



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



FRANCE
compétences

Rapport d'activité 2019



SOMMAIRE

CHAPITRE 1	05
FRANCE COMPÉTENCES EN BREF	06
CHAPITRE 2	09
EN 2019, DES MISSIONS ACCOMPLIES	10
FRANCE COMPÉTENCES EN 2019, LES DATES CLÉS	12
CHAPITRE 3	15
UNE GOUVERNANCE QUADRIpartite	16
UNE ORGANISATION INTERNE STRUCTURÉE	18
UNE GESTION DES EMPLOIS ET COMPÉTENCES CONSTRUITE AUTOUR DES MISSIONS	20
UNE ORGANISATION FINANCIÈRE RIGOREUSE, GAGE DE TRANSPARENCE	22
CHAPITRE 4	27
FINANCER LE SYSTÈME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE	28
RÉGULER LE MARCHÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE	34
AMÉLIORER LA TRANSPARENCE ET LA SYNERGIE ENTRE LES ACTEURS	48
CHAPITRE 5	55
DES PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET DES PERSPECTIVES POUR INVESTIR DANS LES COMPÉTENCES DE DEMAIN	56
PORTRAIT D'UNE COLLABORATRICE	60
GLOSSAIRE	62



« UN VÉRITABLE LIEU DE DÉBAT
ET D'ÉCHANGE D'EXPERTISES »

Créée le 1^{er} janvier 2019 par la loi « Avenir professionnel », France compétences est un acteur central de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Tout au long de cette année d'installation, nous avons construit et consolidé collectivement ce nouvel établissement public afin qu'il réponde au mieux aux enjeux de compétence et de mutation du monde du travail, au service des entreprises et de l'employabilité de nos concitoyens.

Pour y répondre, une gouvernance quadripartite a été mise en place, rassemblant des représentants de l'État, des Régions, des organisations syndicales d'employeurs et de salariés et de personnalités qualifiées. Comme vous pourrez le lire dans ce rapport, en 2019, les membres du Conseil d'administration et de ses commissions, riches de leur expérience variée et de la diversité de leurs points de vue, se sont fortement investis dans leurs missions. Je tiens à les en remercier.

France compétences est devenue, ainsi, un véritable lieu de débat et d'échange d'expertises permettant de remplir ses différentes missions de régulation, de financement, de certification, d'observation et de contrôle. La qualité des travaux du Conseil a été rendue possible grâce au professionnalisme et à l'engagement de la Direction générale et de l'ensemble des collaborateurs de France compétences. Qu'ils en soient également chaleureusement remerciés : ils peuvent être fiers du chemin accompli en si peu de temps.

L'année 2020 s'annonce tout aussi intense. Ce sera une année de consolidation au cours de laquelle nous serons très attentifs à la qualité des prestations de formation et d'accompagnement délivrées aux bénéficiaires de nos dispositifs. Nous pourrions également compter sur les travaux des commissions pour tenir notre rôle de veille et d'observation et faire preuve d'agilité dans nos décisions, au plus près des besoins du terrain.

Le contexte actuel de crise sanitaire bouleverse, certes, les équilibres économiques mais nous pensons que, plus que jamais, il faudra concentrer nos efforts sur nos fondamentaux. L'accès à l'emploi des jeunes et l'émergence des nouveaux métiers seront nos priorités. On a pu en mesurer les progrès parcourus récemment à travers l'apprentissage et le développement des compétences pour accompagner, notamment, les phases de transition professionnelle. Nous veillerons à la soutenabilité financière du système et chercherons la meilleure utilisation des fonds qui nous sont confiés pour que, collectivement, nous puissions répondre aux enjeux qui nous attendent, à savoir l'accès à l'emploi du plus grand nombre et la montée en compétence de chacun, tant au service des entreprises qu'à celui de la satisfaction des aspirations individuelles.

Jérôme Tixier,
Président du Conseil d'administration
de France compétences



UN TRIPLE DÉFI
RELEVÉ EN 2019

En 2019, en installant France compétences, nous avons relevé un triple défi. Premièrement, rassembler des équipes issues de trois structures aux fonctionnements et statuts différents. Deuxièmement, mettre en place la gouvernance de France compétences avec son Conseil d'administration et ses commissions qui alimentent, par leurs travaux, les débats et les prises de décisions. Troisièmement, respecter les échéances réglementaires auxquelles nous étions confrontés en 2019. Rien de tout cela n'aurait été possible sans l'engagement de tous les membres de notre gouvernance et l'implication de nos équipes.

En un an, nous avons bâti les règles et assuré les répartitions financières, lancé la dématérialisation des demandes d'enregistrement de certification professionnelle, émis près de 7 000 recommandations auprès des branches professionnelles pour mieux réguler les coûts et prises en charge des contrats d'apprentissage, instauré un Comité scientifique pour être en veille constante sur l'évolution des métiers et organisé le conseil en évolution professionnelle. La mise en œuvre de ce droit garanti à tous les actifs occupés du secteur privé, depuis le 1^{er} janvier 2020, les services d'un opérateur dans chaque région.

En un an, France compétences a joué, tour à tour, un rôle de financeur, de régulateur et d'instance collaborative avec tous les acteurs du secteur. Nous avons su créer une dynamique forte pour devenir la première autorité de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage. C'est par l'engagement sans faille de toutes les équipes de France compétences que ces résultats ont été rendus possibles. Qu'elles en soient ici toutes remerciées.

En 2020, nous poursuivrons dans cette voie, avec trois sujets majeurs : le suivi et le pilotage du conseil en évolution professionnelle, le renforcement de notre mission légale d'observation et de régulation des coûts en matière d'apprentissage et de formation professionnelle et la réalisation des travaux d'étude et d'évaluation pour éclairer les acteurs du secteur et les décisions du Conseil d'administration.

À l'heure où nous publions ce rapport, notre pays traverse une crise sanitaire, économique et sociale sans précédent. Dès le début de cette crise, l'ensemble des équipes se sont mobilisées pour trouver des solutions à la hauteur des enjeux en termes de maintien des savoirs et des compétences des actifs. Malgré les contraintes, nous avons maintenu le volume de dossiers de certification instruits, l'exercice complémentaire de détermination des niveaux de prise en charge de l'apprentissage, comme le service du conseil en évolution professionnelle. Sur tous les sujets, y compris la question cruciale du financement, nous nous devons d'apporter rapidement des réponses opérationnelles aux acteurs avec lesquels nous travaillons.

Dans cette situation économique et sociale, l'accès à la formation professionnelle et la possibilité pour les jeunes d'entrer en apprentissage revêtent une dimension particulière. Par son action quotidienne, et par sa dimension de régulation, France compétences y prendra toute sa part.

Stéphane Lardy,
Directeur général
de France compétences

1

CHAPITRE 1



**FRANCE COMPÉTENCES,
UNE AUTORITÉ DE FINANCEMENT
ET DE RÉGULATION, AU SERVICE
DU DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES DES ACTIFS**



FRANCE COMPÉTENCES EN BREF

La loi du 5 septembre 2018 « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » réforme en profondeur le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Face aux enjeux économiques actuels et à l'évolution des métiers comme des compétences, cette nouvelle organisation de la formation professionnelle se veut un outil au service de la performance de notre modèle économique et social. Avec, au cœur du dispositif, la personne, quel que soit son statut, actrice de son évolution professionnelle : la réforme a pour ambition de faciliter l'accès à la formation et à l'apprentissage, pour que tout citoyen 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 1^{er} janvier 2019, avec pour mission clé **d'assurer le financement, la régulation et l'amélioration du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.**

Outre la répartition des fonds mutualisés aux 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. Son rôle est **moteur dans la transformation de l'offre** puisqu'elle participe, en lien avec les branches professionnelles, à la construction des certifications professionnelles (titres et diplômes professionnels, certificats de qualification professionnelle). Par ses

différentes actions, France compétences contribue également à la mise en place d'un système lisible, cohérent et équitable pour l'évolution et la transition professionnelle des actifs, ce qui passe notamment par la transparence et la simplification du système.

France compétences est l'autorité nationale de financement et de régulation 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.**

Seule instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage, France compétences est un établissement public national à caractère administratif. Placée sous la tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle, France compétences est dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière.

Ses orientations stratégiques sont déterminées par **une gouvernance quadripartite** composée de représentants de l'État, des Régions, des **organisations syndicales** de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau national et interprofessionnel, et de **personnalités qualifiées.**

Elle se situe donc **au cœur d'un écosystème** dynamique, en travaillant avec les principaux acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

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.



2

CHAPITRE 2



LES FAITS MARQUANTS

EN 2019



EN 2019, DES MISSIONS ACCOMPLIES

Au cours de sa première année d'existence, France compétences a tenu un calendrier serré, lié aux exigences légales et réglementaires, et déployé des chantiers opérationnels majeurs. Ses actions ont créé, ainsi, une dynamique forte pour positionner effectivement France compétences en tant que **première autorité de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage**.

France compétences a joué, tour à tour, un rôle de financeur, de régulateur et d'instance collaborative, avec les acteurs du secteur de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

En un an, France compétences a tenu ses engagements en accord avec ses trois grandes missions. À l'issue de cette première année, France compétences a notamment :

- ▶ fixé les modalités et assuré les **répartitions financières** ;
- ▶ émis près de **7 000** recommandations auprès des branches professionnelles pour mieux **réguler les coûts et prises en charge des contrats d'apprentissage** ;
- ▶ lancé une démarche de dématérialisation des demandes d'enregistrement **des certifications professionnelles** ;
- ▶ instauré un Comité scientifique pour être en veille constante **sur l'évolution des métiers** ;
- ▶ organisé le **conseil en évolution professionnelle** pour accompagner le parcours des actifs.

APPRENTISSAGE

DES RECOMMANDATIONS SUR LES NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE DES CONTRATS POUR METTRE EN ŒUVRE LA RÉFORME ET POUR FAVORISER UNE CONVERGENCE DES PRIX

Le nouveau financement de l'apprentissage instauré par la loi « Avenir professionnel » vise un double objectif : permettre la mise en place d'un financement plus dynamique de l'apprentissage selon l'activité des centres de formation d'apprentis (CFA) et faire converger les niveaux de prise en charge trop disparates.

En s'appuyant sur une méthode claire et objective, France compétences a

émis près de 7 000 recommandations sur les niveaux de prise en charge de l'apprentissage qui étaient proposés par les commissions paritaires de l'emploi. 98 % de ces recommandations ont été suivies par les branches professionnelles.

Un dialogue de gestion avec les branches a été ensuite mis en place, permettant ainsi de repérer des difficultés et de corriger certaines valeurs.

Un référentiel destiné à l'ensemble des acteurs concernés, notamment les CFA et les opérateurs de compétences (OPCO), a été publié pour leur procurer une lecture exhaustive des recommandations émises par France compétences en mars puis en octobre 2019.

CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

GARANTIR AUX ACTIFS ET AUX ENTREPRISES L'ADÉQUATION DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES AVEC LES BESOINS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX

En 2019, France compétences a posé les fondements de la refonte et de la modernisation du système de la certification professionnelle.

▶ Installation de la Commission de la certification professionnelle et d'un Comité scientifique au service d'une gestion exigeante et évolutive des répertoires nationaux (Répertoire national des certifications professionnelles – RNCP – et Répertoire spécifique – RS).

▶ Publication de plusieurs notes de doctrine pour expliciter les orientations et exigences du nouveau cadre réglementaire de la certification professionnelle.

▶ Mise en place d'une démarche 100 % dématérialisée pour les demandes d'enregistrement des certifications afin de simplifier le dépôt et de mieux tracer les étapes de leur instruction.

▶ Mise en ligne d'une page web pour faciliter l'accès aux certifications enregistrées dans un des deux répertoires nationaux.

▶ Création d'une identité de marque avec des logos spécifiques à la certification professionnelle, l'objectif étant de permettre aux ministères et organismes certificateurs d'attester et de valoriser l'enregistrement de leurs certifications.

▶ 23 métiers émergents ou en forte évolution identifiés en 2019 en réponse à l'appel à contributions lancé en septembre. En 2020, sur la base de cette liste, les certificateurs bénéficieront ainsi d'une procédure simplifiée d'enregistrement au RNCP.

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

UN LEVIER MAJEUR POUR CONSTRUIRE L'AVENIR PROFESSIONNEL DES ACTIFS OCCUPÉS

Tout actif, salarié, indépendant, demandeur d'emploi peut bénéficier gratuitement d'un conseil en évolution professionnelle pour s'orienter et construire un projet professionnel. Créé en 2014, le conseil en évolution professionnelle permet de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation et son évolution professionnelle. La loi du 5 septembre 2018 en a fait un véritable levier pour agir et choisir son avenir professionnel.

France compétences organise et finance le conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé.

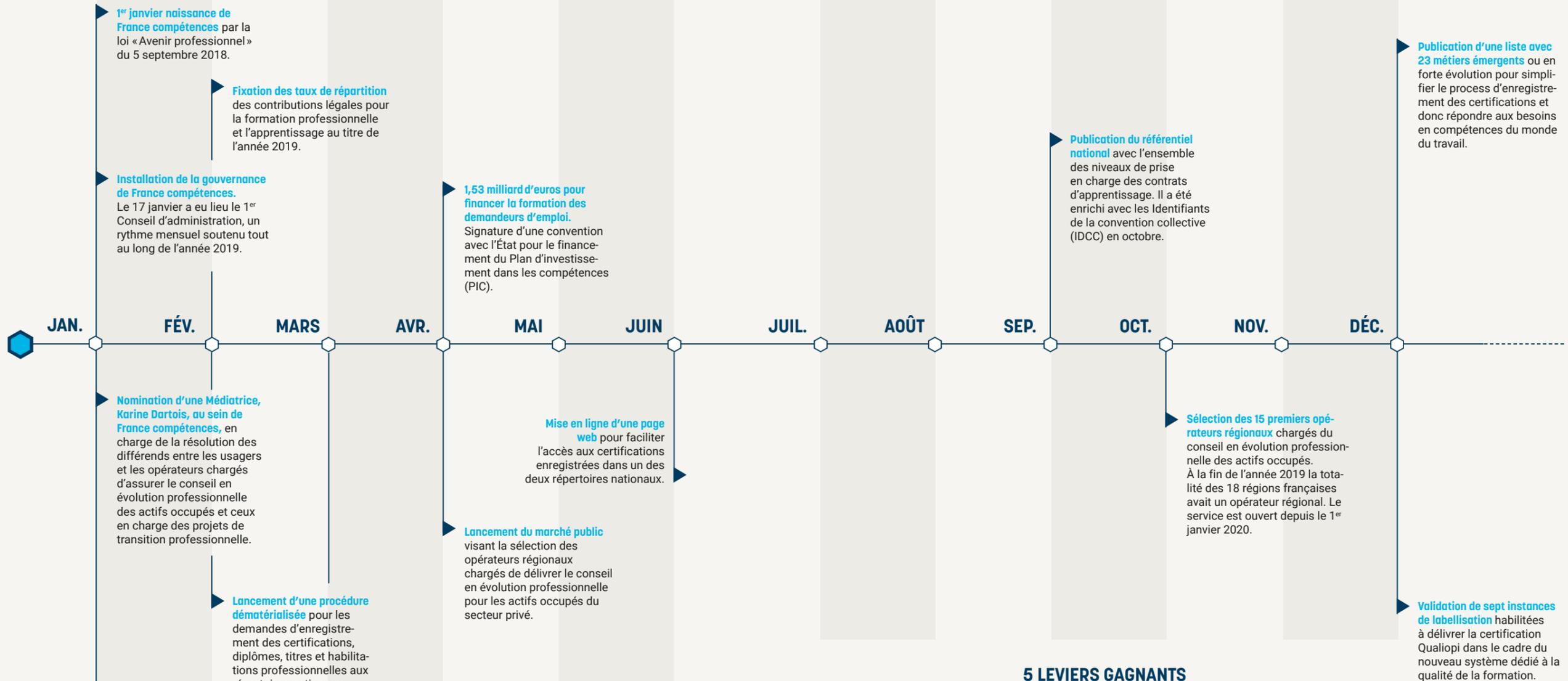
Dans ce cadre, en avril 2019, France compétences a lancé un marché public visant à sélectionner dans chaque région un opérateur chargé de délivrer le conseil en évolution professionnelle aux actifs occupés. Depuis le 1^{er} janvier 2020, les actifs occupés, quel que soit leur statut (salariés, indépendants, etc.), peuvent, dans chaque région, recourir au conseil en évolution professionnelle auprès d'un opérateur régional choisi et financé par France compétences.

L'année 2019 a été consacrée à l'élaboration et à la passation du marché, puis au lancement du service.

Ces trois étapes ont été guidées par la définition d'ambitions, qui resteront structurantes dans la phase d'exécution du marché à partir de 2020.

- ▶ Développer le recours au conseil en évolution professionnelle.
- ▶ Promouvoir un service de qualité qui s'adapte à la demande et aux besoins des personnes.
- ▶ Engager les opérateurs à construire des partenariats pour mobiliser au mieux les dispositifs et ressources disponibles dans les territoires.

FRANCE COMPÉTENCES EN 2019, LES DATES CLÉS



5 LEVIERS GAGNANTS POUR CO-CONSTRUIRE UN ÉCOSYSTÈME DYNAMIQUE



3

CHAPITRE 3



**FRANCE COMPÉTENCES :
UNE ÉQUIPE D'EXPERTS
AU SERVICE DE LA FORMATION
ET DE L'APPRENTISSAGE**



3

UNE GOUVERNANCE QUADRIpartite

GRÂCE À UNE ORGANISATION INTERNE OPTIMISÉE, FRANCE COMPÉTENCES PLACE SES SAVOIR-FAIRE ET L'EXPERTISE DE TOUTES SES ÉQUIPES 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, institution nationale publique, est dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Ses orientations stratégiques sont déterminées par [une gouvernance quadripartite](#).

En effet, le Conseil d'administration de France compétences est composé de 15 membres, réparti en cinq collèges. 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](#). Cette organisation permet au Conseil d'administration de [délibérer sur des thèmes variés](#) dont la liste est fixée par décret. Il est aussi [tenu informé](#) sur différents points, également listés par le décret, à l'instar des travaux des commissions et des instances, des signalements de dysfonctionnements du système, des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications...

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 : « France compétences doit non seulement contribuer aux enjeux portés par la réforme, mais également être la garante du bon fonctionnement et de l'efficacité du système. Les équipes de France compétences travaillent avec détermination à la mise en œuvre de cette nouvelle ambition. », affirme Jérôme Tixier, Président du Conseil d'administration.

QUATRE COMMISSIONS THÉMATIQUES POUR UNE EXPERTISE DÉDIÉE

OUTRE LA COMMISSION DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE (APPUYÉE PAR UN COMITÉ SCIENTIFIQUE SUR LE SUJET DES MÉTIERS ÉMERGENTS OU EN FORTE ÉVOLUTION), QUI EST PRÉVUE PAR DÉCRET, LE CONSEIL D'ADMINISTRATION A MIS EN PLACE TROIS COMMISSIONS SPÉCIALISÉES DONT LE RÔLE EST D'ANALYSER, D'INSTRUIRE ET D'APPORTER UNE EXPERTISE DÉDIÉE DANS LEUR DOMAINE.

