

La
formation
professionnelle
continue

EUROPEAN
en



www.centre-info.fr

En France, la formation professionnelle continue (FPC) se caractérise par une construction originale laissant une place importante à la négociation collective. Historiquement, les modalités d'accès à la formation varient en fonction du statut des individus. Ce critère s'est atténué avec la mise en place, en 2015, du compte personnel de formation. Ce dispositif d'accès à la formation est en effet non plus lié au statut mais à la personne (cf. encadré CPF p. 11).

Structurée dans sa forme actuelle au début des années soixante-dix et largement réformée depuis, la FPC mobilise l'État, les Conseils régionaux ainsi que les entreprises, les organismes de formation publics et privés, les organisations professionnelles, syndicales et familiales.

Les dispositions relatives à la FPC sont le résultat d'initiatives des partenaires sociaux dans des accords collectifs et de l'État dans des lois et des décrets.

En fonction de leur statut et des problèmes spécifiques de formation que peuvent rencontrer les individus, les partenaires sociaux, l'État et, depuis 1999, les Conseils régionaux, ont créé et mis en place différents dispositifs : les formations en alternance, le congé individuel de formation et les contrats et périodes de professionnalisation.

Le 1^{er} janvier 2015 un nouveau dispositif est entré en application : le compte personnel de formation (CPF).

La formation professionnelle continue et l'apprentissage constituent un secteur économique important qui représentait 1,48 % du produit intérieur brut français en 2014.



www.droit-de-la-formation.fr

Ce document a été actualisé en septembre 2017.

Rédacteurs : Valérie Michelet et Vincent Joseph

Coordinateur : Régis Roussel

© Copyright : Centre Inffo, 2017



SOMMAIRE

L'orientation tout au long de la vie	4
La formation professionnelle tout au long de la vie	5
La formation professionnelle initiale : de quoi parle-t-on ?	6
La formation professionnelle continue : de quoi parle-t-on ?	8
Accès à la formation continue : principaux bénéficiaires et dispositifs	10
Sources de financement de la formation professionnelle continue	12
Les prestataires de formation	15
Annexes	16
Le système de formation et enseignement professionnels en France	16
Termes génériques	17
Glossaire des acronymes	17
Statistiques	18
Voir aussi	19
Centre Inffo	20

L'ORIENTATION

TOUT AU LONG DE LA VIE

Le système de l'orientation a été restructuré en France sur la dernière décennie.

Des réformes récentes en matière de décentralisation et de formation professionnelle ont eu un impact sur l'intervention des structures d'orientation, les personnels et les services d'orientation.



Structures d'accueil-information-orientation
par public accueilli

Le système de l'orientation a été restructuré en France sur la dernière décennie. Des réformes récentes en matière de décentralisation et de formation professionnelle ont eu un impact sur l'intervention des structures d'orientation, les personnels et les services d'orientation.

Service public de l'orientation

En 2009, une loi crée la notion de « service public de l'orientation » (SPO). Ce service public garantit à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération. Par ailleurs, il facilite l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité, notamment au travers d'outils dématérialisés.

Service public régional de l'orientation (SPRO)

En 2014 est créé le « service public régional de l'orientation » (SPRO). La loi maintient le principe d'un service public en matière d'orientation mais confie la coordination des actions des structures d'orientation (formation par apprentissage et continue) aux Régions, désormais à la tête d'un SPRO. Notons toutefois que l'État conserve la responsabilité des politiques relevant de l'orientation initiale (formation scolaire et universitaire).

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Dans le cadre du SPRO, est également créé un nouveau dispositif d'orientation : le conseil en évolution professionnelle (CEP). Les salariés, demandeurs d'emploi, jeunes sortis du système scolaire peuvent bénéficier gratuitement du CEP dont les modalités de mise en œuvre sont définies dans un cahier des charges national.

Cinq réseaux d'opérateurs sont désignés pour assurer cette prestation de CEP : Pôle emploi, l'Apec, les Cap emploi, les Missions locales, et les Opacif, organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation. La Région peut désigner des opérateurs régionaux.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

L'éducation et la formation professionnelles

sont, par tradition, au cœur des priorités de l'action publique en France.

Ainsi le compagnonnage existe depuis le Moyen Âge, l'apprentissage depuis le XIXe siècle, et le développement de la formation professionnelle continue au début des années soixante-dix prenait appui sur des pratiques déjà anciennes et très diverses de formation des adultes. Ces pratiques constituent le socle de l'éducation permanente devenue « formation tout au long de la vie » (FTLV).

La FTLV permet à chacun de bénéficier d'une formation soit au titre des formations initiales (FI) par voie scolaire, universitaire ou par apprentissage, soit au titre de la formation professionnelle continue (FPC) pour toute personne, jeune ou adulte, déjà engagée dans la vie active. Les parcours de formation initiale, gérés par les ministères concernés et principalement le ministère de l'Éducation nationale, sont uniquement diplômants (voir annexe p. 16).

