

La Formation Rémunérée en France en 2025 : Dispositifs, Financements, Évolutions et Enjeux

Ce rapport détaillé sur la formation rémunérée en France en 2025 vous est gracieusement offert par <https://www.formationremuneree.org>.

Introduction

La formation rémunérée constitue, en France, un levier fondamental pour l'adaptation des compétences individuelles et collectives face aux mutations profondes qui traversent l'économie et le marché du travail. En 2025, son rôle s'avère d'autant plus crucial qu'elle vise à sécuriser les parcours professionnels, à faciliter les transitions et à lutter contre le chômage en permettant l'acquisition de nouvelles qualifications tout en assurant le maintien d'un revenu. L'année 2025 s'inscrit dans un contexte particulier, marqué par une recherche d'efficience des dépenses publiques engagées dans le champ de la formation professionnelle, héritage des soutiens massifs déployés durant la crise sanitaire, et par une volonté de ciblage plus précis des dispositifs.

Les enjeux pour 2025 sont multiples et interdépendants. Il s'agit, en premier lieu, d'évaluer la contribution effective des différents dispositifs de formation rémunérée à l'amélioration de l'employabilité et à l'insertion durable sur le marché du travail, notamment pour les publics les plus vulnérables. Se pose également la question de leur capacité à accompagner les transitions professionnelles, qu'elles soient choisies ou subies, dans un contexte où les carrières sont de moins en moins linéaires. L'adaptation des compétences aux besoins réels et futurs des entreprises, particulièrement face aux défis de la numérisation et de la transition écologique, demeure une préoccupation centrale. Enfin, la soutenabilité financière de l'ensemble du système de formation professionnelle, et de la formation rémunérée en particulier, interroge la capacité collective à concilier un soutien ambitieux avec la maîtrise des équilibres financiers publics.

Ce rapport se propose d'analyser de manière détaillée et approfondie les multiples facettes de la formation rémunérée en France à l'horizon 2025. Après avoir défini le cadre général et présenté les acteurs clés, il examinera successivement les dispositifs spécifiques destinés aux demandeurs d'emploi et aux salariés, avec une attention particulière portée à l'alternance, modalité centrale de formation rémunérée. Les mécanismes de financement, complexes et variés, seront ensuite explorés, suivis d'une analyse des évolutions structurantes attendues ou récemment mises en œuvre. Enfin, une analyse critique du système, s'appuyant sur des données et rapports institutionnels récents, permettra de dégager les principaux enjeux et de

formuler des perspectives d'évolution.

Partie 1 : Cadre Général et Acteurs de la Formation Rémunérée

1.1. Définitions et Principes Clés

La notion de formation rémunérée englobe tout parcours de formation au cours duquel le bénéficiaire perçoit une compensation financière – qu'il s'agisse d'un salaire, d'une allocation ou d'une indemnité. Cette rémunération vise à pallier l'absence de revenu d'activité durant la période de formation et, par conséquent, à lever un obstacle financier majeur à l'engagement dans une démarche de développement des compétences. Les objectifs poursuivis sont divers : acquisition de nouvelles compétences techniques ou transversales, obtention d'une qualification ou d'une certification reconnue, adaptation à un nouveau poste de travail, facilitation d'une reconversion professionnelle ou encore sécurisation globale du parcours professionnel face aux aléas du marché du travail. La formation rémunérée s'analyse ainsi comme un investissement dans le capital humain, porteur de bénéfices tant pour l'individu, en termes d'amélioration de son employabilité et de ses perspectives de carrière, que pour la collectivité, à travers le renforcement de la compétitivité des entreprises et la réduction du chômage structurel.

Ce concept s'inscrit dans le cadre plus large de la formation professionnelle tout au long de la vie (FTLV). La FTLV est définie comme la possibilité reconnue à tout individu, tout au long de son existence, d'acquérir des connaissances, des qualifications et des compétences et de faire reconnaître la valeur de son expérience, dans une perspective personnelle, citoyenne, sociale, professionnelle ou liée à l'emploi.¹ Ce principe, bien que central dans les discours et les orientations politiques, se heurte dans sa mise en œuvre concrète à des inégalités structurelles persistantes. En effet, l'accès à la formation continue demeure fortement corrélé au niveau de formation initiale, à la taille de l'entreprise, à l'âge ou encore au sexe du bénéficiaire.¹ Les données indiquent que la formation continue bénéficie de manière disproportionnée aux individus déjà diplômés et aux jeunes actifs¹, ce qui suggère que les dispositifs actuels peinent à corriger les déséquilibres de départ. La FTLV apparaît donc davantage comme un horizon souhaitable que comme une réalité tangible pour l'ensemble de la population active. Historiquement, la France a souvent subordonné la formation professionnelle aux impératifs des politiques de lutte contre le chômage, ce qui a pu, par moments, occulter l'objectif de promotion sociale et personnelle des individus.¹

1.2. Les Acteurs Institutionnels et Leurs Rôles en 2025

La gouvernance de la formation rémunérée en France est caractérisée par l'intervention d'une pluralité d'acteurs institutionnels, dont les rôles et les responsabilités sont cruciaux pour le fonctionnement du système en 2025.

- **L'État**, à travers les ministères concernés, principalement le Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles ², définit le cadre stratégique, législatif et réglementaire de la formation professionnelle. Il est à l'initiative des réformes majeures, telle que celle de la formation des enseignants qui prendra effet à la rentrée 2025 ³, alloue des financements et assure la supervision de certains dispositifs nationaux.
- **France Travail**, qui a succédé à Pôle emploi, est l'opérateur principal pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Il joue un rôle déterminant dans l'orientation vers la formation, la validation des projets de formation dans le cadre du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE) ⁴, et le versement des rémunérations afférentes (Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation - ARE-F, Rémunération de Formation de France Travail - RFFT, Rémunération de Fin de Formation - RFF, Allocation de Solidarité Spécifique Formation - ASS-F).⁴ France Travail propose également des actions de formation spécifiques telles que l'Action de Formation Conventionnée (AFC), l'Aide Individuelle à la Formation (AIF), l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR), la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) ou Collective (POEC).⁴ La transformation de Pôle emploi en France Travail s'est accompagnée d'une ambition de renforcement de l'accompagnement personnalisé et de facilitation de l'accès à la formation. Cependant, l'efficacité de cette réorganisation face à la complexité inhérente du système ⁹ et à la diversité des besoins individuels constitue un enjeu majeur pour 2025. Le succès de cette transition dépendra de sa capacité à simplifier les parcours et à assurer une meilleure articulation avec les autres acteurs.
- **France Compétences** assume une mission essentielle de régulation et de répartition des fonds de la formation professionnelle et de l'alternance, notamment la Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance (CUFPA).¹⁰ Cet organisme est également le garant de la qualité des certifications professionnelles, via leur enregistrement au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), et de la transparence des coûts de formation, notamment par la publication annuelle d'un rapport sur l'usage des fonds.¹¹ Pour 2025, son budget d'investissement est annoncé à 15,1 milliards d'euros.¹³
- **Les Conseils Régionaux** détiennent une compétence clé en matière de formation professionnelle des jeunes et des adultes, en particulier pour les demandeurs d'emploi qui ne sont pas indemnisés par France Travail. Ils financent et organisent des Programmes Régionaux de Formation (PRF) et assurent le versement de la Rémunération des Stagiaires de la Formation Professionnelle (RSFP).⁶ Des exemples concrets incluent le PRF en Nouvelle-Aquitaine ¹⁵ ou le soutien au fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) et Organismes de Formation par Apprentissage (OFA) en Occitanie.¹⁷
- **Les Opérateurs de Compétences (OPCO)** sont des acteurs majeurs du financement de l'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation). Ils soutiennent également le développement des compétences au sein des entreprises, notamment les Petites et Moyennes Entreprises (PME), via le financement de leur plan de développement des compétences, et peuvent abonder le Compte Personnel de

Formation (CPF) des salariés.¹⁰ Les OPCO fournissent un appui technique précieux aux branches professionnelles pour l'élaboration des certifications et l'analyse prospective des besoins en compétences. En 2025, certains OPCO déploient des programmes cofinancés par le Fonds Social Européen Plus (FSE+) pour répondre aux enjeux spécifiques de leurs secteurs.¹⁰

- **Les partenaires sociaux** (organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs) jouent un rôle important dans la gouvernance de la formation professionnelle, par exemple au sein des commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE)⁵, et dans la définition des politiques de formation au niveau des branches professionnelles. Ils négocient les accords collectifs relatifs à la formation et fixent les Salaires Minima Conventionnels (SMC) qui peuvent impacter la rémunération des alternants.²¹

1.3. Cadre Légal et Réglementaire Actualisé pour 2025

Le système de formation rémunérée en France est encadré par un ensemble de dispositions législatives et réglementaires, principalement issues du Code du Travail, et complétées par des décrets et lois qui font l'objet d'actualisations régulières.

