



**carif oref**  
OCCITANIE

# Le système de la formation professionnelle en Occitanie au lendemain de la réforme de 2018



# Sommaire

Note méthodologique .....	2
Synthèse .....	3
France compétences, organe central.....	5
Son rôle.....	5
Le schéma de financement.....	5
La Caisse des dépôts et consignations (CDC) et Pôle emploi.....	7
Le Compte personnel de formation (CPF) .....	7
Le rôle de la Région Occitanie.....	13
Le label CertifRégion .....	14
Les Opérateurs de compétences (Opco).....	14
Ex-Opérateurs paritaires collecteurs agréés (OPCA), qui sont-ils ?.....	14
Que font-ils de nouveau ? .....	16
La réforme de l’alternance .....	16
Service de proximité au bénéfice des TPE et PME .....	23
Les associations Transitions Pro et le Conseil en évolution professionnelle (CEP) .....	24
Les associations Transitions pro (ATPro) .....	24
Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) .....	27
Les OF occitans face à la réforme.....	29
Description du marché avant et après la réforme.....	29
La qualité des actions de formation.....	31
Le plan de développement des compétences.....	33
Le Réseau des Carif-Oref (RCO) et le Carif-Oref Occitanie (COO) .....	34
Le Réseau des Carif-Oref.....	34
Le Carif-Oref Occitanie (COO) .....	35

# Note méthodologique

La « Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » adoptée le 5 septembre 2018 porte sur 3 axes résumés en autant de thématiques « Vers une nouvelle société de compétences », « Une indemnisation du chômage plus universelle et plus juste » et « Dispositions relatives à l'emploi ».

Dans le présent document, **l'objectif est de fournir des informations relatives aux changements induits par cette réforme sur les éléments constitutifs du système de la formation professionnelle en région Occitanie.** Pour chacun d'eux seront détaillés les outils à disposition depuis la réforme, les publics cibles et les résultats observés dans la mesure de la disponibilité des données inhérentes.

Ainsi pour la Caisse des dépôts et consignations, le dispositif étudié est le CPF et son utilisation selon le public. Pour les OPCO, les dispositifs analysés sont l'apprentissage, cœur de la réforme mais aussi les contrats de professionnalisation, le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, etc.

Il est nécessaire de préciser que certains chiffres sont à manier avec précaution puisqu'en plus de la réforme, la période 2019-2021 a été marquée par une crise sanitaire sans précédent et que cette réforme se superpose à des plans tels que le Plan « 1 jeune 1 solution » mais également le « Plan d'investissement dans les compétences », etc.

## Sources

Diverses sources ont été utilisées et combinées. En fonction de l'avancement de la mise en œuvre des dispositifs, l'évaluation quantitative a pu être réalisée. Ainsi parmi les sources figurent :

- la liste publique des Organismes de formation (OF) en avril 2022 ;
- la base Offre de formation du Carif-Oref Occitanie ;
- les données disponibles sur le requêteur Pôle emploi ;
- les différentes Annexes du projet de loi de finance formation professionnelle pour les années 2019, 2020, 2021 et 2022 (Jaune budgétaire) ;
- les données Politiques de l'emploi (POEM) de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) ;
- les données issues des Bilans pédagogiques et financiers fournies par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de la région ;
- la Base centrale de Pilotage (BCP) du Ministère de l'Education nationale.

# Synthèse

Les ambitions clés de la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel sont le développement des compétences et la réforme du modèle social. Il s'agit d'impulser une dynamique inclusive d'incitation à la formation tout au long de la vie et de rendre les individus davantage acteurs de leur avenir professionnel. Ces objectifs ont nécessité une refonte du système de la formation professionnelle avec l'attribution de nouveaux rôles et/ou de dispositifs spécifiques. C'est ainsi que France Compétences, les Opérateurs de compétences (Opco), les associations transition professionnelle et tant d'autres ont vu le jour. Cette étude examine les dispositifs associés à ces institutions et leur évolution après la réforme.

Le Compte personnel de formation (CPF) dont la monétisation a été entérinée avec la réforme en est un. Ouvert aux travailleurs non-salariés en janvier 2018, il est également utilisé par les Demandeurs d'emploi (DE). En Occitanie, 88 810 entrées en formation de DE financées avec le CPF étaient dénombrées pour 2020 et 2021. D'abord très prisé par les hommes, un léger équilibre s'est formé suite à la hausse des effectifs féminins avec 50,3 % de femmes y recourant en 2021. Les principaux objectifs de formation sont la certification (45 %), le perfectionnement ou élargissement des compétences (26 %), etc. Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont aussi d'avantage recours au CPF en 2021 (+ 112 % par rapport à 2020).

Sur le volet des reconversions et transitions professionnelles, l'association Transitions pro a pris le relais du Fongecif et des Opacif. Son action permet d'accompagner les publics dans des Projets de transition ou de reconversion professionnelle (PTP et PRP). En Occitanie, entre 2019-2021, 6 752 dossiers PTP ont été déposés, 5 356 (79 %) étaient recevables et parmi eux 3 344 ont bénéficié d'un financement soit 62 % des dossiers recevables. Le PTP représente ainsi 96,3 millions d'euros investis depuis 2019. Le PRP quant à lui totalise 2 205 dossiers validés (soit 94 % des dossiers déposés). Parmi eux, 68 % sont pour une création ou une reprise d'entreprise et le reste pour une reconversion par la formation.

Le nombre d'Organismes de formation (OF) continue de croître au lendemain de la réforme (plus de 12 000 OF actifs en Occitanie en juin 2022) et avec cette croissance une légère hausse de l'activité de sous-traitance des OF. Le nombre de formés, quant à lui, a baissé en 2019 (- 7,6 %) et son évolution en 2020 reste soumise à différentes incertitudes dont la crise sanitaire. Les OF s'approprient progressivement le processus de certification Qualiopi. En mars 2022, un tiers d'entre eux sont certifiés pour au moins une des 4 modalités (38 % en France).

Les 11 opérateurs de compétences remplacent les 20 anciens opérateurs paritaires collecteurs agréés. Ils encadrent des dispositifs tels que les contrats de professionnalisation, la Pro A, le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, l'apprentissage. Ce dernier dispositif est le cœur de la réforme. Avec une croissance du nombre d'apprentis régulière et de l'ordre de 5 % avant la réforme, son essor est remarqué car des hausses allant jusqu'à 32 % sont enregistrées en région entre les rentrées 2019 et 2020. Les formations de niveau supérieur rassemblent davantage d'apprentis (+ 41 % par rapport à l'avant réforme) et le domaine des services est devenu le plus prisé.

Les Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation - Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation ont également été impactés par la réforme notamment dans leur mission de collecte et leurs missions sont précisées dans le décret du 22 juin 2021.

Tous ces dispositifs se superposent à d'autres Plans et ont été confrontés à la crise sanitaire liée au Covid 19, il est donc essentiel d'en tenir compte dans la lecture de cette étude. Les résultats relevés sont le fruit d'une multitude de facteurs dont la réforme qu'il est difficile d'isoler.

# France compétences, organe central

France compétences se substitue à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (COPANEF), au Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle (CNEFOP) et à la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Cette instance devient l'autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle (FP) et de l'apprentissage.

## Son rôle

Dans ce cadre, son rôle<sup>1</sup> est de :

- répartir les fonds mutualisés aux différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- réguler la qualité, les coûts et les règles de prise en charge de la formation ;
- garantir l'adéquation des certifications professionnelles avec les besoins économiques et sociaux ;
- organiser le conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé ;
- évaluer et informer pour contribuer au débat public ;
- agir en médiateur pour aider les usagers à résoudre leurs différends avec les associations Transitions Pro et les opérateurs CEP (Conseil en évolution professionnelle).

## Le schéma de financement

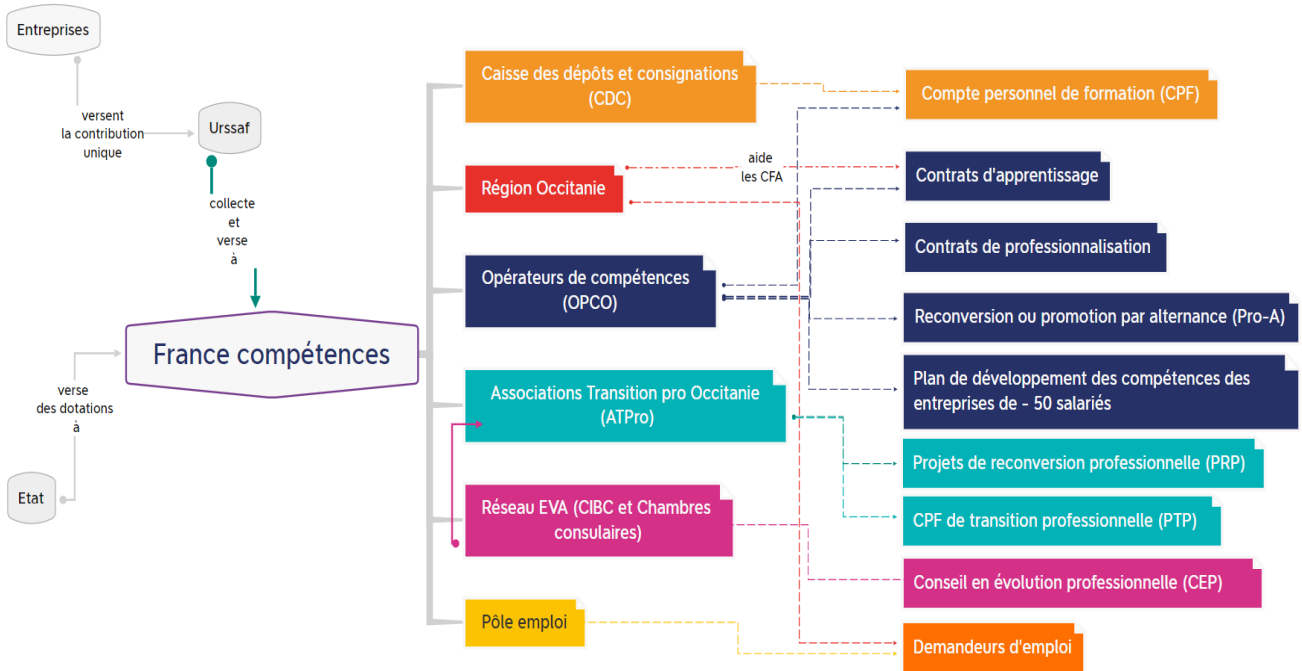
Dans le nouveau fonctionnement, l'Urssaf collecte les cotisations issues des entreprises et les reverse à France compétences qui les répartit entre les différents acteurs.

---

<sup>1</sup> [Les missions de France compétences](#)

## Loi Avenir professionnel : financement de la FP et de l'apprentissage

Source : Carif-Oref Occitanie



# La Caisse des dépôts et consignations (CDC) et Pôle emploi

La loi du 5 mars 2014<sup>2</sup> relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale fait de la CDC l'organe gestionnaire du CPF<sup>3</sup> ; elle est responsable du service de dématérialisation du dispositif, des conditions d'utilisation et du traitement des données. La loi du 5 septembre y rajoute le rôle de financeur des actions de formation réalisées avec le CPF et entérine la monétisation de ce dernier.

## Le Compte personnel de formation (CPF)

### Evolution du dispositif

Le CPF tel qu'on le connaît aujourd'hui est le fruit de plusieurs évolutions de l'ancien Droit individuel à la formation (DIF) datant de 2004<sup>4</sup> et de la première version CPF entrée en vigueur en 2015. Le DIF et le CPF sont exprimés en heures cumulables respectivement jusqu'à 120 heures sur 6 ans et 150 heures sur 8 ans. Le DIF était rattaché à l'entreprise du salarié tandis que le CPF est rattaché au salarié ce qui constitue un grand changement en termes de portabilité. Il est ouvert à l'entrée dans la vie active soit à partir de 15 ans sous dérogation, l'âge légal étant 16 ans et suit l'individu tout au long de sa vie. Il est accessible sur un site web et une application mobile ouverts depuis novembre 2019<sup>5</sup>.

Le CPF devient donc monétisable et fonctionne sous forme de parcours achat direct à partir de novembre 2019, ce qui signifie que l'accès aux formations éligibles par CPF se passe désormais d'intermédiaire. Il est crédité annuellement de 500 € au moins (avec un plafond de 5 000 voire 8 000 €). Toutefois les montants varient selon les profils et situation d'emploi (temps plein, temps partiel, indépendants etc.). Il peut être abondé sur demande du titulaire, de l'employeur, sur la base d'un accord d'entreprise ou de branche ou sur demande des acteurs de l'emploi formation (OPCO, Pôle emploi, Transition pro, etc.).

En 2020, 70 061 personnes ont eu recours au CPF au moins une fois pour se former en région Occitanie soit une part d'environ 7 % à l'échelle de la France entière. Ce nombre a été multiplié par 1,7 par rapport à 2019 (1,74<sup>6</sup> en France).

