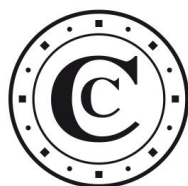


Cour des comptes



RÉPONSES DES ADMINISTRATIONS,
ORGANISMES ET PERSONNES CONCERNÉS

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

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

Rapport public thématique

Juin 2023

RÉPONSES DES ADMINISTRATIONS, ORGANISMES ET PERSONNES CONCERNÉS

Réponses reçues à la date de la publication (30/06/2022)

Réponse du ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	5
Réponse du ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, chargé des comptes publics.....	9
Réponse du directeur général de la Caisse des dépôts et consignations	10
Réponse du président de l'association Certif Pro	13
Réponse du directeur général de France compétences.....	21
Réponse du président de l'opérateur de compétences OCAPAT	24
Réponse du président de l'opérateur de compétences inter-industriel (Opco 2i).....	26
Réponse du président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (Opco EP).....	28
Réponse du président de l'opérateur de compétences Santé.....	35

Destinataires n'ayant pas d'observation

Madame la présidente de l'opérateur de compétences AFDAS
Monsieur le président de l'opérateur de compétences Constructys
Monsieur le président du Comité français d'accréditation (COFRAC)
Monsieur le président de l'opérateur de compétences AKTO
Madame la présidente de l'opérateur de compétences Uniformation
Monsieur le président de l'opérateur de compétences Mobilités

Destinataires n'ayant pas répondu

Monsieur le président de l'opérateur de compétences ATLAS
Madame la présidente de l'opérateur de compétences Opcommerce

RÉPONSE DU MINISTRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

Au préalable, je tiens à souligner combien la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a permis des avancées majeures au bénéfice de l'édification d'une société des compétences par une transformation profonde des acteurs, du financement et des dispositifs de formation professionnelle. En particulier, je souhaite mettre en lumière les deux dispositifs suivants :

- *la formation initiale par apprentissage est désormais considérée comme une voie de formation d'excellence qui permet aux jeunes une insertion durable dans l'emploi en même temps qu'elle constitue une réponse de qualité aux besoins en compétences de nos entreprises;*
- *le droit individuel à la formation est devenu réel pour tous les individus, salariés et indépendants, quel que soit leur statut ou la taille de l'entreprise dans laquelle ils exercent. Grâce au compte personnel de formation, nos concitoyens sont devenus acteurs de leur montée en compétences et de leur employabilité pour choisir leur avenir professionnel.*

1/ Sur les constats et recommandations relatifs au CPF

Je tiens d'abord à souligner que le gouvernement a pris les mesures qui s'imposaient face au démarchage massif de nos concitoyens qui a accompagné la mise en place du dispositif Mon Compte formation par la caisse des dépôts et consignations et au risque de fraude afférent. Ainsi le comité de pilotage interministériel de lutte contre la fraude au CPF a été institué en février 2022 et s'est réuni à plusieurs reprises en vue de suivre et orienter les actions de lutte : le dernier s'est tenu le 2 février 2023.

Par ailleurs, l'adoption et la promulgation de la loi du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au compte personnel de formation et à interdire le démarchage de ses titulaires sont venues renforcer efficacement les moyens de lutte contre ces dérives en les accompagnant de sanctions dissuasives.

Ces moyens consistent notamment en une meilleure coordination des services des différents ministères et opérateurs par des échanges d'informations autorisés et facilités. En outre, sous l'égide de la Mission interministérielle de coordination antifraude (MICAF) se sont réunis les services du Ministère du travail et de la Caisse des dépôts afin de mettre en place des actions coordonnées de lutte contre la fraude et aux abus au CPF. Enfin, la DGEFP et la Caisse des dépôts et consignations travaillent en lien avec le service central de renseignement criminel de la gendarmerie nationale.

Dans votre rapport la Cour recommande de recentrer les financements au titre du CPF sur les formations les plus qualifiantes. Sur ce point je souhaite préciser que les formations éligibles au CPF inscrites aux répertoires nationaux (RNCP et RS) présentent toutes un caractère certifiant : leur enregistrement est conditionné à la vérification de leur adéquation avec les besoins du marché du travail. La commission de la certification professionnelle placée auprès de France compétences entérine ces vérifications.

De fait, il est à noter qu'au cours du premier semestre 2023 et à la suite des mesures de régulation prises en 2022, outre la fin du démarchage abusif et la diminution des fraudes, la part des formations souscrites via MonCompteFormation et réalisées en distanciel a diminué tandis que la part des achats de certifications du RNCP (plus longues et qualitatives) a augmenté.

2/ Sur les constats et recommandations relatifs à la politique de certification

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a opéré une refonte en profondeur du système français de certification professionnelle afin de renforcer la régulation de l'offre de certification. Cette réforme a permis de renforcer les leviers d'actions juridiques mis disposition de France compétences et de la Commission de la certification professionnelle pour assurer un examen particulièrement qualitatif des demandes d'enregistrement dans les répertoires nationaux. Cela a permis de renforcer la montée en gamme du système en lien avec les besoins de compétences du marché de l'emploi.

Cette exigence de qualité fixée par la loi s'est traduite par une réduction significative de l'offre certifiante des répertoires nationaux (RNCP et Répertoire Spécifique) et l'orientation des financements publics et des fonds mutualisés vers les formations certifiantes permettant une employabilité réelle.

Par ailleurs, sous l'égide de France compétences, un travail d'homogénéisation des blocs de compétences, tant dans leur forme que dans leur contenu, est en cours afin de permettre la mise en place de correspondances entre certifications professionnelles de mêmes filières professionnelles voire de filières différentes afin de favoriser les parcours professionnels.

3/ Sur les apports et les faiblesses de la certification Qualiopi

La démarche en matière de qualité de la formation est un axe majeur de la politique publique que nous menons en faveur du développement des compétences pour les actifs. La mise en place de la certification Qualiopi y contribue en favorisant une démarche d'amélioration continue de la qualité de l'offre de formation à destination des entreprises et des individus. Un plan permettant de renforcer la qualité de notre système de formation professionnelle est en cours de déploiement.

Ce plan a pour objectifs de renforcer les exigences à l'égard des organismes de formation pour obtenir la certification qualité, de préciser les indicateurs du référentiel national de qualité et les preuves en lien avec les réseaux et représentants des organismes de formation pour une meilleure compréhension des attendus et une harmonisation des exigences des certificateurs.

Il tend à sécuriser le processus d'audit des certificateurs et préciser les obligations pour permettre à l'instance nationale d'accréditation (le COFRAC) de mieux apprécier le travail des organismes certificateurs

Il consiste également à accroître la transparence du système en définissant par exemple les conditions dans lesquelles les organismes qui interviennent en sous-traitance devront être certifiés au titre des actions conduites en matière de CPF. Il s'agit aussi de définir les possibilités de coordination et de mutualisation des contrôles des financeurs. Enfin, la dimension pédagogique des contrôles me semble également devoir se renforcer comme cela est évoqué dans le rapport

Une première étape de ce plan a été atteinte avec la publication de l'arrêté du 31 mai 2023 portant diverses mesures en matière de certification qualité des organismes de formation qui vient renforcer le processus d'accréditation et de certification Qualiopi afin de le rendre plus sûr et plus efficace.

4/ Sur les constats et recommandations concernant la gestion des dispositifs :

- Sur le FNE formation

Concernant l'accompagnement des entreprises, je souhaite poursuivre en 2023 et pour les années qui viennent la mobilisation du FNE formation. Ce dispositif utile pendant la crise (formations organisées à distance pendant les périodes de confinement notamment pour les salariés des entreprises en activité partielle, permettant de maintenir leur employabilité et développer leurs compétences) et au moment de la reprise doit permettre de répondre aux enjeux prioritaires du Gouvernement que

sont la transition écologique et énergétique, la transition alimentaire, la transition numérique qui engendre de fortes mutations de compétences, et de manière conjoncturelle en accompagnement des besoins en formation en lien avec l'organisation des grands événements sportifs que sont la Coupe du Monde de Rugby 2023 et les JO de Paris 2024.

- Sur les transitions professionnelles:

Votre rapport propose de mettre en place au niveau national un pilotage stratégique de la transition professionnelle et assurer sa déclinaison territoriale par le rapprochement opérationnel des réseaux territoriaux des opérateurs de compétences et des associations Transitions professionnelles et envisage à terme le transfert des attributions de ces dernières aux Opcv en conservant le principe de l'examen des projets de transition professionnelle par une commission paritaire régionale.

Une telle recommandation doit à mon sens être préalablement concertée avec les partenaires sociaux pour qu'ils puissent faire des propositions permettant d'améliorer et simplifier la lisibilité des dispositifs destinés à favoriser les transitions professionnelles, et de structurer l'organisation de la gestion des dispositifs de transition professionnelle afin d'assurer un traitement homogène des demandes des salariés.

Plus généralement je souhaite m'appuyer sur une méthode qui fasse appel au dialogue, à la concertation et à la recherche permanente du bon équilibre entre les acteurs au service de l'intérêt général.

5/ Sur les enjeux de financement du système de formation professionnelle et d'apprentissage.

Je partage votre propos selon lequel il convient de redonner des marges de manœuvre financières à l'opérateur France compétences.

Dans ce cadre, votre préconisation relative au versement par l'État d'une subvention pérenne pour soutenir les objectifs de progression de l'apprentissage me semble devoir être considérée avec attention. La participation de l'État au financement de ce dispositif, qui relève de la formation initiale, permettrait ainsi de consolider les recettes par nature cycliques comme vous le soulignez, puisqu'assises sur la masse salariale soumise à la conjoncture économique.

**RÉPONSE DU MINISTRE DÉLÉGUÉ AUPRÈS DU MINISTRE
DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA
SOUVERAINETÉ INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE,
CHARGÉ DES COMPTES PUBLICS**

Les analyses et recommandations formulées par la Cour appellent de ma part les remarques suivantes.

La Cour dresse un bilan globalement positif de la réorganisation et de la transformation des acteurs intervenant dans le champ de la formation professionnelle. Elle souligne certaines avancées notables, dont les gains considérables liés au transfert du recouvrement des contributions obligatoires des opérateurs de compétences (Opc) aux Urssaf et à la Mutualité sociale agricole, mais rappelle que des marges de progrès demeurent possibles, notamment en matière de mutualisation, de maîtrise des coûts de fonctionnement et d'application des règles de la commande publique au sein des Opc. La mise en œuvre de ces pistes contribuerait à renforcer l'efficacité de la dépense publique.