En revanche, le système français de FPC offre, non seulement, la possibilité de revenir dans un parcours de formation visant l'obtention des diplômes du système initial, mais également d'entrer dans d'autres parcours qualifiants (certifications sectorielles) et surtout dans des parcours non qualifiants. Ainsi, les actions de formation continue demeurent majoritairement de courte durée (en moyenne 46 heures en 2013).

Extrait du code du travail

« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. »

Article L6111-1

Stratégie « Europe 2020 »

Depuis 2010, les politiques d'Education et de formation participent de la mise en œuvre de la stratégie décennale de l'Union européenne « Europe 2020 », pour une croissance intelligente, durable et inclusive. Le cadre de coopération « Education et formation 2020 », défini par la Commission et les États membres, vise à soutenir les actions nationales et à aider à relever les défis issus de constats partagés : vieillissement de la population, manque de main-d'œuvre qualifiée, adaptation aux développements technologiques et à la concurrence mondiale.

Quatre objectifs communs au niveau de l'UE sont visés d'ici à 2020 :

- faire de l'apprentissage tout au long de la vie et de la mobilité une réalité ;

- améliorer la qualité et l'efficacité de l'éducation et de la formation ;
- favoriser l'équité, la cohésion sociale et la citoyenneté active ;
- encourager la créativité et l'innovation, y compris l'esprit d'entreprise, à tous les niveaux de l'éducation et de la formation.

La France contribue par ses actions à la réalisation de ces objectifs notamment par les dispositifs de lutte contre le décrochage scolaire, la promotion de droits individuels à la formation pour mieux sécuriser les parcours, le développement de droits à la formation renforcés pour les personnes les moins qualifiées, le socle de connaissances et de compétences professionnelles...

En 2015, l'Europe a adopté les conclusions de Riga qui redéfinissent les objectifs visés pour l'enseignement et la formation professionnels.

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

âge	6 à 10	11 à 15	15 à 18	18 à 25/30	60/65 et plus
	école primaire	collège	lycée	université	universités du 3 ^e âge, préparation à la retraite, etc.
	formation obligatoire jusqu'à 16 ans			marché du travail activités bénévoles	> retraite
	formation initiale (éducation)			formation continue	
	formation tout au long de la vie				

LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

L'instruction est obligatoire de 6 à 16 ans.

L'enseignement initial se compose d'un enseignement général, technologique et/ ou professionnel selon des programmes d'études sélectionnés.

Les filières professionnelles ne commencent qu'à partir du niveau secondaire. Les diplômes qui sanctionnent ces cursus sont conçus pour permettre un accès direct à l'emploi et leur préparation comporte toujours une période de stage en entreprise.

Ces filières sont gérées matériellement et financièrement, pour l'essentiel par le ministère de l'Éducation nationale, et pour partie par d'autres ministères (Agriculture, Industrie, etc.).



Les enseignements secondaire et supérieur offrent 3 niveaux de formation professionnelle :

- l'enseignement secondaire professionnel conduit à l'obtention d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et/ou baccalauréat professionnel (bac pro). Ces diplômes sanctionnent un niveau de qualification dans un métier ;
- l'enseignement secondaire technologique conduit à l'obtention d'un brevet de technicien (BT) ou d'un baccalauréat en technologie ;
- l'enseignement supérieur offre deux filières courtes à vocation professionnelle autour de deux diplômes : le diplôme universitaire de technologie (DUT) et le brevet de technicien supérieur (BTS).

L'enseignement supérieur propose également des filières longues professionnalisantes (licences professionnelles, masters, diplômes de grandes écoles).

L'ensemble de ces diplômes peut être préparé dans le cadre de deux contrats de travail particuliers : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Ils peuvent également être obtenus dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Formations certifiantes

Les formations sont dites certifiantes lorsqu'elles permettent d'obtenir un diplôme ou une certification reconnus. Il s'agit notamment des certifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ce répertoire tient à la disposition des personnes et des entreprises une information sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle. La Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) qui gère ce répertoire, a également dans ses attributions la mise en place du Cadre européen des certifications (CEC).

L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage a pour objectif de dispenser à des jeunes âgés de 16 à 25 ans une formation générale, théorique et pratique pour acquérir un des diplômes qui vont du CAP (le plus souvent) jusqu'au diplôme d'ingénieur.

Cette formation peut également être sanctionnée par un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'apprentissage propose un **enseignement en alternance**. Pendant le contrat d'apprentissage, le jeune est apprenti, c'est-à-dire à la fois salarié d'une entreprise et élève dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

Dans la plupart des cas, le CFA est un organisme privé géré par les branches professionnelles ou les chambres consulaires. Il peut également être localisé au sein d'un lycée professionnel ou d'une université.

La gestion du dispositif est assurée par l'État (législation), les Conseils régionaux (définition des politiques) et les partenaires sociaux (notamment gestion des CFA).

L'APPRENTISSAGE EN CHIFFRES

Alors qu'il avait augmenté de 2007 à 2012 (438 000 apprentis), le nombre d'apprentis a diminué à partir de 2013 pour atteindre le nombre de 405 882 en 2014 (- 5 % par rapport à 2007).