---

<sup>2</sup> [Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale](#)

<sup>3</sup> Voir [www.cariforeoccitanie.fr](http://www.cariforeoccitanie.fr) rubrique [Orientation et parcours des publics > Dispositifs et politiques publiques > Fiches techniques salariés](#).

<sup>4</sup> [Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social](#)

<sup>5</sup> [La réforme avenir professionnel en 7 points clefs](#).

<sup>6</sup> Dares résultats n°59, Bismuth Johanna et Valero Mathilde (octobre 2021), le compte personnel de formation en 2020, voir [ici](#)



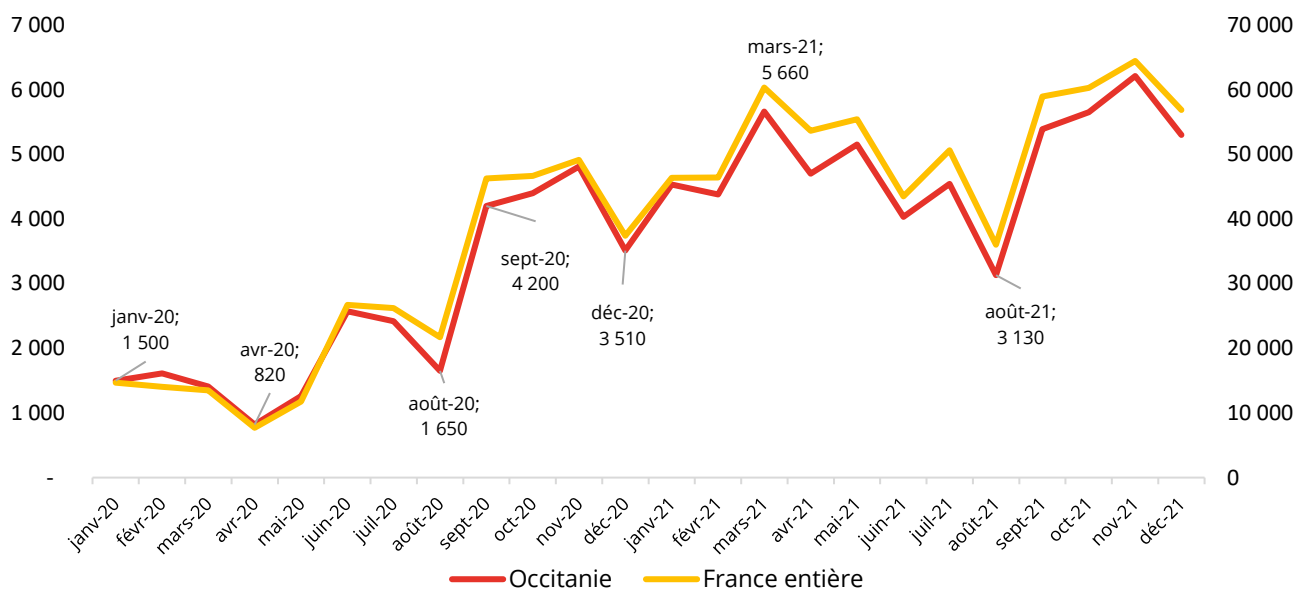
## L'utilisation du CPF par les demandeurs d'emploi en Occitanie

Les Demandeurs d'emploi (DE) peuvent utiliser les montants crédités sur le CPF durant leur période d'activité pour se former, toutefois la période de chômage s'accompagne d'une suspension de l'alimentation du CPF.

Entre 2020 et 2021, le CPF a financé 88 810 entrées en formation de DE sur le territoire occitan. Sur cette période, le nombre d'entrées a presque doublé (+ 95 % ; 30 160 en 2020) comme sur l'ensemble du territoire français. Sa part dans les dispositifs de financement de la formation des DE a aussi cru avec 42 % de DE utilisant le CPF pour se former contre 29 % en 2020 (45 % contre 31 % en France).

### Nombre d'entrées en formation des demandeurs d'emploi avec le CPF entre janvier 2020 à décembre 2021 en Occitanie et en France

Source : Pôle emploi – Traitement Carif-Oref Occitanie



En 2020, la stabilité du nombre d'entrées en formation de DE financées par le CPF durant les premiers mois laisse place à une baisse durant la période correspondant au premier confinement (16 mars au 11 mai). Une hausse est remarquée en juin suivie d'une baisse pouvant être expliquée par les vacances d'été. Les chiffres repartent à la hausse en septembre et restent importants sur le dernier trimestre de l'année. En mars 2021, un pic des entrées est relevé aussi bien en région qu'au national.

## Profil des entrées en formation des demandeurs d'emploi avec le CPF en Occitanie entre 2020 et 2021

Sur l'année 2021, près de 59 000 entrées en formation ont été financées par CPF. C'est quasiment le double des effectifs enregistrés un an avant (30 170 en 2020).

- En 2020, 56 % des entrées en formation sont masculines (contre 50 % tous dispositifs<sup>7</sup> confondus). Le nombre d'entrées en formation féminines a cru de manière considérable en un an (+ 123 %). Elles sont d'ailleurs très légèrement plus nombreuses que les hommes passant ainsi leur part de 44 % à 50,3 %.

### Entrées en formation des DE financées par le CPF en 2021 et évolution par rapport à 2020 selon l'âge en Occitanie

	Effectifs en 2021	Répartition 2021	Évolution de la répartition ( <i>en points de %</i> )	Évolution des effectifs ( <i>multiplié par...</i> )
Moins de 25 ans	6 350	11%	+2	2,3
25 - 34 ans	20 080	34%	-2	1,8
35 - 44 ans	15 470	26%	-2	1,8
45 - 54 ans	10 990	19%	0	1,9
55 ans ou plus	5 770	10%	+2	2,4
<b>Total</b>	<b>58 660</b>	<b>100%</b>	<b>/</b>	<b>1,9</b>

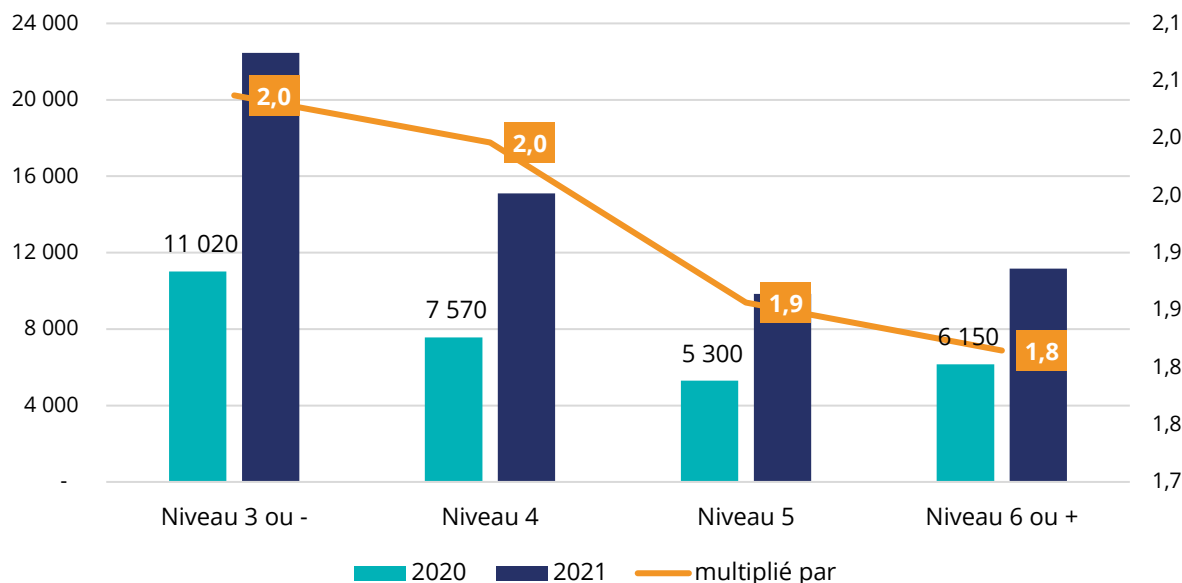
Source : Pôle emploi, fichier des entrées en formation - Traitement Carif-Oref Occitanie

- L'utilisation du CPF selon la tranche d'âge diffère peu entre les deux années et est quasiment identique à ce qui est observé au niveau national. Toutefois une légère progression de 2 points est notée pour les moins de 25 ans (11 %) et les 55 ans ou plus (10 %). A l'inverse les catégories 25-34 ans et 35-44 ans sont légèrement moins représentés.

<sup>7</sup> Action individuelle/collective de formation (AIF et AFC), Préparation opérationnelle à l'emploi (POE), Conseil régional, etc.

## Entrées en formation des demandeurs d'emploi financées par le CPF selon le niveau de formation en Occitanie

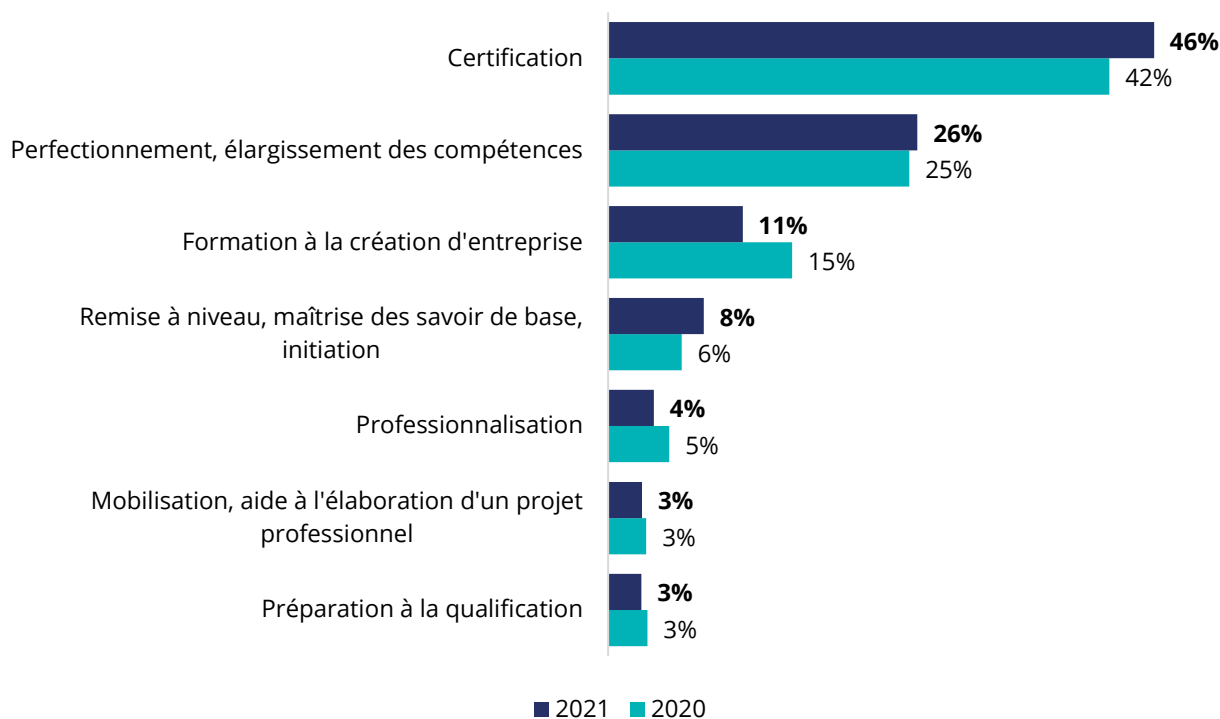
Source : Pôle emploi, entrées en formation des DE - Traitement Carif-Oref Occitanie



- En 2021, 22 450 entrées en formation de DE avaient un niveau 3 ou moins soit 38 % comme en France ; le niveau 4 concentre 26 % et le niveau 5, 17 %. Cette répartition est restée stable sur les deux périodes. Toutefois les effectifs ont quasiment doublé quel que soit le niveau en région tout comme au national (x 2).

## Répartition des entrées en formation de DE financées par CPF selon l'objectif de formation

Source : Pôle emploi, entrées en formation des DE - Traitement Carif-Oref Occitanie



- Le CPF ouvre droit aux formations inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et au Répertoire spécifique (RS), aux bilans de compétences, à la VAE, aux certifications CléA, etc. La certification reste le premier objectif de formation, suivie du perfectionnement, élargissement des compétences. Le plus important écart est observé dans la formation à la création d'entreprise dont la part baisse par rapport à la période de référence (15 % contre 11 %). En effet, cet objectif de formation fait l'objet d'une surveillance renforcée par France compétences car sujette aux fraudes sur le CPF<sup>8</sup>. C'est dans cette dynamique qu'une note à l'attention des OF<sup>9</sup> a été publiée en avril 2022 pour davantage encadrer l'utilisation de cette action de formation par les OF.

### L'utilisation du CPF par les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH)

Pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi<sup>10</sup>, la loi prévoit un abondement du CPF à hauteur de 300 euros par an soit 800 € au total (8 000 euros maximum).