S'agissant des deux recommandations qui me sont plus spécifiquement adressées, la Cour recommande l'instauration d'une dotation pérenne de l'État à France Compétences affectée au financement de l'apprentissage. Je partage la nécessité de rétablir une trajectoire financière soutenable pour l'opérateur France Compétences. Cette trajectoire devra d'abord reposer sur une maîtrise des dépenses, déjà amorcée en septembre 2022 afin de rechercher le financement au juste prix des centres de formation des apprentis. Elle devra également passer par la régulation des dépenses du compte personnel de formation engagées s'agissant de la lutte contre la fraude et à poursuivre par l'introduction d'une participation financière des bénéficiaires telle que le prévoit la loi de finances pour 2023. La maîtrise des frais de gestion des Opc et de l'ensemble des acteurs associés à la gestion de la politique de formation professionnelle des salariés devra également y contribuer. À ces conditions pourra être assuré le financement du développement de l'apprentissage, fruit du succès de la politique du Gouvernement.

Enfin, la Cour recommande la définition d'une stratégie nationale de l'alternance identifiant des objectifs prioritaires de développement de l'alternance ainsi qu'une stratégie de financement associée. Je partage cette invitation à préciser les cibles de développement prioritaire de l'alternance, par public et par branches, afin de juger de l'adéquation des ressources qui leur sont affectées par l'État et les autres parties prenantes.

RÉPONSE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS

Vous m'avez adressé le rapport public thématique intitulé « La formation professionnelle des salariés : après la réforme de 2018, une stratégie nationale à définir et un financement à stabiliser » et je vous en remercie.

J'en partage largement les conclusions qui soulignent notamment l'importance du compte personnel de formation (« CPF »), s'agissant aussi bien des résultats quantitatifs et qualitatifs qu'il a générés que des efforts entrepris, sous l'égide des pouvoirs publics, pour réguler la dépense et lutter contre la fraude.

Ce rapport appelle toutefois quelques observations complémentaires de ma part.

La Cour souligne tout d'abord le succès quantitatif du CPF, en particulier depuis la mise en œuvre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Elle évoque, à juste titre, la démocratisation du dispositif qui s'est traduit notamment par un doublement des dossiers de formation entre 2020 et 2021, un total cumulé de quelque 70 millions de connexions sur le site et, surtout, par une modification assez sensible des profils des bénéficiaires, avec désormais 50 % de femmes et environ un quart d'utilisateurs ne disposant pas d'un niveau de formation initiale élevé, dont une assez large proportion de salariés âgés de plus de 50 ans.

Il serait justifié de compléter ce constat, d'une part, en le rapportant à la situation préexistante de la formation professionnelle en France, et d'autre part, pour ce qui concerne plus spécifiquement le CPF, en relevant la véritable performance qu'aura constitué son lancement réussi en moins de 18 mois de développement.

Les missions confiées à la Caisse des Dépôts par l'État, et plus particulièrement aux termes de la loi de 2018 précitée, étaient en effet particulièrement ambitieuses et d'une ampleur inédite dans ce secteur : création d'une plateforme permettant à quelque 36 millions d'actifs de plus de 16 ans de maîtriser leur parcours professionnel en mobilisant leurs droits pour choisir leur formation; via une application assurant un traitement de « bout en bout », depuis l'inscription jusqu'au paiement, y inclus un module d'évaluation. Cet ensemble supposait par ailleurs un double effort de co-construction avec les diverses catégories d'usagers et d'amélioration continue de la qualité du service rendu.

Dans le cadre de la gestion du CPF confiée par l'État, une autre plateforme était à concevoir, dédiée aux organismes de formation qui se voient garantir la neutralité de leur référencement à travers un algorithme développé à cette fin.

Enfin, l'État a également mandaté la Caisse des Dépôts pour mettre en œuvre le partage des données relatives à la formation professionnelle, à travers notamment la plateforme d'échanges dématérialisés Agora et les passeports de compétences et de prévention.

En ce qui concerne la fraude, dont l'irruption a été en quelque sorte proportionnelle à l'impact du nouveau service Mon compte formation, les premiers résultats obtenus dont la Cour a pu prendre connaissance dans le cadre de son enquête se sont par la suite fortement amplifiés, de sorte que les nombreuses initiatives lancées par la Caisse des Dépôts, en liaison avec les pouvoirs publics, ont produit des effets tangibles : quasi disparition des appels intempestifs et des messages téléphoniques, division par trois du nombre d'annulations des formations, et par cinq, en 2022, des signalements enregistrés sur la plate-forme.

La conception puis l'adoption et la mise en œuvre de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, auxquelles la Caisse des Dépôts s'est trouvée largement associée, ont assurément amplifié l'écho de ce programme d'action et renforcé tant son impact opérationnel que son caractère dissuasif. Le recours à France Connect Plus à partir de la fin octobre 2022 a, parallèlement, nettement consolidé la sécurité des transactions effectuées par les usagers, au prix d'un certain alourdissement de l'accès au service, dont la facilité était jusqu'alors garantie par la plateforme.

Dans un ordre d'idées différent, un ensemble de dispositions visant une meilleure régulation du système a fait l'objet de plusieurs décisions opérationnelles d'importance, notamment le non renouvellement de nombreuses formations inscrites au répertoire spécifique, la mise en place du label Qualiopi, et des nouvelles règles de certification : le rapport rappelle à ce titre que le nombre d'organismes de formation présents sur la plate-forme est ainsi passé d'un peu plus de 21 000 début 2022 à moins de 16 000 le 1^{er} août 2022, soit une baisse tout à fait inédite. La Cour évoque aussi l'opération spécifique menée en direction des formations à la création et à la reprise d'entreprise, ainsi que, de manière générale, la nette intensification des contrôles diligentés par la Caisse des Dépôts.

Au total, cette vaste gamme d'actions a permis à la fois de concourir à une meilleure qualité d'ensemble de l'offre de formation proposée par la

plateforme et d'aboutir à une meilleure régulation budgétaire dans un cadre qui reste juridiquement conforme à la loi de 2018 (pour mémoire, l'exécution de la dépense 2022 s'est établie à 2,45 Md€ pour une prévision de 3 Md€ au budget initial de France compétences, tandis que la projection à mi-année de l'exercice 2023 est aujourd'hui inférieur à 2 Md€).

Au-delà des modalités de fonctionnement du service, la Cour estime, sur le fond, que le recours au CPF débouche encore trop rarement sur l'obtention d'une certification. Or, le dispositif prévu par la loi de 2018 limite bien l'éligibilité des formations à celles présentant une nature certifiante, les exceptions prévues à ce principe étant précisément sous revue (secteur de la création d'entreprises, bilans de compétence). De même, l'enquête DARES, évoquée dans le rapport, établit à plus de 80 % la proportion de formations visant au moins un objectif professionnel, ce qui, compte tenu de l'ampleur de l'échantillon, semble pour le moins encourageant. Il fait d'ailleurs peu de doute que l'incitation à s'adresser à un conseiller en évolution professionnelle, systématiquement présente dès le formulaire d'accueil du site, a ici pesé favorablement, sans qu'il soit nécessaire d'en faire une clause obligatoire, ce qui aurait nécessité une mesure législative.

Enfin, le rapport dresse un bilan contrasté de la politique d'abondements. S'il est vrai que son démarrage a nécessité du temps, compte tenu de la nouveauté du dispositif, du nombre important de potentiels financeurs tiers et des remises en cause qu'il a nécessairement introduites dans les fonctionnements existants, les résultats obtenus en matière de conventionnement apparaissent significatifs :

- au bénéfice des salariés, via deux conventions conclues avec Véolia et Schneider pour la mise en place d'abondements automatisés ou de remboursement sur accord collectifs ; plusieurs autres entreprises envisagent d'intégrer ces dispositifs sur la période 2023-2025 ;
- signature de conventions, à date, avec sept branches/OPCO et plus de 22 000 dotations volontaires d'entreprises ;
- accords pour favoriser la diffusion de l'information pratique sur le CPF et ses possibles usages, auprès des entreprises, conclus avec les organisations patronales MEDEF et IJ2P (projet en cours avec la CPME), complétés par la mise en place de partenariats avec le CAPEB et l'UIMM ;
- en direction des demandeurs d'emploi, avec l'engagement de Pôle emploi mais également celui de six régions ;

- *en faveur des travailleurs indépendants, un projet de convention est en cours de négociation avec le Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprises Artisanales.*

Pour la période 2023-2025 et dans la nouvelle convention d'objectifs et de performance en instance de signature, l'État et la Caisse des Dépôts réaffirment les principaux objectifs qui seront poursuivis dans le cadre du mandat de gestion du CPF, en particulier la poursuite active des mesures de contrôle et de lutte contre la fraude, et également le renforcement et l'élargissement des services mis à disposition des usagers, notamment pour les financeurs tiers.

RÉPONSE DU PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION CERTIF PRO

1. Réponse de CERTIF PRO

1.1 Avis sur le plan général

En tant que structure paritaire, CERTIF PRO partage certains des constats exposés par la Cour des comptes dans son rapport, constats qui ont fait l'objet ces dernières années de plusieurs textes paritaires : l'ACNI du 14 octobre 2021 et la contribution paritaire de décembre 2022. Au sujet des transitions professionnelles, CERTIF PRO partage la nécessité de :

- *simplifier et rendre plus visibles les dispositifs existants ;*
- *mettre en place au niveau national un pilotage stratégique basé sur l'anticipation des mutations économiques et sur le dialogue social ;*
- *définir des objectifs et des indicateurs de suivi pour évaluer l'efficacité opérationnelle et financière de la gestion des transitions professionnelles ;*
- *coordonner au niveau territorial l'action des différents opérateurs impliqués dans la gestion et l'accompagnement des transitions professionnelles.*

CERTIF PRO constate que la Cour se heurte à la difficulté de quantifier le potentiel d'actifs qui pourrait être concerné par une transition professionnelle que ce soit à court ou à moyen terme. Cette absence de chiffrage est à rapprocher de l'extrême diversité des réalités que recouvrent les transitions et reconversions professionnelles. Le partage flou des responsabilités entre les différentes parties prenantes (État, branches, entreprises, actifs, Pôle Emploi, régions...) contribue

aussi à ces difficultés. Ceci doit inviter à la prudence dans l'analyse et à envisager non pas un seul scénario d'évolution, mais plusieurs scénarii.