Les apprentis, les CFA (offre de formation) et les employeurs d'apprentis bénéficient des aides ou subventions accordées à l'apprentissage par les trois financeurs principaux que sont les Régions, les entreprises et l'Etat, pour un financement total de 8,2 milliards d'euros en 2014.

La dépense moyenne par apprenti était de 19 700 euros en 2014, dont 13 400 euros pour les coûts hors rémunération des apprentis.

Source : Rapport Cnefop 2017.

FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Contributeurs	en 2004 (millions d'euros)	en 2010 (millions d'euros)	en 2014 (millions d'euros)
Les Régions (offre de formation, aides aux apprentis et primes aux employeurs)	1 321	1 967	1 910
L'État (aides aux apprentis et aux employeurs par des exonérations sociales et fiscales et des crédits d'impôt)	1 254	2 143	1 952
Les entreprises (notamment taxe d'apprentissage)	735	992	1 140
Les employeurs (rémunérations aux apprentis)	1 350	2 360	2 642
Autres contributeurs organismes gestionnaires, famille des apprentis, autres collectivités, etc.	504	567	573

Source : Le financement et les effectifs de l'apprentissage en France - Données 2014 ; Cnefop ; janvier 2017.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

La formation professionnelle tout au long de la vie vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

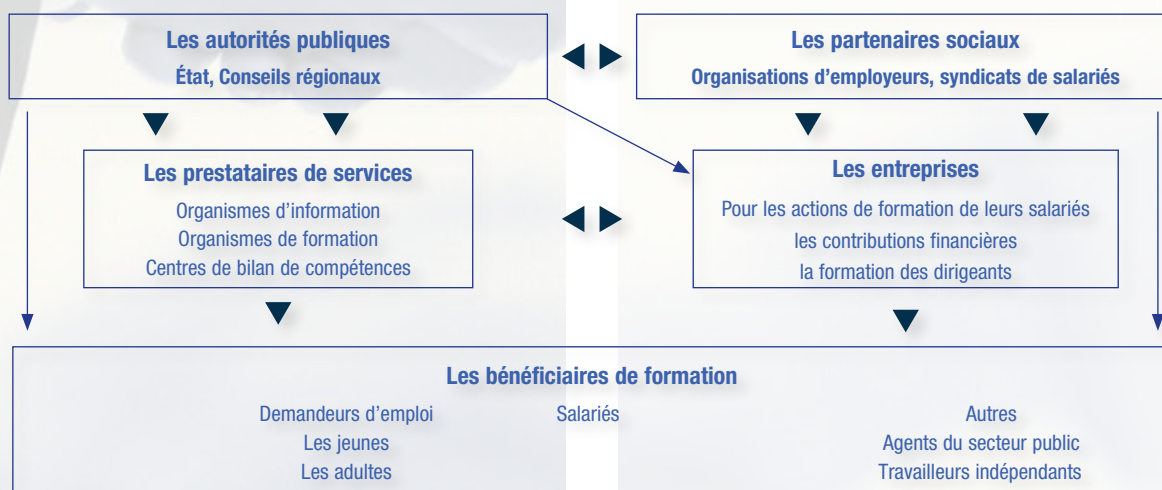
Elle a pour objet de :

- faciliter leur adaptation aux développements des nouvelles technologies et aux nouvelles conditions de travail ;
- contribuer au maintien et à l'amélioration de leur niveau de qualification ;
- accroître leurs chances d'avancement social et professionnel.

Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés.

L'État, les Régions, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux concourent à l'élaboration de la politique de formation professionnelle continue.

LES PARTENAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE



LES ACTEURS

- **L'Etat** vote les lois. Il porte une politique contractuelle visant à apporter des aides (exonérations de charges sociales, subventions dans le cadre des engagements de développement des emplois et des compétences, etc.)
- Commencée en 1982, la décentralisation des compétences en matière de formation professionnelle au profit des **Régions** s'est achevée en 2014. Les Régions ont pleine compétence en matière d'apprentissage et de formation professionnelle et élaborent ainsi leur propre politique de formation dans le cadre d'un « service public régional de la formation » (SPRF).
- **Les organisations professionnelles et syndicales** participent à l'élaboration des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, concourent à leur mise en œuvre et à la gestion des contributions des entreprises, collectées par les organismes paritaires. Créés à l'initiative des partenaires sociaux, les organismes paritaires collecteurs agréés (Opc) collectent les contributions légales ou conventionnelles des entreprises (cf. p. 14).
- **Les entreprises** sont à la fois les lieux privilégiés de mise en œuvre de la formation et, avec les Régions et l'Etat, les principaux financeurs de la formation professionnelle continue.