#### Utilisation du CPF pour la formation des DE bénéficiant de l'obligation d'emploi et des DE en 2020 et 2021 en Occitanie

	DE bénéficiaires de l'OE	DE
Nombre en 2021	3 560	58 660
Evolution 2020-2021	112%	95%
Proportion d'entrées en formation avec le CPF en 2021	30%	42%
Proportion d'entrées en formation avec le CPF en 2020	19%	29%
Part des femmes en 2021	49%	50%
Part des femmes en 2020	37%	44%
Evolution du nombre d'hommes	72%	72%
Evolution du nombre de femmes	181%	123%

Source : Pôle emploi - Traitement Carif-Oref Occitanie

En 2021, Pôle emploi recense 11 950 entrées en formation de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi tout financeur<sup>11</sup> confondu en Occitanie. Parmi eux, 30 % ont utilisé le CPF pour se former soit 3 560 (19 % en 2020 ; 1 680) ; leur nombre a doublé en un an. De plus, leur part a fortement augmenté au détriment de celle des formations financées par le Conseil régional avec - 10 points en un an passant de 51 % de formations financées en 2020 à 41 % en 2021. Pour

<sup>8</sup> Centre info, Trocquemé Catherine (mai 2022), la lutte anti-fraude s'intensifie sur le marché du CPF, voir [ici](#)

<sup>9</sup> Portail d'information des organismes de formation (juillet 2022), Action de formation à la création et à la reprise d'entreprise - Note à l'attention des organismes de formation, voir [ici](#)

<sup>10</sup> La loi du 10 juillet 1987 a mis en place l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ainsi les entreprises de 20 salariés ou plus sont dans l'obligation de compter 6 % de salariés en situation de handicap dans leur effectif.

<sup>11</sup> Pôle emploi, AIF, AFC, AFPR, POE, POEC, Conseil régional et CPF.

l'ensemble des DE, l'augmentation de la part du CPF dans le financement de la formation est parallèle à une baisse des financements du Conseil régional mais également des Actions individuelles de formation (AIF) comme c'est le cas au niveau national.

La part des entrées en formation de femmes BOETH est similaire à leur part parmi les entrées en formation de DE en 2021 contrairement à ce qui était observé en 2020.

Comme pour l'ensemble des DE, les formations sont tout d'abord certifiantes (40 %) ou visent un perfectionnement (28 %) en 2021 ; la part des formations à la création d'entreprise a également baissé (9 % contre 15 % en 2020).

### Les travailleurs non-salariés

Les travailleurs non-salariés sont éligibles depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 au CPF pour financer leur formation, toutefois le processus est différent. Le CPF est crédité sous conditions<sup>12</sup>. Il est alimenté par la Contribution annuelle à la formation professionnelle (CFP) qui provisionne également les Fonds d'assurance formation (FAF) de non-salariés. Ce changement paraît majeur à première vue toutefois, le choix des formations accessibles est soumis à l'approbation des FAF de rattachement et doit concerner le management pour l'exercice de la fonction de chef d'entreprise, l'accompagnement à la création, la reprise d'entreprise, ou la VAE, le bilan de compétences, etc. Le CPF est maintenu lors d'un changement de situation (reconversion professionnelle ou chômage).

Avec la réforme, la collecte des contributions transite par l'Urssaf et les caisses de mutualité sociale agricole puis France compétences pour arriver aux différents Fonds d'assurance formation (FAF) de non-salariés. Les travailleurs non-salariés peuvent, sous conditions<sup>13</sup>, demander le financement de leur formation aux FAF. En région, si l'on se réfère uniquement au Chiffre d'affaires (CA) des OF provenant de ces FAF ou des organismes gestionnaires des fonds de la formation professionnelle entre 2017 et 2020, la variation après la réforme est visible. En effet, celui-ci accuse une baisse de 23 % en 2019 contrairement aux hausses observées jusque-là (+ 5 % en 2016).

#### CA des OF d'Occitanie issu des FAF ou des organismes gestionnaires des fonds de la FP pour des actions dispensées dans le cadre des dispositifs spécifiques pour les travailleurs non-salariés de 2017 à 2020

	Montant en euros	Évolution annuelle
2017	30 256 429	/
2018	32 882 634	9%
2019	25 300 345	-23%
2020	24 695 910 *	-2%

Source : DREETS données BPF - Traitement Carif-Oref Occitanie

\*données provisoires

<sup>12</sup> 500 € par an pour un travail à temps plein dans la limite de 5 000 euros ou au prorata du temps travaillé dans l'année. Voir [ici](#)

<sup>13</sup> Réaliser un chiffre d'affaires non nul sur les 12 mois précédant la demande de prise en charge de la formation professionnelle et avoir versé la Contribution à la formation professionnelle (CFP).

# Le rôle de la Région Occitanie

Les Régions détenaient, depuis les lois<sup>14</sup> de décentralisation de 1982 et 1983, la compétence de gouvernance et de financement de l'apprentissage. Cette compétence a été transférée aux branches professionnelles via les OPCO. Désormais, les Régions font partie des instances participant activement à la gouvernance au sein de France compétences, elles continuent de financer les CFA sur leurs propres fonds et ceux provenant de France Compétences<sup>15</sup>. Un des nouveaux rôles des Régions est de « *soutenir la formation à des métiers rares ou nouveaux, continuer à soutenir les CFA surtout lorsqu'ils sont en difficulté*<sup>16</sup> ».

En effet, si la réforme prive les Régions du produit de la taxe d'apprentissage (51 % du montant leur revenait), la loi de finance initiale de 2020 met en place un dispositif permettant une compensation financière du manque à gagner suscité. Elle prévoit une enveloppe complémentaire de 218 millions d'euros au moins dans certains cas et deux enveloppes distinctes de 138 et 180 millions d'euros pour permettre aux Régions de continuer à financer les dépenses de fonctionnement et d'investissement des CFA.

En Occitanie, pour l'exercice 2018, 46 % du financement des pouvoirs publics pour la formation professionnelle provient du Conseil régional, cela représente plus de 130 millions<sup>17</sup> d'euros soit une hausse de 14 % en deux ans (+ 5 % à l'échelle nationale<sup>18</sup>). C'est le premier financeur public au vu de ses prérogatives en matière de formation des jeunes et des personnes en recherche d'emploi. Pour l'exercice 2019, cette hausse continue avec + 24 % en région contre + 2 % en France. La suppression définitive de la compétence apprentissage aux Régions n'est intervenue qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Pour ce dernier exercice, la baisse du financement des conseils régionaux est de 12 % en région (soit 141,5 millions d'euros environ) et est estimée à 20,8 % au niveau national.

Les Conseils régionaux proposent le schéma régional de développement de l'alternance dans le cadre du Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP). En matière d'orientation, ils voient leur compétence élargie notamment dans l'accompagnement du parcours de formation des jeunes et la diffusion de l'information sur les métiers. En outre, une des particularités de la Région Occitanie est qu'elle est devenue instance de labellisation, au lendemain de la réforme, pour son label qualité de formation professionnelle appelé CertifRégion.

---

<sup>14</sup> Vie publique, la Rédaction (juin 2019), Les lois Defferre, premières lois de décentralisation, voir [ici](#)

<sup>15</sup> « Jaune budgétaire » 2021 – P.29 pour comprendre le mécanisme de transfert de financement de France compétences vers les Régions pour l'apprentissage.

<sup>16</sup> Assemblée nationale (janvier 2022), Rapport d'information sur l'évaluation de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, voir [ici](#)

<sup>17</sup> Carif-Oref Occitanie, Seniguer Teldja (septembre 2022), L'activité des organismes de formation – aperçu 2020 - P.13, voir [ici](#)

<sup>18</sup> « Jaune budgétaire » 2021- P.28 rubrique 1.3. La dépense des régions est en baisse en 2018 par rapport à 2017.

## Le label Certif'Région

Le label qualité Certif'Région<sup>19</sup> est le fruit d'une co-construction partenariale débutée en 2009 entre la Région Languedoc-Roussillon et ses partenaires financeurs de formation (OPCA, Pôle emploi, Agefiph...).

Au lendemain de la réforme de 2018, un référentiel qualité est mis en place : la certification Qualiopi<sup>20</sup>, rendue obligatoire pour tous les organismes de formation continue et de l'apprentissage financés par un fonds public. En complément, France compétences reconnaît 7 instances de labellisation pour délivrer la certification qualité Qualiopi et un label spécifique<sup>21</sup>. Parmi celles-ci figure la Région Occitanie<sup>22</sup> avec son label Certif'Région. Parce qu'il est constitué d'un critère et onze indicateurs de plus que le référentiel national (Qualiopi), son obtention comprend implicitement une certification Qualiopi. Le label Qualiopi<sup>23</sup> est obligatoire pour obtenir les financements publics, ce n'est pas le cas pour le label Certif'Région.

En mars 2022, on dénombrait 137 OF détenteurs du label Certif'Région contre 103 en 2021 soit 34 nouveaux certifiés au premier trimestre 2022. Si 98 % des certifications sont pour les actions de formation proprement dites, seuls 4 % sont certifiés pour les 4 modalités<sup>24</sup> (actions de formation proprement dites, VAE, bilan de compétences et apprentissage).

# Les Opérateurs de compétences (Opco)

## Ex-Opérateurs paritaires collecteurs agréés (OPCA), qui sont-ils ?

Avec la réforme, les anciens OPCA (20) ont été transformés en OPCO (11) ; désormais ils ne sont plus regroupés par thématique mais par « secteur d'activité ». Ainsi les entreprises adhérentes des anciens OPCA interprofessionnels tels que Agefos PME et OPCALIA se retrouvent dans différents OPCO en fonction de leur activité.

---

<sup>19</sup> Carif-Oref Occitanie, Certif'Région, voir [ici](#).

<sup>20</sup> 1 Référentiel, 4 actions certifiées : action de formation, bilan de compétences, VAE, action de formation en apprentissage.

<sup>21</sup> 7 instances délivrent 7 labels :

- Label APP
- Label E2C
- Label École conduite qualité
- Label Qualité Français Langue Étrangère
- Label Opérateur de Bilans de Compétences et d'Accompagnement Qualité Totale (OBQAQT)
- Label Certif'Région
- Label Eduform

<sup>22</sup> Centre info, Stern Catherine (janvier 2020), Qualité de la formation : l'Occitanie aura un double label, voir [ici](#).

<sup>23</sup> Voir partie les organismes de formation de cette étude.

<sup>24</sup> Les 4 modalités de formation voir [Code du travail](#).

## Regroupement des opérateurs de compétences à partir des anciens OPCA

OPCO	Ancien OPCA <sup>25</sup>	Secteurs concernés	Nb. de branches pro. ou secteurs d'activité
AFDAS	AFDAS FAFIH OPCALIA UNIFORMATION	Culture, industries créatives, média, communication, télécommunication, sport, tourisme, loisirs et divertissement	44
AKTO	ACTALIANS AGEFOS PME FAFIH FAF-TT INTERGROS TRANSPORTS et SERVICES OPCALIA	Services à forte intensité de main d'œuvre : restauration collective, rapide, ferroviaire, HCR, ...	27
ATLAS	ACTALIANS AGEFOS PME FAFIEC OPCA BAIA OPCALIA	Assurances, services financiers et conseil	15
CONSTRUCTYS	CONSTRUCTYS INTERGROS	Bâtiment, travaux publics, négoce de matériaux de construction et de bois	3
OPCOMMERCE	AGEFOS PME FAFSEA FORCO INTERGROS	Commerce	19
OCAPIAT	AGEFOS PME FAFSEA INTERGROS OPCALIM	Agriculture et coopération agricole, activités maritimes, industrie alimentaire et agro-alimentaire	50
OPCO2i	AGEFOS PME OPCA3+ OPCA DEFI OPCAIM OPCALIA	Industries chimiques, pharmaceutiques, papiers-carton, de la métallurgie	32
OPCO EP	ACTALIANS AGEFOS PME FAFSEA OPCALIA OPCALIM	Entreprises de proximité	54
OPCO Mobilités	AGEFOS PME ANFA TRANSPORTS et SERVICES OPCALIA	Transport routier, maritime, services de l'automobile	22
OPCO Santé	ACTALIANS OPCALIA UNIFAF	Professions de la santé et médico-social	8
UNIFORMATION	FAFSEA UNIFORMATION	Cohésion sociale : champ social, services aux personnes, insertion, sport, enseignement et formation	20

Source : Carif-Oref Occitanie

<sup>25</sup> Centre info, Gaillard de Champris Sophie (octobre 2022), Présentation des 11 opérateurs de compétences – Opco, voir [ici](#).



## Que font-ils de nouveau ?

Parmi les nouvelles missions<sup>26</sup> des OPCO, la plus marquante résulte du transfert de la compétence apprentissage dévolue aux Régions depuis 1983. La logique de financement des contrats d'apprentissage est modifiée passant de subventions régionales à un financement selon l'activité avec la mise en place du coût-contrat<sup>27</sup>. Les OPCO constituent également le service de proximité des entreprises de moins de 50 salariés, apportent un appui aux branches professionnelles dans leur gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, etc.