Les principales dispositions du Code du Travail concernent notamment le contrat d'apprentissage (articles L6221-1 à L6227-12)²³, le contrat de professionnalisation²⁵, le Compte Personnel de Formation (CPF), et le Projet de Transition Professionnelle (PTP).²⁶ L'année 2025 est marquée par plusieurs textes récents ou dont les effets se déploient pleinement :

- Le **Décret n° 2025-174 du 22 février 2025** est particulièrement notable car il modifie l'aide unique aux employeurs d'apprentis et l'aide exceptionnelle pour les contrats signés en 2025.²⁷ Ce texte ajuste les montants et les conditions d'attribution des aides à l'embauche d'apprentis, distinguant notamment les périodes de signature des contrats et la taille des entreprises.
- Le Décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022 reste une référence pour certaines aides antérieures ou pour les contrats de professionnalisation conclus jusqu'en avril 2024.²⁹
- Des évolutions réglementaires concernent également la certification Qualiopi et la sous-traitance, avec notamment le décret n°2023-1350 qui renforce les obligations des organismes de formation.³³
- Un arrêté du 26 décembre 2024 a fixé la participation forfaitaire obligatoire au CPF à 102,23 € pour l'année 2025.¹⁹

La fréquence des ajustements réglementaires, illustrée par les modifications successives des aides à l'apprentissage sur des périodes courtes²⁸, témoigne d'une politique qui semble s'adapter en continu aux contraintes budgétaires et aux observations sur l'efficacité des dispositifs. Si cette réactivité peut être perçue comme une tentative d'optimisation des deniers publics, elle engendre également une instabilité pour les acteurs du système – entreprises, organismes de formation, et bénéficiaires – qui doivent composer avec un cadre normatif fluctuant. Cette situation peut compliquer la planification à moyen terme des stratégies de formation et d'embauche, et potentiellement freiner l'investissement si les conditions d'aide ne sont pas perçues comme suffisamment stables et prévisibles.

Partie 2 : Dispositifs de Formation Rémunérée pour les Demandeurs d'Emploi en 2025

Pour les demandeurs d'emploi, l'accès à une formation rémunérée est un enjeu majeur pour le retour à l'emploi ou la reconversion. Plusieurs dispositifs, majoritairement gérés par France Travail ou les Conseils Régionaux, coexistent en 2025.

2.1. Allocations et Rémunérations gérées par France Travail

France Travail administre plusieurs allocations et rémunérations pour les demandeurs d'emploi engagés dans un parcours de formation :

- **Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation (ARE-F)** : Destinée aux demandeurs d'emploi qui perçoivent l'ARE et qui suivent une formation validée dans le cadre de leur Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE). Durant la formation, les droits à l'ARE sont maintenus sous la dénomination ARE-F.⁴ Si la formation excède 40 heures, la bascule vers l'ARE-F est automatique.⁶
- **Rémunération de Fin de Formation (RFF ou R2F)** : Cette rémunération intervient lorsque la durée d'une formation qualifiante dépasse la période de droits à l'ARE ou à l'Allocation de Sécurisation Professionnelle (ASP).⁴ Son attribution est conditionnée à l'accord de France Travail et à la nature qualifiante de la formation.⁵ Le montant journalier de la RFF est aligné sur le dernier montant journalier de l'ARE ou de l'ASP perçu, avec un plafond mensuel de 756,63 € (montant de 2024, à vérifier pour une éventuelle revalorisation en 2025). Cette rémunération est imposable.⁵
- **Rémunération de Formation de France Travail (RFFT)** : Elle s'adresse aux demandeurs d'emploi qui ne sont pas (ou plus) indemnisés au titre de l'ARE ou de l'ASP, y compris les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA).⁴ La formation suivie doit être validée par France Travail dans le cadre du PPAE et être financée ou cofinancée par France Travail, ou encore mobiliser le CPF ou des fonds propres du demandeur.⁴ Le montant de la RFFT est indexé sur celui de la Rémunération des Stagiaires de la Formation Professionnelle (RSFP) et fluctue, selon la situation du demandeur, entre 224,68 € et 769,49 € par mois. Un plafond majoré à 2 170,90 € est prévu pour les travailleurs handicapés.⁴ La RFFT peut être versée pour une durée maximale de trois ans. Elle est exonérée de CSG et de CRDS, mais peut être assujettie à l'impôt sur le revenu.⁴ Il est à noter que d'autres sources⁷ indiquent des montants mensuels moyens plus élevés et une grille plus détaillée par âge, allant de 455,34 € à 1 521,95 € ; il convient de vérifier si ces chiffres concernent spécifiquement la RFFT ou un ensemble plus large de rémunérations.
- **Allocation de Solidarité Spécifique Formation (ASS-F)** : Les bénéficiaires de

l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) qui entreprennent une formation peuvent, sous conditions, continuer à percevoir cette allocation sous la forme de l'ASS-F.⁴
Le tableau suivant synthétise les principales caractéristiques de ces rémunérations :

Tableau 1 : Conditions d'éligibilité, montants indicatifs et durée des principales rémunérations de France Travail en 2025

Nom du dispositif	Public cible/Conditions d'éligibilité principales	Montant/Base de calcul (Plafonds 2024/2025 si connus)	Durée maximale	Source(s)
ARE-F (Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation)	Demandeurs d'emploi indemnisés ARE, formation validée PPAE (>40h)	Maintien du montant de l'ARE	Durée des droits ARE restants	⁴
RFF (Rémunération de Fin de Formation)	Demandeurs d'emploi en fin de droits ARE/ASP, formation qualifiante validée	Égal au dernier montant journalier ARE/ASP, plafond mensuel 756,63 € (valeur 2024)	Reste de la durée de la formation	⁵
RFFT (Rémunération de Formation de France Travail)	Demandeurs d'emploi non indemnisés ARE/ASP (ou RSA), formation validée PPAE et financée/cofinancée FT ou CPF/fonds propres	Entre 224,68 € et 769,49 € (jusqu'à 2 170,90 € pour TH)	3 ans	⁴
ASS-F (Allocation de Solidarité Spécifique Formation)	Bénéficiaires de l'ASS en formation	Maintien du montant de l'ASS	Durée de la formation (sous conditions)	⁴

TH : Travailleur Handicapé

2.2. Autres Dispositifs pour les Demandeurs d'Emploi

En complément des allocations gérées par France Travail, d'autres dispositifs permettent aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation rémunérée :

- **Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)** : Il s'agit d'une aide à la formation avant une embauche sur un poste précis pour lequel un besoin de compétences a été identifié. La formation, d'une durée maximale de 400 heures (extensible à 600 heures sous conditions spécifiques⁸), est financée en partie par

France Travail qui verse une aide à l'employeur.⁸ Pendant la POEI, le demandeur d'emploi a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Sa rémunération est assurée soit par le maintien de ses allocations (ARE, ASP), soit par la RFFT s'il n'est pas indemnisé.⁴

- **Rémunération des Stagiaires de la Formation Professionnelle (RSFP) :** Cette rémunération est versée par l'État ou par les Conseils Régionaux aux demandeurs d'emploi qui ne bénéficient d'aucune indemnisation de France Travail et qui suivent un stage agréé.⁶ La gestion des paiements est souvent confiée à l'Agence de Services et de Paiement (ASP). Les barèmes de la RSFP sont fixés nationalement et dépendent de l'âge, de la situation familiale et des activités professionnelles antérieures du stagiaire.

Tableau 2 : Barèmes de la Rémunération des Stagiaires de la Formation Professionnelle (RSFP) du 1er avril 2025 au 31 mars 2026

(Source : ASP14)

Situation du stagiaire	Rémunération mensuelle Métropole (€)	Rémunération mensuelle Mayotte (€)
Jeune de 16 à 18 ans	224,68	199,96
Jeune de plus de 18 ans à 25 ans	561,68	497,65
Jeunes de moins de 26 ans justifiant de 6 mois d'activité salariée sur une période de 12 mois consécutifs ou 12 mois / 24 mois	769,49	684,12
Stagiaire de 26 ans ou plus	769,49	684,12
Personnes veuves, divorcées, séparées, abandonnées ou célibataires et assumant seules la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants résidant en France	769,49	684,12
Femmes âgées de moins de 26 ans, seules et enceintes	769,49	684,12
Personnes de moins de 26 ans ayant eu trois enfants	769,49	684,12
Travailleurs handicapés en recherche d'emploi sans activité antérieure / Jeunes handicapés à la recherche d'un premier emploi	769,49	684,12
Travailleurs handicapés en recherche d'emploi ou salariés (en attente de	Entre 769,49 et 2 170,90	Entre 684,12 et 1 932,17

réinsertion/reclassement) justifiant de 6 mois d'activité salarisée (12 mois cons.) ou 12 mois (24 mois cons.)		
---	--	--

La multiplicité des dispositifs de rémunération pour les demandeurs d'emploi, bien qu'elle témoigne d'une volonté de couvrir un large spectre de situations individuelles, engendre une complexité administrative notable. Cette complexité, caractérisée par une profusion d'acronymes (ARE-F, RFF, RFFT, ASS-F, POEI, RSFP) et des conditions d'éligibilité parfois subtiles (liées à la durée de la formation, au type de financement, aux droits antérieurs à indemnisation)⁴, peut constituer un véritable parcours d'obstacles pour les individus. La "lourdeur des démarches"⁹, évoquée dans le contexte de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), est un sentiment qui peut s'étendre à d'autres voies d'accès à la formation rémunérée. Un demandeur d'emploi peut ainsi se trouver à devoir naviguer entre différents interlocuteurs (France Travail, Conseil Régional, organisme de formation) pour identifier et mobiliser le dispositif adéquat, ce qui accroît le risque de non-recours, en particulier pour les personnes les moins informées ou les moins bien accompagnées.