LA COMMISSION AUDIT ET FINANCES

LA COMMISSION ÉVALUATION

LA COMMISSION RECOMMANDATIONS

UN STATUT PARTICULIER

LA COMMISSION DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE 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 la ministre du Travail sur proposition des organisations qui la constituent (ministères, organisations d'employeurs, organisations syndicales de salariés et conseils régionaux), de même que sa Présidente.

CINQ COLLÈGES POUR UNE GOUVERNANCE QUI GARANTIT LA QUALITÉ DES DÉBATS ET L'EFFICACITÉ DE LA PRISE DE DÉCISION



UNE ORGANISATION INTERNE STRUCTURÉE



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 à l'amiable et gratuitement les différends qui les opposent aux opérateurs chargés de dispenser ces services.



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.



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



Définit et met en œuvre la stratégie de communication.



2 DIRECTIONS SUPPORTS OPÉRATIONNELS

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.



DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES

1 DIRECTION SUPPORTS FONCTIONNELS



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



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



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

5 DIRECTIONS OPÉRATIONNELLES



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



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



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

UNE GESTION DES EMPLOIS ET COMPÉTENCES CONSTRUITE AUTOUR DES MISSIONS

DES ÉQUIPES DIVERSES ET EXPERTES

Dès sa création, au 1^{er} janvier 2019, France compétences a réuni en son sein une grande partie des expertises et savoir-faire des organismes suivants, qui jouaient un rôle important dans le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage : le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop), la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

« L'enjeu, en termes de ressources humaines, a été de réunir les personnels issus de ces organismes, aux cultures, statuts et fonctionnements différents, en une même et seule entité, un établissement public »,

résume Victor Manuel Das Neves, Directeur des affaires financières, comptables, ressources humaines (RH) et systèmes d'information (SI). Les équipes des fonctions supports de France compétences (affaires juridiques, affaires financières-ressources humaines, systèmes d'information, communication) ont installé l'ensemble des collaborateurs sur le plan juridique, informatique comme géographique, au sein de locaux communs adaptés. « Dans des délais très courts, les services supports ont œuvré pour que toutes les équipes puissent travailler dans de bonnes conditions, avec les bons outils informatiques et l'environnement adapté », ajoute le Directeur. Divers travaux ont permis d'aménager les anciens locaux du FPSPP où l'ensemble des collaborateurs de France compétences travaillent aujourd'hui. Les collaborateurs issus du Cnefop et de la CNCP ont rejoint ces bureaux le 11 janvier 2019 à l'issue des aménagements réalisés. Le service RH a mis en place une organisation dédiée à ce passage à France compétences et destinée à gérer les candidatures et mouvements internes et externes.

RECRUTEMENT ET INTÉGRATION

« Un des premiers chantiers a consisté à réaliser un mouvement interne des personnels issus de ces structures vers France compétences. Puis de créer des fiches de poste adaptées aux nouvelles missions afin de pourvoir les postes »,

explique Victor Manuel Das Neves. Après l'élaboration de fiches de postes, une campagne de recrutement a été organisée pour positionner les salariés.

Dès le mois de janvier, des sessions d'information collectives ont été organisées auprès des personnels pour les accueillir et faciliter leur intégration et leur prise de poste. **Par diverses actions internes, la Direction de la communication a favorisé l'instauration d'un esprit d'équipe, d'une culture commune à France compétences.** « Leur intégration s'est très bien passée. France compétences n'est pas seulement la réunion de ces structures : son organisation en cinq directions opérationnelles a permis à des collaborateurs de cultures différentes de travailler tout de suite ensemble, en suivant une même direction », confirme le Directeur. Les premières sessions collectives ont été suivies par des réunions très régulières afin de répondre aux questions du personnel, jusqu'à l'installation du Comité social et économique (CSE).

DIALOGUE SOCIAL ET PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

À l'issue des élections, la première réunion de lancement du CSE s'est tenue le 12 juillet 2019. Ce CSE favorise un dialogue social interne, qui a permis d'ouvrir en 2019 une négociation relative à un nouvel « accord temps de travail », sans oublier la négociation annuelle obligatoire au titre de 2019.

« Nous avons commencé par négocier un accord, conforme à celui applicable aux anciens salariés du FPSPP, au bénéfice des salariés rejoignant France compétences », détaille le Directeur.

« Dès le départ, la Direction générale a décidé de mettre en place un plan de développement des compétences auprès de ses collaborateurs au regard des missions de France compétences et en fonction de l'expertise et du profil de chacun »,

explique Victor Manuel Das Neves. Pour l'élaboration de ce plan de formation 2019, un budget de **63 582 euros** a été alloué. **56** collaborateurs de France compétences ont pu renforcer leurs compétences par le biais de **31 sessions de formation**, délivrées par **19 organismes de formation**. L'ensemble des personnels de France compétences a également bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation.

DES EFFECTIFS SOUS LE PLAFOND D'EMPLOIS

La loi de finances pour 2019 a fixé par décret le plafond d'emplois de France compétences à 70 emplois équivalents temps plein annuel travaillés (ETPT) pour 2019, à l'issue d'estimations menées auprès des effectifs des structures que France compétences a réunies (FPSPP, CNCP, Cnefop). La campagne de recrutement a permis, au fil des mois, d'étoffer les équipes de France compétences, qui sont passées de 47 à 69 salariés, respectant le plafond d'emplois fixé.

Au 31 décembre 2019



* Différentiel statistique d'une personne (82 et non 83), en raison de l'effectif fluctuant d'intérimaires.

UNE ORGANISATION FINANCIÈRE RIGOUREUSE, GAGE DE TRANSPARENCE

BILAN FINANCIER DES MISSIONS MENÉES EN 2019

Depuis sa création, France compétences, en conformité avec son cadre légal et réglementaire, a tenu avec rigueur ses comptes financiers conformément au décret n°2018-13-31 et au règlement de l'Autorité des normes comptables (ANC) n°2019-03. « France compétences ayant un statut d'établissement public à caractère administratif, nos équipes financières et comptables – dont la plupart sont issues d'une ancienne structure au statut associatif – ont adapté leurs modalités de gestion à ce nouvel environnement », précise Victor Manuel Das Neves. Un des grands enjeux liés à ce statut concerne notamment la dématérialisation des actes vers Chorus Pro (obligatoire depuis 2019), au niveau administratif comme financier.

Au titre de 2019, les recettes de France compétences avoisinent les 2,7 milliards d'euros. Ce montant est légèrement inférieur aux prévisions qui avaient été réalisées sur la base de la masse salariale prévisionnelle.

Comme le démontrent les comptes de résultat, la rigueur dans la gestion financière, couplée à la mise en place d'outils dédiés (automatisation, dématérialisation...), a permis à France compétences d'assurer une bonne répartition des fonds collectés. Des compléments de régularisation d'acompte 2019 sont encore attendus des opérateurs de compétences (OPCO), les campagnes de collecte sur le solde masse salariale 2019 ayant été fortement perturbées par la pandémie de Covid-19.

Si les consommations des fonds sont à la hauteur des dotations comme le prévoyait le budget prévisionnel de France compétences, deux lignes de résultat sont à souligner au titre de 2019 :

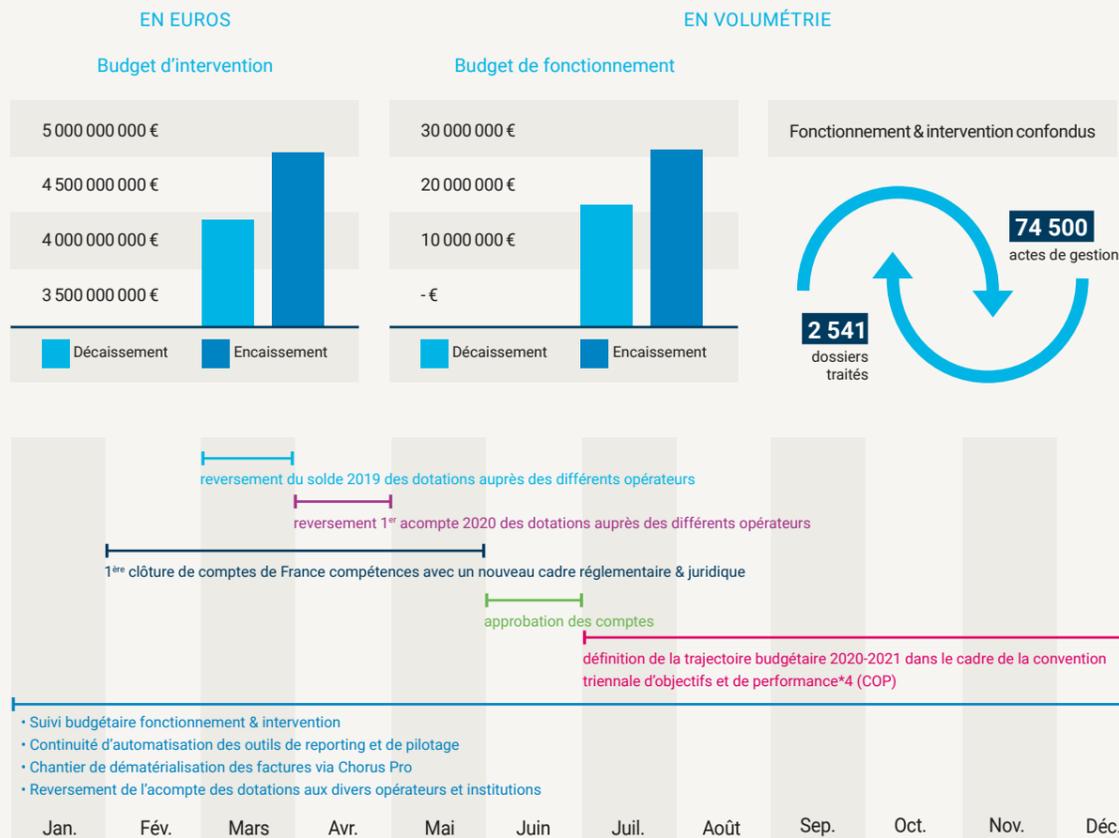
► Le dispositif d'aide au permis de conduire des apprentis : sur un budget prévisionnel de 80 000 bénéficiaires pour 2019, environ 27 000 apprentis ont bénéficié de cette aide, qui a facilité leur mobilité vers les lieux d'apprentissage, soit une

sous-consommation d'enveloppe initiale à hauteur de 22,5 millions d'euros.

► Le soutien au financement des actions de financement de l'alternance à travers la péréquation interbranches. L'accès à la péréquation est conditionné, pour les OPCO, au fait d'afficher un besoin de couverture sur la section alternance et de consacrer au moins 90 % des contributions au financement des emplois éligibles.

Au titre de 2019, la péréquation interbranches a ainsi permis le financement d'environ 51 000 contrats de professionnalisation et d'un peu moins de 4 000 contrats d'apprentissage. L'économie budgétaire avoisine les 155 millions d'euros.

EMPLOIS	RÉPARTITION DE LA PART DES ACOMPTES PERÇUE DES OPCO	CONSOMMATION DES DOTATIONS PAR LES ACTEURS	VARIATION
Projets de transition professionnelle mobilisés dans le cadre du compte personnel de formation	465 042 308 €	465 042 308 €	0 €
Conseil en évolution professionnelle	50 081 479 €	50 081 479 €	0 €
Aide à la formation des salariés des très petites et moyennes entreprises	127 588 531 €	127 588 531 €	0 €
Soutien à la formation des demandeurs d'emploi (dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences)	1 532 000 000 €	1 532 000 000 €	0 €
Compte personnel de formation (dotation allouée à la Caisse des dépôts et consignations)	32 195 237 €	32 195 237 €	0 €
Soutien à la formation en alternance (dans le cadre de la péréquation)	463 096 285 €	308 007 679 €	155 088 606 €
Soutien au financement du permis de conduire des apprentis (convention signée avec l'Agence de services et de paiements)	35 929 884 €	14 038 256 €	21 891 628 €
Frais de fonctionnement interne	18 482 451 €	18 482 451 €	0 €
TOTAL	2 724 416 174 €	2 547 435 940 €	176 980 234 €



Enfin, le budget alloué au fonctionnement et aux investissements de l'établissement a finalement été inférieur au budget initialement voté, du fait de la montée en charge progressive des missions de France compétences et des recrutements effectués tout au long de l'année 2019.



« LES SYSTÈMES D'INFORMATION : UN CHANTIER D'AMPLEUR »

2 questions à VICTOR MANUEL DAS NEVES,
Directeur des affaires financières, comptables, ressources humaines (RH) et systèmes d'information (SI)

Quels ont été les grands enjeux concernant les systèmes d'information en 2019 ?

Nous avons mis en place en interne l'ensemble des outils (équipements informatiques, réseaux...) permettant aux collaborateurs de France compétences de mener à bien leurs missions dès janvier. Le service SI a aussi travaillé au déploiement d'autres outils pour accompagner les différentes directions : le déploiement d'une version pour le dépôt numérique des demandes d'enregistrement des certifications professionnelles, d'une plateforme dédiée au marché des opérateurs du conseil en évolution profes-

sionnelle, la refonte du site institutionnel, sans oublier les travaux en vue de la mise en place du futur système d'information commun des Associations Transitions Pro. Pour ce dernier, un état des lieux a été réalisé sur les SI existants afin de préconiser une trajectoire de convergence. On le voit, les chantiers sont considérables. Le service SI intervient de manière transversale sur l'ensemble des missions, ce qui le rend indispensable au bon fonctionnement de France compétences.

Le schéma directeur des systèmes d'information (SDSI) sur trois ans a été voté par le Conseil d'administration le 6 février 2020.

Quelles actions retenez-vous au titre de la gestion financière ?

France compétences a travaillé avec rigueur, dans le cadre des règles particulières liées à son statut d'établissement public, ce qui a nécessité, notamment, un investissement important sur la dématérialisation, enjeu central. En fin d'année 2019, France compétences a emprunté 1 milliard d'euros dans le but de faire face aux besoins de trésorerie des OPCO dans cette période transitoire, afin qu'ils puissent répondre aux besoins des centres de formation d'apprentis (CFA).

DES ENJEUX JURIDIQUES

France compétences a été créée sous la forme d'un établissement public à caractère administratif qui a nécessité un accompagnement sur tous les aspects juridiques, « tant du point de vue de son fonctionnement que de ses missions », précise Néophita Mars, Directrice des affaires juridiques, « tout en prenant en compte les particularités et les obligations inhérentes à son statut et à sa qualité d'opérateur public ». Ainsi, dès le 1^{er} janvier 2019, France compétences a dû définir le cadre réglementaire et déontologique applicable à ses instances et à son personnel tout en mettant en place les processus permettant de sécuriser ses décisions et ses actions.

DÉFINIR LE CADRE RÉGLEMENTAIRE ET DÉONTOLOGIQUE DE FRANCE COMPÉTENCES

« Dès le démarrage de France compétences, nous avons travaillé à définir un cadre permettant de travailler en étroite collaboration avec toutes les directions métiers et supports, pour pouvoir éclairer leurs travaux, les accompagner sur leurs champs de manière transversale », explique Néophita Mars.

En effet, France compétences a dû intervenir dans des délais restreints et un nouveau contexte légal en constante évolution. Des contraintes qu'il a fallu transposer dans chacune de ses missions.

« En 2019, nous avons contribué à définir et sécuriser la doctrine et les procédures de

France compétences, par exemple quant à ses recommandations sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage », commente la Directrice. Les décisions de France compétences constituant de véritables actes administratifs, elles s'appliquent directement aux acteurs du champ de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Cela requiert une **sécurisation juridique** des procédures pour garantir **une égalité de traitement** à tous ces acteurs. « Il fallait définir la nature et qualifier juridiquement ces actes pour en clarifier la portée et les sécuriser. C'était notamment nécessaire pour les recommandations sur les niveaux de prise en charge des contrats, par exemple », explique Néophita Mars.

France compétences a également mené en interne d'importants **travaux de sensibilisation**, sur le champ de la commande publique et du droit administratif, afin de s'assurer du respect des procédures, des **obligations de confidentialité** et des obligations de déport des personnes en cas de conflit d'intérêts. « Ainsi, lors de la mise en place du cadre institutionnel de France compétences à travers l'écriture des règlements intérieurs de nos commissions et du Conseil d'administration, les travaux sur la partie déontologie ont nécessité des discussions pour décider comment agir afin de prévenir toute situation de partialité ou de conflit d'intérêts », explique la Directrice, « car nos instances ont besoin, certes, des expertises de leurs

membres, mais certains administrateurs peuvent parfois être directement ou indirectement concernés par les décisions qui y sont prises. » Ces débats ont abouti sur la règle du déport physique du membre concerné dans ce type de cas et la mise en œuvre d'une « **déclaration d'intérêt** » systématique. « C'est une nouveauté dans le champ de la formation professionnelle qui a demandé un travail important en lien avec tous les administrateurs », commente Néophita Mars.

GARANTIR UNE EXPERTISE JURIDIQUE OPÉRATIONNELLE SUR DES SUJETS VARIÉS

En sa qualité d'établissement public et au regard des larges missions de service public qui lui ont été confiées par la loi, France compétences intervient dans un environnement nécessitant une expertise juridique dans de nombreux domaines du droit : droit financier, droit social, droit administratif général, droit de la commande publique et des contrats publics, droit de la concurrence, droit des interventions économiques... balayant les champs tant privés que publics. Afin de garantir une **expertise juridique opérationnelle** sur ces sujets variés, France compétences a travaillé à « transformer une analyse juridique technique en un appui opérationnel pour chaque mission », commente la Directrice, qui salue l'engagement fort et la grande capacité d'adaptation de son équipe, pour la plupart issues de structures privées.

LES ACTIONS MENÉES EN 2019

SÉCURISATION JURIDIQUE DES PROJETS ET TRAVAUX STRATÉGIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT.



MANAGEMENT DE LA QUALITÉ DES ACTES JURIDIQUES DANS L'ÉTABLISSEMENT.



SENSIBILISATION DES ÉQUIPES À LA MATIÈRE JURIDIQUE DANS LE CADRE DE LEURS ACTIVITÉS.



SOLLICITATION ET APPUI JURIDIQUE D'EXPERTS SUR DES QUESTIONS JURIDIQUES POINTUES, NOTAMMENT EN MATIÈRE DE DROIT PUBLIC ET DE DROIT DE LA CONCURRENCE.

LA DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES EN 2019, C'EST...

PLUS DE 320 DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.



PLUS DE 20 MARCHÉS PUBLICS LANCÉS, DONT LA MOITIÉ SONT DES ACCORDS-CADRES.



L'ANIMATION D'UN CLUB DE JURISTES ISSUS DES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES (OPCO).