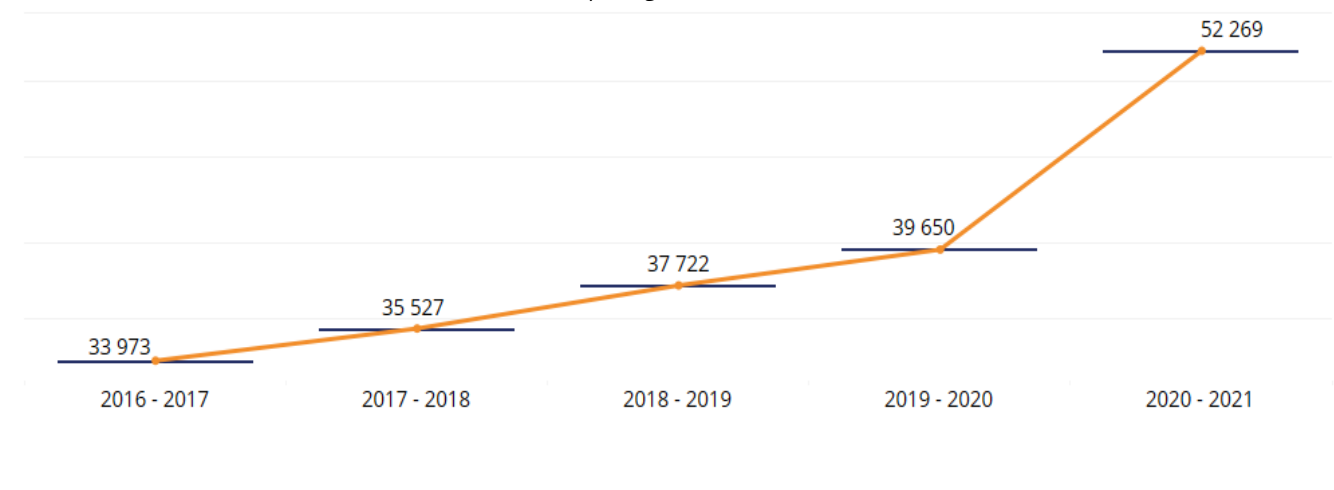
## La réforme de l'alternance

Dans le but de « Transformer l'alternance<sup>28</sup> », la réforme a mis en place différentes mesures pour activer deux leviers : les acteurs et les publics cible. Pour le [contrat d'apprentissage](#), les ouvertures de sessions ou de centres de formation ont été assouplies et les subventions ont été remplacées par un financement à l'activité c'est à dire lié au contrat d'apprentissage afin que la demande crée l'offre de formation. En parallèle, une aide unique a été pensée pour les employeurs d'apprentis des entreprises de moins de 250 salariés et pour les apprentis de niveau 4 ou moins (baccalauréat ou moins). Du côté du public cible, la limite d'âge est supprimée pour les publics spécifiques et est, en dehors de ces exceptions, de 29 ans. De plus, le contrat d'apprentissage se rapproche davantage d'un contrat de travail en termes de durée ou de rupture<sup>29</sup>. D'autres options s'offrent aux publics comme la [prépa-apprentissage](#), les [contrats de professionnalisation](#) et la [reconversion et promotion par alternance](#).

## L'apprentissage<sup>30</sup>

### Nombre d'apprentis des années académiques 2016-2017 à 2020-2021 en Occitanie

Source : Base centrale de pilotage – Traitement Carif-Oref Occitanie



<sup>26</sup> Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion sociale (janvier 2019), les opérateurs de compétences (OPCO), voir [ici](#).

<sup>27</sup> Le coût-contrat comprend : Les « charges de gestion administrative, de production et d'amortissement annuelles pour les équipements et l'ingénierie pédagogiques si leur durée d'amortissement n'excède pas 3 ans. Rubrique « les niveaux de prise en charge (coût-contrat) et principe de financement », voir [ici](#)

<sup>28</sup> Nom donné au Chapitre III du Titre 1<sup>er</sup> de la [Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)

<sup>29</sup> Assemblée nationale (janvier 2022), Rapport d'information sur l'évaluation de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, voir [ici](#)

<sup>30</sup> Carif-Oref Occitanie, Observatoire de l'apprentissage, voir [ici](#)

Jusqu'à la rentrée 2019, le nombre d'apprentis croît à un rythme régulier en Occitanie soit entre 5 et 6 % par an contre un rythme plus progressif en France<sup>31</sup>. Cette tendance s'intensifie en un an avec + 32 % à la rentrée 2020 (+ 42 % en France). Au niveau départemental, le phénomène est plus marqué en Haute-Garonne (+ 60 %), dans l'Hérault (+ 42 %), les Hautes-Pyrénées (+ 29 %) et le Tarn-et-Garonne (+ 27 %). Seul l'Aveyron et l'Ariège enregistrent une baisse (de respectivement 8 % et 2 %) après avoir connu des hausses les années précédentes.

En l'espace de quatre ans, les effectifs ont été multipliés par 1,5 pour atteindre plus de 52 000. Les plus importantes hausses sont observées dans les deux départements les plus densément peuplés mais aussi dans le Tarn (+ 41 %). L'Occitanie est ainsi la 4<sup>ème</sup> région de France accueillant le plus grand nombre d'apprentis derrière l'Île-de-France, l'Auvergne-Rhône-Alpes, la Nouvelle-Aquitaine. La Haute-Garonne et l'Hérault en regroupent naturellement le plus grand nombre soit respectivement 25 % et 23 %.

Toutefois, si les premières hausses d'effectif peuvent être imputées à la réforme, son impact est diffus car en plus de la création de l'aide unique<sup>32</sup> en 2019 pour soutenir l'embauche d'apprentis, des aides exceptionnelles ont été mises en place pour faire face à la crise sanitaire liée au Covid 19. Par la suite, l'aide exceptionnelle du Plan de relance pour l'embauche d'un jeune en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation a été prolongée de six mois i.e. jusqu'à décembre 2022<sup>33</sup>. Pour l'année 2023, un nouveau décret<sup>34</sup> modifie le montant (6 000 euros maximum) et les modalités d'attribution de l'aide unique ; il met en place une aide exceptionnelle pour les contrats conclus entre 1<sup>er</sup> janvier et le 31 janvier 2023.

- **Niveau de formation**

En 2019, les apprentis inscrits dans les formations de niveau 6 (bac + 3) ou plus représentent 23 % contre 17 % en 2016. Contrairement à la période avant la réforme, l'apprentissage est de plus en plus présent dans le supérieur (+ 41 %) notamment dans les formations de niveau 6 ou plus où une hausse de 55 % par rapport à 2016 est enregistrée. Cette tendance se confirme particulièrement au-delà de l'année 2019-2020.

- **Domaines de spécialité de formation**

Au lendemain de la réforme, l'année 2019-2020 enregistre + 17 % de nouveaux apprentis par rapport à 2016-2017. Cette augmentation est plus ou moins importante selon le département et le domaine de formation. Par rapport à 2016-2017 :

- le domaine des services accueille + 22 % d'apprentis supplémentaires, cette hausse est observée partout sauf dans le Tarn-et-Garonne (- 2 %).

---

<sup>31</sup> Soit + 2 % en 2017, + 8 % en 2018 et 16 % en 2019 selon les « Jaunes budgétaires » de 2019 à 2021.

<sup>32</sup> Une aide unique pour les employeurs d'apprentis des entreprises de moins de 250 salariés et pour les apprentis de niveau 3 et 4 est créée au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

<sup>33</sup> Décret n°2022-958 du 29 juin 2022 portant prolongation de la dérogation au montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis et de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation, voir [ici](#).

<sup>34</sup> Décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation, voir [ici](#).

- le domaine de la production voit ses effectifs augmenter dans douze départements et jusqu'à 40 % dans le Tarn (quatrième département en termes d'effectifs avec 9 % en 2019-2020). Seuls les Hautes-Pyrénées enregistrent une baisse.
- le domaine pluridisciplinaire enregistre une forte hausse, toutefois il ne représente que 1 % des effectifs.

### Nombre d'apprentis pour l'année 2019-2020, évolution des effectifs par domaine de spécialité et niveau de formation par rapport à 2016-2017

	Effectifs 2019-2020	Evolution 2019 par rapport à 2016	Evolution dans le domaine ...			Evolution selon le niveau		
			De la production	Des services	Pluri disciplinaire	Infra-bac	Bac	Supérieur
Ariège	766	10%	14%	15%		3%	28%	28%
Aude	2 444	10%	3%	27%		-13%	32%	74%
Aveyron	1 854	15%	16%	16%		6%	22%	23%
Gard	4 409	12%	17%	4%		10%	3%	20%
Haute-Garonne	10 200	18%	17%	26%	82%	-11%	14%	58%
Gers	1 017	20%	22%	23%		12%	34%	24%
Hérault	9 526	25%	14%	30%	90%	1%	17%	41%
Lot	875	1%	2%	4%		1%	-9%	20%
Lozère	448	9%	1%	63%		-1%	4%	73%
Hautes-Pyrénées	1 344	3%	-1%	27%		-1%	8%	6%
Pyrénées-Orientales	2 690	11%	8%	19%	33%	4%	9%	28%
Tarn	2 925	30%	40%	19%		15%	45%	49%
Tarn-et-Garonne	1 152	4%	17%	-2%		-10%	28%	27%
<b>Total général</b>	<b>39 650</b>	<b>17%</b>	<b>15%</b>	<b>22%</b>	<b>89%</b>	<b>-1%</b>	<b>16%</b>	<b>41%</b>

Source : Base centrale pilotage - Traitement Carif-Oref Occitanie

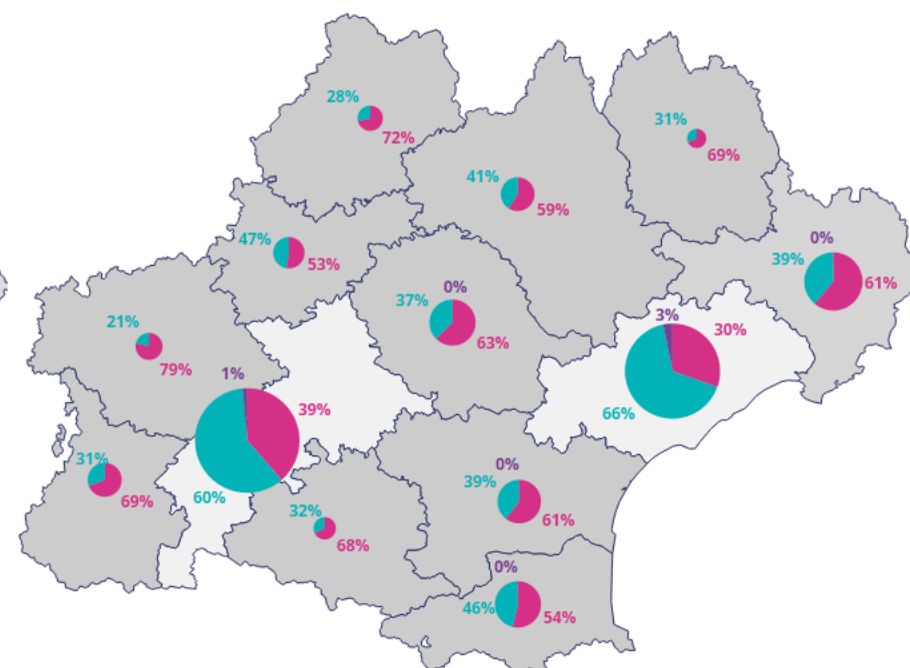
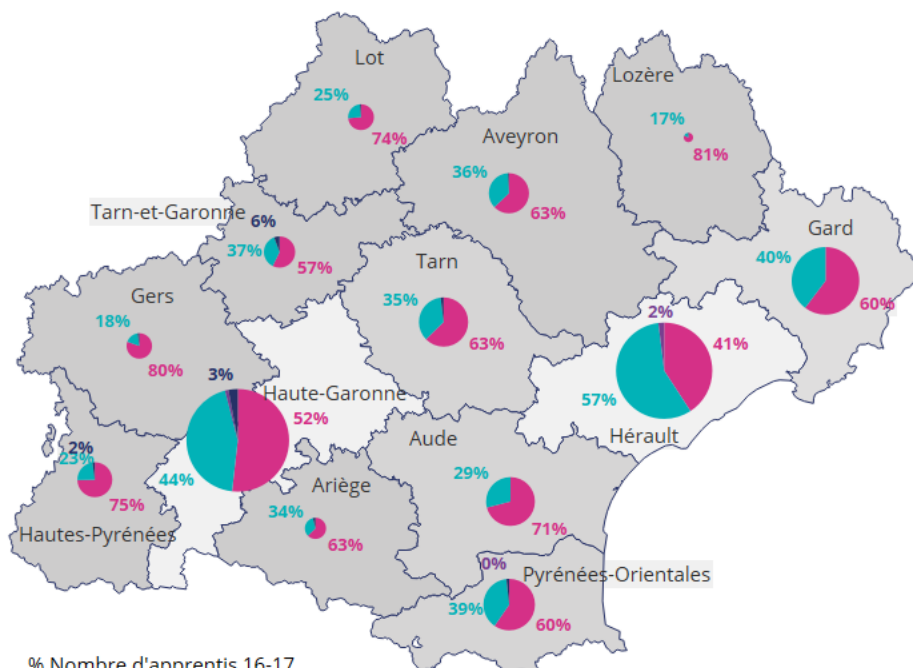
En poursuivant la comparaison sur les données les plus récentes soit l'année 2020-2021, le constat est plus marqué. Le domaine de la production accueille + 27 % d'apprentis par rapport à 2016. En parallèle, dans le domaine des services, le nombre d'apprentis entrés en formation a presque doublé en l'espace de 4 ans (+ 93 %) ; les échanges et gestion portent particulièrement cette hausse d'effectif avec plus de 15 000 apprentis en 2020-2021 soit le double des effectifs de 2016-2017 (7 123 apprentis en échange et gestion). En effet, en 2020, la tendance s'est inversée avec une majorité d'apprentis formés pour le domaine des services (52 % soit + 10 points en quatre rentrées) alors qu'ils étaient jusque-là majoritaires dans le domaine de la production. Le domaine des services est donc devenu le premier en termes d'effectifs au détriment du domaine de la production (47 % des effectifs soit - 9 points de pourcentage par rapport à 2016).