Partie 3 : Dispositifs de Formation Rémunérée pour les Salariés en 2025

Les salariés disposent également de mécanismes leur permettant de se former tout en conservant une rémunération, principalement pour engager des projets de transition professionnelle ou pour mobiliser leurs droits individuels à la formation.

3.1. Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) est un dispositif clé qui permet à un salarié de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation certifiante dans l'objectif de changer de métier ou de profession.²⁶ Il a succédé au Congé Individuel de Formation (CIF).

- **Conditions d'accès :** L'accès au PTP est soumis à des conditions d'ancienneté. Pour un salarié en CDI, une activité salariée d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle, est généralement requise. Pour un salarié en CDD, il faut justifier de 24 mois d'activité salariée, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois.²⁶
- **Démarches :** Le salarié doit formuler une demande d'autorisation d'absence auprès de son employeur, puis soumettre un dossier de demande de financement à la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente, appelée "Transitions Pro" (anciennement Fongecif).²⁶

- **Niveaux de rémunération** : La rémunération pendant le PTP est calculée en pourcentage du salaire moyen de référence (SR) du salarié.
 - Si le SR est inférieur ou égal à 2 SMIC (soit 3 603,60 € brut mensuel en 2024, montant à confirmer pour 2025), la rémunération est maintenue à 100% du SR.
 - Si le SR est supérieur à 2 SMIC, la rémunération est de 90% du SR si la durée du congé de formation n'excède pas un an ou 1 200 heures. Pour les formations plus longues, elle est de 90% du SR pour la première année (ou les 1 200 premières heures), puis de 60% du SR pour les années suivantes (ou à partir de la 1201^{ème} heure), avec un montant plancher.²⁶
- **Statut du salarié** : Pendant le PTP, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et des primes. Le salarié continue de bénéficier de sa couverture sociale (maladie, accidents du travail).²⁶

Le PTP est un instrument important pour les reconversions professionnelles nécessitant des formations longues et qualifiantes. Son coût unitaire est d'ailleurs le plus élevé parmi les dispositifs de formation, hors alternance, s'élevant en moyenne à 29 220 € en 2023 pour une durée moyenne de 943 heures.¹¹ Ce coût significatif, couplé aux conditions d'ancienneté et à la nécessité d'obtenir une validation du projet par Transitions Pro, en fait un dispositif structurant mais potentiellement sélectif. Il est davantage orienté vers des changements de carrière profonds et mûrement réfléchis que vers des ajustements de compétences plus légers, ce qui peut en limiter la portée pour certains salariés souhaitant une évolution moins radicale.

3.2. Le Compte Personnel de Formation (CPF) pour les Salariés

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est un droit universel à la formation attaché à la personne tout au long de sa vie active.

- **Mobilisation par les salariés** : Chaque salarié (et travailleur indépendant) acquiert des droits à formation, généralement crédités en euros (500 € par an pour un salarié à temps plein, avec un plafond de 5 000 € ; des montants majorés existent pour les salariés peu qualifiés et les travailleurs handicapés).¹⁹ Ces droits sont mobilisables par le salarié pour financer des formations certifiantes, des bilans de compétences, ou encore des actions d'accompagnement à la VAE.
- **Portabilité** : Les droits inscrits sur le CPF sont intégralement portables. Ils demeurent acquis en cas de changement d'employeur, de secteur d'activité ou de perte d'emploi.²
- **Abondements** : Le CPF peut être complété par des abondements financiers de la part de l'employeur (notamment dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise), des OPCO, de France Travail, des Régions, ou d'autres financeurs.⁹
- **La participation forfaitaire obligatoire en 2025** : Une évolution notable en 2025 est l'instauration d'une participation forfaitaire, ou "reste à charge", pour le titulaire du CPF. Son montant a été fixé à **102,23 €** pour chaque formation engagée via le CPF à partir du 1^{er} janvier 2025 (ou d'une date ultérieure en 2024 selon les sources, la date exacte de mise en application du décret du 2 mai 2024 étant de 100€, le montant de 102,23€ pour 2025 est une revalorisation).¹⁹ Ce montant est indexé sur l'inflation, conformément à l'arrêté du 26 décembre 2024.¹⁹ Des exonérations sont prévues, notamment pour les

demandeurs d'emploi et lorsque la formation fait l'objet d'un abondement de l'employeur.

L'introduction de cette participation forfaitaire, même d'un montant qui peut paraître modeste, marque un changement significatif dans la philosophie du CPF. Conçu initialement comme un droit individuel à la formation entièrement financé, il intègre désormais une dimension de co-investissement de la part du bénéficiaire. Cette mesure, visant officiellement à "responsabiliser les bénéficiaires"³⁶, pourrait avoir plusieurs conséquences. D'une part, elle pourrait exercer un effet dissuasif, en particulier pour les formations de faible coût ou pour les publics disposant de revenus modestes, pour qui cette somme peut représenter un frein. D'autre part, elle s'inscrit dans un contexte de maîtrise des dépenses associées au CPF, dispositif qui a connu un essor considérable et dont l'utilisation a parfois fait l'objet de critiques quant au choix de certaines formations. Si cette participation peut marginalement contribuer au financement global, surtout si le volume d'utilisation du CPF reste élevé (1,34 million d'entrées en 2023¹¹), son impact sur les taux de recours, notamment des publics les moins qualifiés ou les plus précaires, devra être attentivement surveillé.

Partie 4 : L'Alternance en 2025 : Un Levier Majeur de Formation Rémunérée

L'alternance, qui combine formation théorique en établissement et formation pratique en entreprise, constitue une voie privilégiée d'accès à la qualification et à l'emploi, tout en garantissant une rémunération à l'apprenant. Elle se décline principalement sous deux formes de contrat : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

4.1. Le Contrat d'Apprentissage

- **Définition et cadre :** Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, conclu entre un apprenti (ou son représentant légal) et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en vue d'obtenir un diplôme d'État (CAP, Baccalauréat professionnel, BTS, Licence professionnelle, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.²³ La conclusion du contrat se formalise via le formulaire Cerfa n°10103.²⁴
- **Conditions, durée, formation :**
 - **Âge :** L'apprenti doit être âgé de 16 à 29 ans révolus (soit 30 ans moins un jour) à la date de début du contrat. Des dérogations existent : les jeunes d'au moins 15 ans ayant achevé le cycle secondaire (collège) peuvent débuter un apprentissage. La limite d'âge peut être portée à 35 ans révolus dans certains cas (par exemple, si le nouveau contrat vise un diplôme supérieur à celui déjà obtenu, ou en cas de rupture involontaire d'un précédent contrat). Aucune limite d'âge ne s'applique pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés, les créateurs ou repreneurs d'entreprise dont le projet nécessite l'obtention du diplôme visé, ou les sportifs de

haut niveau.²⁴

- **Formation** : La formation est dispensée conjointement par l'entreprise et un Centre de Formation d'Apprentis (CFA). La durée de la formation en CFA doit représenter au minimum 25% de la durée totale du contrat.²⁴ Un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et de qualifications en rapport avec le diplôme préparé, doit être désigné au sein de l'entreprise pour accompagner l'apprenti.²⁴
- **Rémunération : Grille des salaires 2025** : La rémunération minimale d'un apprenti est fixée en pourcentage du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) ou, s'il est plus favorable, du Salaire Minimum Conventionnel (SMC) de la branche professionnelle concernée. Ce pourcentage varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de son ancienneté dans le cycle de formation. Au 1er janvier 2025, le SMIC mensuel brut est de 1 801,80 €. ²²

Tableau 3 : Grille des salaires minimaux bruts mensuels en contrat d'apprentissage en 2025 (Base SMIC au 01/01/2025 : 1 801,80 € brut mensuel. Les montants peuvent être supérieurs en cas d'application d'un SMC plus favorable.)