Le rapport de la Cour ne revient pas suffisamment sur la distinction fondamentale entre les transitions individuelles, choisies ou subies, et les transitions collectives, essentiellement subies et liées à la transformation des modes et méthodes de production, ou des modèles économiques des entreprises. CERTIF PRO se fait l'écho des partenaires sociaux interprofessionnels pour réaffirmer, par leur ancrage dans les territoires notamment, leur légitimité à assurer le pilotage stratégique et financier des transitions individuelles et collectives, responsabilité qu'ils mettent en œuvre depuis déjà plusieurs années.

1.2 Avis spécifique sur le modèle des associations Transitions Pro

CERTIF PRO considère que les associations Transitions Pro, structures paritaires interprofessionnelles, ont un rôle à jouer dans les territoires pour identifier des opportunités à développer dans un contexte où le sujet des mobilités professionnelles est au centre des préoccupations (métiers émergents, évolution des métiers, impact des transitions écologiques, tensions de recrutement et spécificités des bassins d'emploi à l'échelle d'une région...)

À ce titre, CERTIF PRO a constaté que le rapport mettait peu l'accent sur l'enjeu des transitions professionnelles au niveau territorial (et nous remercions la Cour d'avoir pris note de nos observations dans le rapport final) : les mobilités professionnelles s'inscrivent à l'échelle des bassins d'emplois. C'est dans cette logique territoriale que le réseau des associations Transitions Pro a acquis une notoriété en matière d'observation de la vie économique et participe avec les acteurs de l'écosystème des transitions professionnelles à la mise en place de dispositifs innovants répondant aux besoins des entreprises et des salariés. L'expertise territoriale des associations Transitions Pro s'est consolidée depuis 2019. Leur ancrage régional est indéniable, et il s'exprime notamment au regard de l'ampleur et de la qualité des partenariats mis en place par les associations Transitions Pro avec les acteurs régionaux et locaux de l'économie, emploi et formation.

Au-delà de leur gestion paritaire, les associations Transitions Pro sont des outils stratégiques et opérationnels au service du quadripartisme en région. Ceci de manière évidente avec les DREETS mais aussi très souvent au travers de conventions avec les régions. Les membres paritaires mandatés des associations Transitions Pro se sont également rapprochés des comités régionaux pour l'emploi, la formation et

l'orientation professionnelles (CREFOP), notamment dans le cadre de l'évaluation du CEP et aujourd'hui plus largement dans le cadre de l'alimentation des réflexions quadripartites. Ces instances politiques régionales, qui traitent notamment des transformations économiques et des besoins en compétences, se nourrissent des analyses et observations des associations Transitions Pro, et inversement. C'est ainsi que les associations Transitions Pro sont sollicitées et contribuent dans certaines régions à la construction des prochains CPRDFOP et à leur mise en œuvre opérationnelle. Les associations Transitions Pro sont pour certaines d'entre elles porteuses de projets innovants soutenus par les régions ou par les DREETS.

En complément, il est utile de rappeler que les associations Transitions Pro se sont saisies pleinement de la mission « d'analyse des besoins en emplois, compétences et qualifications, du territoire » qui leur a été confiée par la loi de septembre 2018. C'est ainsi qu'elles contribuent à l'établissement de la liste des métiers porteurs éligibles aux dispositifs TransCo par les CREFOP et qu'elles orientent les PTP – via le système de priorités mis en place par France Compétences – vers les secteurs porteurs au niveau régional, et facilitent les transitions professionnelles des salariés issus des secteurs fragilisés en région.

Par ailleurs, depuis la transformation des FONGECIF en associations Transitions Pro qui a conduit à la suppression des instances paritaires comme opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) des actifs occupés :

- *le réseau a su s'adapter en peu de temps, et s'est approprié les nouveaux dispositifs (PTP, démissionnaire, TransCo, VAE etc...) ;*
- *le réseau a en outre développé des partenariats en proximité avec les acteurs des transitions professionnelles (DREETS dont les DARP, Pôle Emploi, Opco, opérateurs CEP, Carif-Oref, réseaux d'entreprises et de DRH, conseils régionaux) ;*
- *le réseau des Transitions Pro est à l'initiative de nombreux projets innovants.*

Enfin, le réseau des Transitions Pro, lors de sa transformation, a décidé de maintenir son Observatoire des Transitions Professionnelles (OTP) afin de poursuivre une observation commune et harmonisée sur le devenir des bénéficiaires du Projet de Transitions Professionnelles (PTP). Cet observatoire expose en toute transparence les impacts et l'efficacité du dispositif sur le parcours professionnel des bénéficiaires. C'est ainsi que 92 % des bénéficiaires d'un PTP ont réalisé leur projet ou poursuivent

leur parcours de reconversion ; 81 % des bénéficiaires ayant réalisé leur transition estiment que les nouvelles conditions de travail sont bien meilleures qu'auparavant.

2. Réponse aux recommandations de la Cour des comptes

Recommandation n° 8 : mettre en place au niveau national un pilotage stratégique de la transition professionnelle et assurer sa déclinaison territoriale ;

- L'ANI du 19 mars 2019 matérialise la volonté des partenaires sociaux de mettre en place un pilotage national des transitions professionnelles. Cette volonté s'est traduite par la création de CERTIF PRO. Dans le rapport de la Cour pourtant, il n'est pas fait mention du rôle de CERTIF PRO, qui a notamment pour missions de favoriser l'essor des certifications au niveau interprofessionnel et interbranches et de coordonner le réseau des 18 associations Transitions Pro, acteurs majeurs de la reconversion professionnelle au cœur du tissu partenarial en région.*
- Dans le cadre de la crise de la covid-19, les partenaires sociaux se sont par ailleurs montrés proactifs et innovants en proposant à l'État l'architecture du dispositif Transitions collectives. Si ce dispositif doit aujourd'hui évoluer pour mieux répondre aux enjeux des entreprises et des salariés, les travaux qui ont abouti à sa création et la mobilisation des associations Transitions Pro pour le mettre en œuvre sont à mettre au crédit des partenaires sociaux interprofessionnels et de leur capacité collective à penser l'accompagnement des publics cibles. Ce constat vaut aussi pour le déploiement, au plus fort de la crise, du FNE-Formation, du plan de relance PTP et de la VAE : les partenaires sociaux ont su faire valoir les bons arguments pour que le dispositif soit déployé de manière immédiate, simple, efficace et pragmatique.*
- Pour les partenaires sociaux, il convient de mettre en place un nouvel espace stratégique quadripartite (État, régions, organisations syndicales et patronales) qui aurait vocation à pallier les manques identifiés et à répondre aux problématiques mises en avant dans l'ACNI du 14 octobre 2021. Cet espace stratégique ne remettrait pas en cause la légitimité de CERTIF PRO mais devrait inviter à réfléchir à l'articulation entre les priorités qui seraient définies au sein de cet espace et leur mise en œuvre opérationnelle par les opérateurs, à commencer par CERTIF PRO (dont les missions de coordination et de certification interprofessionnelle seraient renforcées).*

- *À ces enjeux de gouvernance nationale, doit être ajoutée la gouvernance régionale pour laquelle les partenaires sociaux tiennent à réaffirmer le rôle et la légitimité des CREFOP. L'articulation entre le niveau national et régional, l'animation des travaux des CREFOP et l'harmonisation de leur fonctionnement doivent être intégrées aux missions du nouvel espace stratégique réclamé par les partenaires sociaux. Les CREFOP doivent être en mesure de fixer des objectifs clairs et de faire respecter les engagements pris par les différents acteurs qui agissent sur le champ de l'emploi et des compétences au niveau territorial (Transitions Pro, OPCO, opérateurs du CEP, Pôle Emploi, ...).*
- *Le déploiement, par les services de l'État, des délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP), participe de l'action de la gouvernance régionale. Toutefois, l'impact de leur mission devra sans doute faire l'objet d'une évaluation prochaine, en vue d'optimiser leur périmètre de mission et les moyens associés.*

Recommandation n° 9 : Organiser le rapprochement opérationnel des réseaux territoriaux des opérateurs de compétences et des associations Transitions professionnelles et prévoir, à terme, le transfert des attributions de ces dernières aux Opco (en conservant le principe de l'examen des projets de transition professionnelle par une commissions paritaire régionale)

- *Alors que le sujet des transitions professionnelles devient une priorité pour résoudre les tensions de recrutement et augmenter les taux d'activité et d'emploi des seniors, il peut sembler paradoxal d'émettre le souhait de voir disparaître le seul outil interprofessionnel dédié à ces missions. L'enjeu ici n'est pas tant d'opposer les acteurs ou les dispositifs mais d'apporter des réponses efficaces aux préoccupations actuelles tant des actifs (contexte social tendu, rapport au travail qui évolue...) que des entreprises (adaptation aux différentes transitions : écologique, numérique, sociétale...).*
- *Avant de proposer une évolution des dispositifs existants, deux préalables s'imposent : d'une part, procéder à une évaluation comparative des services attendus et fournis par les associations Transitions Pro et par les OPCO, et, d'autre part, mesurer la capacité et les moyens de ces structures pour exercer les missions dévolues par la loi pour les transitions professionnelles et pour répondre aux sollicitations des acteurs politiques tant nationaux que régionaux. Il faut aussi rapporter l'exercice de ces missions aux coûts engagés par l'État et les partenaires sociaux et ainsi disposer de tous les éléments factuels*

permettant d'évaluer l'efficacité tant quantitative que qualitative sur chaque dispositif et sur les parcours des bénéficiaires.