## Répartition des apprentis par domaine de spécialité de formation en Occitanie pour les années ...

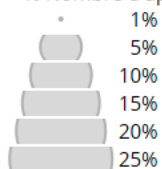
Source : Base centrale de pilotage - traitement Carif-Oref Occitanie

2016-2017

2020-2021



% Nombre d'apprentis 16-17



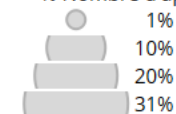
Nombre d'apprentis 16-17  
410 — 8 642

Legende des domaines de spécialité :

- Domaine de la production (rouge)
- Domaine des services (bleu)
- Domaine pluridisciplinaire (violet)
- Non spécifié (noir)

Nombre d'apprentis 20-21  
551 — 16 285

% Nombre d'apprentis 20-21



- **Nombre de CFA-OFA et évolution**

L'ouverture de formation en apprentissage s'est assouplie avec la réforme, la déclaration de formation peut s'effectuer à compter de la première signature d'un contrat d'apprentissage.

En 2019, l'Occitanie compte 97 CFA. Au lendemain de la réforme, le nombre de CFA-OFA a continué de croître. En avril 2021, sur un total de 205 CFA-OFA dénombrés<sup>35</sup>, 54 % étaient nouveaux et cette tendance se poursuit avec + 45 OFA en juin 2022 (soit 250 au total).

L'Occitanie compte également 14 CFA d'entreprise en juin 2022 dont 5 créés après la réforme avec pour activités principales les activités de clubs de sports (9312Z), la construction aéronautique et spatiale (3030Z), le conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (7022Z), etc. Il en existe une soixantaine<sup>36</sup> en France créés depuis 2018.

- **Niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage**

Les niveaux de prise en charge sont fixés par décret. Ainsi entre 2019 et 2022, trois décrets dont un en mars 2022, sont parus et ont été modifiés par trois arrêtés. Depuis leur mise en place, France compétences met à jour et publie le référentiel des niveaux de prise en charge. En mai 2022, une dixième version a été publiée. Les prises en charge varient selon le diplôme préparé mais restent identiques selon la branche professionnelle. Les montants annuels oscillent entre 1 000 euros et près de 60 000<sup>37</sup> euros.

## Les prépa-apprentissage

Les prépa-apprentissage sont réservées aux jeunes ayant terminé leur scolarité au collège et atteint au maximum le baccalauréat (validé ou non). Ce dispositif cible plus particulièrement les NEET<sup>38</sup>, les jeunes résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ou une zone de revitalisation rurale et les personnes en situation de handicap sans limite d'âge.

L'objectif est de préparer à la construction d'un projet professionnel, d'outiller en termes de savoirs nécessaires à l'intégration en entreprise et conduire à la conclusion de contrats d'apprentissage tout en limitant les ruptures de contrat.

Les premières<sup>39</sup> prépa-apprentissage démarrent en 2019 après un premier appel à projet ayant sélectionné 14 lauréats en Occitanie. En 2021, 4 lauréats supplémentaires se rajoutent à la liste des organismes proposant d'accueillir des jeunes en prépa-apprentissage. Chaque lauréat propose un nombre de sessions et de thématiques de travail différentes, les domaines le sont également. Selon le site du ministère du Travail, le nombre de prépa-apprentissage accessibles<sup>40</sup> en présentiel et à distance en région est estimé à 91.

---

<sup>35</sup> Données fournies par la DREETS Occitanie, données 2022 provisoires.

<sup>36</sup> Assemblée nationale (janvier 2022), Rapport d'information sur l'évaluation de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, voir [ici](#)

<sup>37</sup> Diplôme national supérieur professionnel d'artiste de cirque : 59 820 euros de prise en charge.

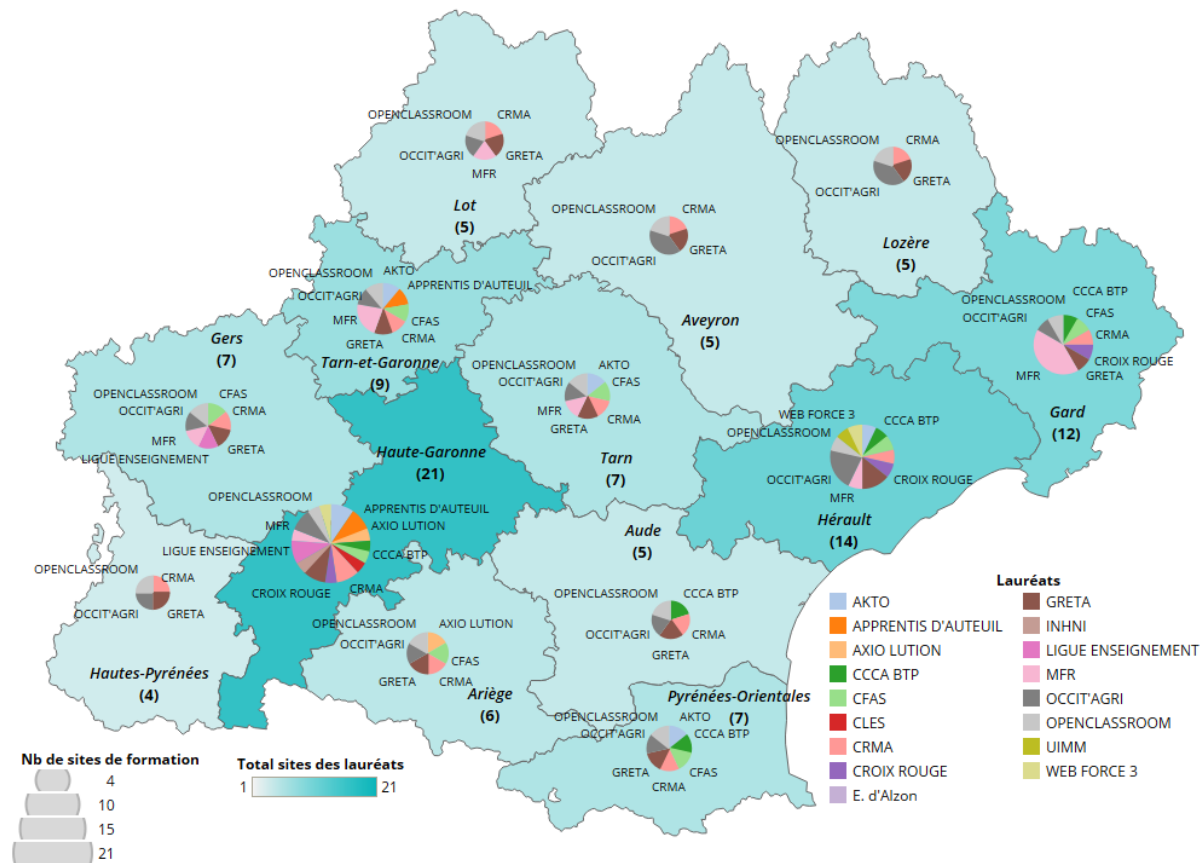
<sup>38</sup> Not in education, employment or training : personne sans emploi, ne suivant ni étude ni formation voir [Observatoire des publics éloignés de l'emploi](#).

<sup>39</sup> Ouverture des [prépa apprentissage](#).

<sup>40</sup> Liste disponible sur le site du ministère du Travail – [Cartographie des structures proposant la prépa-apprentissage](#).

## Présence des lauréats prépa-apprentissage en 2021 et 2022 sur le territoire occitan

Source : ARML et DREETS Occitanie – Traitement Carif-Oref Occitanie



**Note :** La présence est calculée en termes de nombre sites/antennes de CFA ou autres pouvant proposer des sessions.

La capacité d'accueil dépend des sessions et des structures et les durées varient de 12 semaines à 6 mois. Les filières ciblées sont également très variées (électricité, alimentation, service à la personne, aéronautique, numérique etc.)

Au sein de la région Occitanie, l'Association régionale des missions locales (ARML) a coordonné le dispositif en 2021 et a été, de façon ponctuelle, en relation avec les lauréats.

### Focus ARML Occitanie

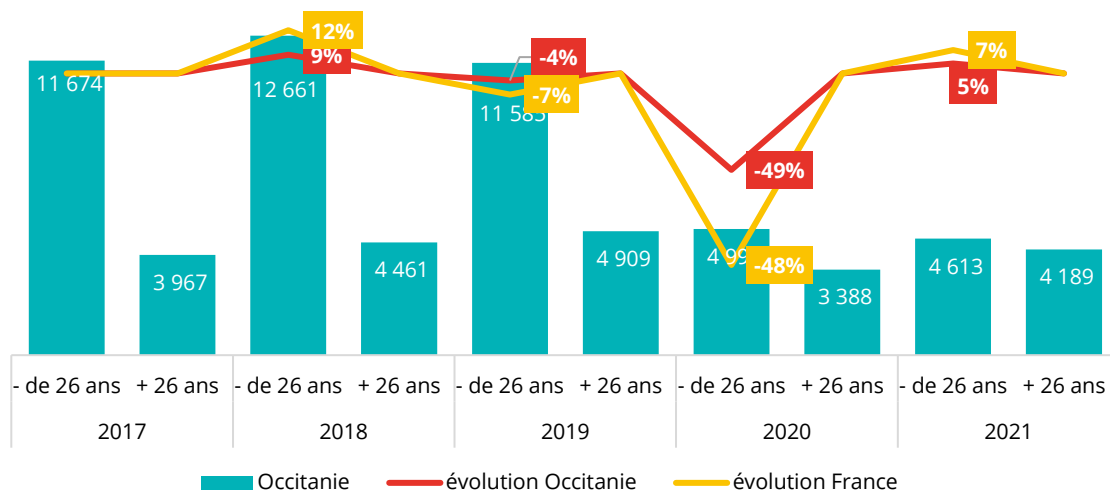
758 entrées en formation sont dénombrées chez les jeunes accompagnés par les Missions locales (ML) de la région en 2021. Il s'agit majoritairement d'hommes (71 %). Parmi eux, la part des mineurs est de 30 % et les 18-21 ans représentent 54 %. Les Zones de revitalisation urbaines (ZRR) et les Quartiers prioritaires de la politique de la ville sont la résidence de respectivement 26 % et 14 % d'entre eux. 56 personnes en situation de handicap ont suivi une formation du dispositif (7 %).

### Les contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation constitue avec l'apprentissage les formes d'alternance les plus répandues. Il cible en plus des jeunes, les publics relativement éloignés de l'emploi. Jusqu'en 2018, le nombre de contrats en alternance n'a cessé de croître quelle que soit sa forme. Plus de 17 000 contrats de professionnalisation sont dénombrés en Occitanie en 2018 (7,3 % des contrats de France). À la suite de la réforme, leur nombre recule de 4 % contre 7 % en France puis chute de respectivement 49 et 48 % en 2020. En 2021, une légère hausse est entamée avec toutefois seulement un peu plus de 8 800 contrats signés en région. Le recul est plus ou moins important en fonction de l'âge.