Par ailleurs, l'employeur est tenu à des obligations légales de formation: assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, mais également veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

LES INSTANCES

- **Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles)**
Afin de favoriser la concertation entre ces différents acteurs mentionnés ci-contre, leurs représentants sont réunis au niveau national au sein du Cnefop. Cette instance a pour mission de définir une stratégie nationale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et de coordonner les actions des collectivités et des organismes impliqués dans ce domaine. Le Cnefop est également en charge d'évaluer les politiques relatives à son champ de compétences.
- **Crefop (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles)**
À l'image du Cnefop, le Crefop est une instance quadripartite composée des représentants au niveau régional, de l'État, du Conseil régional, des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs, et des principaux opérateurs régionaux. Le Crefop a pour mission principale d'assurer la coordination entre ces acteurs, et la cohérence des programmes de formation dans la région. Il est également chargé de fonctions de diagnostic, d'études, de suivi et d'évaluation des politiques relevant de son champ de compétences, en lien avec le Cnefop.
- **Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle)**
Le Copanef est une instance paritaire, constitué des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Cette instance est chargée de définir les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi et d'assurer leur suivi et leur coordination avec les politiques menées par les autres acteurs.
- **Coparef (Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle)**
Le Coparef est une instance paritaire, constitué de représentants régionaux des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il assure le déploiement des politiques paritaires définies par le Copanef et les accords nationaux interprofessionnels en matière de formation et d'emploi, en coordination avec les autres acteurs régionaux.

ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE : PRINCIPAUX BÉNÉFICIAIRES ET DISPOSITIFS

Toute personne, depuis son entrée dans la vie active jusqu'à la retraite, est dotée d'un droit à la formation à travers un Compte Personnel de Formation mobilisable à son initiative et pérenne quelques soient les évolutions de son statut.

Les modalités d'accès à la formation peuvent également être en lien avec le statut des individus : salariés du secteur public et privé, travailleurs indépendants et demandeurs d'emploi bénéficient de modalités particulières d'accès à la formation.

La formation des demandeurs d'emploi relève ainsi essentiellement des Régions. Parallèlement, ce sont les employeurs (privés ou publics) et les partenaires sociaux qui ont principalement la responsabilité de la formation des personnes en emploi.

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les agents de la fonction publique (État, collectivités territoriales et hôpitaux publics) peuvent bénéficier d'actions de formation financées par une contribution spécifique dont sont redevables les trois fonctions publiques.

- Le plan de formation regroupe l'ensemble des formations que l'administration propose à ses agents. L'agent est alors considéré pendant le stage comme en service effectif. Sa rémunération est maintenue.
- Le congé de formation est un droit individuel qui permet à l'agent de suivre une formation de son choix pendant son temps de travail. L'agent en congé de formation perçoit une rémunération.
- Le Compte Personnel de Formation permet à l'agent de capitaliser 24 heures par an, dans la limite de 150 heures (24 heures par an jusqu'à 120 heures puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures). Il s'est substitué depuis le 1er janvier 2017 au dispositif du Droit Individuel à la Formation (DIF).

NON-SALARIÉS

Les non-salariés (agriculteurs, artisans, travailleurs indépendants, commerçants, professions libérales) peuvent aussi accéder à la formation. Ils participent obligatoirement au financement de leur formation, par le versement d'une contribution à un organisme collecteur habilité par l'État.

A partir de 2018 ils bénéficieront également du Compte Personnel de Formation.

À noter

- Le bilan de compétences permet aux salariés et aux demandeurs d'emploi d'évaluer leurs compétences personnelles et professionnelles et de définir un projet professionnel (avec la possibilité d'actions de formation).
- La validation des acquis de l'expérience (VAE) : toute personne (salarié ou demandeur d'emploi) pouvant justifier d'une expérience professionnelle en qualité de salarié ou à titre bénévole correspondant à un diplôme ou un niveau de qualification souhaité, peut faire valider les acquis de son expérience afin d'obtenir tout ou partie d'une certification et d'être ainsi dispensée des examens correspondants.

SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Quelles que soient les entreprises, les salariés peuvent suivre, au cours de leur vie professionnelle, des actions de formation professionnelle continue.

Le départ en formation peut s'effectuer dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise. Il regroupe l'ensemble des actions de formation qui sont à l'initiative de l'employeur. Le salarié en formation est en mission professionnelle ; il est rémunéré par l'entreprise ;
- de congés individuels reconnus à tous les salariés. Le plus important est le **congé individuel de formation (CIF)** qui permet aux salariés de suivre en tout ou partie pendant leur temps de travail une formation de leur choix. Leur salaire est maintenu et versé par l'organisme collecteur de fonds agréé. Parmi les autres congés, on retrouve le congé de bilan de compétences (CBC) et le congé pour validation des acquis de l'expérience (CVAE) ;
- du compte personnel de formation (voir ci-dessous).

DEMANDEURS D'EMPLOI

Tout demandeur d'emploi peut, à certaines conditions, suivre une formation rémunérée.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, le départ en formation peut s'effectuer dans le cadre :

- d'un contrat de travail de type particulier tel que le contrat de professionnalisation, financé par l'entreprise et exonéré de cotisations sociales par l'État. Il donne accès à une formation en alternance sanctionnée par une certification professionnelle reconnue ;
- d'actions de formation financées par les Conseils régionaux.
- du compte personnel de formation (voir ci-dessous).