Âge de l'apprenti	Année d'exécution du contrat	% du SMIC	Montant brut mensuel (€)	Source(s)
Moins de 18 ans	1ère année	27%	486,49	22
	2ème année	39%	702,70	22
	3ème année	55%	990,99	22
18 à 20 ans	1ère année	43%	774,77	22
	2ème année	51%	918,92	22
	3ème année	67%	1 207,21	22
21 à 25 ans	1ère année	53% (ou SMC)	954,95	22
	2ème année	61% (ou SMC)	1 099,10	22
	3ème année	78% (ou SMC)	1 405,40	22
26 ans et plus	Toutes années	100% (ou SMC)	1 801,80	22

- **Aides aux employeurs pour 2025** : Le dispositif d'aide à l'embauche d'apprentis a connu des ajustements significatifs en 2025.
 - **Pour les contrats conclus entre le 1er janvier et le 23 février 2025** : L'aide maximale s'élevait à 6 000 € pour la première année du contrat, uniquement pour les entreprises de moins de 250 salariés. Les entreprises de 250 salariés et plus n'étaient pas éligibles à cette aide durant cette courte période.²⁹
 - **Pour les contrats conclus à partir du 24 février 2025 et jusqu'au 31 décembre 2025 (suite au Décret n° 2025-174 du 22 février 2025)** :
 - Les entreprises de **moins de 250 salariés** bénéficient d'une aide maximale

de **5 000 €** pour la première année du contrat.¹⁰

- Les entreprises de **250 salariés et plus** peuvent percevoir une aide maximale de **2 000 €**, sous réserve de s'engager à atteindre un certain seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif au 31 décembre 2026 (généralement 3% d'alternants et une progression de 10%, ou 5% de contrats d'insertion).¹⁰
- Pour le recrutement d'un **apprenti en situation de handicap**, une aide maximale de **6 000 €** est maintenue, quelle que soit la taille de l'entreprise.¹⁰ L'aide est versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement (ASP) et est proratisée si la durée du contrat est inférieure à un an.³⁰ Une condition de non-cumul s'applique si un même employeur conclut un nouveau contrat avec le même apprenti pour la même certification.²⁸

Tableau 4 : Aides à l'embauche d'apprentis en 2025

Période de conclusion du contrat	Taille de l'entreprise	Montant maximum de l'aide (1ère année)	Conditions spécifiques	Source(s)
1er janv. au 23 fév. 2025	Moins de 250 salariés	6 000 €	-	²⁹
	250 salariés et plus	0 € (pas d'aide)	-	²⁹
24 fév. au 31 déc. 2025	Moins de 250 salariés	5 000 €	-	¹⁰
	250 salariés et plus	2 000 €	Engagement d'atteindre un seuil d'alternants/contrats d'insertion d'ici fin 2026	¹⁰
Toutes périodes 2025 (pour apprenti en situation de handicap)	Toutes tailles	6 000 €	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé	¹⁰

● **Régime des cotisations sociales en 2025 :**

- Pour les contrats d'apprentissage **conclus avant le 1er mars 2025**, les apprentis bénéficient d'une exonération de la totalité des cotisations salariales (légalles et conventionnelles) sur leur rémunération, dans la limite de 79% du SMIC. De plus, la totalité de leur rémunération est exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS.³⁹
- Pour les contrats d'apprentissage **conclus à partir du 1er mars 2025**, la part de

la rémunération de l'apprenti excédant 50% du SMIC (soit 900,90 € brut mensuel au 1er mars 2025, sur la base d'un SMIC à 1 801,80 €) est assujettie aux cotisations salariales, à la CSG et à la CRDS.²² La fraction de la rémunération inférieure ou égale à 50% du SMIC reste exonérée de cotisations salariales.

- Concernant les **cotisations patronales**, les employeurs du secteur privé bénéficient de la réduction générale des cotisations patronales (anciennement réduction Fillon) sur les bas salaires, qui s'applique aux rémunérations des apprentis.³⁹ Les employeurs du secteur public bénéficient d'une exonération spécifique de nombreuses cotisations patronales pour leurs apprentis.³⁹

L'ajustement du régime des cotisations sociales pour les nouveaux contrats d'apprentissage à compter de mars 2025, qui soumet à la CSG et à la CRDS la part de la rémunération excédant 50% du SMIC, peut être interprété comme une forme de "normalisation" du statut de l'apprenti. Ce changement rapproche le traitement social de sa rémunération de celui d'un salarié de droit commun pour la fraction dépassant un certain seuil. Cette mesure pourrait viser une plus grande équité contributive et générer des recettes supplémentaires pour la sécurité sociale, tout en maintenant un avantage social significatif pour les salaires d'apprentis les plus bas, typiquement ceux des plus jeunes ou en début de parcours. Ce resserrement, conjugué à la modulation à la baisse de certaines aides à l'embauche, suggère une volonté de l'État de maîtriser le coût global du dispositif de l'apprentissage pour les finances publiques, tout en cherchant à préserver son attractivité, notamment pour les premiers niveaux de qualification, et à limiter les effets d'aubaine potentiels pour les rémunérations d'apprentis plus élevées.

4.2. Le Contrat de Professionnalisation

- **Publics cibles, objectifs, types de qualification** : Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue (diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP, Certificat de Qualification Professionnelle - CQP - de branche ou interbranche).²⁵ Il s'adresse principalement aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, aux bénéficiaires de certains minima sociaux (RSA, ASS, AAH) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion. Selon le rapport 2024 de France Compétences, ce contrat "renoue avec sa vocation initiale : la réinsertion professionnelle de publics adultes", avec un volume annuel stabilisé autour de 110 000 à 120 000 entrées.¹²
- **Rémunération : Grille des salaires 2025** : La rémunération minimale en contrat de professionnalisation est également calculée en pourcentage du SMIC (1 801,80 € au 01/01/2025 ²¹) ou du SMC si celui-ci est plus élevé. Les pourcentages varient en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale avant la signature du contrat.²¹

Tableau 5 : Grille des salaires minimaux bruts mensuels en contrat de professionnalisation en 2025

(Base SMIC au 01/01/2025 : 1 801,80 € brut mensuel. Les montants peuvent être supérieurs en cas d'application d'un SMC plus favorable.)

Niveau de formation à la signature du contrat	Moins de 21 ans	21 à 25 ans révolus	26 ans et plus	Source(s)
	% SMIC / Montant (€)	% SMIC / Montant (€)	% SMIC ou 85% SMC / Montant (€)	
Titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou inférieur (Niveau 4 ou infra) OU Titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	55% / 990,99 €	70% / 1 261,26 €	100% SMIC ou 85% SMC si plus favorable / 1 801,80 €	²¹
Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac OU Titre ou diplôme de l'enseignement supérieur	65% / 1 171,17 €	80% / 1 441,44 €	100% SMIC ou 85% SMC si plus favorable / 1 801,80 €	²¹

- **Aides spécifiques aux employeurs en 2025** : L'aide exceptionnelle de 6 000 € pour l'embauche de jeunes de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation a été **supprimée pour les contrats signés après le 30 avril 2024**.³² Le guide employeur de mars 2025 ²⁹ ne fait pas état d'une nouvelle aide généralisée pour ce type de contrat en 2025. Cependant, des aides spécifiques demeurent mobilisables en 2025 ³² :
 - Pour l'embauche d'un **demandeur d'emploi de 26 ans et plus** : une aide de 2 000 € peut être versée par France Travail à l'employeur.
 - Pour l'embauche d'un **demandeur d'emploi de 45 ans et plus** : les conditions de cette aide, souvent associée à celle des 26 ans et plus dans les formulaires ³², nécessitent une vérification de leur maintien et de leurs modalités exactes pour 2025.
 - Pour l'embauche d'une **personne en situation de handicap** : une aide pouvant aller jusqu'à 5 000 € peut être accordée par l'Agefiph.

La suppression de l'aide généralisée pour les jeunes en contrat de professionnalisation à partir de mi-2024, qui n'est pas reconduite en 2025, contraste avec le maintien, bien qu'ajusté, des aides à l'apprentissage. Cette divergence signale un recentrage des priorités et des moyens financiers de l'État. Le contrat de professionnalisation semble désormais davantage fléché vers des publics spécifiques tels que les demandeurs d'emploi plus âgés ou les personnes en situation de handicap, ce qui corrobore l'analyse de France Compétences¹² sur le fait que ce dispositif tend à retrouver sa vocation première de réinsertion pour les adultes. Ce choix

politique, dicté par des considérations budgétaires et une volonté de meilleur ciblage, pourrait influencer le volume de contrats de professionnalisation signés par les plus jeunes, qui pourraient se tourner davantage vers l'apprentissage si les conditions d'aide y sont perçues comme plus avantageuses.

Partie 5 : Le Financement de la Formation Rémunérée en 2025

Le financement de la formation rémunérée en France repose sur un système complexe impliquant des contributions des entreprises, des fonds publics et des mécanismes de redistribution gérés par des acteurs clés.

5.1. La Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance (CUFPA)

La CUFPA est la principale source de financement mutualisé de la formation professionnelle et de l'alternance.

- **Mécanismes de collecte** : Elle est versée par tous les employeurs. Sa collecte est assurée par l'URSSAF et la Mutualité Sociale Agricole (MSA) via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) mensuelle, ce qui a simplifié les démarches pour les entreprises.¹³
- Les taux de cette contribution varient en fonction de la taille de l'entreprise : 0,55% de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 11 salariés, et 1% pour celles de 11 salariés et plus.¹³ Une contribution spécifique de 1% est également due au titre du CPF pour les salariés en Contrat à Durée Déterminée (CPF-CDD).¹³
- **Flux de redistribution** : Les fonds ainsi collectés sont ensuite reversés à **France Compétences**.¹³
- France Compétences a pour mission de répartir ces fonds entre les différents dispositifs et acteurs : financement de l'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation), alimentation du Compte Personnel de Formation (CPF), financement de la formation des demandeurs d'emploi, soutien au Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), et couverture de ses propres frais de fonctionnement.¹³ Une part significative de ces fonds est allouée aux Opérateurs de Compétences (OPCO).