## Nombre de contrats de professionnalisation par tranche d'âge en Occitanie et évolution depuis 2017 en Occitanie et en France

Source : DARES - Traitement Carif-Oref Occitanie



Le nombre de contrats de professionnalisation à destination des moins de 26 ans (74 % des effectifs en 2018) baisse plus rapidement notamment du fait de leur éligibilité au contrat d'apprentissage. En 2019, la baisse est de seulement 9 % contre 10 % en France alors que chez les 26 ans et plus, la tendance est à la hausse en Occitanie (+ 10 %) contre une stabilité au national. En 2020, les effectifs chutent particulièrement chez les moins de 26 ans en région et au national (- 57 % en Occitanie et - 55 % en France) et baissent de 31 % pour les 26 ans et plus malgré la mise en place d'une aide exceptionnelle aux employeurs de salariés de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation. La baisse est observée dans tous les secteurs<sup>41</sup> (agriculture, construction, industrie). En 2021, le nombre de contrats de professionnalisation repart à la hausse pour les personnes âgées de 26 ans et plus (+ 24 % en Occitanie et 27 % en France). Chez les moins de 26 ans, la baisse continue toutefois à un rythme moins important (- 8 % en région et - 5 % au national). Le niveau de formation est également plus élevé<sup>42</sup> qu'auparavant.

En 2018, les contrats de professionnalisation généraient un Chiffre d'affaires (CA) en hausse par rapport à l'année précédente avant de baisser en 2019 puis en 2020.

### CA des OF d'Occitanie issu des organismes gestionnaires des fonds de la formation pour des actions de formation dispensées dans le cadre des contrats de professionnalisation

	Montant en euros	Evolution annuelle
2017	45 182 979	/
2018	50 304 732	11%
2019	49 296 659	-2%
2020	41 940 952*	-15%

Source : DREETS données BPF - Traitement Carif-Oref Occitanie

\*données provisoires

<sup>41</sup> « Jaune budgétaire » 2021 - P.75

<sup>42</sup> Infographie réalisée par [Centreinffo](http://centreinffo.fr).



Il est important de souligner qu'entre l'utilisation du PIC qui donne accès à des formations longues passibles de remplacer les contrats de professionnalisation et les aides déployées pour soutenir l'alternance, il est délicat d'imputer toutes les variations d'effectif et de chiffre d'affaires à la réforme.

### La reconversion ou promotion par alternance<sup>43</sup> (Pro A)

Note de lecture : Au moment de la rédaction du présent document, les données régionales du dispositif Pro A ne sont pas disponibles, le dispositif ayant accusé du retard dans la définition des modalités de financement et de mise en œuvre. Des données nationales ont été utilisées afin de donner une tendance.

La Pro A se substitue au 1<sup>er</sup> janvier 2019 à la période de professionnalisation. C'est un dispositif de formation permettant d'accéder à une formation pour changer de métier ou de profession, ou encore à une promotion sociale. Elle est construite autour d'une alternance entre période de formation et acquisition de savoir-faire en entreprise. Le dispositif peut être financé par les OPCO dont dépend l'employeur. Depuis sa création, des ordonnances ou décrets se sont succédé<sup>44</sup> pour préciser les conditions de mise en œuvre ou le cadre juridique.

Ainsi, au niveau national, 613 Pro-A<sup>45</sup> ont été réalisées pour l'année 2020. Le dispositif démarre réellement en 2021 avec 4 653 Pro-A ouverts. Cette évolution se poursuit en 2022 avec déjà plus de 5 000 Pro-A pour le mois de septembre.

### Service de proximité au bénéfice des TPE et PME<sup>46</sup>

Les OPCO appuient, dans leur stratégie de certification professionnelle et en matière d'alternance, les entreprises occupant moins de 250 salariés et dont le chiffre d'affaires est inférieur à 50 millions d'euros.

### Le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés

Note de lecture : Au moment de la rédaction du présent document, les données régionales sur le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas disponibles. Des informations sur le plan de développement des compétences (toute taille d'entreprise confondu) sont données dans la partie Les OF occitans face à la réforme.

Les OPCO reçoivent de France compétences les fonds de financement du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés. Conçu pour remédier au faible recours des salariés des petites entreprises à la formation, il est construit dans une dynamique de redistribution et de mutualisation pour ces entreprises.

---

<sup>43</sup> Elle est réservée aux salariés en Contrat à durée indéterminée (CDI) ou Contrat unique d'insertion (CUI) sportifs ou entraîneurs dont le niveau de qualification est inférieur à la licence. Pour aller plus loin [Carif-Oref Occitanie](#).

<sup>44</sup> Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 et décret n° 2018-1232 du 16 mars 2020.

<sup>45</sup> « Jaune budgétaire » 2023 – P.129

<sup>46</sup> Petite et moyenne entreprise (PME) sont celles qui, d'une part, occupent moins de 250 personnes, d'autre part, ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros. Elles incluent la catégorie des Micro-entreprises (MIC) qui occupent moins de 10 personnes et ont un chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan n'excédant pas 2 millions d'euros. *Insee définitions*.



# Les associations Transitions Pro et le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

## Les associations Transitions pro (ATPro)

Nommées Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) au moment de la réforme, les ATPro se substituent aux Fongecif<sup>47</sup> et Opacif à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Elles en gardent la personnalité morale<sup>48</sup>. Le cœur de leur mission est le développement des compétences, la transition professionnelle et l'emploi. Elles instruisent les demandes de Projets de transition professionnelle (PTP) des actifs en emploi et étudient les Projets de reconversion professionnelle (PRP) des démissionnaires pouvant bénéficier de l'assurance chômage. Elles autorisent la réalisation des deux et assurent le financement du PTP. Leur action est étroitement liée à celle de Conseil en évolution professionnelle (CEP) qui intervient en amont.

Le financement des ATPro est issu des contributions des entreprises ; il est versé par France compétences sous forme de dotations.

## Le Projet de transition professionnelle (PTP)

Avec la réforme, le Congés individuel de formation (CIF) a été remplacé par le CPF de transition désormais appelé Projet de transition professionnelle (PTP). Le PTP est donc une modalité du CPF créée avec la réforme. Le but est de permettre à tout salarié du secteur privé de s'absenter de son travail pour se former afin de changer de métier ou de profession. Les actions de formation réalisées dans le cadre du PTP doivent être certifiantes, elles mobilisent le CPF et des financements complémentaires pour leur prise en charge.

En 2018, le Fongecif avait recensé 4 142 dossiers de demandes CIF en Occitanie répartis comme suit :

- CIF CDI : 3 212 déposés dont 1 697 financés (53 %) ;
- CIF CDD : 930 déposés 828 financés (89 %).

---

<sup>47</sup> Fonds de gestion des congés individuels de formation.

<sup>48</sup> i.e. qu'il s'agit d'opérateurs paritaires comportant un conseil d'administration composé de représentants d'organisations syndicales de salariés et d'organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

## Le Projet de transition professionnelle en Occitanie : nombre de dossiers reçus, instruits et financement

	2019	2020	2021
Nombre de dossiers reçus	2 517	2 186	2 049
% de dossiers présentés	77%	74%	88%
% <i>acceptation (sur les dossiers présentés)</i>	61%	55%	70%
% de dossiers financés	47%	41%	62%
Montant global engagé en euros	33 183 642	24 540 744	38 559 005*
Montant moyen par dossier financé en euros	28 074	27 359	30 481
Evolution des montants sur un an	/	- 26 %	+ 57 %
Evolution du nombre de dossiers sur un an	/	- 13 %	- 6 %

**Source :** *Transitions pro Occitanie - Traitement Carif-Oref Occitanie*

*\* incluant les dossiers France Relance pour 2021*

Au lendemain de la réforme, l'année 2019 constitue une période de transition, le nombre de dossiers reçus (2 517) baisse sur les deux années suivantes de respectivement 13 et 6 %. La part de dossiers présentés est en constante augmentation et sur ces derniers 7 sur 10 sont financés en 2021. En France<sup>49</sup>, 54 % des dossiers reçus ont été financés en 2020, en Occitanie, cette part est moins importante (41 %), toutefois la tendance s'inverse en 2021 avec 62 % de dossiers financés en région. En parallèle les montants engagés pour le financement des PTP baissent également en 2020 avant de repartir à la hausse en 2021 (+ 57 % par rapport à 2020 et + 16 % par rapport à 2019) notamment grâce au plan de relance qui a dopé les projets de transition professionnelle.

### Profil des bénéficiaires du Projet de transition professionnelle en Occitanie

En 2019, 1 183 personnes ont été formées via le dispositif dont 58 % de femmes. Ce chiffre recule de 24 % en 2020 en touchant davantage les femmes (- 27 %) que les hommes (- 21 %). En 2021, le nombre de formés repart à la hausse (+ 42 % soit 1 272) et dépasse son niveau de 2019 ; cette hausse est portée principalement par les effectifs masculins (+ 49 %). De fait ils représentent 46 % des formés.

En 2020, les bénéficiaires du projet de transition professionnelle sont principalement âgés de 25 à 34 ans (30 %) et 35 à 44 ans (40 %) comme au national<sup>50</sup>. La part des 45-54 ans s'élève à 25 %. La répartition est inchangée en 2021. Sur les trois années, 94 % des bénéficiaires sont en CDI et réalisent leur formation sur leur temps de travail ; ces dernières durent en moyenne 970 heures.

Le domaine des services constitue le premier choix de formation avec 68 % des formés entre 2019 et 2021. Il attire 8 femmes sur 10 alors que le domaine de la production accueille 52 % des hommes en 2020 et 2021. Ces derniers se retrouvent principalement dans les formations de niveau 3 contrairement aux femmes qui sont plus représentées dans les formations de niveau 4.

<sup>49</sup> « Jaune budgétaire » 2022 – P.123

<sup>50</sup> *ibid.*

## Le dispositif démissionnaire ou projet de reconversion professionnelle

Il concerne les salariés du privé, en contrat à durée indéterminée, éligibles à l'assurance chômage quittant leur emploi pour changer de métier en se formant ou réaliser un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Ainsi en 2019, sur les 15 dossiers instruits par l'association Transitions pro Occitanie, 14 ont été validés dont une très grande majorité pour une création d'entreprise. Le dispositif démarre réellement en 2020 toutefois dans un contexte de crise sanitaire.

### Le Projet de reconversion professionnelle (PRP) en Occitanie

	2019	2020	2021
Nombre de dossiers traités	15	821	1 504
Evolution du nombre de dossiers sur un an			83%
% de dossiers validés	93%	94%	94%
<i>dont création/reprise d'entreprise</i>	S	71%	67%
<i>dont reconversion par la formation</i>	S	29%	33%

**Source :** Transitions pro Occitanie - Traitement Carif-Oref Occitanie

S : secret statistique

La création d'entreprise constitue 2/3 des motifs de reconversion professionnelle. Les bénéficiaires sont également répartis selon le genre en 2020 et on compte légèrement plus d'hommes en 2021 (52 %). Il s'agit de personnes âgées majoritairement de 35 à 44 ans.

### Profil des bénéficiaires du projet de reconversion professionnelle en Occitanie

		2019	2020	2021
<b>Sexe</b>	Part des femmes	33%	50%	48%
	Moins de 25 ans	0%	1%	1%
<b>Age</b>	Entre 25 et 34 ans	20%	31%	33%
	Entre 35 et 44 ans	47%	47%	46%
	Entre 45 et 54 ans	33%	17%	17%
	55 ans ou plus	0%	4%	3%
<b>Catégorie socio-professionnelle (CSP)</b>	Employé	27%	43%	45%
	Cadre	67%	27%	23%
	Technicien - Agent de maîtrise	7%	16%	16%
	Ouvrier qualifié	0%	11%	10%
	Ouvrier non qualifié	0%	1%	2%
	Autres	0%	1%	3%
	NC	0%	1%	1%