Pour les salariés privés d'emploi et les autres demandeurs d'emploi, le départ en formation peut s'effectuer dans le cadre :

- de contrats de travail de type particulier, prévoyant de manière obligatoire des actions de formation (contrat de professionnalisation) ou pouvant prévoir des actions de formation (contrat unique d'insertion) ;
- d'actions de formation, financées par la Région ;
- d'actions de formation financées par le régime d'assurance chômage – l'Unédic – (projet personnalisé d'accès à l'emploi). Pôle emploi est responsable de sa mise en œuvre ;
- du compte personnel de formation (voir ci-dessous).

Le Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF constitue un outil de sécurisation des parcours professionnels. Entré en vigueur 1er janvier 2015, il doit permettre à son titulaire, tout au long de sa vie professionnelle, de maintenir son niveau de qualification ou d'accéder à un niveau de qualification supérieure, et faciliter la gestion de ses transitions professionnelles.

Le CPF a un caractère universel : toute personne d'au moins 16 ans entrant dans la vie active bénéficie d'un CPF jusqu'à son départ à la retraite, quel que soit son statut : salarié du secteur privé ou public, demandeur d'emploi, travailleur indépendant, ...

Ce compte est attaché à la personne, ce qui signifie que les heures de formation y figurant ne sont pas perdues et restent disponibles pour une formation, même si le titulaire du compte perd son emploi. Il peut mobiliser les heures au crédit du compte pendant toute sa période de chômage. Le compte n'est clôturé qu'au moment de la liquidation des droits à la retraite.

Le compte est alimenté en heures, à hauteur de 24 heures par an et jusqu'à un plafond de 150 heures. Ces niveaux peuvent être rehaussés dans certains cas, notamment pour les publics de bas niveaux de qualification.

Ces heures peuvent être financées, notamment par :

- un Opcv ou un Opacif ;
- Pôle emploi ;
- la Région ou l'État ;
- l'employeur ;
- ou le titulaire du compte lui-même.

Seules certaines formations ou prestations peuvent être suivies dans le cadre du CPF. Ces formations sont les suivantes :

- acquisition d'un socle de connaissances et de compétences ;
- accompagnement à la VAE ;
- et certaines formations qualifiantes et certifiantes figurant sur des listes spécifiques élaborées soit au niveau national soit au niveau régional par les partenaires sociaux.

Ce compte est géré par un service dématérialisé dédié dont la maintenance et la gestion sont cofinancées par l'État et les partenaires sociaux.

Site web : www.moncompteformation.gouv.fr

Nouveauté : depuis le 1^{er} janvier 2017, le CPF est devenu un élément du Compte Personnel d'Activité (CPA) qui regroupe 3 comptes relevant de la « politique sociale » : le CPF, le Compte de prévention de la pénibilité (pour les salariés exposés à des facteurs de risque nuisibles à la santé), et le Compte d'engagement citoyen (activités bénévoles ou de volontariat).

SOURCES DE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation professionnelle continue est financée principalement par l'État, les Régions et les entreprises.

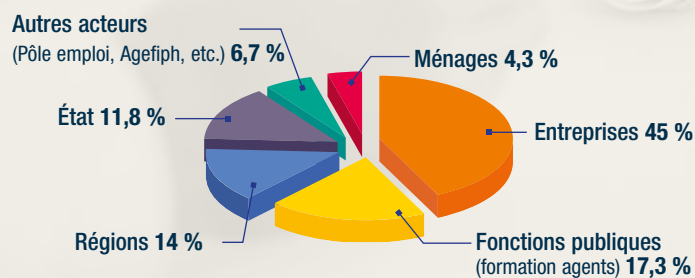
- Les **Régions** ont une compétence générale en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage. Elles financent la FPC essentiellement grâce aux dotations de décentralisation.
- L'**État** intervient dans le cadre de sa politique contractuelle. Son intervention prend des formes variées :
 - aides aux branches professionnelles et aux entreprises pour anticiper leurs besoins en termes de qualification et de formation.
 - exonération de charges sociales pour certains contrats ;
 - crédits d'impôt ;
- Le financement par les **entreprises** correspond d'une part à une obligation légale sous la forme d'une contribution fiscale, et d'autre part à la prise en charge directe de coûts d'actions de formation réalisées dans le cadre du « plan de formation » (cf p.14).

Si l'État, les Régions et les entreprises participent au financement de la formation professionnelle continue chacun dans leur domaine, des possibilités de cofinancement sont encouragées.

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE ET DE L'APPRENTISSAGE EN 2014

Source : projet loi de finances pour 2017.

31,6 milliards d'euros
1,48 % du PIB



Cofinancement et coordination des financeurs

- Le **Fonds social européen (FSE)** peut accorder des aides en cofinancement. Il permet à l'Union européenne d'agir sur les politiques de formation et d'emploi des États membres.
- Le **Fonds paritaire pour la sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)** est notamment alimenté par l'affectation d'une partie de la contribution obligatoire due par les entreprises – ainsi que des excédents des Opca. Ce fonds peut être abondé par l'État et les Régions. Ces ressources sont notamment affectées au financement d'actions de formation pour la qualification et la requalification de publics prioritaires qu'ils soient demandeurs d'emploi ou salariés. Le FPSPP finance aussi pour partie le dispositif CPF (cf. encadré p. 11).
- Le **CPRDFOP** (voir page suivante), outil de programmation, est décliné notamment par des contrats d'objectifs territoriaux (COT), signés par les Conseils régionaux avec une ou plusieurs branches professionnelles. Des mesures concrètes et opérationnelles, et les cofinancements y afférant, y sont décrits.