« NOTRE ÉTROITE COLLABORATION AVEC LES DIRECTIONS A ÉTÉ NOTRE FORCE »

2 questions à NÉOPHITA MARS,
Directrice des affaires juridiques

Quels ont été les principaux axes prioritaires de votre direction en 2019 ?

Nous avons notamment travaillé à analyser et clarifier le nouveau cadre juridique de France compétences, issu de la loi du 5 septembre 2018. Cela a nécessité beaucoup de travail d'analyse et de réflexion pour mettre en œuvre la norme. De surcroît, les recommandations émises par France compétences ont représenté un travail conséquent afin de définir et de sécuriser les procédures afférentes. Nous avons défini la nature et la qualification juridique de ces actes et sécurisé les éléments de méthode. En outre, nous avons porté de nombreux sujets variés, qui ont parfois requis des expertises externes.

Quels ont été les plus importants défis juridiques relevés ?

L'un des défis majeurs a été de définir la nature des actes de France compétences : nous poursuivons, d'ailleurs, en 2020 ce travail. Notre établissement a la charge de l'observation des coûts et émet des recommandations ayant des effets notoires, notamment financiers, sur le secteur de la formation, ce qui nécessite un cadre précis. Il y a également les questions liées à la commande publique et au droit administratif. Ainsi, pour la mise en œuvre du marché relatif au conseil en évolution professionnelle, qui concerne une multiplicité d'acteurs, de nombreuses questions ont dû être résolues. Ce gros défi a été relevé grâce à la collaboration étroite entre notre Direction, la Direction territoires et partenariats et les administrateurs de France compétences. L'une de nos fiertés est d'avoir, dans des délais courts, accompagné la structuration de France compétences en ayant donné un cadre déontologique, tout en étant en capacité d'accompagner toutes les actions et travaux de ses directions, y compris sur le financement.

4

CHAPITRE 4



AU CŒUR

DES TROIS GRANDES MISSIONS

DE FRANCE COMPÉTENCES





1

FINANCER

LE SYSTÈME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

DEPUIS LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018 « POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL », LES RÈGLES DE FINANCEMENT DE LA FORMATION ONT ÉTÉ PROFONDÉMENT MODIFIÉES. LES CONTRIBUTIONS DE L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES SONT Désormais MUTUALISÉES SOUS LA FORME D'UNE CONTRIBUTION UNIQUE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE QUI SERA, À COMPTER DE 2022, COLLECTÉE PAR LES UNIONS DE RECOUVREMENT DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES (URSSAF) ET LA MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE (MSA)... PUIS TRANSFÉRÉE À FRANCE COMPÉTENCES.

CETTE CONTRIBUTION FINANCE L'ACCÈS DES PERSONNES À TOUS LES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'APPRENTISSAGE. CETTE CENTRALISATION AU SEIN DE FRANCE COMPÉTENCES A POUR OBJECTIF UNE RÉPARTITION DES MOYENS AU PLUS PRÈS DES BESOINS, ET NON SELON UNE LOGIQUE DE CIRCUITS FINANCIERS PARTICULIERS « EN TUYAU D'ORGUE ». LE BUT EST DE FORMER LES PERSONNES QUI EN ONT LE PLUS BESOIN, AVEC DES FORMATIONS QUALIFIANTES ET CERTIFIANTES QUI CIBLENT LES SECTEURS OÙ LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE SONT LES PLUS IMPORTANTS.

LA LOI DU 5 SEPTEMBRE MODIFIE LA LOGIQUE DE RÉPARTITION DE CETTE CONTRIBUTION : LES FINANCEMENTS DES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS NE SONT PLUS FIXES MAIS COMPRIS DANS UNE FOURCHETTE DÉFINIE PAR LE DÉCRET N°2018-1331 DU 28 DÉCEMBRE 2018. CHAQUE TAUX DE RÉPARTITION FAIT L'OBJET D'UN VOTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE FRANCE COMPÉTENCES.

BILAN DE L'ACTIVITÉ 2019

Chargée, notamment, d'une mission financière stratégique au profit de la performance globale du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage, France compétences y contribue de deux manières : par une fonction de veille et d'alerte sur la soutenabilité financière du système ; par une fonction de répartiteur unique, recherchant une allocation optimale des fonds issus des contributions légales.

À ce titre, France compétences conçoit et développe une expertise financière pour établir un diagnostic de la situation et bâtir un modèle budgétaire pluriannuel adapté aux objectifs fixés par la loi. France compétences joue aussi un rôle d'alerte auprès de son ministre de tutelle et met en œuvre une approche systématique d'analyse et de maîtrise des risques.

FRANCE COMPÉTENCES, FINANCEUR ET RÉPARTITEUR

En 2019, France compétences a posé les bases du nouveau système de financement et de répartition des fonds du secteur. « 2019 a été une année de transition durant laquelle les opérateurs de compétences (OPCO) ont été en charge du recouvrement des contributions de la formation professionnelle et de l'apprentissage », précise Cécile Bosdonnat, Directrice des politiques de financement.

Au titre de 2019, la contribution unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage a apporté environ 6 milliards d'euros de ressources, dont un peu plus de 2,72 milliards d'euros pour France compétences.

« Des versements complémentaires restent à encaisser sur 2020 au regard de facilités de versement accordées par des OPCO à certaines de leurs entreprises ou des délais dans les traitements des collectes », ajoute Cécile Bosdonnat.

CETTE COLLECTE S'EST RÉALISÉE DE LA MANIÈRE SUIVANTE :

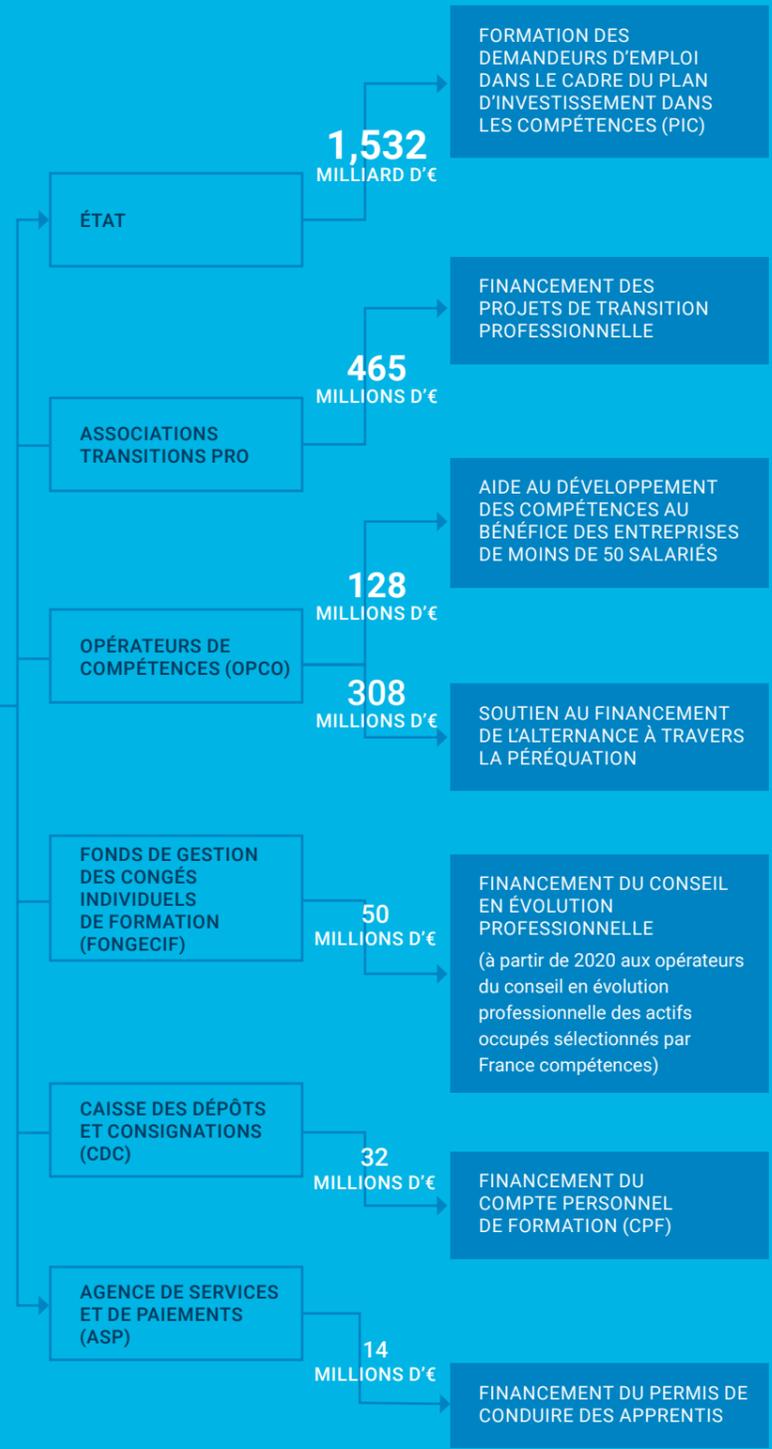
LES EMPLOYEURS DE 11 SALARIÉS ET PLUS se sont acquittés de leur contribution par un acompte de 75 % effectué au 15 septembre 2019 à leur OPCO.

Une part correspondant à 80 % de cet acompte a fait l'objet d'une remontée à France compétences au 15 octobre 2019. Un calendrier spécifique de versements complémentaires a été instauré afin que France compétences perçoive l'exhaustivité des sommes qui lui sont dues. L'OPCO a conservé 20 % de l'acompte.

Au 1^{er} mars 2020, le solde de la contribution des employeurs de 11 salariés et plus, ainsi que les contributions au titre de la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) et du compte personnel de formation du contrat à durée déterminée (CPF CDD) ont été versées à l'OPCO. Les employeurs de moins de 11 salariés se sont également acquittés de leur contribution au 1^{er} mars 2020 auprès de leur OPCO.

RÉPARTITION DES FONDS EN 2019

Les sommes ainsi perçues par France compétences en 2019 ont été réparties conformément aux délibérations de son Conseil d'administration et ont permis de soutenir les acteurs et dispositifs suivants :



FACILITER L'ACCÈS DES JEUNES À L'APPRENTISSAGE EN SOUTENANT LEUR MOBILITÉ

L'apprentissage est un moyen efficace de lutter contre le chômage et permet une insertion plus rapide dans l'emploi. Les apprentis, en alternant périodes en centre de formation et en entreprise, acquièrent une expérience professionnelle au cœur du terrain tout en étant rémunérés. Pour faciliter la mobilité des jeunes vers les lieux d'apprentissage adaptés, France compétences et l'ASP ont signé une convention relative aux modalités de financement de l'aide au permis de conduire pour les apprentis majeurs, à hauteur de 500 euros par apprenti. Pour obtenir cette aide, l'apprenti doit contacter son centre de formation qui le guidera dans ses démarches. **En 2019, France compétences a ainsi alloué 14 millions d'euros à l'ASP pour financer le permis de conduire des apprentis. Environ 27 000 apprentis ont bénéficié de ce soutien financier.**



« LA COMMISSION AUDIT ET FINANCES, UN VÉRITABLE LIEU DE DÉBAT »

2 questions à GEORGETTE BRÉARD, coPrésidente de la Commission audit et finances, membre titulaire du Conseil d'administration de France compétences au titre des Conseils régionaux

Quel est le rôle de la Commission audit et finances au sein de France compétences et auprès du système de formation et d'apprentissage ?

La Commission est un lieu de préparation des décisions, un lieu d'échange et de débat. Elle correspond à l'esprit quadripartite de France compétences, en veillant à ce que les organisations syndicales et patronales y jouent aussi un rôle important. Ensuite, les propositions de la Commission sont soumises au Conseil d'administration de France compétences. Même si nous avons des divergences de point de vue, tous les échanges se déroulent dans le respect et dans un bon climat, ce qui permet un travail fructueux. Si, en 2019, nos travaux étaient souvent techniques, un véritable échange s'est installé au moment des budgets où toutes les prises de position ont pu être exprimées avec pédagogie. C'est important du fait de la création récente de France compétences.

Quels ont été les enjeux de cette Commission et les plus importants chantiers en 2019 ?

L'enjeu majeur au titre de 2019 a été l'élaboration du budget. Désormais, nous sommes en capacité de porter une analyse sur le contexte de crise actuelle, à laquelle le budget devra s'adapter. Parmi les débats les plus marquants en 2019 : la part de budget accordée aux projets de transition professionnelle et l'organisation nécessaire pour accompagner les transitions professionnelles et les reconversions. Notre dernier débat a été consacré au soutien aux centres de formation des apprentis (CFA), qui a permis d'allouer 5 millions d'euros en mars 2019, avec la possibilité que ce plan soit consolidé dans les budgets 2020 et 2021. France compétences, dans son fonctionnement effectif, va au-delà du seul cadre prévu par la loi pour devenir un véritable lieu de débat !



« 2019, UNE ANNÉE TRANSITOIRE »

2 questions à CÉCILE BOSDONNAT, Directrice des politiques de financement

Dans cette phase transitoire, comment avez-vous réussi à piloter le recouvrement des contributions ?

Les années 2019 à 2021 sont des années de transition durant lesquelles les OPCO sont encore en charge du recouvrement des contributions de formation professionnelle et d'apprentissage. Une part de ces collectes fait l'objet d'une remontée à France compétences et constitue sa principale ressource. À compter de 2022, avoir un collecteur unique – les unions de recouvrement de cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) et la mutualité sociale agricole (MSA) – simplifiera ce recouvrement et favorisera son optimisation. D'ici cette date, nous travaillons donc au passage d'un système à l'autre en douceur, avec tous les acteurs impliqués.

Quels outils et actions ont été mis en place pour mener à bien ces prélèvements des contributions ?

Pour 2019, France compétences a mis en place différents outils qui lui ont permis, d'une part, de percevoir dans les meilleures conditions possible la part de l'acompte recouvré par les OPCO qui lui revenait et, d'autre part, de vérifier, à travers des contrôles de cohérence, l'exhaustivité des sommes perçues. À cet effet, nous avons tout d'abord sensibilisé les OPCO sur l'importance de la part de l'acompte qui constitue la principale ressource de France compétences, lors de diverses réunions, soit organisées par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), soit à notre propre initiative. Nous leur avons également communiqué une lettre circulaire relative à l'organisation et aux modalités de remontée de cette part de l'acompte : calendrier spécifique, bordereaux de versements complémentaires, etc. En termes de contrôles, nous nous sommes appuyés sur une enquête spécifique demandée aux OPCO nous permettant d'appréhender les caractéristiques des entreprises de leur champ d'intervention. Nous avons reçu, à ce jour, plus de 2,7 milliards d'euros au titre de cet acompte 2019, collectés auprès des entreprises de 11 salariés et plus.

DES FONDS COMPLÉMENTAIRES
POUR SOUTENIR L'ALTERNANCE

France compétences assure une « péréquation interbranches » en soutenant financièrement les OPCO qui s'engagent en faveur de la formation en alternance en lui consacrant une part significative de leurs ressources. « Cette péréquation consiste à venir en aide financièrement aux OPCO pour leur permettre la prise en charge de formations excédant leurs ressources. Elle profite aux OPCO selon leurs besoins, au vu de leurs capacités financières et des niveaux de prise en charge des contrats en alternance. Ainsi, les ressources de France compétences permettent aux OPCO qui satisfont aux conditions d'accès (conformément aux dispositions légales et réglementaires) de bénéficier de financements complémentaires pour la prise en charge des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage et de pro A – reconversions et promotions par l'alternance. En 2019, France compétences a alloué 308 millions d'euros aux OPCO dans le cadre de la péréquation pour soutenir l'alternance.

OBSERVER LES COÛTS POUR GARANTIR
L'ÉQUITÉ

Afin de réguler le marché de la formation, France compétences s'inscrit dans une démarche continue d'observation des coûts et d'émission de recommandations. L'observation des coûts doit permettre de :

- ▶ développer une information générale sur la formation professionnelle ;
- ▶ accompagner la prise des décisions au sein de France compétences ;
- ▶ apporter des éléments d'analyse aux acteurs du marché.

L'observation des coûts portera de façon priorisée sur : les contrats d'apprentissage ; les contrats de professionnalisation ; le compte personnel de formation (CPF) et les projets de transition professionnelle ; les fonds de la formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi. À terme, l'objectif est de pouvoir observer et comparer les coûts de toutes les formations à visée certifiante.

En 2019, dans le cadre de cette mission, la priorité a été donnée à l'apprentissage. France compétences a ainsi repris à son compte l'enquête auprès des Conseils régionaux sur les comptes des centres de formation d'apprentis (CFA), avec l'appui de Régions de France. Les données disponibles permettent d'ores et déjà de suivre sur une longue période les coûts de revient de l'apprentissage.

PERSPECTIVES 2020

France compétences renforcera en 2020 cette mission d'observation des coûts, afin de développer une information générale sur les prix pratiqués par les prestataires de formation.

Cette observation permet de fournir aux acteurs du secteur des éléments d'analyse qui favorisent la régulation du marché tout en permettant à France compétences des éléments tangibles en vue de l'émission de ses recommandations. « L'année 2020 sera marquée par les tests de la future remontée (à partir de juin 2021) des comptes et de la comptabilité analytique des CFA vers France compétences », commente Michel Ferreira-Maia, Directeur de la régulation. Afin d'apprécier les mutations des modèles économiques et de repérer d'éventuelles difficultés, le travail d'enquête auprès des CFA se poursuivra en 2020. Ces enquêtes seront d'autant plus utiles que la crise sanitaire aura des répercussions de court et de moyen termes sur le fonctionnement des CFA.

À moyen terme, cette mission d'observation des coûts s'élargira aux prix pratiqués par l'ensemble des prestataires de formation, notamment au travers de l'exploitation des données d'Agora, base de données rassemblant l'ensemble des actions de formation financées sur fonds publics ou mutualisés.

CLÔTURE DES PROJETS GÉRÉS PAR
LE FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION
DES PARCOURS PROFESSIONNELS

En qualité d'autorité nationale chargée du financement et de la régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage depuis le 1^{er} janvier 2019, France compétences s'est vu transférer une grande partie des missions des trois anciennes instances de gouvernance : le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) ; la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). France compétences a dédié une équipe – l'Unité projets – afin d'assurer le suivi, le contrôle, ainsi que le paiement et la clôture des projets conventionnés par le FPSPP afin de soutenir les parcours professionnels des actifs. Son travail a permis de solder 243 conventions en 2019, correspondant à des financements à hauteur de 348 millions d'euros dont :

CPF (RÉGIONS, PÔLE EMPLOI,
FONDS DE GESTION DES
CONGÉS INDIVIDUELS
DE FORMATION – FONGECIF) :
31 CONVENTIONS,
POUR 89 MILLIONS D'EUROS

CONTRAT DE SÉCURISATION
PROFESSIONNELLE (CSP),
COFINANCÉ PAR LE FONDS
SOCIAL EUROPÉEN (FSE) :
25 CONVENTIONS,
POUR 17,4 MILLIONS D'EUROS

64 DOTATIONS POUR
LE SOUTIEN À LA FORMATION
DES SALARIÉS ISSUS DE TRÈS
PETITES ENTREPRISES (TPE)
ET DE PETITES ET MOYENNES
ENTREPRISES (PME) POUR
152 MILLIONS D'EUROS



FEUILLE DE ROUTE 2020

Un peu plus de 110 conventions demeurent à solder, correspondant à 160 millions d'euros. Les dispositifs en cours de contrôle sont les appels à projets des expérimentations territoriales, mutations économiques et technologiques, formations digitales, CPF et CSP. La gestion des projets cofinancés par le FSE sera marquée, début 2020, par l'ouverture des déclarations de dépenses effectuées auprès des autorités de gestion et de contrôle.