- *Un des enjeux majeurs est de faciliter les mobilités et passerelles intersectorielles et interbranches. En raison de leur représentativité, les partenaires sociaux interprofessionnels sont les mieux placés pour avoir cette vision d'ensemble. L'observation et l'analyse par les associations Transitions Pro des parcours des personnes déposant un dossier PTP (secteur d'activité avant-projet / secteur d'activité ciblé par le projet) illustrent clairement la nécessité d'une approche intersectorielle. Confier la gestion de l'ensemble des dispositifs aux OPCO, outils paritaires « sectorialisés » et encore peu « territorialisés », reviendrait à nier la nécessité d'appréhender les transitions professionnelles au niveau interprofessionnel et territorial, qui assure la neutralité de l'approche par l'opérateur, ainsi que la fluidité des parcours interprofessionnels et intersectoriels. L'unique scénario détaillé par la Cour conduirait, très vite, à de nombreux points de frictions inter-OPCO et interbranches et donc à une gestion peu efficiente des dispositifs.*
- *Pour répondre à l'enjeu de « massification » des transitions professionnelles, il faut au préalable, dans le cadre d'une concertation entre les partenaires sociaux et le Gouvernement, traiter la question des moyens et celle de la simplification des dispositifs (d'où la nécessité de faire un bilan objectif de tous ces dispositifs : PTP, Pro-A, Transco, FNE-Formation...). Faute de quoi, confier leur gestion aux OPCO n'aboutira pas à une gestion plus efficiente, cela d'autant plus que les OPCO ont de faibles historiques et expertises en matière de gestion de dispositifs pour les salariés et d'instruction de dossiers de transition professionnelle (au contraire du réseau des Transitions Pro dont il s'agit du « cœur de métier » et qui s'appuie sur les 40 ans d'expertise du réseau des FONGECIF).*
- *De fait, la réduction du nombre de réseaux – voire la suppression de certains d'entre eux – n'est pas une garantie d'efficacité. Les associations Transitions Pro ont démontré ces dernières années leur capacité à incarner des acteurs lisibles et légitimes, ancrés dans les territoires. Les OPCO, au contraire, éprouvent encore pour certains des difficultés à consolider leur ancrage territorial et à apporter une offre de services territorialisée. Depuis la mise en œuvre de la loi de 2018, chacun de ces réseaux a gagné en lisibilité au sein de l'écosystème de la formation professionnelle : les associations Transitions Pro accompagnent les salariés et les OPCO accompagnent les entreprises. Au-delà des compétences spécifiques nécessaires à chacun des modèles, et au délai nécessaire à leur acquisition, un effet « stop and go » due à*

l'appropriation de nouvelles missions serait préjudiciable à la stabilité de l'écosystème et plus fondamentalement au recours aux dispositifs de transition.

- *Certes, les OPCO ont une surface financière plus importante, mais leurs frais de gestion sont de plus en plus encadrés et contraints. Au regard des autres priorités qui leur sont déjà confiées (apprentissage, plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, promotion des métiers, appui à la certification), des sommes que ces priorités représentent et des problèmes qu'elles génèrent pour eux, il est à craindre que la gestion des dispositifs de transitions professionnelles passe au second plan et ne soit qu'accessoire.*
- *En l'état actuel, le modèle financier des Transitions Pro repose sur une gestion des dispositifs au profit de toutes les branches professionnelles. Confier ces missions aux OPCO reviendraient à multiplier par 11 les coûts de structure, à iso-service.*
- *Ainsi, avant d'envisager la disparition d'un réseau au profit d'un autre, CERTIF PRO invite la Cour et les parties prenantes à se poser les questions suivantes : quel acteur, dans les territoires, serait légitime pour faire travailler les OPCO ensemble, afin de penser les passerelles et d'identifier les formations pour répondre aux besoins/tensions de recrutement ? Quel acteur aurait cette vision intersectorielle des besoins territoriaux et déjà doté d'un système d'information partagé ? A-t-on aujourd'hui une connaissance suffisamment complète et précise de ces besoins/tensions de recrutement, à l'échelle des territoires, qui permette l'élaboration de parcours de formation « sur mesure » tant pour les salariés que pour les entreprises ? Quel acteur saura mobiliser les co-financiers potentiels pour prendre en charge les parcours de formation ? En cas de transfert de la gestion des transitions professionnelles à de nouveaux opérateurs, quels seraient les coûts induits, les délais d'acculturation, la régression de l'efficacité et in fine l'impact sur le recours aux transitions professionnelles au service du plein emploi ?*

Recommandation n° 10 : unifier la gestion financière du compte personnel de formation (CPF) et du CPF de transitions professionnelle (en conservant l'avis favorable d'une commission paritaire) ;

- *CERTIF PRO n'est pas convaincu du bienfondé de cette recommandation, pour plusieurs raisons, à la fois politiques et techniques.*

- *D'un point de vue politique tout d'abord : confier l'ensemble des financements à la Caisse des dépôts reviendrait pour les parties prenantes à perdre le contrôle sur le suivi et l'utilisation des fonds alors même que les partenaires sociaux réclament l'instauration d'un espace de pilotage stratégique afin de pouvoir définir les priorités et mieux orienter ensuite les financements en conséquence. Sur ce point, nous renvoyons aux 17 propositions figurant dans la contribution paritaire remise au Gouvernement en décembre 2022. Une telle approche revient également à mettre fin à la combinaison de priorités régionales et nationales dans la gestion du dispositif et des demandes, telle qu'elle a été discutée et mise en œuvre par les partenaires sociaux et France Compétences avec succès depuis trois ans.*
- *Si cette mesure venait en complément du portage des transitions professionnelles par les OPCO, nous aurions alors deux nouveaux opérateurs : un en charge de l'instruction des dossiers et un autre opérateur chargé du financement. Cette dichotomie ne ferait qu'opacifier le process pour les bénéficiaires, complexifier l'articulation entre opérateurs et générer une complexité liée à la gestion des dossiers qui nécessitent, pour leur bonne exécution, des suivis opérationnels en proximité. Cette mesure garantirait-elle une capacité d'adaptation équivalente à celle du réseau des Transitions Pro, dont il a fait preuve par exemple lors du confinement pour assurer le repositionnement de milliers de stagiaires sur des formations à distance ?*
- *En termes d'instruction des dossiers, d'ingénierie de formation et de financement, la Caisse des dépôts, en qualité d'opérateur financier, ne serait pas en mesure d'assumer les missions aujourd'hui réalisées par les Transitions Pro. Ces dernières ne se contentent pas d'instruire des dossiers, elles conseillent les actifs sur leur projet, repèrent les organismes de formation dans la réalisation du parcours, en assurent le contrôle qualité, consultent les co-financeurs potentiels pour construire un véritable plan de financement, jugent de l'éligibilité des projets en tenant compte de plusieurs critères. Elles fournissent également un appui spécifique au dépôt de dossier en ligne pour les bénéficiaires en situation d'illectronisme... : soit autant de missions qui n'entrent pas dans les savoir-faire de la Caisse des dépôts.*
- *Les développements informatiques qui devraient être engagés par la Caisse des dépôts et consignations seraient longs, lourds et coûteux. Confier le financement des PTP à la Caisse des dépôts serait risquer de rompre la continuité de service que les parties prenantes doivent aux entreprises et aux actifs en transition. CERTIF PRO rappelle que la*

Caisse des dépôts n'a toujours pas développé de solution technique permettant de mobiliser les droits CPF d'un actif au bénéfice du cofinancement de son PTP, comme la loi de 2018 le prévoit pourtant. CERTIF PRO rappelle que France Compétences a d'ores et déjà investi plusieurs millions d'euros dans le développement d'un SI commun à toutes les associations Transitions Pro, dont la fiabilité a été reconnue par l'IGAS : il serait regrettable que cet investissement devienne une perte sèche au regard de la situation financière délicate dans laquelle se trouve l'établissement public.

**RÉPONSE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL
DE FRANCE COMPÉTENCES**

Je souhaite tout d'abord remercier la Cour pour le travail d'investigations qui a été mené, qui complète utilement les travaux menés dans le cadre de précédents rapports, notamment le rapport relatif à la formation en alternance et le rapport sur la gestion de France compétences, publiés en 2022.

Je partage notamment pleinement le diagnostic posé sur les premières années d'activité de France compétences, diagnostic déjà formulé en 2022 dans le rapport précité mais confirmé ici encore un an plus tard, quant à :

- *la mise en place rapide de France compétences ;*
- *son fonctionnement satisfaisant s'agissant de la mise en œuvre de ses missions, malgré un effectif sous dimensionné sur la période 2019- 2022 ;*
- *mais aussi son coût de fonctionnement peu élevé.*

Des progrès restent évidemment encore à réaliser mais je considère que les appréciations très positives de la Cour constituent un encouragement à poursuivre dans cette voie.

À cet égard, s'agissant des remarques déjà formulées en 2022 et mentionnées à nouveau dans le rapport, s'agissant du développement encore insuffisant de certaines missions moins prioritaires (coordination des travaux des observatoires des métiers et des compétences - OPMQ ; travaux d'évaluation), la Cour signale les progrès effectués depuis le précédent rapport de 2022, avec notamment :

- *la création de la « Grand bibliothèque des travaux des OPMQ ». Après une première version en novembre 2022, la version définitive a été lancée le 15 février 2023. Ce moteur de recherche*

permet de donner une plus grande visibilité aux travaux répertoriés sur 150 sites Internet ; la montée en puissance en matière d'observation des coûts, avec notamment la publication en janvier 2023 du premier « Rapport sur l'usage des fonds ». Ce rapport vise à offrir une vision synthétique du rapport coût unitaire / résultat pour les grands dispositifs financés sur fonds publics et mutualisés. Il s'agit d'un important travail de recueil et d'analyse de données, qui constitue un outil précieux au service des acteurs de l'écosystème ;

- *le développement des travaux d'évaluation, avec par exemple la récente étude sur le compte personnel de formation (en collaboration avec la DARES), rendue publique en février 2023.*

Concernant les moyens de France compétences, structure au fonctionnement jugé peu coûteux, la Cour signale que les moyens humains sont désormais « plus en rapport avec ses missions » mais :

- *que l'établissement « présente néanmoins des fragilités dans des fonctions support (juridique, notamment) ou pour l'analyse des coûts en matière d'apprentissage » ;*
- *que les moyens qui peuvent être consacrés au contrôle des organismes certificateurs (qui se développe et va dans le bon sens) sont forcément limités dans ce contexte.*

Je prends acte de ces observations de la Cour, qui appellent à une grande vigilance s'agissant de la capacité de mise en œuvre des missions de France compétences dans de bonnes conditions et s'agissant des objectifs qui pourraient être fixés à l'établissement dans le cadre de sa prochaine Convention d'objectifs et de performance.

La Cour souligne également à juste titre la situation financière préoccupante du système de formation professionnelle et d'apprentissage, qui se traduit par des déficits élevés et récurrents de France compétences (du fait de son rôle de réassureur du système, essentiellement via le mécanisme de péréquation interbranches en matière d'alternance, en lien avec le succès considérable de l'apprentissage ces dernières années). La Cour précise à cet égard :

- *le fait que France compétences ne dispose pas des leviers adéquats pour réguler cette situation financière ;*
- *l'action efficace de France compétences s'agissant des deux principaux leviers dont il dispose :*
 - *d'une part, France compétences « a conduit dans des conditions très satisfaisantes sa mission d'enregistrement*

des certifications professionnelles », avec un examen sélectif des dossiers qui « a grandement amélioré la qualité des certifications » ;

- *d'autre part, en matière de régulation des niveaux de prise en charge de l'apprentissage, après un premier exercice général mené 2019 qui avait eu des limites, « un second examen approfondi (...) a abouti mi-2022 ».*

J'ajoute que France compétences a également pleinement joué son rôle d'alerte auprès de ses instances de gouvernance comme auprès de sa tutelle, en établissant à de nombreuses reprises des projections financières pluriannuelles, ainsi que des propositions d'action.