5.2. Le Budget de France Compétences pour 2025 et son allocation

Pour l'année 2025, France Compétences prévoit d'investir un budget conséquent de 15,1 milliards d'euros pour le financement de l'alternance, du CPF et de la formation des demandeurs d'emploi.¹³

Le Rapport sur l'Usage des Fonds de la formation professionnelle (RUF), publié annuellement par France Compétences (l'édition 2024, portant sur les données de 2023, a été publiée en février 2025), offre une vision détaillée de l'utilisation de ces fonds.¹¹ En 2023, le montant total des dépenses pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en France s'est élevé à 55,3 milliards d'euros.¹¹

Les coûts unitaires moyens des principaux dispositifs en 2023, tels que rapportés par France

Compétences ¹¹, étaient les suivants :

- Plan de Développement des Compétences (PDC) bénéficiant d'un financement public et/ou mutualisé : 609 € (pour une durée moyenne de 19 heures).
- Compte Personnel de Formation (CPF) : 1 610 € (pour une durée moyenne de 61 heures).
- Formation des demandeurs d'emploi (actions financées par France Travail ou les Régions) : 8 762 €.
- Contrat d'apprentissage : 19 263 €.
- Projet de Transition Professionnelle (PTP) : 29 220 € (pour une durée moyenne de 943 heures).

L'amplitude considérable des coûts unitaires observée entre les différents dispositifs – allant de 609 € pour une action courte dans le cadre du plan de développement des compétences à 29 220 € pour un Projet de Transition Professionnelle – soulève des interrogations légitimes quant à l'allocation optimale des ressources financières. Cette variation reflète naturellement des différences d'objectifs (adaptation rapide des compétences versus reconversion professionnelle lourde), de durée des formations, et d'intensité de l'accompagnement financier, notamment la prise en charge de la rémunération dans le cas du PTP. Néanmoins, cette hétérogénéité des coûts met en lumière la complexité des arbitrages à opérer en matière de politique de formation : faut-il privilégier des actions courtes et moins coûteuses pour un grand nombre de bénéficiaires, ou concentrer les moyens sur des parcours plus longs et onéreux, mais potentiellement plus transformateurs pour les individus? Le rapport de France Compétences a précisé pour vocation d'éclairer ces choix stratégiques en apportant une transparence sur les coûts et l'usage des fonds.

5.3. Financement via le CPF : modalités et participation des bénéficiaires

Le CPF est financé par une fraction de la CUFPA. Une nouveauté importante en 2025 est l'instauration d'une **participation forfaitaire obligatoire de 102,23 €** demandée au titulaire du compte pour chaque formation mobilisée.¹⁹ Cette participation, indexée sur l'inflation, vise à responsabiliser les bénéficiaires, mais des exonérations sont prévues, notamment pour les demandeurs d'emploi ou lorsque la formation est abondée par l'employeur.

5.4. Interventions financières des OPCO

Les OPCO jouent un rôle crucial dans le financement de plusieurs dispositifs :

- Ils financent les **contrats d'apprentissage et de professionnalisation**, en prenant en charge les coûts de formation selon des niveaux définis par les branches professionnelles ou, à défaut, par France Compétences.
- Ils soutiennent le **Plan de Développement des Compétences** des entreprises, particulièrement celles de moins de 50 salariés. Pour les PME de moins de 250 salariés, les OPCO peuvent financer jusqu'à 5 000 € par an pour des formations stratégiques, sauf si la formation mène à une certification RNCP.¹⁰
- Les OPCO ont également la capacité de mobiliser des **cofinancements** pour amplifier leur action, en faisant appel à des fonds régionaux, nationaux ou européens. En 2025, certains OPCO proposent par exemple des programmes s'appuyant sur le Fonds Social Européen Plus (FSE+) pour cofinancer à hauteur de 50% les coûts de formation, quelle que soit la taille de l'entreprise.¹⁰

5.5. Rôle financier des Conseils Régionaux

Les Conseils Régionaux conservent une compétence importante en matière de financement de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi :

- Ils financent des actions de formation spécifiques, souvent regroupées au sein de **Programmes Régionaux de Formation (PRF)**, adaptés aux besoins de leur territoire.¹⁵
- Ils assurent le versement de la **Rémunération des Stagiaires de la Formation Professionnelle (RSFP)** pour les publics qui ne sont pas ou plus indemnisés par France Travail et qui suivent des formations agréées par la Région ou l'État.⁶
- Ils peuvent également apporter un **soutien financier direct au fonctionnement des CFA**, comme c'est le cas en Région Occitanie, pour contribuer au développement d'une offre de formation équilibrée sur le territoire.¹⁷

Partie 6 : Évolutions Structurantes et Points d'Attention pour 2025

L'année 2025 est marquée par plusieurs évolutions importantes qui reconfigurent certains aspects de la formation rémunérée et de son environnement.

6.1. La Réforme de la Formation Initiale des Enseignants

Une réforme majeure de la formation initiale des enseignants entre en application à partir de la rentrée 2025, ciblant les étudiants qui entrent en troisième année de Licence (L3).³

- **Concours accessibles dès la L3** : De nouveaux concours de recrutement (CRPE, Capes, Capeps, Capet, CAPLP pour certaines sections, concours de CPE) seront ouverts aux étudiants titulaires d'une L3. Les inscriptions à ces concours sont prévues à l'automne 2025 pour des épreuves au printemps 2026.³
- **Master MEEF (Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation) rémunéré sur 2 ans** : Les lauréats de ces concours intégreront, à partir de la rentrée 2026, un Master MEEF spécifique dispensé en Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation (Inspé). Ce cursus de deux ans sera professionnalisant et rémunéré.³
 - En **première année de Master (M1)**, les étudiants auront le statut d'**élève fonctionnaire** et percevront une rémunération d'environ **1 400 € nets par mois**. Cette année comprendra 12 semaines de stage en établissement scolaire et un volume de 500 à 550 heures de formation à l'Inspé.³
 - En **deuxième année de Master (M2)**, ils acquerront le statut de **fonctionnaire stagiaire**, avec une rémunération portée à environ **1 800 € nets par mois**. Ils assureront un service à mi-temps en responsabilité devant élèves, complété par 250 heures de formation à l'Inspé.³ L'objectif affiché de cette réforme est de permettre une entrée progressive et mieux encadrée dans le métier d'enseignant, en combinant formation universitaire exigeante et expérience de terrain.³

Tableau 6 : Rémunération et Organisation du Master MEEF (Réforme 2025)
(Source : devenirenseignant.gouv.fr 3)

Année de Master	Statut	Rémunération nette mensuelle indicative (€)	Volume de stage en établissement	Volume de formation en Inspé (heures)
M1 (à partir de rentrée 2026)	Élève fonctionnaire	~1 400	12 semaines	500-550
M2 (à partir de rentrée 2027)	Fonctionnaire stagiaire	~1 800	Mi-temps en responsabilité	250

Cette réforme, en instaurant une rémunération significative dès les années de master, vise clairement à renforcer l'attractivité du métier d'enseignant, confronté à des difficultés de recrutement persistantes. Elle ambitionne également de professionnaliser plus en amont la formation des futurs professeurs. Cependant, ce dispositif représente un investissement public conséquent, tant en termes de salaires versés aux étudiants qu'en termes de moyens nécessaires pour assurer un accompagnement de qualité, notamment le tutorat évoqué.³ Le succès de cette réforme dépendra donc non seulement de sa capacité à attirer un nombre suffisant de candidats vers les concours post-L3, mais aussi de la qualité de la formation dispensée en Inspé et de l'encadrement proposé aux futurs enseignants durant leurs premières années.

6.2. La Certification Qualité Qualiopi en 2025

La certification Qualiopi, devenue incontournable pour les organismes de formation souhaitant accéder aux fonds publics ou mutualisés, continue d'évoluer en 2025 vers un renforcement des exigences.

- **Évolution des critères d'évaluation et des audits :** Les audits de certification tendent à devenir plus précis et exigeants. Une centralisation des documents probants est de plus en plus demandée aux organismes de formation, et l'utilisation d'outils numériques pour l'analyse des données et la traçabilité des processus est encouragée.⁴¹ Par ailleurs, les organismes certificateurs accrédités par le Cofrac ont désormais l'obligation de transmettre un bilan annuel de leur activité de certification Qualiopi au ministère chargé de la formation professionnelle, à l'instance nationale d'accréditation et à France Compétences.⁴²
- **Renforcement de la surveillance de la sous-traitance :** Un point d'attention majeur en 2025 concerne la sous-traitance. Les organismes donneurs d'ordre ont une obligation stricte de contrôler la conformité Qualiopi de leurs sous-traitants, particulièrement lorsque les formations sont financées par le CPF.³³ Depuis le 1er avril 2024, les sous-traitants qui interviennent sur des actions de formation financées par le CPF doivent eux-mêmes être certifiés Qualiopi, sauf exceptions (notamment pour les micro-entrepreneurs réalisant un chiffre d'affaires annuel inférieur à 77 700 € HT).³³
- **Place croissante des technologies numériques :** La maîtrise des outils technologiques est de plus en plus attendue de la part des organismes de formation,

que ce soit pour la gestion administrative des formations, le suivi pédagogique des apprenants, ou la collecte et la présentation des éléments de preuve lors des audits Qualiopi.⁴¹

Le durcissement progressif des règles Qualiopi, et singulièrement l'accent mis sur le contrôle de la sous-traitance dans le cadre du CPF, traduit une volonté des pouvoirs publics d'assainir le marché de la formation professionnelle. Ces mesures visent à garantir une meilleure qualité des prestations financées par des fonds publics ou mutualisés. Elles constituent une réponse aux dérives qui ont pu être observées par le passé et aux critiques concernant l'utilisation parfois inappropriée du CPF. L'objectif est de s'assurer que l'investissement collectif dans la formation bénéficie à des actions réellement qualitatives et pertinentes, y compris lorsqu'elles sont partiellement ou totalement déléguées à des prestataires externes.