Pour plus d'information sur ce sujet consultez :

- ▶ Le site internet du FSE : www.fse.gouv.fr
- ▶ Le rapport de fin de mission du FPSPP :

www.francecompetences.fr/app/uploads/2019/11/RAPP-FPSPP-interactif_v2-compressed.pdf



RÉGULER

LE MARCHÉ DE LA FORMATION

PROFESSIONNELLE

ET DE L'APPRENTISSAGE

RÉGULER LE MARCHÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE PERMET DE FAVORISER L'IDENTIFICATION DES BESOINS EN COMPÉTENCES ET DE FAIRE ÉVOLUER LES MODÈLES ÉCONOMIQUES ET PÉDAGOGIQUES.

À CE TITRE, FRANCE COMPÉTENCES IDENTIFIE LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES PERSONNES ET DES ENTREPRISES, TOUT EN CONTRIBUANT À FAIRE ÉVOLUER LE MODÈLE ÉCONOMIQUE ET PÉDAGOGIQUE DES ORGANISMES DE FORMATION AFIN D'AMÉLIORER LE RAPPORT QUALITÉ/PRIX DES PRESTATIONS.

BILAN DE L'ACTIVITÉ 2019

Dans ce cadre, en 2019, France compétences a :

- ▶ émis des recommandations sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ;
- ▶ posé les bases du nouveau système relatif à la qualité de la formation ;
- ▶ bâti les fondements de la refonte et de la modernisation du système de certification professionnelle ;
- ▶ sélectionné des opérateurs régionaux chargés d'accompagner les actifs occupés dans leurs projets professionnels et mis en place un pilotage rigoureux de ces opérateurs ;
- ▶ construit et proposé un cadre harmonisé pour les projets de transition professionnelle.

RÉGULER L'OFFRE DE FORMATION

APPRENTISSAGE : FAVORISER UNE CONVERGENCE DES PRIX DES CONTRATS

France compétences contribue, par ses actions, à faire évoluer le modèle économique et pédagogique de la formation professionnelle. À ce titre, elle favorise l'émergence des bons prix de marché, notamment par la régulation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » pose deux principes qui concernent :

- ▶ les branches professionnelles, qui ont la responsabilité du financement des contrats d'apprentissage, via les opérateurs de compétences (OPCO). Ces derniers prennent financièrement en charge ces contrats selon un niveau déterminé par les branches professionnelles ;
- ▶ France compétences, dont le rôle est d'émettre des recommandations auprès des branches afin de faire converger les niveaux de prise en charge des contrats en apprentissage.

Le nouveau financement de l'apprentissage acté par la loi « Avenir professionnel » assure le passage d'un système de subventions aux centres de formation d'apprentis (CFA), administré par les Régions, vers un système de financement « au coût -contrat » des CFA, selon les niveaux de prise en charge définis par les branches professionnelles et régulés par France compétences.

Pour France compétences, l'objectif sur ce sujet est double : favoriser un financement plus dynamique de l'apprentissage selon l'activité des CFA et faire converger les niveaux de prise en charge, hier trop disparates.

UNE ÉTAPE IMPORTANTE POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI « AVENIR PROFESSIONNEL »

La loi exigeait qu'avant le 15 mars 2019, France compétences émette des recommandations sur les niveaux de prise en

charge des contrats d'apprentissage pris par les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE). « Ce fut un exercice très cadencé pour cette année de transition », explique Stéphane Lardy. « Dès février 2019, France compétences a invité l'ensemble des CPNE et les commissions paritaires de branches professionnelles à émettre des niveaux de prise en charge sur 3 816 certifications professionnelles ouvertes à l'apprentissage », détaille Michel Ferreira-Maia, Directeur de la régulation.

Les branches professionnelles se sont fortement mobilisées. 80 % des CPNE ont communiqué, en temps et en heure, leurs niveaux de prise en charge. Les valeurs ont été transmises aux OPCO, qui les ont ensuite envoyées à France compétences. « Pour cette première opération, tous les acteurs étaient au rendez-vous », se félicite le Directeur, qui explique le travail d'information et de communication mené conjointement par le ministère du Travail et France compétences auprès des branches professionnelles et des OPCO. « France compétences a complété la documentation avec des éléments d'expertise pour accompagner les opérateurs de compétences dans cette procédure, qui était une première. Et un exercice à mener dans des délais très courts », détaille-t-il.

France compétences a alors analysé afin de faire converger plus de 21 000 propositions de niveaux de prise en charge émanant des branches.

UNE MÉTHODE OBJECTIVE POUR FAIRE CONVERGER LES PRIX

La méthode d'élaboration des recommandations utilisée par France compétences s'inscrit dans une démarche objective et transparente. L'utilisation de l'outil statistique a permis, dans le respect de l'impartialité, de traiter un grand nombre de données, d'assurer une égalité de traitement entre les 230 branches professionnelles et de refléter au mieux la réalité économique issue des travaux des branches. Conformément à l'objectif fixé par la loi, la méthode appliquée assure une plus grande convergence des niveaux de prise en charge.

Après application de cette méthode, 70 % des valeurs remontées par les branches étaient convergentes. 30 % ont donc fait l'objet d'une recommandation, soit 6 728 des 22 756 valeurs transmises par les branches et portant sur 3 370 diplômes.

« Plusieurs réunions de la Commission recommandations ont été consacrées à la validation de la méthode, à une réflexion méthodologique, en dialogue avec les branches professionnelles, et, enfin, à l'analyse des problèmes rencontrés ou des anomalies sur les résultats »,

explique Max Roche, Président de la Commission recommandations.

Les grandes lignes de la méthodologie d'élaboration des recommandations ont consisté à « écarter, tout d'abord, les valeurs manifestement trop élevées ou trop basses au regard de l'ensemble des propositions. Ensuite, déterminer une valeur pivot par diplôme ou titre professionnel. Et, enfin, déterminer une marge de tolérance autour de la valeur pivot », détaille-t-il.

France compétences a mis à disposition un document explicitant l'ensemble de cette méthode qui complète l'accompagnement des parties prenantes et a publié le référentiel complet avec l'ensemble des valeurs.

Après un travail efficace de coconstruction avec les tous les acteurs concernés et un traitement statistique utilisant une méthode claire et objective, 6 728 recommandations ont été émises.

S'inscrivant dans une démarche de transparence, France compétences a publié le 13 mars 2019 la totalité des 163 recommandations correspondant à 6 728 niveaux de prise en charge, mais aussi l'ensemble des 16 027 valeurs retenues, soit 70 % des niveaux de prise en charge remontés par les branches professionnelles.



DES RECOMMANDATIONS LARGEMENT SUIVIES PAR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Les commissions paritaires des branches professionnelles concernées ont disposé d'un délai légal d'un mois pour faire part de leurs positions au regard des recommandations formulées et transmettre leurs nouveaux niveaux de prise en charge.

À l'issue de ce délai, 162 branches professionnelles se sont prononcées et 6 605 recommandations ont été suivies par elles, soit plus de 98 %.

Seules 123 recommandations n'ont pas été suivies, par 14 commissions pari-

taires de branches (absence de nouvelles valeurs ou nouvelles valeurs ne respectant pas la recommandation).

France compétences a transmis ces éléments au ministère chargé de la formation professionnelle, qui a fixé ensuite par décret les niveaux de prise en charge définitifs.

Un dialogue de gestion avec les branches professionnelles a été ensuite mis en place, permettant ainsi d'ajuster ou de rééquilibrer les valeurs au plus près des réalités du terrain. « Parmi les anomalies qui perturbaient cette convergence, nous avons retraité, par exemple, l'impact sur

un diplôme de la valeur donnée par une branche n'ayant qu'un seul apprenti alors que ce diplôme avait une grande importance pour d'autres branches », détaille Max Roche, qui souligne ce bon dialogue de gestion afin de s'ajuster aux exigences du marché de l'emploi.

Un référentiel avec l'ensemble des valeurs a été publié, procurant ainsi à l'ensemble des acteurs concernés, notamment les centres de formation d'apprentis (CFA), une lecture exhaustive des recommandations émises par France compétences en mars et octobre 2019.

LES RÉPONSES DES BRANCHES PROFESSIONNELLES EN CHIFFRES CLÉS



branches professionnelles ont répondu



propositions de niveaux de prise en charge ont été analysées



certifications ont des niveaux de prise en charge convergents pour deux ans, jusqu'en 2021



référentiel national avec des niveaux de prise en charge de l'apprentissage administré par France compétences a été publié avec plus de 800 000 références (<https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/referentiels-et-bases-de-donnees/>).

Ce référentiel permet aux CFA, aux branches, aux OPCO et à tous les acteurs de l'apprentissage de trouver un niveau de prise par diplôme/titre, par branche ou par convention collective.

Le décret n°2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage est venu clore la procédure en imposant un niveau de prise en charge par diplôme pour les branches en carence et qui n'ont pas répondu à l'appel à positionnement initial de France compétences.

PERSPECTIVES 2020

Après ce premier exercice, France compétences, conformément au décret n°2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, va lancer, en 2020, une deuxième procédure de remontée des niveaux de prise en charge pour les contrats d'apprentissage, portant sur les diplômes ou titres non-couverts par le premier exercice de mars 2019.

À cet effet, France compétences a proposé d'inscrire l'ensemble de ces remontées des commissions paritaires nationales pour l'emploi ou des commissions paritaires de branche professionnelle au sein d'une procédure commune débutant le 2 février 2020.

L'impact du Covid-19 sur le fonctionnement des commissions paritaires nationales entraînera des aménagements de cette procédure, dont la clôture était fixée au 25 juin 2020.



« Rappelons que France compétences n'est pas là pour fixer les prix pratiqués par les CFA. Notre objectif est de faire converger les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage fixés par les branches professionnelles pour chaque titre ou diplôme préparé dans leur secteur »

STÉPHANE LARDY,
Directeur général de France compétences

RÉGULER L'OFFRE DE FORMATION

QUALITÉ DE LA FORMATION : UNE LABELLISATION, GAGE DE QUALITÉ ET DE LISIBILITÉ DU MARCHÉ DE LA FORMATION

Le marché de la formation en France se caractérise par une extrême diversification avec plus de 75 000 organismes de formation. Ce large panel se traduit sur le terrain par une hétérogénéité dans la qualité des pratiques.

La loi du 5 septembre 2018 crée une **obligation de certification** pour les organismes dispensant des formations qui souhaitent bénéficier des fonds publics. Elle vise à **renforcer les conditions de qualité** du système de formation, tout en le rendant également **plus lisible et plus accessible aux bénéficiaires**. Cette loi doit permettre aux entreprises et individus de « réaliser des choix éclairés, en toute connaissance de cause, au sein d'une offre de formation libre mais régulée », rappelle Max Roche, Président de la Commission recommandations.

À cet effet, tous les prestataires de formation devront être certifiés (Qualiopi) à compter du **1^{er} janvier 2022**. Cette marque Qualiopi, propriété de l'État, identifie les prestataires certifiés sur la base d'un référentiel unique. La liste de ces prestataires est rendue publique et mise à jour régulièrement sur le site du ministère du Travail.

Le déploiement de la certification « qualité » auprès des organismes de formation doit être assuré par un certificateur professionnel et indépendant, accrédité par le Comité français d'accréditation (Cofrac) ou, dans le cas de certaines situations particulières, par une instance de labellisation reconnue par France compétences.

SÉLECTION DES INSTANCES DE LABELLISATION HABILITÉES À DÉLIVRER LA CERTIFICATION QUALIOPi

France compétences a pour mission l'évaluation et la régulation du système qualité. À ce titre, elle a lancé, le 20 septembre 2019, la procédure visant à reconnaître des instances de labellisation. « Afin que les organismes de formation soient dans les conditions requises – notamment de respect de l'échéance – pour se voir délivrer la qualification, France compétences a procédé à un appel à candidatures auprès des structures estimant répondre aux conditions fixées par la réglementation », détaille Michel Ferreira-Maia, Directeur de la régulation.

En décembre 2019, France compétences a **reconnu sept instances de labellisation** sélectionnées à la suite de cet appel à candidatures. Cette reconnaissance est valable pour une période de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2020, conformément aux dispositions de l'article R. 6316-4 du code du travail.

Les sept instances **pourront délivrer la marque de certification Qualiopi au titre de leur propre démarche qualité**.

COORDINATION DES SEPT INSTANCES DE LABELLISATION

À l'instar du travail réalisé par le Cofrac avec les organismes certificateurs accrédités, France compétences assure une mission de coordination des sept instances de labellisation. « Notre rôle était de les sélectionner puis de les coordonner et animer ce réseau, pour faire vivre les règles applicables en matière de certification, ce qui a nécessité d'harmoniser les pratiques et de chercher des réponses communes à leurs questions. En communiquant beaucoup avec les instances labellisées, nous nous sommes fait l'écho auprès de ce nouveau réseau des sept instances afin d'assurer l'homogénéité », témoigne le Directeur de la régulation.

Ce travail de coordination permettra, à terme, aux instances de labellisation d'adopter un **système homogène de remontées des données** relatives aux prestataires qu'elles ont certifiés. La coordination accomplie par France compétences vis-à-vis des instances de labellisation est réalisée en lien avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), qui garantit le respect de la loi en matière de qualité de la formation professionnelle. « France compétences a travaillé avec beaucoup de pédagogie avec les instances de labellisation pour s'assurer de l'homogénéité du système. France compétences rencontre également les hautes autorités de l'enseignement supérieur afin que l'ensemble des acteurs du système de formation partagent les mêmes exigences et procédures de délivrance de la qualification », précise le Directeur de la régulation. Ce souci et cette exigence de qualité, fixée par la loi, sont partagés par la majorité des acteurs. « Tant au niveau de l'État que des organisations professionnelles et syndicales, il y a l'unanimité pour faire monter le niveau de qualité de la formation », souligne Max Roche, Président de la Commission recommandations.

PERSPECTIVES 2020

« Lors de ce premier trimestre 2020, les impacts du Covid-19 ont fortement bouleversé l'économie générale du système de formation professionnelle », commente Max Roche. L'ordonnance du 1^{er} avril a notamment revu le calendrier de certification en reportant d'un an, au 1^{er} janvier 2022, l'obligation de certification Qualiopi. Cette nouvelle réglementation, édictée dans le cadre de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, permet, notamment aux prestataires de formation, de s'adapter aux conséquences de la situation sanitaire. Les enjeux restent néanmoins clairs pour France compétences : « Accomplir la mise en œuvre de la loi en matière de qualité de la formation », rappelle Max Roche, le Président de la Commission recommandations.



« LES ACTEURS SONT UNANIMES SUR LES EXIGENCES DE QUALITÉ DES FORMATIONS »

1 question à MAX ROCHE,

Président de la Commission recommandations et membre suppléant du Conseil d'administration de France compétences au titre du Mouvement des entreprises de France (Medef)

Quels ont été les enjeux de cette Commission et les plus importants chantiers en 2019 ?

Le chantier sur les recommandations des niveaux de prise en charge pour l'apprentissage a été important, et a nécessité des ajustements de notre méthode pour quelques diplômes. En ayant recensé tous les points délicats dans ce premier exercice, nous sommes prêts, pour le second exercice en 2020, à travailler en amont avec les branches professionnelles pour prolonger cette concertation désormais installée. Les exigences en termes de qualité des formations font d'ailleurs l'unanimité. Sur cette question, France compétences a reconnu sept instances de labellisation, ce qui était une nouveauté dans notre champ. Comme, au sein de notre Commission, les membres ont une grande expérience du monde de la formation et connaissent les problèmes rencontrés par les organismes, leur expertise a permis de faire remonter les difficultés et de travailler dans le bon sens. Dans son rôle de régulateur, France compétences peut s'appuyer sur le retour de ces professionnels et politiques, ce qui permet de jouer notre rôle avec les plus hautes exigences.

Je suis ravi de l'ambiance dans laquelle les travaux de la Commission se sont déroulés, en relation avec toutes les équipes de France compétences. Bénéficiaire de tous les retours d'expérience apporte une grande richesse à nos missions.



« UN RÔLE D'ANIMATION ET DE COORDINATION INDISPENSABLE POUR ASSURER LA RÉGULATION »

2 questions à MICHEL FERREIRA-MAIA, Directeur de la régulation

En 2019, comment avez-vous travaillé sur les premières recommandations auprès des branches professionnelles et quels enseignements en tirez-vous ?

Pour ce premier exercice, tous les acteurs, branches professionnelles et opérateurs de compétences (OPCO) ont été au rendez-vous, et ce dans des délais très serrés. Le deuxième enseignement, c'est que ce mécanisme de recommandations n'a de sens que s'il s'appuie fortement sur la décision des acteurs et des branches professionnelles et qu'il intervient en résonance avec le champ sur lequel elle s'applique. Le Conseil d'administration de France compétences est d'ailleurs resté ouvert sur cet exercice afin que sa mission de régulation conserve de la souplesse pour rester très opérationnelle. Cette ouverture a permis de réinterroger notre méthode selon les observations des branches professionnelles, ce qui a permis de corriger des effets de bord avec une trentaine de recommandations complémentaires. Les dialogues de gestion instaurés ont permis de mieux nous adapter : grâce à des rencontres régulières, les recommandations de France compétences ont été assimilées par les branches professionnelles. Ce rôle d'animation et de coordination, qui est très intéressant, est indispensable pour assurer notre rôle de régulateur.

Sur le plan de la qualité de la formation, quels sont les grands enjeux de la réforme et votre rôle dans ce cadre ?

L'enjeu principal tient à ce que tout le système soit en place pour que les organismes de formation qui répondent aux critères se voient délivrer la certification Qualiopi pour la date d'échéance, reportée au 1^{er} janvier 2022 à cause de la pandémie de Covid-19. À France compétences comme aux opérateurs responsables de la qualité, de créer les conditions de mise en œuvre à la date fixée par la loi. Notre rôle a consisté à sélectionner sept instances de labellisation mais aussi à les animer, à faire vivre les règles en matière de certification. Cela a nécessité beaucoup de communication auprès des instances labellisées, afin que ce système soit homogène. Cela nous conduit à poursuivre le travail avec les hautes autorités nationales de la formation, pour nous assurer que les procédures de délivrance de la qualification et de la qualité sont partagées, quel que soit le niveau de formation.