La Cour ouvre des pistes de réflexion qu'il sera nécessaire d'explorer très rapidement, pour maîtriser les coûts comme pour améliorer l'efficacité des dispositifs.

S'agissant des recommandations dans le champ de la certification professionnelle, le rapport fait état des éléments de réponse déjà apportés par France compétences, indiquant notamment :

- *la mission en cours, confiée par la Première ministre à France compétences, afin de réfléchir à une meilleure harmonisation des processus de construction des certifications professionnelles enregistrées au RNCP, délivrées par l'État, par les branches ou par les autres organismes certificateurs (en lien avec la recommandation n° 3 de la Cour) ;*
- *le lancement par France compétences, en décembre 2022, d'un chantier de long terme en vue d'établir des correspondances entre blocs de compétences, avec une première étape importante dès 2023 (en lien avec la recommandation n° 4 de la Cour).*

Au-delà des principales recommandations de la Cour, le rapport fait également des recommandations plus techniques, mais que j'estime importantes pour le bon exercice des missions de France compétences :

- *la Cour souligne que « le mode de construction budgétaire de France compétences, atypique par rapport à la plupart des autres établissements publics puisque les dépenses prévisionnelles ne sont pas déterminées en montant mais en pourcentage de ressources dont le montant définitif n'est arrêté qu'au premier semestre de l'année suivante, gagnerait à être abandonné, ce qui nécessite une modification de textes réglementaires » et qu'il faudrait donc permettre à France compétences « de définir des*

dotations initiales en montant ». Je partage ce diagnostic et France compétences fera des propositions en ce sens à sa tutelle ;

- *la Cour estime qu'il est « regrettable » que France compétences n'ait pas encore accès aux données des bilans pédagogiques et financiers des organismes de formation. En effet, de manière générale, la poursuite de la montée en charge de France compétences en matière d'évaluation nécessite l'accès à certaines données, même s'il convient de souligner que l'accès à une autre base de données utile (DECA - gestion des contrats d'apprentissage) est en revanche désormais effectif.*

Plus largement, que ce soit ou non dans le cadre de la prochaine convention d'objectifs et de performance, la définition d'une trajectoire pluriannuelle de retour à l'équilibre est un impératif et sa mise en œuvre devra impliquer l'ensemble des acteurs du système, au-delà de France compétences. À cet égard, les travaux menés par la Cour s'avèreront particulièrement utiles dans la perspective de l'élaboration de cette trajectoire de retour à l'équilibre et de la préparation de la nouvelle convention d'objectifs et de performance de France compétences pour la période 2024-2026.

RÉPONSE DU PRÉSIDENT DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES OCAPAT

Suite à la transmission du rapport de la Cour des comptes visé en objet, nous tenions à vous remercier pour la communication de ces éléments, et vous adresser des précisions et compléments de réponse.

Ces éléments, détaillés ci-après, concernent la gouvernance paritaire de l'OPCO, ainsi que la mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF).

S'agissant de la gouvernance paritaire, le projet de rapport souligne que globalement celle-ci, à ces différents échelons, mobilise un nombre souvent élevé de mandataires, ce qui peut avoir des incidences sur le coût de fonctionnement des OPCO et les tâches administratives des services en charge de l'organisation et du suivi des différentes instances. Concernant plus particulièrement d'OCAPAT, il est fait état de 450 mandataires.

Sur ce point, nous tenions à vous indiquer que la constitution des différentes instances a été réalisée avec la volonté d'assurer le bon fonctionnement paritaire de l'organisme, la maîtrise du budget de fonctionnement, et l'opérationnalité de l'OPCO.

Nous vous précisons également que ce schéma de gouvernance paritaire a été déterminé en tenant compte à la fois de la réglementation applicable et des orientations fixées par les Pouvoirs publics, qui figurent notamment dans le rapport de Messieurs Marx et Bagorski d'août 2018 « Les opérateurs de compétences : transformer la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de compétences ».

En effet, par leurs compositions et leurs prérogatives, les différentes instances paritaires d'OCAPIAT permettent :

- d'associer les différentes composantes professionnelles de l'organisme ;*
- de prendre en compte la dimension territoriale ;*
- d'assurer pleinement la mutualisation des fonds ;*
- de favoriser la transversalité sur des enjeux et sujets d'intérêt commun.*

Cela se traduit notamment par le fait que :

- le conseil d'administration est la seule instance décisionnaire ;*
 - les territoires sont associés via des comités paritaires régionaux dont le nombre de réunions (maximum deux par an) et les prérogatives sont strictement encadrées par les dispositions statutaires ;*
- l'ensemble des composantes professionnelles de l'OPCO (qui ne peuvent toutes siéger au sein du conseil d'administration) sont réunies au sein du comité consultatif plénier qui ne se réunit qu'une fois par an.*

Ce schéma de gouvernance paritaire permet donc d'associer les différentes composantes professionnels et territoriales de l'OPCO en ayant un nombre limité d'administrateurs au sein du Conseil d'administration (48 au total repartis à égalité entre le collège des organisations professionnelles d'employeurs, et les organisations syndicales de salariés).

S'agissant du CPF, OCAPIAT a été l'un des premiers des OPCO à mobiliser des fonds pour le cofinancement de formations au titre d'une part, des fonds légaux (Section plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés) et, d'autre part, des fonds conventionnels de branches du secteur alimentaire (26 branches professionnelles).

En tout état de cause, l'impossibilité de paramétrer certaines règles de gestion de "moncompteformation" par la Caisse des dépôts et

consignation a été « désincitatif » pour la construction de logique de cofinancements.

En effet, jusqu'à fin 2022, un bénéficiaire CPF pouvait mobiliser entièrement l'abondement d'OCAPIAT sans mobiliser son propre compte (ou solliciter son employeur), la CDC n'ayant pas développé de règle d'instruction afin de valoriser les financements croisés.

RÉPONSE DU PRÉSIDENT DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES INTER-INDUSTRIEL (OPCO 2I)

Si nous partageons globalement les constats et les recommandations de la Cour, nous nous permettons de porter à votre connaissance les quelques remarques suivantes :

Chapitre I « La transformation des opérateurs, une réforme judicieuse à parachever »

Au sujet de l'organisation de l'échelon régional il est indiqué que l'organisation d'OPCO 2i avec délégation à des associations régionales, « nuisait à la lisibilité des comptes ». Nous ne partageons pas cette affirmation. En effet, les coûts de fonctionnement des associations délégataires étaient maîtrisés par OPCO 2i, ainsi que l'affectation des moyens pour le financement des dispositifs. De plus, les comptes des associations étaient mis à disposition et les associations faisaient l'objet d'audits de la part du commissaire aux comptes, sous le contrôle du comité d'audit et des finances d'OPCO 2i, et les gouvernances paritaires de chacune des associations avaient la responsabilité du suivi, de l'arrêté, de l'approbation et de la certification des comptes. Enfin, le conseil d'administration d'OPCO 2i avait chaque année une présentation économique de l'ensemble OPCO 2i et AR2i, permettant de garantir la bonne lisibilité et la compréhension de l'ensemble des coûts de fonctionnement, y-compris les enjeux de masse salariale. Nous demandons par conséquent le retrait de cette assertion.

Sur le degré de mutualisation insuffisant des moyens et des actions inter branches au sein des OPCO, nous souhaitons souligner que cela relève d'une priorité de la gouvernance d'OPCO 2i et d'actions concrètes menées et renforcées depuis la création de l'OPCO, impulsées notamment par le travail des commissions paritaires statutaires. Ces travaux ont conduit à la mise en place de l'Observatoire Compétences Industries et, au-delà, portent sur la convergence des prises en charge voire sur leur simplification (les règles sont communes pour le PDC-50, les diagnostics GEPP ou l'accompagnement RH), la certification (expérimentations

communes par exemple dans le numérique, moyens mutualisés pour la gestion des cohortes, réflexions en cours pour de la mutualisation d'ingénierie), ou encore la promotion et l'attractivité des métiers avec le lancement en 2023 d'une marque commune « Avec l'Industrie » et d'événements interindustriels au national et dans les territoires.

Chapitre IV « Les PDC et les transitions professionnelles : les points faibles de la réforme »

À propos du soutien des formations réglementaires par les OPCO, nous soulignons qu'il répond à une demande des TPE/PME et des plus petites en particulier. Si l'effet levier est à mesurer, nous fixons comme priorité à nos conseillers de proximité d'utiliser ce qui peut constituer un socle pour aborder un investissement dans des parcours de formation répondant aux enjeux de transformation de l'entreprise. La convention Relance Industrie a ainsi été articulée en complémentarité du dispositif PDC-50. Enfin, le suivi d'une telle formation pour un salarié participe à sa qualification, pour son employabilité dans l'industrie.

Un dispositif exceptionnel qui a permis de compenser les insuffisances du financement consécutives à la réforme de 2018

Le volet qualitatif de la Convention Relance Industrie déployée en 2021 et 2022 a été placé au cœur des priorités d'OPCO 2i, avec le cadrage de l'accompagnement des formations dans une logique de parcours. Ainsi, plus de 10 % des salariés dont 39 % des employés/ouvriers et 38 % des techniciens, de 21 % des entreprises industrielles, dont 38 % de moins de 50 salariés, ont suivi des parcours certifiants, de reconversion, d'anticipation des mutations ou spécifiques au contexte de crise, pour une durée moyenne de 36h. Nous demandons que ce point soit souligné dans ce chapitre qui n'aborde que l'aspect financier du dispositif FNE.

Chapitre V « Des problèmes majeurs non résolus de financement et de pilotage stratégique » II. B.1-encart « Une insuffisance de coordination des politiques nationales »

Nous attirons l'attention de la Cour le fait que les territoires d'industrie ne couvrent pas les pôles métropolitains industriels, car ils ciblent les territoires de redynamisation industrielle

**RÉPONSE DU PRÉSIDENT DE L'OPÉRATEUR
DE COMPÉTENCES DES ENTREPRISES
DE PROXIMITÉ (OPCO EP)**

Nous prenons acte du projet de rapport public thématique intitulé « La formation professionnelle des salariés : après la réforme de 2018, une stratégie nationale à définir et un financement à stabiliser ».