L'ÉTAT

L'État dispose de budgets particuliers qui financent :

- des actions de formation en direction de publics spécifiques (travailleurs immigrés) ;
- des actions d'information sur la formation et l'orientation initiale ;
- des aides à l'élaboration et à la mise en place de plans de formation dans les entreprises ou les branches professionnelles.

LA PARTICIPATION DE L'ÉTAT



LES RÉGIONS

Un service public régional de la formation professionnelle (SPRF) est mis en place dans chaque région. Ce SPRF instaure un droit d'accès à la formation professionnelle pour les plus bas niveaux de qualification.

Chaque Conseil régional finance dans ce cadre des dispositifs en direction des jeunes âgés de 16 à 25 ans et des adultes, plus particulièrement des demandeurs d'emploi, correspondant aux priorités qu'il a définies. La Région s'est vu confier en 2014, la formation de publics

spécifiques : personnes en situation de handicap, détenus, Français de l'étranger et personnes illettrées.

La Région intervient par ailleurs dans le domaine du développement économique. Elle est compétente en matière de planification, de programmation des équipements et d'aménagement du territoire.

La Région est le chef de file du soutien à l'innovation, à l'internationalisation des entreprises et du soutien à l'enseignement supérieur et à la recherche.

LA PARTICIPATION DES RÉGIONS



Outils de programmation des Régions

- En concertation avec l'État et les partenaires sociaux, les Conseils régionaux coordonnent l'ensemble des filières de formation professionnelle, initiale et continue proposées dans la région grâce au Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).
- L'État et chaque Région interviennent, par ailleurs, dans le cadre d'un contrat de projet État-Région adopté pour sept ans en fonction d'objectifs prioritaires établis en commun et cofinancés. Les contrats 2015-2020 sont en cours.

LES ENTREPRISES

Toute entreprise concourt également au développement de la formation professionnelle continue en participant chaque année au financement d'actions de formation ou d'autres prestations, telles que le bilan de compétences ou la VAE.

Tous les employeurs sont dans l'obligation de contribuer à la FPC à hauteur d'un pourcentage minimum de la masse salariale annuelle brute de l'ensemble de leurs salariés. Ces pourcentages appelés « taux » et fixés légalement, correspondent à :

- 0,55 % de la masse salariale brute des entreprises de moins de 11 salariés ;
- 1 % de la masse salariale brute des entreprises occupant au moins 11 salariés.

Cette contribution obligatoire doit être versée dans sa totalité à un Opca, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due.

Par voie d'accords collectifs, certains secteurs d'activité ont prévu des taux de participation supérieurs au minimum légal (contributions dite conventionnelle).

Autres contributions

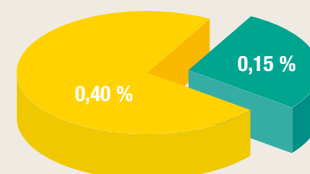
- Les entreprises qui ont recours à des salariés en contrat à durée déterminée (CDD), sont assujetties au 1 % CIF-CDD destiné au financement du congé individuel de formation. La contribution est calculée uniquement sur la masse salariale brute des salariés en CDD de l'année concernée, et est obligatoirement versée à un OPCA..
- Les chefs d'entreprises et les non-salariés versent à l'un des organismes habilités par l'État une contribution à la formation professionnelle calculée sur une assiette particulière.

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

En % de la masse salariale brute

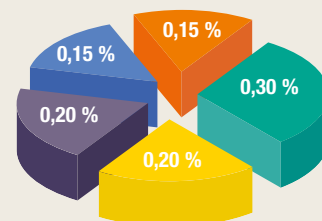
Entreprise de moins de 11 salariés

Utilisation du 0,55 %



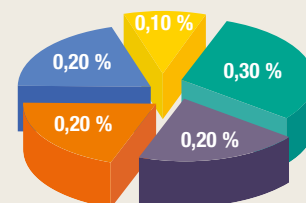
Entreprise de 11 à 50 salariés

Utilisation du 1 %



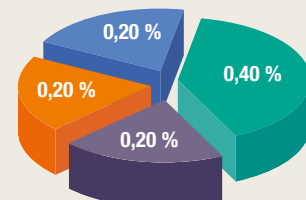
Entreprise de 50 à 300 salariés

Utilisation du 1 %



Entreprise de 300 salariés et plus

Utilisation du 1 %



- Financement du plan de formation
- Financement de la professionnalisation
- Financement du CIF
- Financement du CPF
- Financement du FPSPP

LES PRESTATAIRES DE FORMATION

Trois types d'organismes interviennent dans le champ de la formation professionnelle continue : les organismes de formation, les centres de validation des acquis de l'expérience (VAE) et les centres de bilan de compétences.