QUALITÉ DE LA FORMATION : LES SEPT INSTANCES DE LABELLISATION RECONNUES PAR FRANCE COMPÉTENCES

INSTANCES DE LABELLISATION RECONNUES	INTITULÉ DU LABEL	CATÉGORIES D'ACTIONS COUVERTES AU TITRE DE LA MARQUE DE CERTIFICATION QUALITÉ QUALIOP1
Association pour la promotion du label APP	Atelier de pédagogie personnalisé (APP)	Actions de formation
Fédération nationale des Centres interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC)	Opérateur de bilans de compétences et d'accompagnement qualité totale (OBQAQT)	- Bilans de compétences - Actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience
France Éducation International	Qualité Français langue étrangère (FLE)	Actions de formation
Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse	EDUFORM	- Actions de formation - Bilans de compétences - Actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience - Actions de formation par apprentissage
Ministère de l'Intérieur	Qualité des formations au sein des écoles de conduite	Actions de formation
Région Occitanie	Certif'Région	- Actions de formation - Bilans de compétences - Actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience - Actions de formation par apprentissage
Réseaux des écoles de la 2 ^e chance en France	École de la 2 ^e chance (E2C)	Actions de formation

RÉGULER L'OFFRE DE FORMATION

DES CERTIFICATIONS EN ADÉQUATION AVEC LES BESOINS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX

La réforme de la formation professionnelle a transformé en profondeur le système de certification professionnelle. Dorénavant, les individus disposent de moyens accrus pour **individualiser leur parcours de développement de leurs compétences et construire leur projet professionnel** en adéquation avec les besoins du marché. Ainsi, l'accès au compte personnel de formation (CPF) est restreint aux formations certifiantes : « Il s'agit de permettre aux personnes de monter en compétence via des certifications reconnues sur le marché du travail », rappelle Mikaël Charbit, Directeur de la certification professionnelle.

« Obtenir une certification professionnelle est un levier pour sécuriser les parcours professionnels et s'insérer durablement dans l'emploi », complète Françoise Amat, Présidente de la Commission de la certification professionnelle. C'est pourquoi France compétences, en tant que régulateur du système, s'attache à établir et à garantir la pertinence des certifications professionnelles et leur adéquation avec les besoins économiques et sociaux.

Dans ce but, France compétences effectue un **travail d'enregistrement, de mise à jour et en lisibilité** des certifications inscrites au **Répertoire national des certifications**

professionnelles (RNCP) et au **Répertoire spécifique (RS)** des certifications et des habilitations.

- Les certifications enregistrées au RNCP (classées par niveau de qualification et domaine d'activité) permettent de valider des compétences et des connaissances acquises, nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont constituées de **blochs de compétences** : ensembles homogènes et cohérents de compétences, pouvant être évaluées et validées, qui doivent permettre l'exercice autonome d'une activité professionnelle.
- Les certifications enregistrées au RS correspondent à des compétences complémentaires : habilitations sécurité, certification professionnalisante, compétences transversales.

UNE GESTION EXIGEANTE ET ÉVOLUTIVE DES ENREGISTREMENTS

« La loi du 5 septembre 2018 a porté le principe d'une réforme d'ampleur du système au titre de plusieurs axes : **sur le niveau d'exigence attendu, la lisibilité et transparence du système** auprès des entreprises, comme la **réactivité** aux évolutions majeures du marché du travail, par la **diversification** de l'offre de formation par apprentissage », rappelle Mikael Charbit, Directeur de la certification professionnelle.

Pour relever ces défis, France compétences

assure la tenue de ces deux répertoires, en traitant les deux voies d'enregistrement et en assurant la régularité juridique.

La première voie d'enregistrement, dite « de droit », sur le RNCP et le RS, concerne :

- les diplômes délivrés au nom de l'État ayant reçu l'avis conforme d'une commission professionnelle consultative (CPC) ou répondant aux conditions spécifiques de consultation des partenaires sociaux prévues pour les diplômes de l'enseignement supérieur ;
- les habilitations établies par les ministères relatives à l'exercice de certaines activités professionnelles en lien avec des réglementations spécifiques.

La seconde voie d'enregistrement, « sur demande », concerne les certifications professionnelles et certifications établies par les organismes de formation ou écoles, les branches professionnelles et les ministères n'ayant pas sollicité l'avis d'une CPC.

« Nous évaluons la pertinence des demandes au regard d'un faisceau de critères fixés par décret ; comme l'insertion professionnelle des titulaires, la qualité de l'ingénierie, les référentiels, etc. Le critère clé reste la valeur de la certification sur le marché du travail », explique Françoise Amat. Suite à l'instruction menée par la Direction de la certification professionnelle, la Commission qu'elle préside rend

un avis sur chaque projet de certification. « Lors de l'instruction, nous vérifions si les projets proposés répondent à des besoins en compétences sur le terrain, nous demandons des preuves d'employabilité des titulaires et quelle est la valeur d'usage côté entreprise », détaille Mikaël Charbit, qui souligne la pertinence de cette organisation entre commission et direction. « Chaque dossier est traité, analysé en détail, afin que la commission puisse porter un avis éclairé, cette répartition des rôles contribuant à la **qualité de l'offre des certifications enregistrées** ».

Agile, France compétences a instruit les demandes dans un délai de deux mois et demi en moyenne, sans jamais déroger à l'exigence de leur traitement. Cette moyenne s'explique par un flux de dossiers encore réduit durant cette première année de mise en œuvre de la réforme. « L'enjeu de réactivité est fort puisque de cet enregistrement dépendra le moment où la certification pourra être reconnue puis déployée en bénéficiant des fonds mutualisés », commente Mikaël Charbit. **En 2019, France compétences a rendu 58 % d'avis favorables sur les dossiers au titre du RNCP et 35 % pour le Répertoire spécifique.** « Ces chiffres démontrent l'exigence de qualité de France compétences, comme de l'œil vigilant porté par la Commission », commente Françoise Amat.

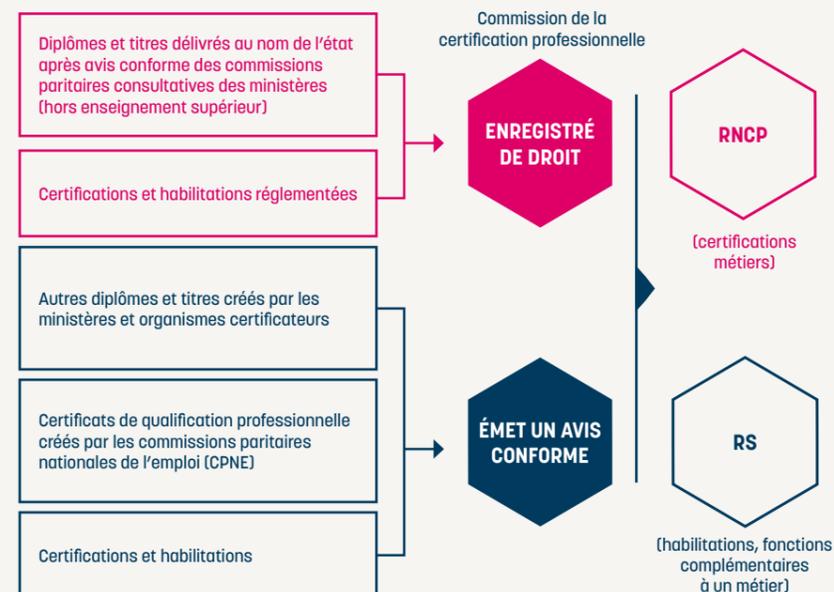
ENREGISTRER UNE CERTIFICATION, COMMENT ÇA MARCHE ?

9 CRITÈRES EXAMINÉS pour toute nouvelle demande d'enregistrement ou révision d'une certification au RNCP.

6 CRITÈRES EXAMINÉS pour le RS.

3 À 5 ANS : durée de vie d'une certification enregistrée aux répertoires.

8 NIVEAUX DE CERTIFICATION déclinés en 3 descripteurs (alignement sur le cadre européen de certification) caractérisant une certification professionnelle.



LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES EN CHIFFRES CLÉS

En 2019, France compétences a reçu : 2 000 demandes de certifications professionnelles dont 1 300 recevables. 14 jours, délai moyen d'examen de cette recevabilité. 461 dossiers ont été instruits, dont environ 350 entre septembre et décembre. 58 % d'avis favorables ont été rendus par la Commission de la certification professionnelle au titre du RNCP et 35 % d'avis favorables pour le RS.

RENFORCER LA LISIBILITÉ ET L'ACCESSIBILITÉ DES CERTIFICATIONS

Afin d'accompagner les acteurs du champ dans leurs demandes et de les aider à mieux apprécier les attendus, en 2019, France compétences a publié **cinq notes de doctrine** qui portent sur : les blocs de compétences ; le Répertoire spécifique (RS) ; l'évaluation de l'impact économique et social d'un projet de certification professionnelle ; les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation ; le cadre national des certifications professionnelles. « Il est important d'aider les organismes à s'approprier ces nouvelles règles, en publiant ces notes qui se veulent une aide à la constitution des dossiers et contribuent à améliorer l'ingénierie des certifications », précise Françoise Amat. La clarification des fiches des diplômes nationaux relevant du ministère de l'Enseignement supérieur a été finalisée. Ce travail a notamment permis de réduire le nombre de certifications professionnelles enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

UNE PROCÉDURE DÉMATÉRIALISÉE, GAGE DE LISIBILITÉ

Afin d'optimiser les procédures d'enregistrement puis l'accès aux deux répertoires, France compétences a mis en place dès le 8 février 2019 une **démarche 100 % dématérialisée** pour les demandes d'enregistrement des certifications, tout en ouvrant un **espace web dédié** qui permet d'accéder à la liste des certifications enregistrées. « Nous avons construit, brique par brique, cette démarche dématérialisée afin que le dépôt comme le suivi des demandes d'enregistrement soient optimisés. Puis nous avons valorisé toutes les informations sur chaque certification pour les rendre plus lisibles et accessibles auprès de tous les acteurs », commente Mikaël Charbit.

PERSPECTIVES 2020

Les principaux enjeux pour l'année 2020 portent sur plusieurs axes stratégiques. « Nous nous attachons à la même réactivité, qui passe par **la maîtrise des délais d'instruction**, dans un contexte où les demandes vont augmenter en 2020 », précise le Directeur de la certification professionnelle. Le travail en collaboration avec les autres acteurs se voit également renforcé, afin de travailler sur la **mise à disposition des données des répertoires**. « France compétences souhaite optimiser l'exhaustivité et l'exploitation des données découlant de ces répertoires pour que les mêmes data, les codes métiers, référentiels, correspondent d'un acteur à l'autre, notamment », commente Mikaël Charbit. France compétences poursuit également l'amélioration du **système d'information** des répertoires. « Nous déployons toutes ces fonctionnalités pour une meilleure lisibilité de la certification comme de la qualité des informations publiées », ajoute-t-il. Le maître mot reste la « **réactivité** » au sein de France compétences, avec tous les acteurs, pour s'adapter aux évolutions des besoins en compétences, particulièrement dans le contexte de la crise sanitaire de 2020.

UNE LISTE DE MÉTIERS ÉMERGENTS OU EN PARTICULIÈRE ÉVOLUTION QUI PERMET UNE MEILLEURE ADAPTATION DES CERTIFICATIONS AUX ÉVOLUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour des certifications qui répondent au plus près des besoins du marché de l'emploi, lui-même en mutation rapide, la loi a prévu un aménagement de la procédure d'enregistrement au RNCP pour les certifications qui correspondent à des « **métiers en particulière évolution ou émergents** ». Cette liste est établie par la Commission de la certification professionnelle de France compétences, sur proposition de son Comité scientifique. « Cette procédure dérogatoire dispense, pour le premier enregistrement, des 1^{er} et 2^e des neuf critères : la justification sur le devenir professionnel

des titulaires, au regard de deux promotions. Cette simplification a pour objectif de s'adapter aux évolutions les plus rapides et les plus significatives du marché de l'emploi », précise Françoise Amat, qui souligne que cet enregistrement dérogatoire peut alors être accordé pour une durée de trois ans, contre cinq ans maximum pour les autres. Ainsi, dès la sortie des premiers titulaires, France compétences recueillera les éléments de preuve de leur insertion.

Le Comité scientifique propose **chaque année** la liste des métiers concernés à la Commission de la certification professionnelle. Nommés par arrêté du 16 mai 2019, les trois experts ont établi un cadre d'analyse, de sorte qu'un **appel à contributions** a pu être lancé en septembre 2019 auprès de l'ensemble des acteurs de la formation : branches professionnelles, entreprises, organismes de formation, observatoires, cabinets d'études, etc. Grâce à leurs témoignages et à leur expertise sur la transformation des métiers, 107 contributions ont permis d'identifier 227 métiers. Suite à leur analyse, une liste a été proposée à la Commission, qui a retenu **23 métiers émergents ou en particulière évolution**.

« Cet appel a été fortement suivi, nous en remercions les participants. Cela a permis au Comité scientifique comme à la Commission de mesurer l'ampleur des changements. Avec la plus grande objectivité, nous avons mis en évidence des métiers, nombreux, en profonde transformation et beaucoup de métiers en recomposition par hybridation de métiers existants, pour en retenir 23, notamment dans les domaines de l'intelligence artificielle et de l'écologie », témoigne Françoise Amat.

Cette liste a fait l'objet d'une publication afin de communiquer largement sur ces métiers : <https://www.francecompetences.fr/fiche/metiers-emergents-ou-en-forte-evolution-publication-des-premiers-metiers-retenus/>.

En 2020, les certificateurs pourront déposer leurs demandes d'enregistrement au RNCP en bénéficiant de cette procédure simplifiée.

LE NOUVEAU CADRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS ET SES HUIT NIVEAUX

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le **cadre national des certifications professionnelles** est redéfini par un décret complété d'un arrêté paru au *Journal Officiel* du 9 janvier 2019, pour l'application de l'article 31 de la loi du 5 septembre 2018. Ce nouveau cadre est défini selon les recommandations du Conseil européen concernant le **cadre européen des certifications** pour l'apprentissage tout au long de la vie. « Ce cadre ne prend plus comme référence les diplômes de formation initiale mais la nature et la complexité des activités professionnelles et des compétences visées », précise Françoise Amat, Présidente de la Commission certification. Ce cadre définit le **niveau de qualification** associé à chaque certification professionnelle en fonction de **critères de gradation des compétences** nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. La nomenclature de 1969 (niveaux I à V) est remplacée par une nomenclature comprenant **huit niveaux** de qualification, pour tous les ministères et les organismes certificateurs. À chaque niveau de qualification sont associés des critères relatifs aux savoirs, aux savoir-faire et aux niveaux de responsabilité et d'autonomie. « Ce changement de paradigme dans le nivellement des certifications professionnelles permet de mieux rapprocher le niveau de qualification de l'exercice concret des activités professionnelles dans l'entreprise », commente la Présidente de la Commission certifications professionnelles. « Cette nouvelle nomenclature, mise en œuvre en deux temps, requestionne les précédents positionnements ; aussi une grande part des débats de la Commission porte-t-elle sur cette problématique », ajoute-t-elle.

« UN DÉBAT TRÈS RICHE AU SEIN DE LA COMMISSION ET UNE EXIGENCE DE QUALITÉ »

2 questions à **FRANÇOISE AMAT**,

Présidente de la Commission de la certification professionnelle



À quel rythme se réunit votre Commission et comment y travaillez-vous ?

La structure de France compétences a permis de réunir sur un rythme soutenu (une fois par mois) la Commission de la certification professionnelle composée de 19 membres, dont des représentants des partenaires sociaux, des ministères et des Régions. En 2019, une partie des débats a été consacrée aux dossiers de demande d'enregistrement et l'autre à la réflexion sur les notes de doctrine, permettant ainsi d'explicitier auprès de tous les acteurs les critères requis dans ce nouveau cadre. Ces relations dynamiques entre l'examen des dossiers et l'élaboration des principes ont contribué au développement et à la clarification des attendus de la Commission.

Quel bilan tirez-vous de cette première année de fonctionnement dynamique ?

Le débat a été très riche au sein de la Commission, où les membres se sont tous fortement impliqués, dans un cadre normatif qui introduit des critères plus précis et nombreux que précédemment. La Commission a pu répondre à l'exigence attendue sur la qualité de la certification comme sur la réactivité aux évolutions des compétences. Et ce, grâce au travail réalisé par la Direction de la certification professionnelle lors de l'instruction des demandes. Si le taux d'acceptation est de 58 % au RNCP, ce n'est pas négatif mais c'est le signe d'une exigence forte quant à l'utilité des certifications pour l'emploi et à la qualité de leur ingénierie. C'est le résultat du travail mené par les instructeurs et les membres de la Commission.

« POUR UNE HARMONISATION, UNE QUALITÉ ET UNE MEILLEURE LISIBILITÉ DES CERTIFICATIONS »

2 questions à **MIKAËL CHARBIT**,

Directeur de la certification professionnelle



Comment avez-vous travaillé à l'amélioration de la lisibilité des certifications ?

Nous avons rationalisé l'organisation de la procédure d'enregistrement des certifications afin de faciliter le dépôt des demandes et simplifier les modalités d'actualisation de certaines informations pour les fiches déjà publiées des organismes certificateurs. Il est important, également, d'harmoniser, de monter en qualité puis de valoriser cet ensemble d'informations publiées sur les deux répertoires. Cet enjeu des data est essentiel afin de nous assurer que les référentiels sont compris et interprétés de manière homogène d'un organisme à l'autre.

La loi a introduit une nouvelle exigence de « **bloc de compétences** » pour l'enregistrement, comment France compétences a-t-elle travaillé sur ce point ?

Un des enjeux, pour nous, a été d'explicitier ce principe, au-delà de la définition posée par la loi, qui est important pour la prise de décision des enregistrements des certifications. Un bloc de compétences a pour objectif de contribuer à l'exercice autonome d'une activité professionnelle, il ne s'apprécie pas à la maille d'un métier mais il se pense et s'apprécie au regard de l'exercice concret d'une situation professionnelle. Cette logique d'adéquation à la réalité des emplois favorise des accès progressifs à la qualification et nécessite une ingénierie plus fine des certifications. Un bloc de compétences doit aussi être suffisamment professionnel dans son objet et fiable dans son évaluation pour garantir à l'employeur que la personne détient les compétences nécessaires à telle ou telle activité. Cette logique, assez nouvelle, permettra aux personnes de préparer un bloc de compétences sans partir dans un cursus complet, ou de réactualiser certaines compétences et connaissances pour évoluer. Cet enjeu est fort pour les années à venir, nous verrons bientôt les bénéfices de ce système.