6.3. Bilan et Perspectives des Aides à l'Alternance

Les aides à l'embauche en alternance, notamment pour le contrat d'apprentissage, ont fait l'objet d'ajustements notables en 2025, reflétant une tension entre le soutien à un dispositif plébiscité et la maîtrise des dépenses publiques.

- **Analyse des ajustements des aides en 2025 :**

- Pour le **contrat d'apprentissage**, l'aide maximale pour les entreprises de moins de 250 salariés est passée de 6 000 € (pour les contrats signés entre le 1er janvier et le 23 février 2025) à 5 000 € (pour les contrats signés à partir du 24 février 2025). Pour les entreprises de 250 salariés et plus, l'aide, inexistante en début d'année, a été fixée à 2 000 € à partir du 24 février, sous conditions de respect de quotas d'alternants.¹⁰
- Pour le **contrat de professionnalisation**, l'aide généralisée de 6 000 € pour les jeunes de moins de 30 ans a été supprimée pour les contrats signés après le 30 avril 2024 et n'a pas été reconduite en 2025, laissant place uniquement à des aides ciblées.²⁹

- **Prise en compte des recommandations institutionnelles :** Ces ajustements interviennent dans un contexte où des institutions comme la Cour des Comptes ont émis des critiques sur le coût jugé excessif et le ciblage parfois inadéquat des aides massives à l'apprentissage déployées ces dernières années.⁴⁴ La Cour a notamment recommandé de recentrer les aides sur les niveaux de qualification infra-baccalauréat, de revenir à un système d'aide dégressive en fonction de l'année du contrat, et d'envisager un reste à charge pour les employeurs concernant les formations de niveau supérieur. Les modulations apportées en 2025 (baisse des montants, instauration de conditions pour les grandes entreprises) peuvent être interprétées comme une première réponse, quoique partielle, à ces préoccupations de soutenabilité budgétaire, même si elles ne vont pas jusqu'à un recentrage drastique tel que préconisé.

Les ajustements des aides à l'alternance en 2025 illustrent un arbitrage complexe pour les pouvoirs publics, entre la volonté de maintenir une dynamique forte pour un dispositif reconnu pour son efficacité en matière d'insertion professionnelle des jeunes, et la nécessité impérieuse de maîtriser les dépenses publiques. La pression exercée par des organes de contrôle comme la Cour des Comptes pèse indéniablement sur ces décisions, incitant à un

ciblage plus fin des aides et à une réduction des potentiels "effets d'aubaine", particulièrement pour les niveaux de qualification les plus élevés et au sein des grandes entreprises. La question de la pérennité du modèle de financement d'un apprentissage en forte croissance quantitative demeure ainsi un enjeu central pour les années à venir.

Partie 7 : Analyses, Enjeux et Recommandations

Prospectives

L'analyse du paysage de la formation rémunérée en France en 2025 révèle un système aux multiples facettes, porteur d'opportunités mais également confronté à des défis structurels importants.

7.1. Analyse Critique du Système Français de Formation Rémunérée

Le système français de formation rémunérée présente des atouts indéniables mais aussi des faiblesses persistantes.

- **Points forts :**

- Une **grande diversité de dispositifs** (ARE-F, RFF, RFFT, PTP, CPF, alternance, RSFP, etc.) qui témoigne d'une volonté de répondre à une large palette de situations individuelles et de besoins (demandeurs d'emploi de différents profils, salariés en poste, jeunes en insertion).
- Une **mobilisation financière considérable**, provenant à la fois de fonds publics (État, Régions) et de contributions mutualisées des entreprises (via la CUFPA), illustrant l'importance accordée à la formation comme levier de politique de l'emploi et de développement des compétences.
- **L'alternance** (apprentissage et contrat de professionnalisation) s'est imposée comme une voie d'excellence, reconnue pour son efficacité en termes d'insertion professionnelle et d'acquisition de compétences en lien direct avec les besoins des entreprises.

- **Faiblesses :**

- **Complexité et illisibilité :** La multiplicité des acteurs (État, France Travail, France Compétences, Régions, OPCO, etc.), la diversité des guichets de financement et la complexité des règles d'éligibilité rendent le système difficilement compréhensible pour les usagers (individus et entreprises).⁹ Comme le souligne une analyse, "pas moins de sept institutions différentes interviennent, soit en tant que « financeurs », soit en tant que « prescripteurs » (parfois les deux)".⁹
- **Inégalités d'accès persistantes :** Malgré les efforts, l'accès à la formation reste socialement et professionnellement marqué. Le niveau de formation initiale est un déterminant majeur : un ouvrier non qualifié a significativement moins de chances d'accéder à une formation qu'un ingénieur ou un cadre.¹ De même, les salariés des très petites entreprises (TPE) sont moins formés que ceux des grandes entreprises.¹ L'âge et le sexe constituent également des facteurs d'inégalité¹, tout

comme le statut (les travailleurs indépendants sont moins formés que les salariés du privé ¹).

- **Lourdeur administrative** : Les démarches pour accéder à certains dispositifs peuvent être perçues comme décourageantes, entraînant des taux d'abandon non négligeables, comme c'est le cas pour la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).⁹
- **Une approche parfois assimilée à un "arrosoir percé"** : Des financements massifs sont déployés, mais pas toujours sur la base d'une analyse suffisamment fine des besoins réels des territoires et des secteurs, ce qui peut engendrer des effets d'aubaine et une allocation sous-optimale des ressources.⁹
- **Adéquation offre de formation / besoins du marché** :
 - L'alignement entre l'offre de formation et les besoins réels et émergents du marché du travail constitue un défi permanent, malgré les efforts consentis par les branches professionnelles et les autorités régionales.
 - Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), qui a contribué à une massification de l'accès à la formation pour les demandeurs d'emploi entre 2018 et 2023, a pris fin. Cette extinction soulève des questions quant au suivi des bénéficiaires et à la pérennisation des expérimentations positives menées dans ce cadre.⁹
 - Les organismes de formation peuvent également rencontrer des difficultés à constituer des promotions d'apprenants si les individus ne parviennent pas à sécuriser le financement de leur parcours ou leur indemnisation pendant la formation.⁹

7.2. Synthèse des Rapports Institutionnels Récents (France Compétences, Cour des Comptes, Céreq, DARES)

Plusieurs rapports institutionnels publiés en 2024 et début 2025 apportent un éclairage précieux sur le fonctionnement, les coûts et l'efficacité du système de formation professionnelle.

- **Usage des fonds et coûts (Rapport France Compétences RUF 2024 sur données 2023 ¹¹)** :
 - En 2023, la dépense totale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en France s'est élevée à **55,3 milliards d'euros**.
 - Le **Compte Personnel de Formation (CPF)** a financé 1,339 million d'actions, pour un coût unitaire moyen de 1 610 € et une durée moyenne de 61 heures. Il est devenu le premier levier d'accès à la formation pour les personnes en recherche d'emploi, qui représentent 30% des entrées via ce dispositif.
 - L'**apprentissage** a enregistré 826 900 nouveaux contrats dans le secteur privé en 2023 (une progression de +2%, moins soutenue que les années précédentes), avec un coût unitaire moyen de 19 263 €.
 - Le **contrat de professionnalisation** a concerné entre 110 000 et 120 000 entrées par an, avec un coût unitaire moyen qui semble être de 8 762 €. ¹¹ Le rapport souligne qu'il renoue avec sa vocation de réinsertion des adultes. ¹²

- Le **Projet de Transition Professionnelle (PTP)** a financé un peu moins de 18 000 parcours en 2023, avec un coût unitaire moyen de 29 220 € pour une durée moyenne de 943 heures.
- Le **Plan de Développement des Compétences (PDC)**, pour les actions bénéficiant d'un financement public ou mutualisé, a concerné 4,483 millions d'actions, avec un coût unitaire moyen de 609 € pour une durée moyenne de 19 heures.
- **Évaluation de l'efficacité et de l'impact socio-économique :**
 - L'évaluation globale de l'efficacité du système reste un exercice complexe, comme le soulignait déjà un rapport de la Cour des Comptes en 2007, pointant une évaluation "introuvable" et "lacunaire".⁴⁶ Définir l'efficacité nécessite d'identifier clairement les objectifs des différentes parties prenantes (bénéficiaires, entreprises, financeurs).⁴⁶
 - Les travaux du **Céreq**⁴⁵ mettent en évidence la persistance des inégalités sociales dans l'accès à la formation et dans les trajectoires professionnelles qui en découlent. Les salariés des grandes entreprises et ceux en CDI accèdent plus facilement à la formation continue. De même, l'accès aux dispositifs de reconversion professionnelle demeure inégal.
 - La **DARES** (Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques)⁴⁷ fournit des données quantitatives essentielles sur les flux d'entrées en formation, le développement de l'apprentissage, etc. Elle a par exemple indiqué une augmentation de 3% du nombre d'entrées en apprentissage en 2024 par rapport à 2023.⁴⁸
 - La **Cour des Comptes**, dans son rapport public annuel 2025⁴⁴, se montre critique vis-à-vis du coût et du ciblage des aides à l'apprentissage. Elle note une extension du bénéfice de ces aides à des publics qui en auraient moins besoin (notamment les étudiants de l'enseignement supérieur) au détriment des niveaux de qualification infra-baccalauréat, pour lesquels l'apprentissage est un levier d'insertion plus déterminant. La Cour propose par conséquent une baisse du soutien de l'État, un plafonnement des niveaux de prise en charge des contrats pour les diplômés de niveau supérieur, et l'introduction d'un reste à charge pour les employeurs. Elle estime que le retour aux conditions de l'aide unique de 2019 pourrait générer des économies de 745 millions d'euros dès 2025, et qu'un plafonnement des prises en charge assorti d'un reste à charge employeur pourrait économiser 255 millions d'euros par an.