La formation continue est un marché ouvert. Les textes fondateurs de la formation professionnelle continue n'ont conféré aucun monopole ou position dominante à tel ou tel dispensateur.

Peuvent donc exercer une activité de formation des personnes physiques, des entreprises, des associations, des établissements et des organismes privés ou publics quelle que soit leur activité.

Ainsi, en 2013, 66 362 organismes de formation se partageaient le marché de la formation. Cependant, seuls 21000 exerçaient cette activité à titre principal.

Qualité et formation continue

Un décret du 30 juin 2015 définit six critères « qualité » qui s'imposent désormais pour toute prestation de formation continue achetée par l'un des 5 principaux financeurs publics (Opca/Opacif, État, Régions, Pôle emploi et Agefiph).

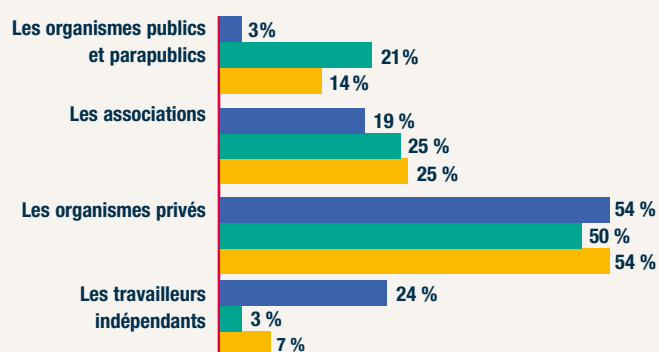
Pour plus d'informations : « Focus Qualité des actions de formation professionnelle continue »



Les principaux types d'organismes de formation sont :

- Les organismes publics et parapublics de formation
 - les Greta : les centres de formation situés dans les établissements dépendant du ministère de l'Éducation nationale ;
 - l'Afpa (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes) ;
 - les centres de formation professionnelle et de promotion agricole, placés sous la tutelle du ministère de l'Agriculture ;
 - les organismes des chambres consulaires (chambres d'agriculture, de commerce et d'industrie, de métiers).
- Les organismes privés :
 - les organismes à but non lucratif (associations loi 1901) ;
 - les organismes privés à but lucratif ;
 - les travailleurs indépendants.