ENCOURAGER L'ÉVOLUTION
ET LA TRANSITION
PROFESSIONNELLELE CONSEIL EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE, UN LEVIER
POUR CONSTRUIRE L'AVENIR
PROFESSIONNEL DES ACTIFS OCCUPÉS

Tout actif, salarié, indépendant, demandeur d'emploi, peut bénéficier gratuitement d'un conseil en évolution professionnelle, pour s'orienter et construire un projet professionnel. Créé en 2014, le conseil en évolution professionnelle permet de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation et son évolution professionnelles. Dans un contexte où les mutations du travail sont à la fois rapides, profondes et difficilement prévisibles, et où le paysage de l'emploi et de la formation est encore à bien des égards complexe à appréhender par les individus, la loi du 5 septembre 2018 a conforté le conseil en évolution professionnelle et en a fait un « levier essentiel au service de la sécurisation des parcours des actifs et de leur capacité à choisir leur avenir professionnel ».

TROIS AMBITIONS STRUCTURANTES DANS LA
SÉLECTION DES OPÉRATEURS

En avril 2019, France compétences a lancé un marché public visant à sélectionner dans chaque région un opérateur délivrant le service pour les actifs occupés.

« L'année 2019 a été consacrée à l'élaboration et à la passation du marché public visant à sélectionner, dans chaque région, un opérateur du conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés. Ces étapes ont été guidées par la définition d'ambitions qui resteront structurantes dans la phase d'exécution du marché à partir de 2020 », commente Véronique Dessen Torres, Directrice territoires et partenariats.

- Développer le recours au conseil en évolution professionnelle par les actifs occupés du secteur privé.
- Promouvoir un service de qualité qui s'adapte à la demande et aux besoins des personnes.
- Engager les opérateurs à construire des coopérations pour que les actifs mobilisent au mieux les dispositifs et ressources disponibles sur les territoires.

« 2019 a par ailleurs été l'année de la préparation de tous les outils de pilotage du marché : développement d'un système d'information dédié, élaboration des processus de pilotage qualité, de contrôle de service fait et de facturation, de réclamation et de médiation, des modèles d'enquête, de la stratégie de communication, etc. », ajoute la Directrice territoires et partenariats.

« Le conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle (...). Il prend la forme d'une offre de service (...) gratuite, accessible à tout actif, indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification. Il contribue, tout au long de la vie de la personne à améliorer sa capacité à faire ses propres choix professionnels et à évoluer, notamment par l'accroissement de ses aptitudes, le développement de ses compétences, et l'accès à de nouvelles qualifications professionnelles ».

Extrait du cahier des charges relatif à l'offre de service du conseil en évolution professionnelle - arrêté du 29 mars 2019.

France compétences organise et finance le conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé. Dans le même temps, les opérateurs désignés par la loi (Pôle emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), les Missions locales, les Cap emploi) continuent à assurer ce service aux demandeurs d'emploi, aux cadres, aux jeunes et aux personnes en situation de handicap.

<https://www.mon-cep.org/>

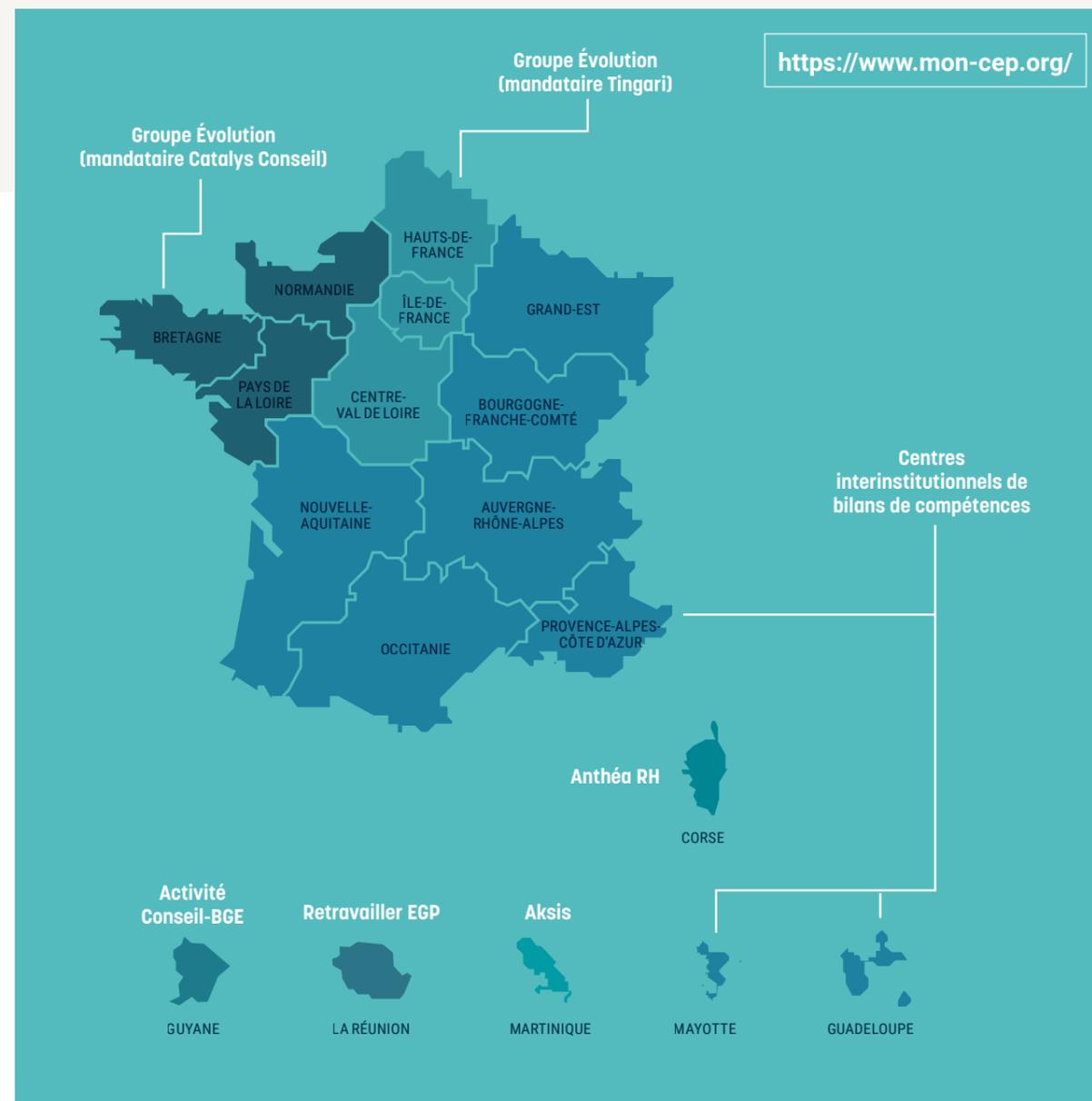
FIN 2019 : UN OPÉRATEUR PAR RÉGION,
PRÊT À DÉLIVRER LE SERVICE

Le 17 octobre, France compétences a attribué le marché sur 15 lots régionaux, pour une durée de quatre ans. Un seizième lot était attribué le 15 novembre après une phase de négociation supplémentaire (Corse). Le marché a dû être relancé sur trois lots : Réunion et Guyane ont été attribuées en décembre, et le lot « sécurisation métropole » en février 2020. « Dans la procédure de sélection, les Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) ont eu à formuler un avis sur les candidatures de leur lot ; il était en effet important de prendre en compte leur regard régional car l'offre de service du conseil en évolution professionnelle se décline en régions », explique Véronique Dessen Torres.

Fin 2019, un opérateur par région était donc sélectionné et prêt à délivrer le service aux actifs occupés, quel que soit leur statut (salariés, indépendants). En un an, France compétences a relevé le défi d'articuler les exigences d'un service public ambitieux avec le cadre d'un marché public.

« Promouvoir un service de qualité et encourager la mobilisation du service : telles sont les ambitions que nous nous sommes fixées.

Les offres que nous avons retenues sont de qualité. Les engagements des opérateurs sont réels tant en termes d'accessibilité du service que de promotion, de partenariats territoriaux ou de management de la qualité du service rendu aux personnes. Pour garantir une mise en œuvre à la hauteur de ces ambitions, France compétences déploiera des modalités exigeantes de suivi, d'audit et de pilotage », a rappelé Stéphane Lardy, Directeur général de France compétences, pour qui la mobilisation de l'ensemble des acteurs du champ constitue l'une des conditions essentielles à la réussite du conseil en évolution professionnelle.



LES OPÉRATEURS CHOISIS PAR FRANCE COMPÉTENCES

- Dans huit régions (Aura, Nouvelle-Aquitaine, Grand-Est, Occitanie, Paca, Bourgogne-Franche-Comté, Guadeloupe, Mayotte), le service est délivré par des groupements dont le mandataire est un Centre interinstitutionnel de bilans de compétences (CIBC).
- Dans six régions, il est délivré par le Groupement Évolution, associant notamment les cabinets Tingari et Catalys Conseil, tous deux spécialisés dans le conseil en ressources humaines (RH) et l'accompagnement des parcours. Dans trois régions, Tingari est mandataire (Île-de-France, Hauts-de-France, Centre-Val de Loire). Dans trois autres, (Pays de la Loire, Normandie, Bretagne), c'est Catalys Conseil, qui est le mandataire du groupement.
- La région Martinique a été confiée au cabinet Aksis, constitué en groupement avec un cabinet spécialisé dans l'accompagnement et la formation. En Corse, le cabinet Anthéa RH a été sélectionné. En Guyane, la Boutique de Gestion de Guyane, et à La Réunion, un groupement dont le mandataire est Retravailler EGP ont été sélectionnés pour délivrer le service dès début mars 2020.

LES MISSIONS

2. RÉGULER



LES PROJETS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE : UN CADRE HARMONISÉ POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le projet de transition professionnelle, modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation (CPF), permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation certifiante destinée à le faire changer de métier ou de profession.

France compétences finance les Associations Transitions Pro pour qu'elles prennent en charge les projets de transition professionnelle des personnes et définit les règles, modalités et priorités de prise en charge de ces projets. Elle met, par ailleurs, en œuvre le système d'information commun des Transitions Pro et élabore une méthodologie pour le suivi du conseil en évolution professionnelle réalisé par les Transitions Pro en régions.

UN CADRE DE TRAVAIL PARTENARIAL FAVORISANT LA MISE EN COHÉRENCE DES DISPOSITIFS IMPLIQUANT LES TRANSITIONS PRO

« 2019 a été la première année de mise en œuvre du dispositif « projet de transition professionnelle », mais aussi l'année qui a vu disparaître les Fonds de gestion des congés individuels de formation (Fongecif) et naître les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), renommées depuis Associations Transitions Pro »,

rappelle Véronique Dessen Torres, Directrice territoires et partenariats. Cette année charnière, au cours de laquelle les Fongecif ont travaillé à leur transformation, a été également une période de réorganisation des relations entre Fongecif, devenus Transitions Pro, entre les Transitions Pro et la nouvelle association paritaire nationale Certif Pro qui les coordonne, mais aussi entre les Transitions Pro, Certif Pro, France compétences et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

« Dans ce contexte, *France compétences s'est attachée à construire puis à proposer, à partir de la mi-année, un cadre de travail partenarial qui se voulait à la fois opérationnel et respectueux des compétences et positionnements imbriqués des parties prenantes (État, Transitions Pro, Certif Pro)* », explique la Directrice territoires et partenariats.

France compétences a ainsi animé, à partir de juin, un Comité technique, associant des représentants de Transitions Pro, Certif Pro et la DGEFP. Divers temps de travail ont été organisés pour contribuer à la coordination des processus opérationnels de mise en œuvre des dispositifs impliquant les Transitions Pro. « Nous avons proposé un lieu d'échange, via le Comité technique, favorisant des relations partenariales entre tous les acteurs impliqués, qui ont permis la mise en cohérence des initiatives », rappelle la Directrice territoires et partenariats.

DES RECOMMANDATIONS POUR HARMONISER LES PRATIQUES DE PRISE EN CHARGE DES PROJETS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

France compétences a plus spécifiquement travaillé tout au long de l'année à la déclinaison de ses missions réglementaires impliquant les Transitions Pro.

L'établissement a financé les projets de transition professionnelle par l'affectation, aux Transitions Pro, d'une dotation issue des contributions des employeurs pour la formation professionnelle, **d'un montant de 465 millions d'euros**.

En vue d'harmoniser les pratiques en lien avec les Transitions Pro, France compétences a par ailleurs adopté, en décembre 2019, **deux recommandations relatives aux règles, modalités et priorités de la prise en charge des projets de transition professionnelle au titre du compte personnel de formation**.

- La première recommandation précise l'interprétation qui doit être faite des **textes réglementaires** portant sur les projets de transition professionnelle éligibles.
- La seconde porte sur les **priorités applicables** pour la satisfaction des demandes. Elle fixe un socle commun de priorités nationales et définit les conditions de détermination de priorités régionales.

Une seconde vague de recommandations doit être travaillée en 2020.



« UNE RELATION DE CONFIANCE S'EST INSTAURÉE »

2 questions à VÉRONIQUE DESSEN TORRES,

Directrice territoires et partenariats

Quels sont le rôle de votre Direction et vos grandes missions ?

En 2019, la Direction des territoires et partenariats s'est vu confier deux grandes missions opérationnelles. Une mission qui a consisté à préparer puis à passer le marché du conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés et à structurer les outils et processus de son pilotage. Une deuxième mission sur les dispositifs impliquant les Transitions Pro : la préparation des recommandations sur les règles et priorités de prise en charge des projets de transition professionnelle, les chantiers préparatoires du projet de système d'information commun ; la méthodologie de suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle au niveau régional. Plus globalement, les questions d'évolution et de transition professionnelle étant par essence des questions territoriales et partenariales, la Direction est une première entrée pour les acteurs territoriaux avec lesquels nous collaborons.

Concernant le conseil en évolution professionnelle, comment travaillez-vous avec les opérateurs régionaux ?

Les opérateurs régionaux sélectionnés ont été réunis une première fois pour le lancement du marché début novembre 2019. S'en sont suivies de nombreuses réunions de travail, pour expliciter les attendus nombreux et exigeants du marché. Chaque directeur de projet chez l'opérateur régional a son référent au sein de l'équipe de France compétences, ces référents se répartissant, par ailleurs, la responsabilité des domaines d'expertise thématique du pilotage du marché. Les relations de pilotage, initiées en 2019, ont été installées et s'intensifieront en 2020.

VERS UN SYSTÈME D'INFORMATION COMMUN POUR LES TRANSITIONS PRO

France compétences est en charge de la mise en œuvre d'un **système d'information (SI) national commun aux Transitions Pro** (les SI des Transitions Pro sont organisés autour de deux architectures logicielles différentes). France compétences a consacré l'année 2019 à la préparation du chantier en associant les Transitions Pro : état des lieux technique et fonctionnel des solutions existantes et du besoin, expertises juridiques, projections financières. Le Conseil d'administration de France compétences a validé, en novembre 2019, le scénario principal privilégiant l'adoption du logiciel Ordésoft par toutes les Transitions Pro, comprenant donc une migration des Transitions Pro d'Île-de-France et de Bretagne. Il a donné délégation au Directeur général de France compétences pour prendre toutes mesures utiles permettant la réalisation de ce scénario en 2020.

Enfin, France compétences a engagé, en 2019, les **travaux d'élaboration de la méthodologie de suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle** au niveau régional par les associations Transitions Pro. Les travaux ont été conduits dans le cadre d'un atelier thématique associant des Transitions Pro, Certif Pro et la DGEFP. « Fin 2019, les grands principes de la méthodologie étaient établis », précise la Directrice territoires et partenariats. « 2020 sera consacrée à consolider la rédaction de cette méthodologie avant de la diffuser et de la déployer. »



3

AMÉLIORER

LA TRANSPARENCE

ET LA SYNERGIE

ENTRE LES ACTEURS

FRANCE COMPÉTENCES FAVORISE LA PERFORMANCE, LA TRANSPARENCE ET LA MISE EN SYNERGIE DES ACTEURS DU SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'APPRENTISSAGE EN RENDANT COMPTE, EN INSTRUISANT LES DÉBATS ET EN COMMUNIQUANT RÉGULIÈREMENT SUR SES ACTIONS DANS UNE LOGIQUE D'AMÉLIORATION CONTINUE. DANS LE CADRE DE LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018, FRANCE COMPÉTENCES EST DÉFINIE COMME « L'INSTITUTION NATIONALE EN CHARGE DU FINANCEMENT ET DE LA RÉGULATION DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ». À CE TITRE, ELLE PARTICIPE 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 DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE.

CETTE PROXIMITÉ FONCTIONNELLE LUI PERMET D'EXERCER PLEINEMENT SES COMPÉTENCES EN MATIÈRE D'ÉVALUATION, DE MÉDIATION, DE DIFFUSION DE CONNAISSANCES, DE RECOMMANDATIONS ET DE SIGNALLEMENT DES DYSFONCTIONNEMENTS. FRANCE COMPÉTENCES FAVORISE AINSI LA MISE EN SYNERGIE DES ACTEURS DU SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'APPRENTISSAGE, DANS UNE LOGIQUE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE CE DERNIER.

BILAN DE L'ACTIVITÉ 2019

France compétences a vocation à éclairer les réflexions et les décisions de l'ensemble des acteurs du champ de la formation professionnelle. Et ce, dans une logique de meilleure transparence de l'ensemble du système. **2019 a été l'année de la construction du premier programme de travail d'évaluation de la formation et de l'apprentissage et de la nomination d'une Médiatrice au sein de France compétences.**

ÉVALUER ET INFORMER POUR CONTRIBUER AU DÉBAT PUBLIC ET À UNE MEILLEURE TRANSPARENCE DU SYSTÈME

Les travaux d'étude et d'évaluation menés par France compétences ont vocation à « éclairer les réflexions et les décisions de l'ensemble des acteurs du champ de la formation professionnelle, de l'apprentissage et du conseil en évolution professionnelle », rappelle Philippe Debruyne, Président de la Commission évaluation, qui cite parmi

ces acteurs les pouvoirs publics (État et Régions) et les partenaires sociaux.

Afin d'apporter des clés de compréhension à toutes les parties prenantes, France compétences mène différents travaux d'étude, d'évaluation et de synthèse, et capitalise des ressources consolidées : données, études, évaluations, analyses... Tous ces travaux ont vocation à être rendus publics. « Les ambitions de France compétences sont de contribuer à une évaluation systématique, dans le cadre de la réforme de la formation et de l'apprentissage. Les résultats de ces travaux permettent, le cas échéant, d'étayer les recommandations de France compétences afin d'améliorer l'efficacité du système dans son ensemble », ajoute le Président, qui rappelle combien l'évaluation est essentielle à un bon pilotage.

En effet, ces travaux, qui donnent une vision globale des évolutions du système, de l'impact de la réforme, permettent d'évaluer les trajectoires des bénéficiaires,

notamment des utilisateurs du conseil en évolution professionnelle et des personnes engagées dans des projets de transition professionnelle.