Les rapports institutionnels publiés en 2024 et début 2025 dressent un diagnostic convergent : le système de formation professionnelle français, bien que mobilisant des ressources financières très importantes et ayant permis une massification de certains dispositifs comme l'apprentissage et le CPF, reste perfectible. Sa complexité intrinsèque, la persistance d'inégalités d'accès, et une adéquation parfois questionnée avec les besoins réels du marché du travail sont des points de vigilance. Si les succès quantitatifs sont indéniables pour certains dispositifs, ils soulèvent en contrepartie des interrogations sur la qualité des formations

dispensées, le ciblage des publics prioritaires et, de manière cruciale, la soutenabilité financière à long terme de ces politiques. Ces constats expliquent en grande partie les ajustements observés en 2025, tels que la modulation des aides à l'alternance, l'introduction d'une participation financière au CPF, ou encore le renforcement continu des exigences de la certification Qualiopi.

7.3. Enjeux Majeurs pour 2025 et au-delà

Plusieurs enjeux majeurs se dessinent pour le système de formation rémunérée en France pour 2025 et les années suivantes :

- **Sécurisation des parcours et transitions professionnelles** : Dans un marché du travail caractérisé par des mutations rapides et une moindre linéarité des carrières, la formation rémunérée est un outil essentiel pour permettre aux actifs de naviguer entre les emplois, les secteurs et les statuts. Son accessibilité et son agilité sont donc primordiales.
- **Adaptation aux mutations (numérique, écologique, démographique)** : Il est impératif de développer une offre de formation en phase avec les compétences requises par la transition numérique (intelligence artificielle, cybersécurité, etc.), la transition écologique (métiers de la rénovation énergétique, des énergies renouvelables, de l'économie circulaire) et les évolutions démographiques (métiers du soin et de l'accompagnement).
- **Réduction des inégalités d'accès** : Un effort continu est nécessaire pour garantir un accès plus équitable à la formation qualifiante pour tous les publics, en particulier les moins qualifiés, les seniors, les salariés des TPE-PME, et les demandeurs d'emploi de longue durée.
- **Qualité et efficacité de la dépense** : L'enjeu est double : garantir la qualité intrinsèque des formations dispensées (le rôle de Qualiopi est ici central) et assurer l'efficacité de la dépense publique et mutualisée, ce qui passe par un meilleur ciblage des aides, une lutte contre les abus et une évaluation rigoureuse de l'impact des dispositifs.
- **Lisibilité et simplification du système** : Rendre le paysage de la formation professionnelle plus compréhensible et les démarches plus accessibles pour les usagers (individus et entreprises) reste une priorité pour éviter le non-recours et optimiser l'utilisation des dispositifs existants.

7.4. Recommandations pour une Optimisation du Système

Au regard des analyses et des critiques formulées, plusieurs pistes d'optimisation du système de formation rémunérée peuvent être envisagées :

- **Poursuivre la simplification et améliorer la lisibilité** : Les efforts de simplification des démarches administratives et de clarification des différents dispositifs doivent être intensifiés. La mise en place d'un véritable guichet unique d'information et d'orientation, ou a minima un renforcement significatif de l'accompagnement personnalisé, pourrait aider les usagers à mieux s'orienter dans un système jugé complexe.⁹
- **Renforcer l'accompagnement individualisé** : Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) est un dispositif clé pour aider les actifs à construire leur projet professionnel et à mobiliser les formations adéquates.¹² Son accès doit être facilité et son efficacité améliorée pour tous les publics. De même, l'accompagnement proposé par France

Travail doit être personnalisé et outillé pour guider efficacement les demandeurs d'emploi vers les formations rémunérées les plus pertinentes.

- **Affiner le ciblage des financements** : Il apparaît nécessaire d'orienter plus résolument les fonds publics et mutualisés vers les publics les plus éloignés de l'emploi, les qualifications correspondant à des métiers en forte tension, et les niveaux de formation jugés prioritaires pour l'économie et la cohésion sociale, en s'inspirant notamment des recommandations de la Cour des Comptes.⁴⁴
- **Développer l'évaluation d'impact** : Il est crucial de mettre en place des outils et des méthodologies robustes pour évaluer l'impact réel des différentes formations sur l'insertion professionnelle durable, l'évolution des compétences et la sécurisation des parcours.¹² Ces évaluations doivent aller au-delà des simples indicateurs de volume ou de satisfaction.
- **Améliorer l'articulation entre les acteurs** : Une coordination renforcée entre l'État, les Régions, France Travail, France Compétences, les OPCO et les partenaires sociaux est indispensable pour assurer une meilleure adéquation de l'offre de formation aux besoins, optimiser les parcours des bénéficiaires et éviter les redondances ou les angles morts dans le système.

Conclusion Générale

L'année 2025 se profile comme une période de transition et d'ajustement pour le paysage de la formation rémunérée en France. Elle est caractérisée par une volonté manifeste de rationaliser les dépenses publiques, particulièrement visible dans la modulation des aides à l'alternance, et par un souci accru de la qualité des formations dispensées, comme en témoigne le renforcement continu des exigences liées à la certification Qualiopi. Des réformes structurelles, à l'image de celle de la formation initiale des enseignants, commencent à produire leurs effets, tandis que l'introduction d'une participation financière au Compte Personnel de Formation marque un changement notable dans l'approche de ce droit individuel.

Malgré ces évolutions et les ambitions affichées, des défis de fond persistent. La complexité du système, les inégalités d'accès qui demeurent prégnantes selon les profils et les territoires, et la difficulté constante à assurer une adéquation optimale entre l'offre de formation et les besoins réels du marché du travail constituent des freins importants. La soutenabilité financière de l'ensemble, notamment des dispositifs ayant connu une forte montée en charge comme l'apprentissage et le CPF, reste un enjeu majeur qui continuera d'alimenter les débats et d'orienter les politiques publiques.

Au-delà de 2025, la capacité du système de formation rémunérée à s'adapter avec agilité aux transformations rapides – qu'elles soient écologiques, numériques ou démographiques – sera déterminante. Anticiper les besoins futurs en compétences, offrir des parcours réellement personnalisés et sécurisés à chaque individu, et garantir une utilisation efficiente des

ressources collectives sont les défis qui façonneront l'avenir de ce pilier essentiel de la politique de l'emploi et du développement du capital humain en France. Une évaluation continue des dispositifs, couplée à une volonté politique d'ajustement et d'innovation, sera indispensable pour optimiser son impact et répondre aux attentes des citoyens et des entreprises.

Sources des citations

1. La formation tout au long de la vie | Cairn.info, consulté le mai 11, 2025, <https://shs.cairn.info/revue-francaise-d-administration-publique-2002-4-page-573?lang=fr>
2. Formation des demandeurs d'emploi | Travail-emploi.gouv.fr ..., consulté le mai 11, 2025, <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-continue/formation-des-demandeurs-de-emploi>
3. Étudiants en L3 à la rentrée 2025 : tout savoir sur la réforme de la ..., consulté le mai 11, 2025, <https://www.devenirenseignant.gouv.fr/etudiants-en-l3-la-rentree-2025-tout-savoir-sur-la-reforme-de-la-formation-des-enseignants-1515>
4. La Rémunération de Formation de France Travail (RFFT), consulté le mai 11, 2025, <https://www.francetravail.fr/candidat/en-formation/les-dispositifs/la-remuneration-des-formations-d.html>
5. Rémunération de fin de formation (RFF ou R2F) pour un demandeur ..., consulté le mai 11, 2025, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F292>
6. Peut-on percevoir une rémunération pendant une formation ..., consulté le mai 11, 2025, <https://www.francetravail.fr/candidat/en-formation/les-dispositifs/la-remuneration-pendant-la-forma.html>
7. Formation France Travail : être payé pour se former en 2025 - LearnThings, consulté le mai 11, 2025, <https://www.learnthings.fr/guide/organisme-formation/france-travail/remuneree/>
8. Former un candidat avant de l'embaucher grâce à la POEI - France ..., consulté le mai 11, 2025, <https://entreprise.francetravail.fr/accueil/description/poei>
9. France Travail : une occasion de réparer l'arrosoir percé de la ..., consulté le mai 11, 2025, <https://www.jean-jaures.org/publication/reparer-larrosoir-perce-de-la-formation-professionnelle/>
10. Comment les OPCO financent-ils la formation professionnelle ?, consulté le mai 11, 2025, <https://opco-info.fr/financement-formation-professionnelle/>
11. www.francecompetences.fr, consulté le mai 11, 2025, https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2025/02/RUF24_prod_digit_HD.pdf
12. France compétences publie son rapport 2024 sur l'usage des fonds de la formation professionnelle, consulté le mai 11, 2025, <https://www.francecompetences.fr/fiche/france-competences-publie-son-rappo>