Nous tenons à souligner au préalable, que des réponses circonstanciées seront apportées dans le cadre de la procédure contradictoire relative au relevé d'observations provisoires (ROP) portant sur le contrôle organique dont il a fait l'objet, aux remarques faites par la Cour des comptes et reprises dans le RPT, relatives notamment au respect du code de la commande publique, au coût de représentation des administrateurs de l'Opco, au nombre élevé de SPP, à l'unification des cadres de gestion des ressources humaines, à l'accélération de l'évolution des métiers de gestionnaires vers les métiers de conseillers et aux implantations locales (schéma directeur immobilier).

Dans ce cadre, nous ne pouvons que regretter que les modifications de fond et de forme formulées par la Présidence de l'Opco EP dans le cadre de sa réponse en date du 21 mars 2023 au rapport d'observations provisoires relatives à la formation professionnelle des salariés n'aient pas été retenues. Aussi souhaitons-nous revenir en particulier sur les points suivants :

- la proposition d'établir un nouveau mode de financement des frais de gestion et de mission des OPCO : nous restons opposés à l'instauration d'une subvention que France compétences pourrait être amenée à répartir pour l'ensemble du secteur, en lieu et place de frais actuellement plafonnés sur la base d'un taux appliqué aux ressources gérées. Nous y reviendrons plus en détail ci-après (cf. point 2) dans le cadre de nos observations sur les recommandations de la Cour des comptes ;*
- le faible développement d'actions et de moyens mutualisés entre les branches. Ce point fera également l'objet de compléments ci-après (cf. point 1) ;*
- le sujet de l'organisation de l'échelon régional des OPCO et des initiatives que sont habilitées à prendre leur représentation paritaire au plan régional. Il est utile de rappeler qu'en l'occurrence, cette mission est dévolue concomitamment au réseau de proximité territorial ainsi qu'aux Commissions paritaires régionales qui maillent le territoire national et*

ultramarin dans une logique d'articulation et de dialogue entre les branches et les territoires, dans le respect des orientations fixées par le Conseil d'administration.

Dans ce cadre, la zone d'emploi (ZE) revêt une importance toute particulière pour l'Opco EP dans la mesure où une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les entreprises peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts. Elle correspond à l'ambition nourrie par l'OPCO en matière d'articulation des besoins entre les branches et les territoires. Il ressort de l'analyse de la carte de France qu'Opco EP est présent dans 77 zones d'emplois sur 305, soit environ dans une zone sur 4. La moyenne du nombre de sites d'Opco EP sis dans l'ensemble des ZE, y compris celles dans lesquelles il n'a pas d'implantation, est de 0,3 site par ZE. La moyenne du nombre de sites d'Opco EP sur l'ensemble des ZE, avec une présence effective d'au moins un site, est de 1,2.

- *Concernant la nouvelle mission des OPCO au titre du financement de l'apprentissage et de l'appropriation par les OPCO des procédures et de la dématérialisation, précisions que l'Opco EP, avec un taux de dématérialisation de ses contrats de 91 %, a misé sur l'automatisation du traitement de contrats standards, le recours à des outils « intelligents » permettant de limiter les cas de non-conformité mais également sur des interfaces diversifiées de transmission des contrats d'apprentissage, avec à la fois les CFA et les entreprises. Ces interfaces permettent une facturation notamment « groupée », une signature du Cerfa et un paiement entièrement dématérialisé avec une moyenne de 20 000 factures traitées par mois, l'automatisation de bout en bout de la chaîne de traitement des contrats, le traitement du contrat d'apprentissage en moins de 24 heures, enfin, si le dossier est conforme, son engagement entre 2 et 9 jours. En moyenne, plus de 60 % des contrats sont engagés financièrement dans les 5 jours qui suivent la date de leur dépôt.*

Aussi, les opérations de reprise de stocks de contrats par l'Opco EP parlent d'elles-mêmes : pour la seule année 2020, année en grande partie modelée par la crise sanitaire, 98 000 contrats ont été repris par ses soins au titre des années antérieures et un peu plus de 93 000 nouveaux contrats ont été traités dans le même temps. Ce savoir-faire lui a permis de devenir l'OPCO de

référence pour la gestion des apprentis sans contrat et prochainement pour la gestion des apprentis transfrontaliers.

- *S'agissant de l'interlocution distancielle entre les OPCO et les TPME, comme cela a été clairement exposé dans les réponses apportées au rapport d'observations provisoires, l'Opco EP a initié une réflexion sur le modèle de distribution. Trois axes ont été retenus : un modèle d'interlocution physique, un modèle industrialisé d'interlocution distancielle, enfin le lancement d'une réflexion autour d'une interlocution numérique pouvant adresser chacune des entreprises des branches et de l'interprofession relevant de l'Opco EP.*

Dans ce cadre, l'OPCO s'est doté d'une approche multicanale afin d'être en mesure de répondre au mieux aux questions des bénéficiaires notamment en matière de gestion mais également par l'industrialisation du traitement des appels téléphoniques. Les centres d'appel ont vu leur capacité d'appels (entrants et sortants) se développer sur des plages horaires plus importantes grâce notamment à ses collaborateurs présents dans les DROM (entre 6h et 23h) afin que l'Opco EP s'adapte aux besoins des bénéficiaires des différentes branches et de l'interprofession sur l'ensemble du territoire français. Avec 8 centres d'appel, plus de 639 000 appels ont été reçus en 2022 par l'Opco EP avec un taux de décroché de 86 %. De plus, 31 000 demandes de rappel ont été gérées, soit 15 fois plus qu'en 2021. Dans le cadre d'opération de communication, 101 000 appels sortants ont été passés auprès des entreprises en 2022 par les centres d'appel, dont 45 % ont abouti. Enfin, sur 15 000 enquêtes qualitatives de satisfaction client réalisées auprès des bénéficiaires, nous soulignons que 87 % sont satisfaits ou très satisfaits de leur contact téléphonique avec l'Opco EP, ce niveau de satisfaction ne cessant de progresser depuis 3 ans.

À terme, l'Opco EP continuera d'investir dans une approche qui de multicanale deviendra omnicanale. Il s'agira de privilégier le « traitement en un temps », c'est-à-dire de traiter les demandes sur une seule interaction, permettant notamment une gestion « sans couture » et simple des demandes de services.

Enfin, les recommandations de la Cour des comptes appellent de la part de l'Opco EP les observations suivantes.

1) Gestion des dispositifs

La recommandation n° 2 propose de développer au sein des OPCO les actions communes à tout ou partie des branches professionnelles ainsi que la mutualisation des moyens. Cette recommandation est déjà en partie appliquée au sein de l'Opco EP puisque'il existe déjà des actions communes à toute ou partie des branches et l'interprofession. Cela permet de préserver l'accès aux ressources du « PDC-50 » des « petites » branches et surtout de préserver la pérennité d'accès au financement du « PDC-50 », sur l'année.

En outre, la diversité et les particularités des métiers représentés par les 53 branches et l'interprofession relevant de l'Opco EP sont plus marquées qu'elles ne peuvent l'être pour d'autres OPCO, l'Opco EP détenant en la matière un record engendrant nécessairement une variété de barèmes de prise en charge. Pour autant, cela n'a nullement empêché l'Opco de rechercher une « communauté de destin » entre les branches, de s'efforcer de rechercher une cohérence des barèmes et d'en diminuer le nombre par une mutualisation des moyens. Ainsi, à plusieurs reprises, il a mobilisé des enveloppes financières à destination de l'ensemble des branches professionnelles et de l'interprofession sur des critères communs :

- 30 M€ ont été débloqués en 2021 sur les fonds propres de l'Opco EP pour prendre le relais du « PDC-50 » insuffisant ;*
- 18 M€ sont prévus en 2023 selon 3 thématiques communes au titre de l'accompagnement des entreprises n'ayant pas fait de formation depuis plus de 3 ans, autour d'actions de formations certifiantes, diplômantes et qualifiantes, et autour des formations liées à la transition écologique. En raison de la révision du budget « PDC-50 », ils ne seront toutefois pas débloqués en totalité (cf. point 2).*

S'agissant de la cohérence des barèmes, nous avons lancé un chantier qui devrait être déployé dès la rentrée 2023 dans les SPP afin de préparer la construction budgétaire 2024. À cette fin, la méthode et les simulations financières proposées devraient permettre de convaincre chaque branche que l'utilisation d'une grille de barèmes bien plus resserrée et cohérente n'aura pas d'impact négatif sur le nombre de départs en formation. L'objectif est aussi d'aboutir à une grille de barèmes unique ou homogène ou cohérente pour les formations dites transverses (management, langues, comptabilité, bureautique) qui existent dans tous les secteurs sans lien direct avec des besoins purement cœur de métiers.

Un autre chantier, actuellement opérationnel depuis la fin de l'année 2021, vise à développer une offre de formations collectives à vocation transverse ou répondant à des besoins de plusieurs branches. L'intérêt des actions collectives est multiple : assurer la conformité générale des programmes à un cahier des charges, permettre de fixer en amont des critères de financement, enfin faciliter l'accès des entreprises à l'offre de formations, via un portail spécifique Accès Formation. Par ailleurs, des actions communes à toutes les branches professionnelles et l'interprofession se matérialisent dans le cadre d'études thématiques, d'observations interbranches ou de mise en œuvre d'outils interbranches, telles que :

- *une étude transversale sur les effets de la transition écologique sur nos 53 branches ;*
- *la réalisation d'un bilan relatif à l'alternance permettant à ce dernier de disposer d'une vision d'ensemble des alternants relevant de son ressort par le biais d'une étude intitulée « rentrée alternance » afin de mieux connaître les diplômés préparés, les profils des alternants concernés et de leurs employeurs et la répartition géographique des lieux d'apprentissage ;*
- *le Hub de l'alternance, outil digital qui assure par exemple l'interconnexion des différents acteurs de l'alternance, et permet également aux jeunes de déposer leurs CV ;*
- *la plateforme Bouge ton avenir, sur laquelle les branches font la promotion de leurs métiers.*

Enfin, les appels à projet lancés par Opco EP et relatifs aux investissements dans les CFA sont ouverts à l'ensemble des CFA, et ce, quelle que soit la branche de rattachement.