2019, UNE STRATÉGIE D'ÉTUDES COORDONNÉES SUR TROIS THÉMATIQUES

« L'installation en 2019 de la Commission évaluation a posé un cadre structurant dans les orientations et les modalités de travail de France compétences, et a instauré une confiance et une envie partagée avec tous les membres de la Commission », se réjouit Philippe Debruyne. L'année 2019 s'est en effet traduite par la mise en place de la Commission, qui a pu se réunir régulièrement à partir de fin mai 2019. Elle s'est dotée d'un dispositif d'ateliers préparatoires, plus informels et réunissant les membres volontaires, pour examiner en détail une thématique ou accueillir des experts extérieurs. « Solliciter des experts permet d'éclairer le débat et de poser clairement la problématique, par exemple sur la question des pédagogies de l'alternance », souligne le Président de la Commission évaluation.



À ce titre, France compétences participe de manière réactive et agile à l'analyse du champ de la formation et de l'apprentissage, notamment par une approche usagers/coûts/qualité. Cette participation s'inscrit en cohérence avec les autres organismes de recherche, d'expertise, de prospective : la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq), France Stratégie et le Réseau emplois compétences, les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (Oref), la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'Éducation Nationale, le Plan d'investissement dans les compétences (PIC). « *Lenjeu consiste à croiser les regards de tous les acteurs pour cette évaluation ; or, l'installation de la Commission évaluation, composée des représentants de tous les acteurs sur ce champ (pouvoirs publics et partenaires sociaux), favorise cette intelligence collective au bénéfice d'une amélioration systémique* », souligne Philippe Debruyne.

Ces trois grandes thématiques examinées par la Commission évaluation sont :

- ▶ l'accès à la formation des personnes et leur parcours ;
- ▶ les transformations de l'offre de formation et de certification ;
- ▶ les stratégies des entreprises et le rôle des intermédiaires.

« Cette stratégie pluriannuelle d'études coordonnées évite les doublons comme les angles morts au service de l'évaluation systématique à laquelle France compétences entend contribuer », rappelle-t-il.

DES OUTILS D'ANALYSE POINTUS

Pour accompagner et nourrir les travaux d'évaluation, France compétences s'est dotée en 2019 d'outils d'analyse pointus, à l'instar des enquêtes flash. « C'est un dispositif agile, centré sur les usagers, pour tester et valider rapidement des hypothèses sur les réactions des personnes, des entreprises et des acteurs, aux nouveaux outils et normes issus de la réforme », explique Marc-Antoine Estrade, Directeur de l'observation et de l'évaluation. Les enquêtes existantes ont été maintenues. Sur les données statistiques, « une cartographie des données nécessaires aux missions de France compétences a été élaborée, par exemple pour l'observation des coûts ou le suivi des bénéficiaires », ajoute-t-il.

PERSPECTIVES 2020

Les premiers travaux seront lancés début 2020 avec pour fil rouge l'adaptation de l'offre de formation suite à la réforme : perspectives sur le référentiel unique de qualité, transformation du modèle économique des centres de formation d'apprentis (CFA). « La crise sanitaire conduira à faire évoluer ces interrogations, pour mieux qualifier les effets de la crise sur l'offre de formation », remarque Philippe Debruyne.

En parallèle, France compétences se lancera dans la mise en place de ses fonctions de collecteur et d'agrégateur de données (comptes des CFA, données sur le conseil en évolution professionnelle) tout en maintenant et en élaborant les référentiels de données dont elle a la charge (répertoires nationaux et spécifique, liste des branches conventionnelles et leur opérateur de compétences de rattachement). France compétences poursuivra le déploiement **d'une stratégie concertée et mutuellement profitable aux observatoires de branches** :

« nous développons des outils d'intelligence artificielle pour faire des liens entre référentiels et mieux indexer les travaux des observatoires »,

précise Marc-Antoine Estrade (cf. encadré).

D'après les dispositions de la loi « Avenir professionnel », France compétences se doit de publier en 2020 le premier rapport annuel sur l'usage des fonds de la formation professionnelle et du conseil en évolution professionnelle.



« CROISER TOUS LES REGARDS DES ACTEURS POUR PARTICIPER ENSEMBLE À L'AMÉLIORATION DU SYSTÈME DE FORMATION »

2 questions à PHILIPPE DEBRUYNE,

Président de la Commission évaluation, membre titulaire du Conseil d'administration de France compétences au titre de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Quels ont été les plus grands chantiers marquants en 2019 ?

L'installation de la Commission, d'abord. Nous avons posé un cadre structurant dans les orientations et modalités de travail, entre réunions statutaires et ateliers agiles plus informels, dont nous verrons les premiers résultats en 2020. Ensuite, la Commission, avec la Direction de l'observation et de l'évaluation, a contribué par différents moyens et outils (enquêtes flash, question de l'alternance...) à nourrir de ses travaux le pilotage des missions de France compétences. Nous avons construit des relations étroites avec les autres commissions et directions, car l'évaluation doit servir au pilotage stratégique de France compétences.

Quels sont les travaux réalisés par France compétences sur le champ de l'observation dont vous êtes le plus fier ?

Certainement le séminaire que nous avons organisé le 7 novembre 2019, où nous avons invité les autres acteurs de l'évaluation publique à travailler avec nous sur trois axes : l'accès à la formation des personnes et la question des parcours ; les transformations de l'offre de formation et de certification ; les stratégies des entreprises et les rôles des suppléants de la Commission, a été saluée par tous. Cette initiative, qui associait également les suppléants de la Commission, a été saluée par tous. La stratégie pluriannuelle d'évaluation, développée à horizon 2022 lors de ce séminaire, nous a permis de définir le programme d'évaluation 2020 le plus pertinent possible.

D'un point de vue plus interne à la Commission, je suis frappé par l'envie partagée de ses membres, qu'ils représentent les partenaires sociaux, les Régions ou l'État, de contribuer à une réflexion collective sur les enjeux d'évaluation et de se poser ensemble les bonnes questions. Je crois que nous avons réussi, avec la Direction de l'observation et de l'évaluation, à construire les relations de confiance indispensables à une telle dynamique.



« DES OUTILS POINTUS POUR UNE MEILLEURE TRANSPARENCE DU SYSTÈME DE FORMATION »

2 questions à MARC-ANTOINE ESTRADE,

Directeur de l'observation et de l'évaluation

Quels sont les outils d'intelligence artificielle dont France compétences se dote pour faire avancer ses missions ?

France compétences poursuit le déploiement d'outils qui concourent à une meilleure synergie des systèmes d'information. Ces outils sont mis à disposition des observatoires de branches et d'autres acteurs pour les soutenir dans leurs missions. L'objectif est, notamment, de faciliter le repérage des passerelles entre les métiers. Ces outils agiles facilitent, par exemple, le rapprochement entre les demandes des usagers : sur une question métier, l'outil saura flécher cette question vers un référentiel de métiers de branches ou le code Rome de Pôle Emploi. Derrière ces outils, des algorithmes pointus s'appuient sur des analyses syntaxiques et sémantiques, pour rapprocher deux référentiels métiers, par exemple.

L'aspect « intelligence artificielle » tient à la capacité de ces outils à utiliser ce que tous les acteurs produisent comme référentiels, descriptifs (compétences, métiers) pour faire apparaître des liens qui n'apparaissent pas à première vue ou seraient longs à trouver manuellement. Ce repérage permet aux observatoires de branches de mieux quantifier l'emploi et les trajectoires par métier. Ces outils peuvent ainsi être utilisés pour accéder rapidement à une certification visée dans le Répertoire national des certifications et des compétences (RNCP). Nous les avons beaucoup développés sur les métiers et poursuivons sur d'autres champs.

Comment recueillez-vous les données pertinentes pour observer le marché de la formation professionnelle et de l'apprentissage ?

Dans le cadre de l'observation des coûts, nous intervenons, notamment, pour collecter auprès de tous les CFA leur comptabilité afin d'analyser leurs coûts de revient, certification par certification, et calculer le coût d'un apprenti pour un CFA. Un autre objectif consiste à observer progressivement les prix facturés par les organismes de formation aux financeurs. Ce travail permet de repérer ce que le financeur doit pouvoir payer mais surtout le reste à charge, pour la personne et/ou l'entreprise. Cette observation quantifiée est essentielle pour comprendre la dynamique économique autour du marché de la formation. Si France compétences n'a pas vocation à fixer les prix, cette observation correspond à son rôle de régulateur économique du marché de la formation. L'enjeu, à terme, est une meilleure transparence des prix pratiqués. Nous poursuivons en 2020 nos travaux débutés en 2019 pour observer à travers des enquêtes qualitatives comment les acteurs de la formation s'ajustent à la réforme et, bien sûr, les outils de France compétences s'adapteront pour observer comment ils auront pu vivre la crise sanitaire actuelle.

3. AMÉLIORER

UNE MÉDIATRICE AU SERVICE DES USAGERS

La fonction de 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* ». Instituée au sein de France compétences par le décret n°2018-1331 du 28 décembre 2018, cette fonction de médiation est incarnée par **Karine Dartois**, nommée par le Directeur général en 2019, pour une période de trois ans renouvelable.

UNE MISSION...

La Médiatrice de France compétences est chargée d'instruire les réclamations individuelles des usagers relatives au conseil en évolution professionnelle des actifs occupés du secteur privé, et aux projets de transition professionnelle mobilisés dans le cadre du compte personnel de formation (CPF). Sa mission, au quotidien ? Si leur demande est éligible, elle conduit des médiations pour tenter de résoudre à l'amiable et gratuitement les différends qui opposent ces usagers aux opérateurs chargés de dispenser ces services. « *Lors de ces médiations, j'investigue, je questionne et j'analyse, pour mettre en évidence des situations mal estimées, des erreurs d'appréciation ou d'éventuelles incompréhensions de la part des usagers, mais je n'ai pas de pouvoir de décision. Si j'identifie une erreur, je suis fondée à interpeller l'opérateur pour lui proposer, au regard de la situation, de réexaminer un dossier, en prenant soin d'apporter des arguments, mais la décision de suivre ou pas ma proposition appartient à l'opérateur* », détaille la Médiatrice.

...ET DES ACTIONS DIRECTES AUPRÈS DES USAGERS

« *L'année 2019 a été une année de construction de cette nouvelle fonction dans le paysage de la formation professionnelle.*

*Il fallait expliquer le rôle de la médiation auprès des usagers et des opérateurs », souligne Karine Dartois. Dans un premier temps, la Médiatrice a élaboré la **Charte de la médiation** afin de présenter le cadre dans lequel se déroulent les médiations et de rappeler les droits et obligations des parties. « *Ensuite, j'ai élaboré le **processus de médiation de France compétences**, afin que celui-ci soit le plus cohérent possible avec les dispositifs de transition professionnelle ou de conseil en évolution professionnelle.* »*

Ce processus a été présenté au Conseil d'administration de France compétences du 4 avril 2019.

Si les premières demandes de médiation n'ont pas tardé à parvenir, dès mars 2019, celles-ci sont réellement devenues éligibles et recevables après la tenue des premières commissions d'instruction et commissions de recours des Associations Transitions Pro (ex-Fonds de gestion des congés individuels de formation – Fongecif). **Au total, en 2019, Karine Dartois a reçu 320 demandes de médiation, dont la moitié étaient éligibles.**

« *En 2019, France compétences étant dans la phase de sélection des opérateurs du conseil en évolution professionnelle, j'interviendrais sur ce sujet seulement à partir du 1^{er} janvier 2020* », précise-t-elle.

UN TOUR DE FRANCE AUPRÈS DES OPÉRATEURS ET UN ESPACE INTERACTIF POUR LES USAGERS

Pour que les opérateurs s'approprient cette nouvelle fonction, la Médiatrice a entamé, dès 2019, un tour de France qui lui a permis de rencontrer les Associations Transitions Pro. « *Ces rencontres ont été l'occasion d'explicitier mon rôle, de rassurer et d'impliquer toutes les équipes. Car l'égalité d'accès et l'équité de traitement ne sont pas de la seule responsabilité de la Médiatrice : toutes les parties doivent tendre vers cette*

équité vis-à-vis des usagers », commente Karine Dartois. Ce tour de France sera poursuivi en 2020.

Depuis novembre 2019, un espace dédié à la médiation a également été créé sur le site internet de France compétences pour faciliter la communication avec les usagers. « *Cet espace permet de clarifier les enjeux de cette nouvelle fonction et de mettre à leur disposition toute la documentation nécessaire* », détaille la Médiatrice. Cet espace sera enrichi tout au long de l'année 2020.

PERSPECTIVES 2020 : TRIPLE OBJECTIF

2020 sera consacrée à un triple objectif : **poursuivre la mission d'accompagnement du changement initiée en 2019**, pour que les parties comprennent mieux cette fonction de médiation ; **intégrer une nouvelle activité à cette médiation – le conseil en évolution professionnelle des actifs occupés du secteur privé** ; **publier le premier rapport d'activité.**



« TROUVER L'ÉQUILIBRE POUR GARANTIR L'ÉQUITÉ »

2 questions à KARINE DARTOIS, Médiatrice de France compétences

Que recourent les activités de médiation ?

Mon rôle est de faciliter la résolution des différends entre les opérateurs de terrain et les usagers. Je travaille dans une totale autonomie, de façon indépendante, neutre et impartiale. Pour installer cette fonction, j'ai élaboré une Charte avec des médiateurs institutionnels confirmés qui est une première pierre à l'édifice, avant de commencer à accueillir et recueillir les demandes de médiation. Je suis compétente pour installer une médiation sur les projets de transition professionnelle et, à partir de 2020, sur le conseil en évolution professionnelle des actifs occupés, mais pas pour intervenir sur la certification professionnelle ni sur la régulation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, par exemple.

Quels ont été les temps forts en 2019 en tant que Médiatrice ?

Après une première phase d'élaboration de la Charte et des modalités d'intervention, sans oublier la communication auprès de tous les acteurs, via un tour de France, j'ai commencé à recueillir les premières demandes de médiation au mois de mars. Plus de 80 % des demandes portaient sur des refus de prise en charge des projets de transition professionnelle. La médiation a permis de les accompagner pour résoudre les différends dès le dépôt de dossier, ou ensuite sur les refus de prise en charge. Il a fallu expliquer que ma position n'est ni celle d'un arbitre, ni celle d'un juge : je favorise le dialogue, en investiguant pour comprendre le différend et en argumentant auprès des opérateurs comme des usagers. L'opérateur décide ensuite de la prise en charge du projet présenté. Dans ma fonction, je dois toujours trouver le bon équilibre pour rester impartiale et garantir une équité de traitement, tout en m'assurant que chaque demande est bien instruite.

FRANCE COMPÉTENCES À L'ÉCHELLE EUROPÉENNE

La reconnaissance comme le niveau des certifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) conditionnent à la fois la poursuite des formations à l'étranger et le niveau d'accès au marché de l'emploi hors de nos frontières.

Dans ce contexte, France compétences, désignée dans les textes comme « **point national de coordination** » pour la mise en œuvre des préconisations européennes, s'est vu confier deux missions.

- ▶ La mise en œuvre de la recommandation relative au cadre européen pour les certifications (CEC) et l'apprentissage tout au long de la vie. Cette mission s'est traduite par de nombreuses actions avec les différents États membres sur les thématiques de transparence et de comparabilité des systèmes et qualifications.
- ▶ La mise en œuvre de la recommandation relative au cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels.

CONSTITUER ET ANIMER UN RÉSEAU DE PARTENAIRES

En 2019, France compétences a constitué un réseau avec les partenaires français qui interviennent dans le cadre de la formation professionnelle au plan international, ainsi qu'avec la Commission européenne.

Une rencontre entre ses directions et celles de France Éducation International a posé les bases d'une collaboration pour améliorer la compréhension des certifications inscrites au RNCP, notamment par des employeurs étrangers. Les relations suivies entre France compétences et l'Agence Erasmus+ France ont permis d'apporter à France compétences une subvention de la Commission européenne.

France compétences a reçu en 2019 des missions et délégations en provenance de différents pays et systèmes de formation. Dans le cadre de sa mission pour le cadre européen de référence pour l'assurance qualité, France compétences s'est attachée à se présenter, via diverses actions, auprès de tout le réseau des acteurs impliqués (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) – European Quality Assurance in Vocational Education and Training (Eqavet) – Agenda européen renouvelé pour l'Éducation et la Formation des Adultes (AEEFA), etc.).

PERSPECTIVES 2020

Sa mission relative au CEC sera prépondérante, à l'heure du prochain lancement du portail Europass, qui traitera des aspects relatifs à l'emploi et à la formation. En 2020, France compétences mènera des travaux en vue d'interfacer les données du RNCP à ce portail Europass pour une meilleure compréhension.

France compétences participera à des séminaires entre États membres et élaborera un rapport pour la Commission européenne dans le but de démontrer l'adéquation entre les niveaux du cadre national français et ceux du CEC.

En cas de révision en 2020 de la recommandation relative au cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité, France compétences sera amenée à contribuer à la définition et à la mise en œuvre de ce nouveau cadre, en coopération avec ses partenaires interministériels.

5

CHAPITRE 5



**DES PRIORITÉS STRATÉGIQUES...
ET DES PERSPECTIVES POUR
INVESTIR DANS LES COMPÉTENCES
DE DEMAIN**



5

DES PRIORITÉS STRATÉGIQUES...

UNE CONVENTION QUI FIXE DES OBJECTIFS STRATÉGIQUES CLAIRS...

Une convention triennale d'objectifs et de performance (COP) 2020-2022 a été signée entre l'État et France compétences. Le projet avait été auparavant approuvé par le Conseil d'administration, le 6 février 2020.

Cette première COP fixe les orientations stratégiques et les priorités d'action de l'établissement pour les trois prochaines années. Elle s'inscrit plus largement dans la stratégie nationale pour le développement des compétences, traduite notamment par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

LA COP, UNE FEUILLE DE ROUTE POUR FRANCE COMPÉTENCES

« Notre objectif est de faire de cette COP une feuille de route stratégique qui soit vivante et qui structure notre travail, année après année », rappelle Hugues de Balathier Lantage, Directeur général adjoint de France compétences. À cet effet, tout au long de l'année 2019, parallèlement aux échanges avec l'État, le Conseil d'administration comme les collaborateurs de France compétences ont été associés à l'élaboration progressive de cette convention entre l'État et France compétences. « Cette élaboration progressive avec tous les acteurs a permis de structurer à la fois notre réflexion stratégique interne et notre relation avec la tutelle », ajoute-t-il.

Ce travail collaboratif vient servir directement l'objectif transversal fixé par cette COP : **assurer une gestion et un pilotage exemplaires de l'établissement.**

Dans le cadre de cette convention, quatre grandes orientations stratégiques ont été fixées.

- 1) Favoriser **l'identification des besoins en compétences** des personnes et des entreprises.
- 2) Contribuer à faire évoluer le modèle économique et pédagogique des prestataires de formation 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.



...ET DES PRIORITÉS D'ACTION POUR FRANCE COMPÉTENCES

Ces quatre axes prioritaires de la convention ont ensuite été déclinés en huit objectifs stratégiques et actions à engager pour France compétences.

