facilité autant que possible le travail des OPCO, des CFA et des branches.

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Léonore

Responsable des projets territoires et partenariats

La survenue rapide de la crise sanitaire, tout juste deux mois après le déploiement du service auprès des actifs occupés, a constitué un défi pour les opérateurs régionaux et pour nous. Au fil des différentes périodes, nous avons pris des dispositions pour, d'une part, assurer la sécurité du personnel chez nos opérateurs en privilégiant le télétravail et en encourageant les modalités d'accompagnement des bénéficiaires en distanciel et, d'autre part, garantir un accès en continu au service pour les bénéficiaires. La réussite du conseil en évolution professionnelle repose aussi sur des plans régionaux de communication et des partenariats dont le contenu, les échéances et les modalités ont été ajustés par chaque opérateur régional en lien avec son référent au sein de France compétences.

LA QUALITÉ DE LA FORMATION

Pascale

Chargée de missions régulation

Favoriser la mise en œuvre de l'obligation de certification (au 1er janvier 2022 et non pas en 2021) des prestataires d'actions de formation souhaitant accéder aux fonds publics ou mutualisés a été notre principal enjeu en matière de qualité. Cet objectif s'est traduit concrètement par l'accompagnement des sept instances de labellisation habilitées à délivrer la marque Qualiopi et par l'organisation de la 1re conférence annuelle sur la qualité de la formation.

FINANCEMENT DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE

Wilfried & Vincent

Responsable contrôleur financier & Contrôleur financier

Toujours en période de transition suite à la réforme de 2018, la formation professionnelle a dû faire face aux conséquences engendrées par la pandémie. Les ressources du système de formation basées sur la masse salariale des entreprises ont diminué. En contrepartie, les mesures exceptionnelles mises en place par le Gouvernement ont augmenté les demandes de financement, notamment sur l'apprentissage. Le travail collaboratif avec nos interlocuteurs s'est naturellement renforcé pour mieux faire face à ces obligations.

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Mira & Kate

Chargées de ressources humaines

Avec la modification de notre façon de travailler, du jour au lendemain, le service RH a dû répondre en parallèle à trois enjeux cruciaux pour relever ce défi. Premièrement, communiquer avec les collaborateurs pour s'assurer qu'ils avaient le bon niveau d'information et de soutien. Deuxièmement, mettre à jour les politiques de santé et de sécurité, en lien avec le CSE, pour protéger les collaborateurs. Troisièmement, faire en sorte que la plupart d'entre eux puissent travailler à domicile rapidement et facilement.

GLOSSAIRE

RÉDACTION
CONTENU
EN COURS

GLOSSAIRE

France compétences a été créée le 1er janvier 2019 par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018. Cette loi réforme en profondeur le système de formation professionnelle et de l'apprentissage.

Administrée par une gouvernance quadripartite et placée sous la tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle, France compétences est l'unique instance de gouvernance nationale dédiée à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

SES MISSIONS ?

Assurer le financement, la régulation et l'amélioration du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

SES OBJECTIFS ?

Promouvoir le développement des compétences et l'acquisition des certifications professionnelles et contribuer à l'égalité d'accès pour tous à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Ce second rapport d'activité montre comment 2020 a été, malgré des circonstances particulières, l'année de consolidation de France compétences et de ses missions. Sa gouvernance est devenue un **vrai lieu de débat et d'échange d'expertises,** propice à l'installation de réflexions et à des prises de décision stratégiques. La force de ce lieu unique, de par sa composition, a notamment permis à France compétences d'adopter une stratégie financière qui s'adapte, avec l'agilité requise par la crise, aux besoins des personnes et des entreprises pour faciliter la montée en compétence.

Malgré l'impact du Covid-19 sur le fonctionnement de l'institution et de ses partenaires, **France compétences a pu poursuivre en 2020 son activité en veillant au respect des objectifs fixés dans la convention d'objectifs et de performance (COP) :** accroissement du volume de dossiers de certification professionnelle instruits (2 100 dossiers), exercice complémentaire de détermination des niveaux de prise en charge de l'apprentissage (11 834 recommandations émises en deux ans), répartition financière et péréquation, événements organisés avec les observatoires de branches, pilotage des opérateurs du conseil en évolution professionnelle des actifs occupés…

France compétences est devenue un acteur incontournable du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Répondant plus que jamais aux enjeux de compétence et de mutation du monde du travail exacerbés par la crise sanitaire, France compétences participe à la simplification du système, au service des entreprises et de l'employabilité de tous.

FRANCE compétences

11 rue Scribe – 75009 Paris
01 81 69 01 52 – presse@francecompetences.fr

SUIVEZ-NOUS SUR :
www.francecompetences.fr

L'AGENCE GLOBALE NATIVE