Par ailleurs, la recommandation n°9 visant à « organiser le rapprochement opérationnel des réseaux territoriaux des OPCO et des associations Transitions professionnelles et à prévoir, à terme, le transfert de ces dernières aux OPCO » soulève de notre part la plus grande prudence, voire une forme d'opposition. Si le projet de rapport considère que la transition professionnelle est « un enjeu national insuffisamment pris en compte », constat que nous partageons, nous ne considérons pas que la réponse à ce problème passe par un transfert de compétences à la Caisse des dépôts et consignations et aux OPCO, quand bien même le principe de l'examen des projets de transition professionnelle par une commission paritaire régionale serait maintenu. Les ATpro sont en effet aujourd'hui des instances de dialogue social importantes au niveau régional. Au-delà, la raison d'être de ces structures est bien de pouvoir

s'affranchir dans l'action de la simple dimension des branches ce que ne permettrait plus le transfert de la gestion de ce type de dossiers aux OPCO.

2) Moyens financiers

Concernant la recommandation n° 1 consistant à « encadrer les frais de gestion des OPCO dans les conventions d'objectifs et de moyens (COM) pour la période 2023-2025 sur la base d'objectifs plus exigeants portant sur les moyens de fonctionnement, l'exercice des missions et la maîtrise des risques », il est utile de rappeler que les moyens budgétaires de l'exercice d'une année N pour le financement de l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés (dit « PDC-50 ») n'est connue qu'en N+1, donc a posteriori.

Cette absence de visibilité structurelle pose de fait des problèmes de pilotages budgétaires et de déploiement opérationnel. Nous ne pouvons qu'appuyer le constat de la Cour des comptes qui relève que « l'incertitude sur l'évolution des dotations de France compétences ne permet pas aux OPCO de construire une politique durable de l'offre de prestations aux entreprises ». Il est donc primordial que les OPCO puissent disposer d'une visibilité sur la dotation PDC-50 en début d'exercice afin d'en garantir la planification et la bonne exécution.

L'Opco ne peut pas construire une politique durable, pas plus que des actions pluriannuelles d'ampleur.

À titre d'illustration et alors que le budget 2022 au titre du « PDC- 50 » avait déjà été voté, arrêté et engagé par l'Opco EP, France compétence a notifié, en avril 2023, sa dotation définitive à hauteur de 123 M€, contre 166 M€ notifiés en décembre 2021 au titre de la dotation prévisionnelle pour 2022, soit une baisse de 43 M€. Si la mobilisation de ses fonds propres a permis à l'Opco EP d'absorber le résultat net comptable déficitaire qui en a découlé pour 2022, sans que l'on puisse considérer le recours à ces réserves comme une solution satisfaisante le recours à ces derniers, le niveau de la dotation définitive pour l'année 2022 a également un impact important sur l'exécution budgétaire 2023. En effet, dans une approche prudentielle, le Conseil d'administration de l'Opco EP a décidé de réactualiser et baisser son budget « PDC-50 » pour 2023, celui-ci s'appuyant jusqu'alors sur la dotation prévisionnelle notifiée à 170 M€ par France compétences en décembre 2022, soit un montant largement supérieur à la dotation définitive pour 2022, et considérant que la dotation 2023 suivra celle de 2022.

Cette baisse de son budget va réduire drastiquement ses capacités à financer de nouveaux dossiers de formation en 2023 et se traduira inmanquablement par un frein voire un arrêt des départs en formation et met à mal la sécurité, la visibilité et la stabilité dont ont pourtant fortement besoin les TPE-PME. L'instabilité des moyens alloués peut enfin dégrader la confiance et les relations entre l'Opco EP et ses bénéficiaires.

Par ailleurs, il nous semble utile de préciser que les frais de gestion et de mission sont présentés dans la COM pour 2019-2022 en valeur absolue et en pourcentage des ressources gérées. S'il est vrai que, pour l'Opco EP, les pourcentages des taux de COM ont été inférieurs aux prévisions initiales, il n'en demeure pas moins qu'en valeur absolue les frais de fonctionnement restent justifiés, mais néanmoins inférieurs aux projections initiales. En effet, l'Opco EP a connu deux effets concomitants :

- *des ressources gérées supérieures aux prévisions qui reflètent un niveau d'activités exceptionnel, lié à la progression de l'alternance, à la mobilisation des ressources de type « PDC-50 » par le biais des fonds propres, et à l'apport de l'activité de relance FNE ;*
- *un contexte de crise covid qui a certes favorisé la dématérialisation des processus de gestion mais a retardé la conduite des projets de transformation conformément aux calendriers initialement prévus, entraînant un niveau de frais de fonctionnement en valeur absolue inférieur aux prévisions initiales.*

Dans ce contexte, bien que la COM 2019-2022 ait été déjà contraignante en imposant un plan d'économies de 20 %, l'Opco EP a non seulement honoré ce dernier mais a également absorbé une croissance significative de l'activité, au surplus non-prévue, notamment afférente à l'alternance, tout en maîtrisant les frais de fonctionnement.

Au total, les effets liés à l'incertitude induite par la « non-maîtrise » des moyens alloués au titre du « PDC-50 » mais aussi l'essor de l'apprentissage sont patents. Aussi pour faire face à l'attrition des enveloppes disponibles mais surtout aux besoins des TPME l'Opco EP n'a-t-il eu d'autre ressource que de puiser dans ses réserves à plusieurs reprises ces derniers exercices comme en 2022 pour environ 60 M€.

3) Gouvernance

L'Opco EP salue les recommandations n° 12 et n° 13 du rapport dans lesquelles il est envisagé de « mieux associer les partenaires sociaux à la définition d'objectifs stratégiques nationaux en matière de formation

professionnelle et à la définition d'orientations et adapter le cadre institutionnel à cet effet » et d'« assurer la participation des partenaires sociaux à la définition des orientations concernant les dispositifs gérés par la Caisse des dépôts et consignations ». Ces mesures nous semblent en droite ligne avec l'accord-cadre national interprofessionnel (ACNI) du 15 octobre 2021 et il nous paraît important de les mettre en œuvre.

4) Aides exceptionnelles à l'apprentissage

Enfin, nous restons opposés à la recommandation conduisant à mettre fin aux aides exceptionnelles versées aux employeurs d'alternants. Cela pourrait être de nature à freiner la croissance des recrutements par l'apprentissage et à fragiliser les entreprises du périmètre de l'Opco EP, majoritairement de TPME appartenant à des secteurs historiquement très engagés dans le développement de l'apprentissage. Il nous semble important de continuer à soutenir un dispositif qui a fait ses preuves, désormais dans la durée, au profit de l'emploi des jeunes

La recherche d'économies immédiates par la suppression des aides pourrait induire des effets secondaires a priori non immédiatement perceptibles qui impacteraient l'efficacité d'un dispositif efficace, viendraient fragiliser notamment les TPME et plus largement l'ensemble des acteurs du secteur, réduisant au surplus les moyens d'actions des Opco au service des branches, de l'interprofession et des entreprises relevant de l'Opco EP. La prise en compte de ces éléments devrait guider la mise en œuvre de la recommandation n° 11 visant à instaurer une dotation pérenne de l'État à France compétences, affectée au financement de l'apprentissage. Une contrepartie, si nécessaire, à ce soutien pourrait éventuellement reposer sur une évaluation qualitative de l'insertion dans l'emploi durable.

**RÉPONSE DU PRÉSIDENT DE L'OPÉRATEUR
DE COMPÉTENCES SANTÉ**

Après lecture attentive de ce document, nous vous transmettons les remarques et avis des deux collègues qui composent le conseil d'administration de l'OPCO Santé, l'ambition étant ici de partager avec vous la pluralité des approches des représentants salariés (première partie du texte) et celles des employeurs (deuxième partie du texte).

1°) – Remarques et avis des membres du Collège des Salariés

Les membres du collège des salariés du Conseil d'Administration de l'OPCO Santé s'inquiètent de la recommandation concernant les moyens financiers visant à « encadrer les frais de gestion des OPCO dans

les COM pour la période 2023-2025 sur la base d'objectifs négociés plus exigeants portant sur les moyens de fonctionnement, l'exercice des missions et la maîtrise des risques » (recommandation n° 1).

En effet, après que le conseil d'administration de l'OPCO Santé ait voté un budget de fonctionnement en décembre 2022, comme l'exigent ses statuts, à ce jour, aucune véritable négociation n'a encore débuté. Le conseil d'administration a juste été informé par la DGEFP et par voie orale de la « reconduction du réalisé 2022 en 2023 ».

Le Collège Salariés tient à souligner que le budget de fonctionnement 2022 était déjà bien inférieur au plafond de la précédente Convention d'Objectifs et de Moyens et que l'activité de l'OPCO Santé s'est fortement développée.

Il n'est donc pas envisageable, pour le Collège Salariés, de réduire les moyens de l'OPCO Santé.

2°) – Remarques et avis des membres du Collège des Employeurs :

Le Collège des Employeurs, quant à lui, souhaite apporter à votre connaissance les éléments de réflexion ci-dessous.

Le secteur de la Santé (secteur sanitaire, social et médicosocial) est traversé par de forts enjeux de recrutement et d'attractivité qui se renforceront dans la prochaine décennie. Le renforcement de ces problématiques de pénurie sera exponentiel du fait :

- d'une socio-démographie des professionnels conduisant à de nombreux départs en retraite dans les prochaines années (110 000 départs d'ici trois ans) ;
- de nombreux postes vacants actuellement dans les activités sociales, sanitaires et médicosociales (93 000 postes vacants) ;
- d'une démographie nationale qui conduira dans les prochaines années à un départ massif d'actifs du marché du travail et à un remplacement insuffisant par les nouveaux actifs. Induisant un phénomène de tensions sur l'emploi pour de nombreux secteurs d'activité ;
- d'un vieillissement global de la population française qui risque d'augmenter fortement le nombre de personnes accompagnées par nos structures adhérentes, renforçant le besoin en professionnels.

Dans ce contexte, le marché de l'emploi sera de plus en plus marqué par une concurrence exacerbée entre les secteurs d'activités voire les établissements eux-mêmes pour attirer les demandeurs d'emplois et futurs actifs (jeunes) vers leurs métiers.

Dès lors, pour notre secteur les questions d'emploi et de formation seront renforcées et nécessiteront un environnement légal et conventionnel permettant de répondre aux enjeux de développement de métiers essentiels à la nation.