Pour apporter son concours à **l'identification des compétences des actifs**, France compétences doit mener différentes actions afin de leur proposer un accompagnement dédié dans leur évolution professionnelle. Cet objectif s'est déjà notamment traduit par la mise en œuvre de différentes actions de France compétences destinées à déployer le conseil en évolution professionnelle sur le territoire auprès des actifs. Le second objectif, **dédié aux entreprises**, doit contribuer à mieux répondre à leurs **besoins en compétences**. Pour cela, France compétences anime les travaux des observatoires de branches en charge de la prospective des métiers et qualifications.

Si France compétences n'a pas vocation à intervenir directement sur le contenu des formations ni à contrôler leur prix, elle contribue à **faire émerger les « bons prix de marché »**. Elle assure cette mission en observant les coûts et règles de prise en charge pratiqués et en faisant des recommandations en conséquence, tout en agissant pour **améliorer la qualité de l'offre** de formation dans toutes ses dimensions : qualité des certifications professionnelles, comme qualité des organismes prestataires et des actions de formation.

« ÉCLAIRER ET ORIENTER » POUR UNE AMÉLIORATION COLLECTIVE DU SYSTÈME

Afin que le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage dispose des moyens nécessaires de façon pérenne, France compétences assure la **répartition optimale des ressources** qui lui sont confiées et mène une veille constante sur la **soutenabilité financière du système de la formation et de l'apprentissage**.

Pour améliorer le fonctionnement du système et favoriser les synergies entre les acteurs, France compétences contribue à **« les éclairer et les orienter »**, notamment en publiant différents travaux et ressources documentaires. France compétences contribue également à **l'outillage opérationnel de certains acteurs**. Par exemple, il met à disposition des Associations Transitions Pro et des opérateurs du conseil en évolution professionnelle des systèmes d'information dédiés.

OBJECTIF TRANSVERSAL : MAÎTRISE DES DÉPENSES ET EXEMPLARITÉ

Enfin, 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, différentes actions sont établies, à l'instar d'un schéma pluriannuel immobilier prévoyant le déménagement de l'établissement, un schéma directeur de systèmes d'information et un plan pluriannuel d'action achats.

... ET DES PERSPECTIVES POUR INVESTIR DANS LES COMPÉTENCES DE DEMAIN



« FAIRE DE CETTE FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE UN VÉRITABLE GUIDE POUR L'ACTION »

3 questions à HUGUES DE BALATHIER LANTAGE,
Directeur général adjoint de France compétences

Quels enseignements retenez-vous sur la première année d'existence de France compétences ? Pouvez-vous nous citer une ou deux actions menées par France compétences dont vous êtes fier, au vu du travail accompli par les équipes ?

Ce que je retiens comme point fort propre à 2019 est la capacité de France compétences à mener de front l'interne et l'externe : la mise en place de l'établissement, né de la fusion de plusieurs structures, et la mise en œuvre de nos missions, avec des échéances de très court terme qui nous avaient été fixées par la loi. Je pense, notamment, aux recommandations sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, énorme travail débuté en janvier qui a abouti en mars 2019, alors que nous venions de nous installer.

Si chacune des directions peut être fière de ses actions, je retiens surtout un exemple de chantier qui illustre l'esprit des équipes de ce nouvel établissement qu'est France compétences. J'ai été frappé par la capacité des collaborateurs à se mobiliser, parfois au-delà du seul périmètre d'activité de leur propre direction, pour atteindre un objectif commun : cela a été le cas pour l'instruction du marché du conseil en évolution professionnelle. Plusieurs équipes, avec l'accord de leur directeur, ont mutualisé des moyens pour venir appuyer, à un moment particulier de forte charge de travail, la Direction des territoires et partenariats qui avait cette mission d'instruction des dossiers des candidats sur le marché du conseil en évolution professionnelle des actifs occupés.

Cet exemple démontre qu'au-delà de la structuration de l'établissement (avec ses directions ayant chacune ses propres missions), un réel sentiment d'unité de France compétences s'est créé, avec une mobilisation collective autour d'une mission d'intérêt général à accomplir.

C'est d'autant plus remarquable que la mise en place des équipes était récente. Cette mobilisation exceptionnelle constitue un beau souvenir de 2019 et une belle promesse pour les années à venir.

Quel regard rétrospectif portez-vous sur les travaux qui ont permis l'élaboration de la feuille de route stratégique pluriannuelle de la convention triennale d'objectifs et de performance (COP) ?

Tout d'abord, cela a permis de mener les réflexions de fond nécessaires pour mettre en cohérence les différentes missions prévues par la loi, dans un cadre stratégique d'ensemble, puis de formaliser, clarifier et préciser notre feuille de route opérationnelle, dans ce cadre stratégique. Ce processus au long cours, en 2019, a été important en interne car il a contribué à la construction de l'identité du nouvel établissement. Ce processus a également structuré et enrichi notre relation avec notre ministère de tutelle à travers tous nos échanges avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) afin d'élaborer cette convention signée entre l'État et France compétences. Cette COP est le fruit d'une véritable coconstruction, via des échanges menés sur plusieurs mois, qui a associé toutes les parties prenantes, que ce soit l'État, notre Conseil d'administration (lors d'un séminaire, d'un groupe technique puis d'une séance du conseil), ou nos collaborateurs – le Comité de direction mais aussi l'ensemble des collaborateurs à l'occasion d'un séminaire du personnel. Ainsi, cette élaboration progressive avec tous les acteurs a permis de structurer à la fois notre réflexion stratégique interne et notre relation avec la tutelle.

Comment France compétences prévoit-elle de s'organiser pour suivre la mise en œuvre de la COP ?

Notre objectif est de faire en sorte que cette feuille de route stratégique soit vivante et structure véritablement notre travail, année après année. Vivante, car elle doit pouvoir s'adapter, notamment au regard du nouveau contexte économique et social qui sera issu de la crise sanitaire que nous traversons en 2020. Structurante, car elle doit être un véritable guide pour l'action. Un suivi externe est assuré par l'État dans le cadre prévu par la COP, avec des indicateurs, un comité de suivi annuel, ainsi qu'un rapport annuel. Nous allons également rendre compte au Conseil d'administration de France compétences de l'avancement des chantiers fixés par la COP puisque c'est notre feuille de route stratégique. En interne, nous mettons en place les outils nécessaires à ce suivi : reporting, systèmes d'information, tableau de bord... pour suivre les indicateurs de la COP mais plus largement l'avancée des différents chantiers. Toutes les directions sont engagées pour mettre en œuvre des feuilles de route annuelles, en cohérence avec les axes stratégiques de la COP. Notre enjeu principal est de faire en sorte que tous nos chantiers opérationnels constituent bien des briques de cette stratégie d'ensemble.

PERSPECTIVES 2020

ASSURER LA SOUTENABILITÉ FINANCIÈRE DU SYSTÈME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

2020 est encore une année de transition à plusieurs titres. Environ la moitié des ressources légales de la formation professionnelle et de l'apprentissage reste gérée par les opérateurs de compétences (OPCO).

S'agissant de l'alternance, au 1^{er} janvier 2020, les centres de formation d'apprentis (CFA) sont financés en fonction du nombre de contrats d'apprentissage pluriannuels signés.

France compétences devra accompagner et soutenir, notamment à travers la péréquation interbranches, les opérateurs de compétences dans cette phase de transition.

OBSERVER LES COÛTS EN MATIÈRE DE FORMATION

Afin de réguler le marché de la formation, France compétences s'inscrit dans une **démarche continue d'observation des coûts et d'émission de recommandations**, qui garantit une meilleure lisibilité et transparence, et constitue une aide à la prise de décisions.

La transmission à France compétences de la comptabilité analytique des CFA, dans des conditions permettant une analyse de ces données, nécessite un important travail préparatoire et constitue, à ce titre, un chantier essentiel en 2020.

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

En 2020, France compétences poursuit et consolide le travail de refonte du système de certification professionnelle via la modernisation du système d'information, le développement d'outils de communication à visée pédagogique, l'enrichissement de la liste avec les métiers émergents et particulièrement en évolution.

POURSUIVRE LE CHANTIER DE DÉTERMINATION DES NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

2020 sera marquée par une nouvelle série de recommandations sur les niveaux de prise en charge de nouveaux titres et diplômes en apprentissage.

Le référentiel unique, qui permet aux OCPO d'avoir connaissance de l'exhaustivité des références pour financer les CFA, sera ainsi mis à jour.

SOUTENIR L'ÉVOLUTION ET LA TRANSITION PROFESSIONNELLES DES ACTIFS

Le pilotage des opérateurs régionaux du conseil en évolution professionnelle des actifs occupés et le suivi de la mise en œuvre du service dans les territoires seront l'objectif pour l'année 2020.

De nouvelles recommandations seront émises en 2020 sur les règles et priorités de prise en charge des projets de transition professionnelle, en lien avec les Transitions Pro.

ÉVALUER ET INFORMER

Les travaux d'études et d'évaluation menés par France compétences contribuent à éclairer le débat public, en apportant des clés de compréhension, gages d'une meilleure transparence du système.

En 2020, les premières études, enquêtes et évaluations seront rendues publiques sur : le nouveau système de qualité de la formation, les certifications et le conseil en évolution professionnelle.

Une journée dédiée aux observatoires de branches sera organisée pour lancer la démarche d'animation et de mise en lisibilité de leurs travaux.

INSTITUER UN ACTEUR DE MÉDIATION AU SERVICE DES USAGERS

Le premier rapport annuel de la Médiatrice de France compétences est attendu en 2020. Dans ce rapport, elle proposera un bilan de son activité et des enseignements tirés des différentes médiations menées en 2019.

Elle y formulera, le cas échéant, les propositions qui lui paraissent de nature à améliorer le service rendu aux usagers. Ce rapport sera transmis au Conseil d'administration de France compétences, au ministre chargé de la formation professionnelle et au Défenseur des droits.



PORTRAIT

GAËLLE GASPARD,

Assistante comptable à la Direction supports-service comptabilité de France compétences

« Faciliter l'organisation des activités et le travail des collaborateurs »

« Adaptabilité, solution et pluridisciplinarité. » Ce sont ces trois mots que Gaëlle Gaspard a choisis pour résumer son rôle au sein du service comptabilité de France compétences, où la journée type « *n'existe pas* ». Si la gestion comptable (contrôle, suivi et règlement des factures et dotations, production d'états financiers...) est son cœur de métier, sa mission « *transversale* » l'amène à travailler sur la cartographie des risques du service. « *La diversité de mes missions m'amène à aborder aussi bien le volet fonctionnement que la partie dite « métier », à savoir l'intervention. C'est ce que j'apprécie ! Je dois être agile et réactive pour traiter les multiples sujets, les urgences, tout en m'adaptant aux évolutions législatives.* » Cette polyvalence, Gaëlle Gaspard l'a consolidée dès ses études, qu'elle a suivi en alternance, guidée par sa curiosité naturelle. « *J'ai toujours aimé changer de secteur d'activité, cela m'a permis de renouveler et compléter mes connaissances* », reconnaît-elle.

Placer son expertise comptable au service de la formation

À la suite d'un BTS de management des unités commerciales, elle a désiré poursuivre un BTS d'assistante de gestion PME-PMI, dans lequel a été abordé le volet ressources humaines (RH).

Gaëlle a trouvé sa voie.

Elle fait ses premières expériences en comptabilité dans une société de courtage avant d'intégrer l'opérateur de compétences Afdas. Elle y découvre l'univers de la formation. Elle poursuit, alors, en licence professionnelle gestion de la paie et administration du personnel au sein de l'Institut de Gestion Sociale « *afin d'acquérir plusieurs cordes à mon arc* ». Depuis, Gaëlle Gaspard n'a eu de cesse d'enrichir ses connaissances, au fil de ses nombreuses expériences : au groupe BNP Paribas, à l'Efec, école de formation en cancérologie, à l'Afnor Compétences. « *Au-delà de la gestion financière, j'ai aimé les aspects d'organisation des formations, le relationnel avec les intervenants et bénéficiaires... et la finalité intrinsèque de l'organisme : que tout un chacun acquière/complète ses connaissances afin d'évoluer ou de se réorienter !* », relate-t-elle. Comme au cabinet Empreinte Humaine, où elle a cumulé les postes d'Assistante de direction et Assistante RH. « *Une expérience riche, en mode start-up, où j'ai travaillé sur la qualité de vie au travail et les risques psychosociaux avec les consultants-psychologues spécialisés dans les cas de harcèlement* », se souvient-elle.

« Faciliter l'organisation et l'activité de notre service »

En 2019, à la création de France compétences, Gaëlle travaille déjà depuis

quatre ans au FPSPP, où elle a occupé simultanément les postes d'Assistante comptable et d'Assistante des moyens généraux.

« *La transition s'est bien passée car elle a été anticipée, au fur et à mesure que la réforme se mettait en place, via des réunions d'information... Si mes missions comptables restent identiques, j'ai dû appréhender ce nouveau contexte – avec un passage du statut associatif à celui d'établissement public administratif – et m'adapter aux sujets de chaque direction... !* », affirme-t-elle. Son leitmotiv ?

« *Faciliter l'organisation de l'activité de mon service... et le travail de mes collègues !* ». Pour preuve, elle est à l'initiative du développement de procédures internes, ainsi que de la gestion électronique des documents. « *J'ai établi notre arborescence numérique et mis en place la nomenclature des fichiers. Cette gestion numérique des documents nous a facilité le télétravail durant la crise* », précise la collaboratrice, qui aspire à poursuivre ce travail de démarche qualité. Mais ce qu'elle préfère, au-delà de son métier quotidien de comptable, relève de l'ADN même de France compétences.

« *Savoir que France compétences contribue à rendre plus lisible le système de formation professionnelle pour toute personne et proposer un accès équitable à des formations de qualité : c'est vraiment ce sens du service délivré à l'utilisateur final, qui me motive chaque jour !* », conclut-elle.



AEFFA : Agenda européen renouvelé pour l'éducation et la formation des adultes

AFDAS : Assurance formation des activités du spectacle (opérateur de compétences (OPCO) des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement)

ANC : Autorité des normes comptables

AFNOR : Association française de normalisation

APP : Atelier de pédagogie personnalisé

ASP : Agence de services et de paiement

ATPME : Aide aux très petites et moyennes entreprises

BTS : Brevet de technicien supérieur

CDC : Caisse des dépôts et consignations

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CEC : Cadre européen pour les certifications

CEDEFOP : Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

CEP : Conseil en évolution professionnelle

CEREQ : Centre d'études et de recherches sur les qualifications

CERTIF PRO : Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle

CFA : Centre de formation d'apprentis

CFDT : Confédération française démocratique du travail

CHORUS PRO : Portail internet de dématérialisation des factures adressées aux entités publiques

CIBC : Centres interinstitutionnels de bilans de compétences

CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle

CNEFOP : Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

COFRAC : Comité français d'accréditation

COP : Convention triennale d'objectifs et de performance

COVID-19 : Acronyme anglais désignant la maladie du coronavirus

CPC : Commission professionnelle consultative

CPF : Compte personnel de formation

CPF CDC : Compte personnel de formation – Caisse des dépôts et consignations

CPF CDD : Compte personnel de formation du contrat à durée déterminée

CPF TP : Compte personnel de formation de Transition professionnelle

CPIR : Commissions paritaires interprofessionnelles régionales

CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi

CREFOP : Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

CSA : Contribution supplémentaire à l'apprentissage

CSE : Comité social et économique

CSP : Contrat de sécurisation professionnelle

DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail

DEPP : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

EDUFORM : Label qualité de l'éducation nationale pour la formation professionnelle

EFEC : École de formation en cancérologie d'Unicancer

EQAVET : European Quality Assurance in Vocational Education and Training

ETP : Équivalent temps plein

ETPT : Équivalent temps plein annuel travaillé

EUROPASS : Initiative de l'Union européenne visant à aider les citoyens à présenter leurs compétences et qualifications de manière claire et logique, et à favoriser la mobilité géographique et professionnelle.

E2C : École de la 2^e chance

FLE : Français langue étrangère

FONGECIF : Fonds de gestion des congés individuels de formation

FPSP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

FSE : Fonds social européen

IDCC : Identifiants de la convention collective

MEDEF : Mouvement des entreprises de France

MSA : Mutualité sociale agricole

OBCAQT : Opérateur de bilan de compétences et d'accompagnement qualité totale

OPCO : Opérateur de compétences

OREF : Observatoire régional de l'emploi et de la formation

PIC : Plan d'investissement dans les compétences

PME : Petites et moyennes entreprises

PMI : Petites et moyennes entreprises industrielles

QUALIOP : Une marque créée par le ministère du Travail. Elle a pour objectif d'attester la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences, qu'il s'agisse d'actions de formation, de bilans de compétences, d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ou d'actions de formation par apprentissage. Cette marque pourra être délivrée par des organismes certificateurs retenus par le Cofrac ou par les instances nationales de labellisations reconnues par France compétences.

RH : Ressources humaines

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

RS : Répertoire spécifique

SDSI : Schéma directeur des systèmes d'information

SI : Système d'information

TPE : Très petites entreprises

TRANSITIONS PRO : Association paritaire en charge des projets de transition professionnelle

URSSAF : Union de recouvrement de cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales



FRANCE COMPÉTENCES A ÉTÉ CRÉÉE LE 1^{ER} 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 LA 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.

SA NAISSANCE ? Alors que les mutations du travail sont rapides et profondes, la nouvelle organisation de la formation professionnelle instaurée par la loi du 5 septembre 2018 se veut un outil au service de la performance de notre modèle économique et social. Pour que toute personne, quel que soit son statut, puisse se saisir de ses droits pour s'insérer, évoluer à son poste, se reconvertir, compléter ou approfondir ses compétences... en véritable actrice de son avenir professionnel.

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 favoriser l'égalité d'accès pour tous les actifs à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Les équipes de France compétences placent, ainsi, leur expertise et leur savoir-faire au service du développement des compétences de tous. France compétences agit, chaque jour, au cœur d'un écosystème dynamique, en travaillant avec les principaux acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Ce premier rapport d'activité montre comment France compétences a tenu en 2019 ses engagements en accord avec ses trois grandes missions, dans un calendrier serré lié aux exigences légales et réglementaires. À la fois financeur, régulateur et instance collaborative, France compétences a bâti les règles et assuré les répartitions financières, mis en place une démarche de dématérialisation pour les demandes d'enregistrement des certifications professionnelles, organisé le conseil en évolution professionnelle des actifs occupés du secteur privé, émis près de 7 000 recommandations auprès des branches professionnelles sur la prise en charge des contrats d'apprentissage...

« France compétences sera un lieu d'échanges et de construction fondamentale, une autorité nationale qui permet à l'État, les Régions et les partenaires sociaux, ensemble, de réguler le système de formation professionnelle et d'apprentissage »

Muriel PÉNICAUD,
Ministre du Travail



📍 11 rue Scribe - 75009-Paris
☎ 01 81 69 01 52 - ✉ presse@francecompetences.fr

SUIVEZ-NOUS SUR :  
www.francecompetences.fr