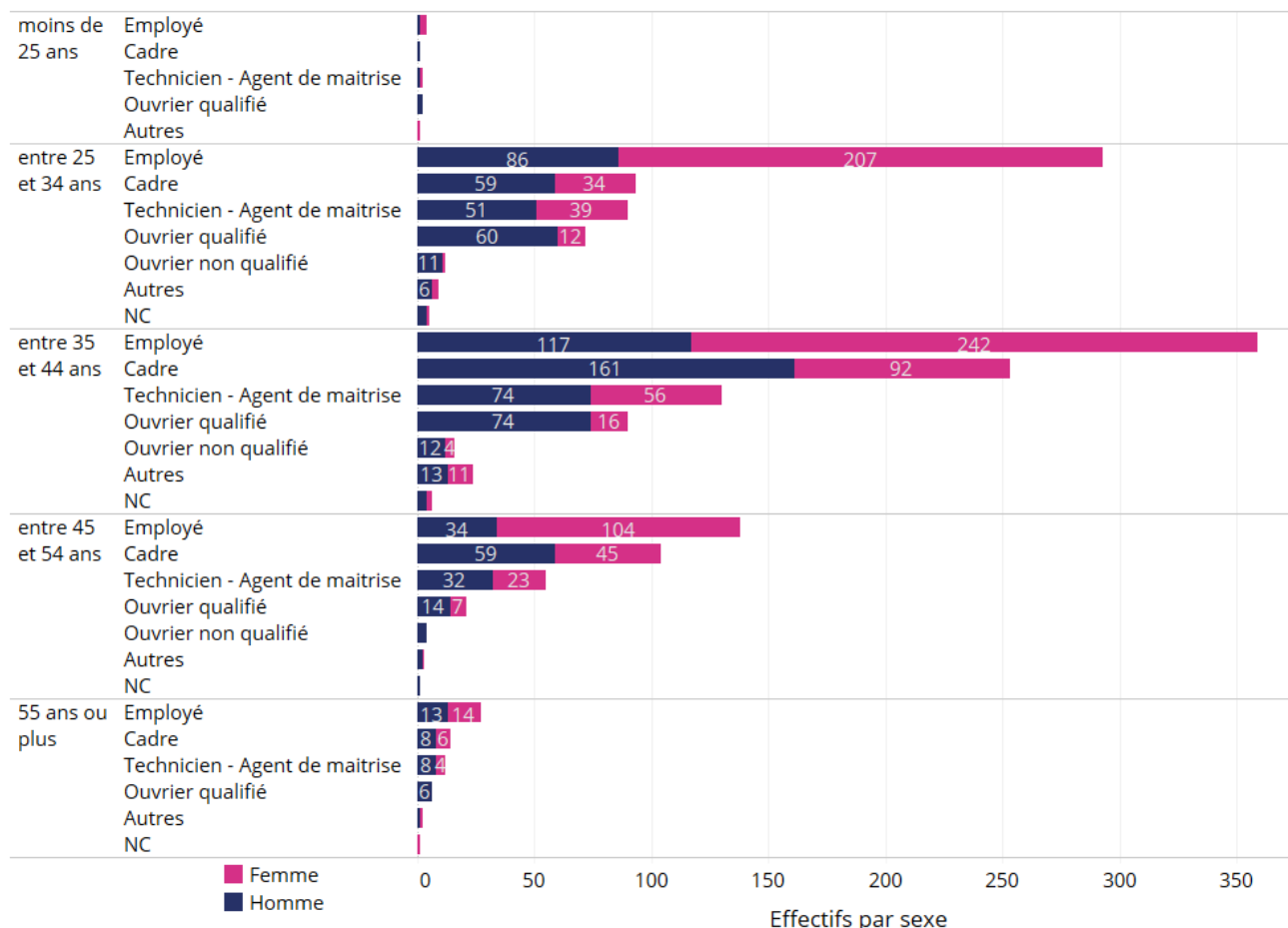
**Source :** Transitions pro Occitanie- Traitement Carif-Oref Occitanie

NC : non communiqué

Les bénéficiaires du projet de reconversion professionnelle sont autant des hommes que des femmes et se retrouvent, comme pour le PTP, principalement dans la tranche d'âge 35-44 ans, les 25-34 ans représentant environ un tiers d'entre eux. Les employés sont davantage représentés.

## CSP et âge des bénéficiaires de PRP en Occitanie entre 2019 et 2021

Source : Transitions pro Occitanie – Traitement Carif-Oref Occitanie



### Notes :

La catégorie Autres comprend les Artisans commerçants et chef d'entreprise (ACCE), les agriculteurs, les professions intermédiaires (PI), les Ouvriers spécialisés (OSPE).

Pour le respect du secret statistique, les valeurs inférieures à 5 ne sont pas renseignées.

## Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Service gratuit créé avec la réforme de 2014, le Conseil en évolution professionnelle accompagne les actifs sur leur parcours professionnel et l'utilisation des ressources disponibles pour se former ou se reconverter. A cette date, ce service était dispensé par les opérateurs de conseil, orientation et insertion à savoir Pôle emploi, Apec, Cap emploi, les missions locales et le Fongecif/Opacif. La loi *Avenir professionnel* introduit le financement<sup>51</sup> du CEP pour les salariés du secteur privé et impulse son implantation sur tout le territoire. De fait, en plus des anciens opérateurs, des

<sup>51</sup> Assemblée nationale (janvier 2022), Rapport d'information sur l'évaluation de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, voir [ici](#) rubrique B.1.a Le CEP reste un dispositif trop confidentiel

groupements ont été mis en place dans les régions. Ainsi, en Occitanie [le réseau Eva](#)<sup>52</sup> est composé des Centres interinstitutionnel de bilans des compétences (CIBC) et des groupements évolution.

En 2021, plus de 255 000 actifs ont bénéficié du CEP soit une hausse de 21 % par rapport à 2020 et 25 % par rapport à 2019. Pôle emploi concentre le plus grand nombre d'entrées en CEP, ce qui permet de voir que ce service répond à une demande chez les personnes en recherche d'emploi ou en cours de reconversion professionnelle inscrits à Pôle emploi. Cap emploi accueille près de 4 fois plus de bénéficiaires du CEP par rapport à 2019 et le réseau Eva assure la relève de l'ancien opérateur régional Opacif avec des effectifs presque 3 fois plus importants.

### Nombre de bénéficiaires du CEP par opérateur entre 2019 et 2021 en Occitanie

	2019	2020	2021	Répartition en 2021	Évolution 2019 -2021
APEC	5 669	5 900	6 158	2%	9%
Missions Locales	38 144	34 511	43 626	17%	14%
Pôle emploi	151 874	151 345	175 837	69%	16%
Cap emploi	4 469	8 508	16 076	6%	260%
Réseau EVA ou CIBC		10 212	13 670	5%	/
Opérateur régional OPACIF	4 826				
<b>Total</b>	<b>204 982</b>	<b>210 476</b>	<b>255 367</b>	<b>100%</b>	<b>25%</b>

Source : *Transitions pro Occitanie - Traitement Carif-Oref Occitanie*

<sup>52</sup> [Le Réseau Eva en Occitanie.](#)

# Les OF occitans face à la réforme

## Description du marché avant et après la réforme

### Les Organismes de formation

Le nombre de Numéros de déclaration d'activité (NDA) délivrés a augmenté de 11 % entre 2018 et 2019 en Occitanie. Si la répartition par statut juridique reste inchangée, la croissance du nombre d'OF est plus importante pour les structures individuelles (EURL, EIRL, autoentrepreneur, travailleur indépendant) et les OF du secteur privé lucratif.

### Caractéristiques des OF actifs détenant un NDA attribué en 2018 ou avant et en 2019

	2018	2019	Evolution
<b>Nombre d'OF actifs</b>	7 722	8 537	11%
<b>Statut juridique</b>			
Secteur associatif	17%	16%	2%
Secteur privé lucratif	42%	41%	10%
Secteur public et parapublic	2%	2%	0%
Structures individuelles	39%	41%	16%
<b>5 premières activités principales (code NAF)</b>			
8559A - Formation continue d'adultes	25%	24%	4%
7022Z - Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	13%	14%	11%
8559B - Autres enseignements	7%	9%	32%
9499Z - Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire	7%	6%	1%
6202A - Conseil en systèmes et logiciels informatiques	3%	3%	- 2%
<b>Taille*</b>			
Moins de 11 salariés	80%	73%	+ 1,2%
De 11 à 49 salariés	7%	5%	- 12%
50 salariés ou plus	2%	2%	- 12%
Non renseigné	11%	20%	
<b>Sous-traitance</b>			
Nombre d'OF sous-traitants	2 669	2 763	+ 3,5 %

Source : Déclaration BPF DREETS Occitanie - Traitement Carif-Oref Occitanie

\*Taille établie à partir du nombre de personnes dispensant des heures de formation au sien de l'OF - déclaratif

La formation continue d'adultes reste l'activité principale de 25 % des OF. En outre, le nombre d'OF déclarant les Autres enseignements (8559B) comme activité principale augmente de 32 %. Une hausse similaire est observée pour l'Enseignement de la conduite (+ 30 %), l'Enseignement supérieur (+ 34 %) et pour l'Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs (+ 24 %). L'enseignement de la conduite peut être financé par le CPF depuis l'entrée en vigueur de la loi *Avenir professionnel* et une aide au permis de conduire d'un montant de 500 euros est mise en place pour les apprentis majeurs.

La taille des OF est difficilement analysable, toutefois, en se basant sur le déclaratif, il est possible de constater que le nombre d'organismes de formation de petite taille (structures individuelles ou OF de moins de 11 salariés) n'a pas baissé au lendemain de la réforme.

Le nombre d'OF sous-traitants actifs dont le NDA date de 2019 a augmenté de 3,5 % seulement par rapport à l'avant réforme.

### Les stagiaires formés et le chiffre d'affaires des OF

Entre 2017 et 2018, le nombre de stagiaires formés augmente de 12 %<sup>53</sup> avec plus de 2 millions de stagiaires formés. La dynamique s'inverse en 2019 avec une baisse de 7,6 %<sup>54</sup> comme à l'échelle nationale toutefois dans une proportion moindre (- 3 %). Toutes les catégories de stagiaires sont touchées :

- - 7 % pour les salariés, public majoritaire parmi les stagiaires formés (59 % et 60 % en 2018) ;
- - 5 % pour les particuliers à leurs propres frais ;
- -12 % pour les personnes en recherche d'emploi.

Les effets attendus de la réforme seraient l'augmentation du nombre de salariés formés surtout les statuts non-cadres mais aussi les particuliers et les personnes en recherche d'emploi. Cet effet est visible chez les apprentis mais reste attendu dans les autres catégories.

A l'inverse, le Chiffre d'affaires (CA) des OF continue d'augmenter de 16 % par rapport à 2018 après avoir augmenté de 6 % l'année d'avant. Les OF du secteur privé lucratif concentrent près de la moitié du CA total en 2019.

### Les démarches administratives simplifiées

Parmi les démarches simplifiées peuvent être classées l'élagage de la liste des formations éligibles au CPF. Avant la réforme, la liste de formation éligibles variait d'un territoire à l'autre et selon le profil (salariés et demandeurs d'emploi n'avaient pas accès à la même liste de formations).

---

<sup>53</sup> Carif-Oref Occitanie, Les organismes de formation en Occitanie – aperçu 2020, voir [ici](#)

<sup>54</sup> [Le marché de la formation professionnelle en Occitanie – aperçu 2021.](#)

## La qualité des actions de formation

### La certification Qualiopi

Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022, la certification Qualiopi<sup>55</sup> a été créée avec la réforme. Elle est obligatoire pour les OF qui souhaitent bénéficier de financements publics ou mutualisés (OPCO, Etat, Région, Pôle emploi et Agefiph).

En mars 2022, l'Occitanie compte 3 887 certifications Qualiopi ou équivalent sur l'ensemble des actions de formation existantes. Un OF peut être certifié pour un ou plusieurs types d'actions.

#### Nombre d'OF certifiés et part dans le nombre total d'OF par action de formation et département en mars 2022

	Actions de formation	Bilans de compétences	VAE	Apprentissage	Nombre d'OF certifiés Qualiopi	Part de certifiés par département
Ariège	41	3	3	0	47	25%
Aude	125	9	8	10	152	30%
Aveyron	91	7	8	7	113	34%
Gard	323	21	19	25	388	31%
Haute-Garonne	1 105	96	72	93	1 366	35%
Gers	81	5	6	4	96	33%
Hérault	802	63	56	67	988	32%
Lot	55	3	1	2	61	30%
Lozère	25	0	3	4	32	38%
Hautes-Pyrénées	89	5	3	8	105	34%
Pyrénées-Orientales	197	17	15	15	244	36%
Tarn	151	9	9	11	180	28%
Tarn-et-Garonne	92	9	5	9	115	30%
<b>Occitanie</b>	<b>3 177</b>	<b>247</b>	<b>208</b>	<b>255</b>	<b>3 887</b>	<b>33%</b>

Source : Liste publique des OF avril 2022 - Traitement Carif-Oref Occitanie

Au total, 27 %<sup>56</sup> des OF sont certifiés Qualiopi sur la modalité Actions de formation proprement dites (31 % en France) et un tiers sur au moins une des quatre modalités (38 % en France).

<sup>55</sup> Carif-Oref Occitanie, La certification Qualiopi, voir [ici](#)

<sup>56</sup> Soit 3 177 sur un total de 11 901 OF répertoriés dans la liste publique des OF en Occitanie en mars 2022.