À ce titre, pour y parvenir il apparaît nécessaire de faire évoluer les dispositifs de formation et de financements issus de la loi Avenir professionnel, qui par essence, sont centrés principalement sur les besoins des individus. Nous appelons à des changements qui remettent au centre la question de l'évolution professionnelle :

- *les besoins des structures employeurs avec des dispositifs permettant de coconstruire des parcours professionnels avec le salarié ;*
- *les branches professionnelles et leurs opérateurs afin de mettre en place une politique d'emploi formation pluriannuelle, à même de répondre aux besoins futurs et spécifiques de leurs métiers ;*
- *des moyens de financements des parcours et transitions professionnels à la hauteur des enjeux de formation et d'emploi de métiers essentiels à la nation.*

Au-delà des propositions formulées par la Cour des comptes, que nous partageons pour partie, nous nous sommes attachés à questionner la mise en œuvre effective des propositions qui rejoignent nos points d'intérêts.

Ainsi, le collègue des employeurs fait le choix de se concentrer sur les éléments suivants qui apparaissent nécessaires pour la réussite du futur système de formation en France :

1. *L'évolution et la transition professionnelle*
2. *L'alternance et la qualification*
3. *Le financement du système de formation professionnelle*

1. -L'évolution et la transition professionnelle

L'évolution et la transition professionnelle constituent des enjeux essentiels pour parvenir à résorber les besoins en recrutement de professionnels et anticiper les problématiques de pénibilités de certains métiers.

Ainsi, nous rejoignons les constatations de la Cour des Comptes (CC) sur le système actuel des transitions professionnelles qui paraît grandement sous-dimensionné par rapport aux besoins exprimés par les employeurs et salariés.

Nous soutenons les propositions de la Caisse des dépôts et Consignations (CDC) visant à mettre les opérateurs des compétences

(OPCO) au centre de la gestion du dispositif et donc au plus près des besoins des branches professionnelles.

En effet, nous constatons que le système actuel ne permet pas d'intégrer les contraintes et les spécificités des métiers de notre secteur. À ce titre, notre secteur a interpellé les agences de transitions professionnelles sur le financement incomplet des parcours de reconversions professionnelles dans notre secteur, voire conditionné à l'existence d'un co-financement par la branche professionnelle.

Toutefois, nous considérons que la réussite de l'évolution et de la transition professionnelle sera effective uniquement si l'État confie des moyens substantiels pour ce dispositif et pour les opérateurs des compétences qui devront réintégrer cette activité.

Par ailleurs, sur le manque de moyens du dispositif, dans le rapport de la Cour des comptes, il est cité une enveloppe de 66 millions d'euros pour la région AURA afin de financer les transitions professionnelles. À ce jour, nous disposons de 2 023¹ postes vacants dans la région AURA, avec un coût moyen de 16 000 € par personne, il faudrait donc environ 32 M € pour financer les seuls besoins de notre secteur, soit 50 % de cette enveloppe.

Au-delà du financement, il nous paraît également nécessaire de définir des priorités nationales pluriannuelles permettant de flécher les financements de l'État sur les métiers en tension essentiels à la nation².

2. -L'alternance et la qualification

Nous soutenons la démarche de rationalisation des dispositifs de formation et d'alternance dont la pluralité a pour effet de créer de la confusion et de la lourdeur administrative pour les employeurs et les salariés.

- Promotion et reconversion par l'alternance (Pro-A) :

Nous rejoignons les constats de la Cour des comptes relatives aux difficultés de mise en œuvre du dispositif de promotion et reconversion par l'alternance (Pro-A). Ce dispositif souffre d'un manque de flexibilité du fait de la procédure de mise en œuvre et d'évolution par accord de branche

¹ Source : Baromètre emploi formation OPCO Santé, répartition des postes vacants par région.

² Éducateurs spécialisés, aide-soignant, infirmier, accompagnant éducatif et social, assistant social, médecin généraliste, orthophoniste, moniteur éducateur, masseur kinésithérapeute (source : Baromètre emploi formation OPCO Santé 2022).

étendu mais surtout d'une insuffisance de financement par l'État au titre des dotations légales des OPCO.

Toutefois, nous constatons que le dispositif de promotion et reconversion par l'alternance (ProA) une fois mis en œuvre, et levés les freins ci-dessus, a été fonctionnel dans notre branche professionnelle. En effet, dans le cadre du plan de relance notre secteur a pu financer près de 2 200 parcours de Pro-A grâce à ces financements exceptionnels. Cependant, si ce financement exceptionnel était le bienvenu, il est à mettre en perspective des besoins massifs en qualification du secteur.

Ainsi, pour le seul métier d'aide-soignant, le secteur 3SMS recherchera pour les trois prochaines années environ 15 000 professionnels. Avec un parcours moyen de Pro-A financé à 26 000 €, il faudra ainsi pour notre secteur près de 390 000 000 €

En 2023, la dotation alternance de l'OPCO Santé ne permettra de financer que 18 M€ de parcours en Pro A.

En conséquence, la simplification des dispositifs de reconversion et d'alternance paraît nécessaire afin d'en faciliter le recours notamment dans le cadre d'un dispositif unique et existant. En outre, nous soutenons que la réussite de cette démarche dépendra des moyens alloués par l'État aux secteurs qui disposent d'importants besoins fléchés sur des métiers prioritaires.

- **Apprentissage :**

Le financement même des structures sociales et médico-sociales du secteur ne permet pas de dégager des capacités financières pour investir massivement dans l'apprentissage. Ces structures perçoivent des budgets de fonctionnement de leurs financeurs ne comprenant pas d'enveloppes financières dédiées au recrutement d'apprentis.

Dès lors, pour recruter des apprentis, les employeurs doivent faire un choix entre fermer des postes au sein de leur structure ou recruter des apprentis.

Par ailleurs, les métiers du secteur visent à accompagner des personnes fragiles, qui parfois nécessitent l'apprentissage d'actes réglementés. Aussi, les diplômes d'État visant les métiers du secteur sont longs et coûteux, générant de fait des coûts élevés pour les employeurs du secteur.

À titre d'exemple, un employeur de plus de 250 salariés, devra financer un reste à charge de l'ordre de 25 000 €, soit plus de 35 000 € bruts chargés, pour le recrutement d'un apprenti sur le diplôme d'aide-

soignant (pour un profil d'apprenti de 26 ans et plus). Pour résorber ces problématiques, il convient de poursuivre l'obtention des aides de l'État aux conditions souples pour les employeurs. L'aide exceptionnelle à l'apprentissage prévoit des critères limitatifs pour les employeurs de plus de 250 salariés. Ces critères, notamment l'atteinte d'un pourcentage de 3 % à 5 % d'apprentis dans les effectifs, constituent des seuils trop importants pour les structures qui disposent de capacités financières d'investissement contraintes du fait du système de financement du secteur.

Au-delà, il convient de préserver l'équilibre fiscal de notre secteur en matière d'exonération de la taxe d'apprentissage.

- *Compte personnel de formation :*

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a modifié le dispositif de compte personnel de formation (CPF) instauré par la précédente réforme de la formation professionnelle de 2014.

Les difficultés du secteur liées au dispositif

L'abondement financier sur le CPF du salarié par l'employeur a été permis que très récemment, près de deux ans après son instauration par la loi Avenir Professionnel. Toutefois, les modalités techniques d'abondements questionnent un grand nombre d'employeurs. En effet, l'employeur peut uniquement verser un abondement financier sur le CPF du salarié sans garantie que ce dernier poursuive bien la formation pour laquelle l'abondement a été versé. Cette contrainte technique n'est pas de nature à favoriser l'engagement financier des employeurs ni la co-construction sur le dispositif.

Les enjeux du secteur et des pouvoirs publics

- *permettre aux employeurs de disposer d'un système sécurisé d'abondements du CPF ;*
- *bénéficier d'abondements du CPF par l'État sur des métiers porteurs en emplois du secteur ;*
- *disposer d'un système d'abondements du CPF permettant aux branches professionnelles de mettre en œuvre les critères issus de leur négociation ;*
- *permettre aux OPCO de réaliser des abondements du CPF au nom des employeurs qui leurs confient des contributions conventionnelles ;*
- *permettre aux salariés et employeurs de ne mobiliser le CPF que sur des blocs de compétences/ parties de certifications professionnelles.*

3 *-Le financement de la formation professionnelle*

Nous considérons que la loi Avenir professionnel dispose de deux écueils principaux concernant le financement des dispositifs de formation :

- *d'une part, les dispositifs sont orientés vers la personne qui peut disposer librement des fonds de la formation pour poursuivre un parcours professionnel sans lien avec les besoins des entreprises et des branches professionnelles ;*
- *d'autre part, le financement des dispositifs est insuffisant et non priorisé créant un effet de dilution ne permettant pas de générer un effet significatif sur les pénuries de professionnels de notre secteur.*

À ce titre, nous rejoignons les constats et propositions de la Cour des comptes sur le financement des opérateurs des compétences (OPCO) qui se trouvent assis sur la quantité d'entreprises ou de nombre de salariés, sans considérer le coût des diplômes des secteurs, ou encore le caractère essentiel de nos métiers pour la nation sans prendre en compte au-delà d'un pourcentage des fonds gérés la valeur absolue des fonds investis.

Ainsi, la mise en œuvre d'une clé de répartition généraliste dénuée de toute ambition stratégique sur l'emploi et la formation ne saurait répondre aux enjeux de notre société.

Au-delà, les dispositifs de soutien mis en œuvre par l'État, tels que les EDEC ou le PIC, qui participent en partie de la dilution de ces financements sans impact réel et significatif sur le financement des parcours professionnels. Par ailleurs, ces dispositifs sont insuffisamment ciblés sur le financement effectif de parcours de formation.

De plus, un trop grand nombre de dispositifs excluent les secteurs à fort enjeux d'emploi comme le nôtre. Ainsi, le FNE-Formation n'a pas profité à notre secteur et n'a pas pu constituer un levier en faveur de l'emploi.

En conséquence, nous considérons que la bataille en faveur de l'emploi et de la formation ne sera remportée que grâce à des moyens conséquents et massifs, ciblés sur des métiers essentiels à la nation. Nous considérons que la réussite de cette nouvelle réforme résidera dans la rationalisation des dispositifs, des financements et leurs fléchages vers les métiers essentiels à la nation.

Seule une stratégie pluriannuelle ciblée, avec des moyens cohérents et proportionnés, permettra à cette nouvelle réforme de générer des effets réels sur les tensions de recrutements.

En conclusion, l'OPCO Santé souhaite remercier la Cour pour le travail d'investigations qui a été mené et qui participe à l'amélioration de la formation professionnelle des salariés.