- [rt-2024-sur-lusage-des-fonds-de-la-formation-professionnelle/](#)
13. Contribution à la formation professionnelle : le guide en 2025 ..., consulté le mai 11, 2025, <https://www.matchers.fr/contribution-formation-professionnelle/>
 14. www.asp.gouv.fr, consulté le mai 11, 2025, <https://www.asp.gouv.fr/aides/remuneration-des-stagiaires-de-la-formation-professionnelle>
 15. www.cap-metiers.pro, consulté le mai 11, 2025, <https://www.cap-metiers.pro/actualites/57801/premiere-campagne-2025-PRF-ouvre-sur-les-formations-professionnelles-qualifiantes.aspx#:~:text=Les%20formations%20s'adressent%20%C3%A0,40%20mois%20selon%20les%20lots.>
 16. Rémunération et protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle - Aides régionales Nouvelle Aquitaine, consulté le mai 11, 2025, <https://les-aides.nouvelle-aquitaine.fr/economie-et-emploi/remuneration-et-protection-sociale-des-stagiaires-de-la-formation-professionnelle>
 17. Dispositif régional de soutien au fonctionnement des CFA-OFA - 2025 - Région Occitanie, consulté le mai 11, 2025, <https://www.laregion.fr/Dispositif-regional-de-soutien-au-fonctionnement-des-CFA-OFA-2025>
 18. Occitanie : Dispositif régional de soutien au fonctionnement des CFA-OFA - 2025, consulté le mai 11, 2025, <https://www.centre-inffo.fr/site-regions-formation/actualites-regions/occitanie-dispositif-regional-de-soutien-au-fonctionnement-des-cfa-ofa-2025>
 19. Financer sa formation en 2025 - comment faire?, consulté le mai 11, 2025, <https://www.blueupformation.com/post/financer-sa-formation-en-2025-comment-faire>
 20. greta.ac-clermont.fr, consulté le mai 11, 2025, <https://greta.ac-clermont.fr/tour-dhorizon-du-financement-de-la-formation-professionnelle-en-2025/#:~:text=En%202025%2C%20un%20programme%20FSE%20B,la%20taille%20de%20l'entreprise.>
 21. Quel salaire en contrat de professionnalisation en 2025 ..., consulté le mai 11, 2025, <https://www.alternance-professionnelle.fr/salaire-contrat-professionnalisation/>
 22. Salaire d'un apprenti en 2025 - Alternance Professionnelle, consulté le mai 11, 2025, <https://www.alternance-professionnelle.fr/salaire-apprenti/>
 23. www.legifrance.gouv.fr, consulté le mai 11, 2025, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160819/#:~:text=Version%20en%20vigueur%20au%2009%20mai%202025&text=L'employeur%20s'engage%2C,apprentis%20ou%20section%20d'apprentissage.
 24. Contrat d'apprentissage | Service-Public.fr, consulté le mai 11, 2025, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>
 25. Contrat de professionnalisation - Code du travail numérique, consulté le mai 11, 2025, <https://code.travail.gouv.fr/fiche-service-public/contrat-de-professionnalisation>
 26. Projet de transition professionnelle (PTP) | Service-Public.fr, consulté le mai 11,

- 2025, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018>
27. Décret n° 2025-174 du 22 février 2025 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et ... - Légifrance, consulté le mai 11, 2025, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051235656>
 28. Aides aux employeurs d'apprentis : parution d'un décret attendu - Centre Inffo, consulté le mai 11, 2025, <https://www.centre-info.fr/site-droit-formation/actualites-droit/aides-aux-employeurs-dapprentis-parution-dun-decret-attendu>
 29. travail-emploi.gouv.fr, consulté le mai 11, 2025, https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2025-04/Guide_employeurs_alternancemars2025.pdf
 30. Aides à l'embauche -Recrutement d'un apprenti : ce qui change - Service-Public.fr, consulté le mai 11, 2025, <https://entreprendre.service-public.fr/actualites/A17983>
 31. 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 - Légifrance, consulté le mai 11, 2025, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046837282>
 32. Aides à l'embauche en alternance par un contrat de ..., consulté le mai 11, 2025, <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F35391>
 33. Qualiopi et sous-traitance : obligations légales en 2025 - formagora, consulté le mai 11, 2025, <https://www.formagora.fr/actualites/qualiopi-et-sous-traitance-obligations-legales-en-2025/>
 34. Aides à l'embauche pour un contrat d'apprentissage | Entreprendre.Service-Public.fr, consulté le mai 11, 2025, <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F23556>
 35. L'aide aux employeurs qui recrutent en apprentissage | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, consulté le mai 11, 2025, <https://travail-emploi.gouv.fr/laide-aux-employeurs-qui-recrutent-en-apprentissage>
 36. www.cnfdi.com, consulté le mai 11, 2025, <https://www.cnfdi.com/le-blog/financement-formation-379.html#:~:text=Fonctionnement%20du%20CPF%20en%202025&text=Les%20droits%20acquis%20restent%20disponibles,%C3%A9volution%20de%20l'inflation.>
 37. travail-emploi.gouv.fr, consulté le mai 11, 2025, <https://travail-emploi.gouv.fr/decret-sur-les-aides-lapprentissage-le-gouvernement-continue-de-soutenir-lapprentissage#:~:text=En%202025%2C%20le%20Gouvernement%20reconduira,%E2%82%AC%20pour%20les%20autres%20entreprises.>
 38. Quelle aide en 2025 pour les employeurs d'alternants ? - Alternance Professionnelle, consulté le mai 11, 2025, <https://www.alternance-professionnelle.fr/aide-alternance/>
 39. Exonération contrat d'apprentissage - Boss.gouv.fr, consulté le mai 11, 2025,

- <https://boss.gouv.fr/accueil/exonerations/exoneration-contrat-dapprentissage.html>
40. www.alternance-professionnelle.fr, consulté le mai 11, 2025,
[https://www.alternance-professionnelle.fr/salaire-contrat-apprentissage/#:~:text=Pour%20les%20contrats%20d'apprentissage,la%20dette%20sociale%20\(CRDS\).](https://www.alternance-professionnelle.fr/salaire-contrat-apprentissage/#:~:text=Pour%20les%20contrats%20d'apprentissage,la%20dette%20sociale%20(CRDS).)
 41. Les nouveautés de la certification Qualiopi en 2025 : ce que les ..., consulté le mai 11, 2025,
<https://hop3team.com/les-nouveautes-de-la-certification-qualiopi-en-2025-ce-que-les-organismes-de-formation-doivent-savoir/>
 42. Qualiopi : les certificateurs transmettront un bilan de leur activité - Centre Inffo, consulté le mai 11, 2025,
<https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/le-quotidien-de-la-formation-actualite-formation-professionnelle-apprentissage/articles-2024/qualiopi-les-certificateurs-transmettront-un-bilan-de-leur-activite>
 43. Référentiel national qualité | Guide de lecture « Qualiopi » | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, consulté le mai 11, 2025,
<https://travail-emploi.gouv.fr/referentiel-national-qualite-guide-de-lecture-qualiopi>
 44. Apprentissage : la Cour des comptes estime « indispensable » d ..., consulté le mai 11, 2025,
<https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/le-quotidien-de-la-formation-actualite-formation-professionnelle-apprentissage/articles-2025/apprentissage-la-cour-des-comptes-estime-indispensable-dengager-la-baisse-du-soutien-de-letat>
 45. Mieux connaître les liens formation - emploi - travail - Cereq, consulté le mai 11, 2025,
<https://www.cereq.fr/sites/default/files/2023-12/C%C3%A9req%20-%20Bilan%20Programme%202023%202024.pdf>
 46. L'efficacité de la formation professionnelle en France : enjeux et états des lieux - Unow, consulté le mai 11, 2025,
<https://www.unow.fr/blog/recherche-developpement/l-efficacite-de-la-formation-professionnelle-en-france-enjeux-et-etats-des-lieux/>
 47. Données | DARES - Travail-emploi.gouv.fr, consulté le mai 11, 2025,
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees>
 48. Le nombre d'entrées en apprentissage augmente de 3 % en 2024 - Centre Inffo, consulté le mai 11, 2025,
<https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/le-quotidien-de-la-formation-actualite-formation-professionnelle-apprentissage/articles-2025/le-nombre-dentrees-en-apprentissage-augmente-de-3-en-2024>
 49. Le rapport public annuel 2025 | Cour des comptes, consulté le mai 11, 2025,
<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/le-rapport-public-annuel-2025>

Ce rapport détaillé sur la formation rémunérée en France en 2025 vous est gracieusement offert par <https://www.formationremuneree.org>.
L'Annuaire de la Formation Rémunérée !