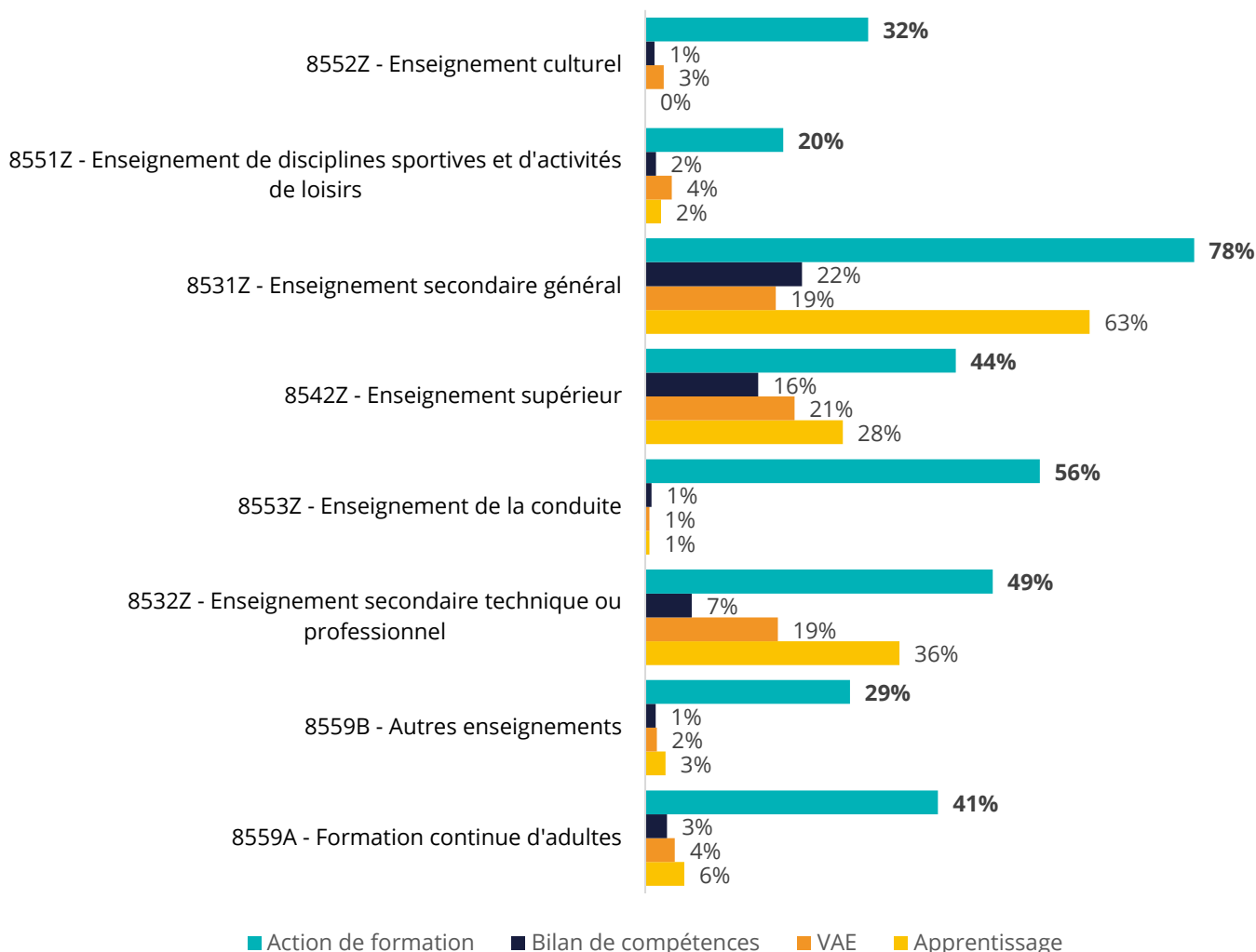


Comme pour la répartition par département, les actions de formation proprement dites et les actions de formation par apprentissage restent les principales actions de formation certifiées dans les OF ayant une activité principale liée à l'enseignement. Ainsi :

- pour les OF dont la Formation continue d'adultes constitue l'activité principale, l'action de formation proprement dite est certifiée Qualiopi pour 41 % d'entre eux (contre 46 % en France). Au total ils sont 2 573 OF soit 36 % des OF en Occitanie en avril 2022 (21 % en France).
- pour les OF dont l'activité principale est l'Enseignement secondaire technique ou professionnel, près de la moitié des OF sont certifiés pour les actions de formation proprement dites et 36 % pour les actions par apprentissage.
- la démarche certificative pour l'apprentissage est aussi très présente dans l'Enseignement supérieur (28 %) et 44 % d'OF certifiés pour les actions de formation proprement dites.

### Part des certifiés par modalité dans les OF ayant une activité principale en lien avec la formation professionnelle et l'enseignement en Occitanie en 2022

Source : Liste publique des OF en avril 2022 – Traitement Carif-Oref Occitanie



## La prise en compte du handicap dans la certification

Le référentiel national Qualiopi intègre dans ses critères 3 indicateurs spécifiques aux Personnes en situation de handicap (PSH) et un certain nombre d'indicateurs transverses qui touchent notamment aux personnes éloignées de l'emploi dont font partie les PSH. Ainsi pour l'indicateur 26, l'OF est tenu de démontrer la mise en place d'un réseau de partenaires, experts ou acteurs compétents dans le champ du handicap. Ces derniers doivent être mobilisables par l'organisme formateur lors de l'entrée en formation d'une personne en situation de handicap. Le critère 20 impose à l'OF d'avoir un référent handicap. Le critère 1 met l'accent sur l'accessibilité de l'information sur l'offre de formation à tous les publics.

## Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est, depuis 2019, la nouvelle version du plan de formation, il assure l'adaptation des salariés à l'évolution de leur poste de travail. Il est financé par la contribution unique à la formation professionnelle qui est de 1,23 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et de 1,68 % pour les entreprises de 11 salariés et plus. Cette contribution comprend l'ancienne contribution générale, inchangée<sup>57</sup> par la réforme (respectivement 0,55 % et 1 %), et la contribution simplifiée de la masse salariale des entreprises de moins de 300 salariés.

En région, le plan de développement des compétences et autres dispositifs génère près de 70 millions d'euros de chiffre d'affaires pour les OF en 2019 soit une baisse de 15 % en un an. La tendance se confirme au régional comme au national où les ressources destinées au financement du plan de développement baissent d'environ 16 % entre 2019 et 2020 (627 millions contre 524 millions d'euros selon le rapport de l'Assemblée nationale).

### CA des OF d'Occitanie issu des organismes gestionnaires des fonds de la FP pour des actions dispensées dans le cadre du plan de développement des compétences ou d'autres dispositifs

	Montant en euros	Évolution annuelle
2017	73 850 057	/
2018	81 815 492	11%
2019	69 924 639	-15%
2020	60 344 357 *	-14%

Source : DREETS données BPF - Traitement Carif-Oref Occitanie

\*données provisoires

<sup>57</sup> Sauf pour les entreprises de travail temporaire qui contribuent à hauteur de 1,3 % pour la FP au lieu de 1%.

# Le Réseau des Carif-Oref (RCO) et le Carif-Oref Occitanie (COO)

Parmi les changements induits par la réforme Avenir professionnel figure le recensement en continu de l'offre de formation par apprentissage. Les Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation – Observatoire régional de l'emploi et de la formation (Carif-Oref) ont été mandatés par l'Etat pour assurer cette mission de collecte et de qualification de l'offre de formation par apprentissage. Ils sont organisés en réseau et celui-ci est reconnu depuis le décret du 22 juin 2021 pour ses missions d'appui<sup>58</sup> auprès des ministres chargés de l'orientation et de la formation professionnelle et auprès des présidents de conseils régionaux également.

## Le Réseau des Carif-Oref

Sa mission a pendant longtemps été axée sur la mutualisation des moyens des Carif-Oref (CO), l'agrégation et le contrôle qualité des données collectées par les Carif-Oref en région. Depuis la publication du décret, ses missions se sont précisées davantage enrichies en 7 points à savoir :

- organiser la mise à disposition des données nécessaires à l'exécution des missions des CO ;
- consolider les informations transmises par les CO au niveau national. Le but est de les transmettre aux acteurs auprès desquels il assure une mission d'appui mais aussi de les rendre accessibles aux services publics régionaux de l'orientation et aux professionnels de l'orientation en milieu scolaire, étudiant ou en apprentissage ;
- coordonner les actions des CO relatives à la diffusion et la promotion des innovations régionales dans le domaine de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles ;
- répertorier les organismes de formation professionnelle et des centres de formation d'apprentis ;
- publier un bilan annuel sur l'offre de formation professionnelle ;
- représenter les CO auprès des instances et acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles au niveau national ;
- mettre en œuvre toute autre action en matière d'information sur l'offre de formation confiée par les ministres chargés de l'orientation et de la formation professionnelles, en lien avec les représentants des régions.

Le RCO comprend désormais les 18 Carif-Oref de France. Ces derniers s'appuient sur leur expérience en matière de collecte de l'offre de formation professionnelle et étendent la collecte aux formations par apprentissage comme indiqué ci-dessus. Les offres de formation collectées sont reversées quotidiennement à l'entrepôt national Offre info. Ce dernier alimente le catalogue national de l'apprentissage qui nourrit Parcoursup, Affelnet mais aussi les autres plateformes telles que La bonne alternance ou encore le portail de l'alternance. La collecte permet également

---

<sup>58</sup> [Décret du 22 juin 2021 article D. 6123-2](#)

d'alimenter les catalogues de formation que Pôle emploi ou les Missions locales (par exemple) mettent à disposition des demandeurs d'emploi.

## Le Carif-Oref Occitanie (COO)

En région Occitanie, la collecte de l'offre de formation alimente, comme tous les CO, Offre info, mais aussi différentes plateformes régionales. Il s'agit de [Me former en région](#), [Digital Skills](#), [Profil Occitanie](#), le portail régional de l'apprentissage appelé [Apprentissage en région Occitanie](#), mais aussi les outils tels que les [synthèses métiers](#) et les [synthèses territoriales](#).

En 2019, 2 680 sessions de formation par apprentissage étaient publiées par l'offre de formation du COO. Au lendemain de la réforme, leur nombre n'a cessé de croître pour atteindre 7 540 en 2022 soit le triple du nombre de 2019. Cette évolution témoigne de l'élargissement de l'offre ou de son enrichissement au lendemain de la réforme. Au total, plus de 52 500 sessions de formation initiale et continue sont référencées par le COO.

En plus de la collecte de l'offre de formation, l'Observatoire régional de l'emploi et de la formation (Oref) a continué à analyser les informations relatives aux formations, aux métiers et à la relation emploi-formation. La thématique de l'apprentissage a été appréhendée de différentes manières de façon à informer et accompagner les professionnels. Ainsi parmi les outils mis en place, on peut citer :

- [l'observatoire de l'apprentissage](#) qui donne des informations localisées sur l'apprentissage en région ;
- le [kit pédagogique](#) (en collaboration avec l'animation et la professionnalisation du COO) : qui constitue une boîte à outil à destination des professionnels accompagnant des publics cibles.

L'observation de la relation emploi-formation s'est poursuivie avec notamment la diffusion continue de productions permettant de suivre l'état et la structure du [marché de la formation professionnelle](#) en région : nombre d'OF et d'OFA, type, activité, etc.

Du côté de la professionnalisation des acteurs, l'un des changements induits par la réforme concerne la pratique de la formation à distance<sup>59</sup> pour toutes les modalités de formation. La crise sanitaire a permis de s'y orienter davantage. Ainsi au lendemain de la réforme, différentes thématiques ont été proposées aux acteurs afin de mieux les accompagner dans les changements à venir. Parmi les ateliers proposés par le COO, on peut citer :

- Utiliser les supports digitaux pour accompagner les choix d'orientation en Occitanie ;
- De l'OPCA à l'OPCO : le nouveau paysage de la formation des salariés ;
- Accueillir et accompagner les publics « exclus » du numérique ;
- Actualité de la réforme : Nouveautés et financement de la VAE.

---

<sup>59</sup> Voir Art. L. 6313-2 de la [loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)

Concernant la qualité de la formation, le COO a aussi accompagné les acteurs souhaitant se mettre en conformité avec les exigences qualité. L'atelier Qualité : le système de certification Qualiopi rentre dans ce processus.

Le COO a été également impacté et s'est adapté dans l'accompagnement de ces acteurs. Les sessions en visio se sont multipliées et le nombre de participants aux actions proposées a continué son augmentation en dépit des situations exceptionnelles vécues en 2020 et 2021. En 2022, avec la sortie de crise sanitaire, les animations en présentiel sont remises en place notamment pour approfondir les sujets en lien avec les préoccupations des acteurs. Elles accueillent 2,8 fois plus de participants par rapport à 2019.

### Nombre de sessions de professionnalisation tenues de 2019 à 2022

	2019	2020	2021	2022
Nombre de sessions	50	89	89	90
Nombre de participants	1 900	5 000	7 390	5 400

Sources : Rapports d'activité Carif-Oref Occitanie 2019, 2020, 2021 et 2022

Dans cette continuité d'accompagnement des acteurs, des événements fédérateurs sont organisés sur des thèmes tels que l'innovation pédagogique, de manière régulière en région Occitanie. Ils sont désormais labellisés « Les Innovantes de la formation » et peuvent être reconduits dans d'autres régions.

## Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site du Carif-Oref Occitanie

<https://www.cariforefoccitanie.fr/territoires-secteurs-et-metiers/le-marche-de-la-formation-professionnelle>



### Le système de la formation professionnelle en Occitanie au lendemain de la réforme de 2018

Directeur de publication : Pierre MONVILLE

Rédaction : Christelle SAMBOU

Réalisation : Carif-Oref Occitanie

Date de rédaction : Décembre 2022