Données par statut en 2013

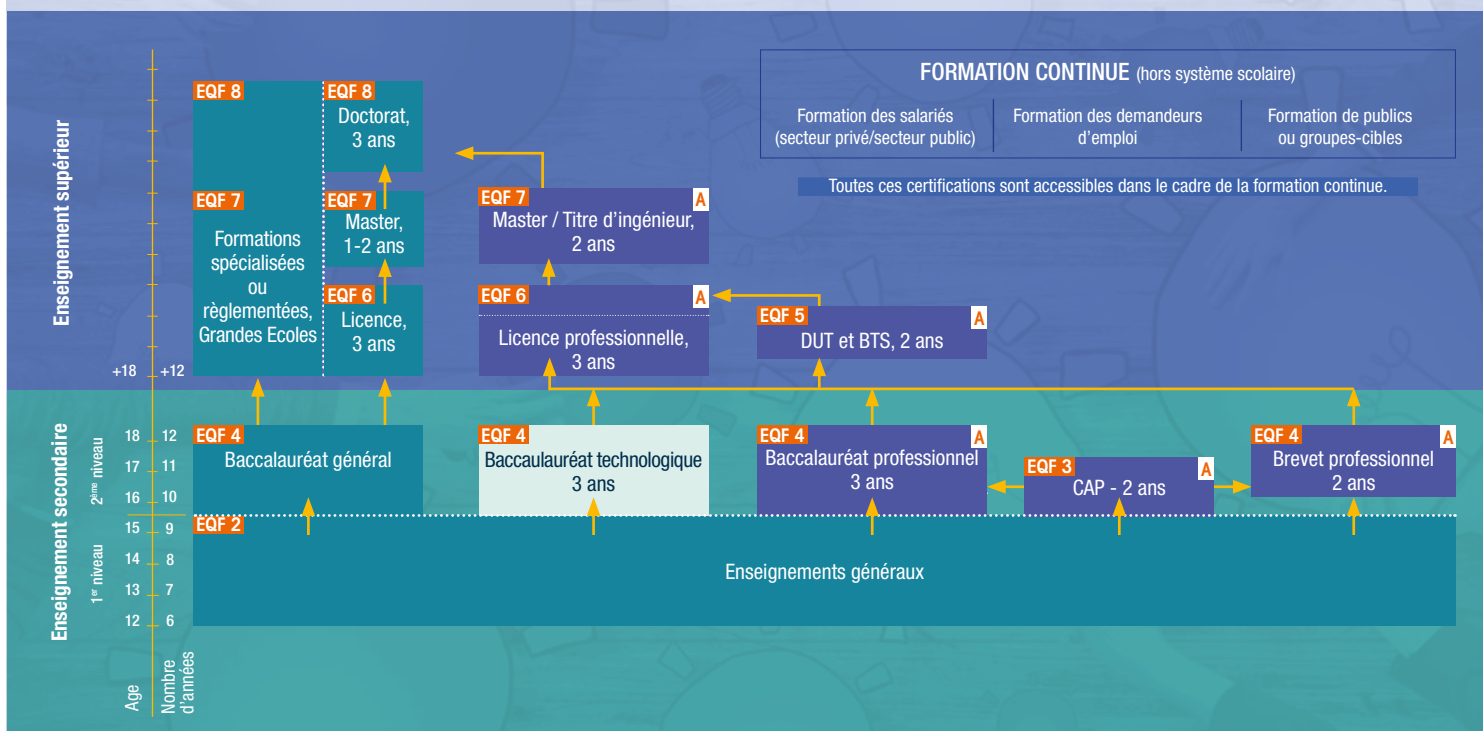


- Nombre de prestataires de formation (total : 66 362)
- Part du CA (total : 13,9 milliards d'euros)
- Nombre de stagiaires (total : 24 917 000)

Réglementation accrue pour les centres de bilan de compétences

Les organismes de bilan de compétences doivent répondre à certaines exigences, notamment en termes de méthodologie et de déontologie.

LE SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELS EN FRANCE



- Enseignements généraux
- Formation et enseignement professionnels (FEP)
- Formation combinant enseignements généraux et FEP
- Accessible par la voie de l'apprentissage
- EQF Niveau de qualification reconnue (Cadre européen des certifications : «European Qualification Framework» - EQF)
- ↑ Accès au niveau supérieur

Les certifications professionnelles

La certification professionnelle est la reconnaissance par une autorité légitime d'une qualification ou d'un savoir-faire dans un domaine professionnel défini. Elle s'acquiert par la formation initiale, la formation professionnelle continue, l'apprentissage, ou par la Validation des acquis de l'expérience (VAE). En 2012 11% des individus âgés de 30 à 69 ans avaient obtenu leur plus haut diplôme par le biais de la formation continue (Enquête Emploi de l'Insee).

Le plus souvent, ces certifications sont enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), et ainsi sont reconnues sur l'ensemble du territoire national. Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État y sont enregistrés de droit.

Le répertoire inclut également des certificats et titres enregistrés sur demande à l'instar des certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par les branches professionnelles.

En 2008, l'Union européenne a établi le Cadre européen des certifications (CEC), comprenant huit niveaux de référence. La France les a transposés dans son système de certifications tel qu'indiqué dans le graphique (ci-dessus).

TERMES GÉNÉRIQUES

Alternance

Jeune de 16 à 25 ans recruté sous contrat d'apprentissage.

Apprentissage

Processus de formation relevant de la formation initiale prenant la forme d'un contrat de travail avec des conditions particulières. Il alterne des sessions pratiques en entreprise et des sessions théoriques dispensées au sein d'un CFA.

Bilan de compétences

Dispositif de formation professionnelle continue (présent dans le Code du travail). Il donne les éléments permettant d'évaluer les compétences personnelles et professionnelles afin de permettre de définir un projet professionnel.

Compte personnel de formation

Dispositif permettant à son titulaire d'acquérir des heures de formation pour se former tout au long de sa carrière professionnelle, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi.

Congé individuel de formation

Possibilité pour tout salarié, sous certaines conditions, d'obtenir une autorisation d'absence pour suivre la formation de son choix.

Contrat d'apprentissage

Forme particulière de contrat de travail destiné aux jeunes âgés de moins de 25 ans avec un employeur du secteur privé ou du secteur public.

Contrat d'objectifs

Contrat pluriannuel présentant les grandes orientations et les objectifs en matière de développement de la formation professionnelle signé entre un Conseil régional, les partenaires sociaux et l'État. Ex. : contrat d'objectifs et de moyens pour le développement de l'apprentissage ou le contrat d'objectifs territoriaux.

Contrat en alternance

Contrat de travail de type particulier créé par les partenaires sociaux et intégrant les contrats de professionnalisation.

Contribution à la formation

Contribution légale obligatoire pour toutes entreprises destinée au financement de la formation des salariés dans le cadre du plan de formation, des congés de formation, du CPF, etc.

Synonymes : obligation légale, taux.

Masse salariale annuelle brute (MSAB)

Ensemble des rémunérations versées aux salariés servant d'assiette au versement de la contribution due par les entreprises au titre de leur participation au développement de la formation.

Partenaires sociaux

Représentants de fédérations ou d'organisations d'employeurs et des syndicats de salariés.

Plan de formation

Tous les dispositifs de formation décidés par l'employeur pour réaliser les objectifs poursuivis par l'entreprise.

Taxe d'apprentissage

Obligation fiscale de certains employeurs de contribuer financièrement à la formation professionnelle technique et initiale. Elle se dissocie de la contribution au développement de la formation professionnelle continue.

Tuteur

Personne responsable de la supervision, de la formation et du tutorat d'un salarié durant ses périodes de formation en entreprise.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Dispositif permettant à tout individu de faire valider son expérience professionnelle ou bénévole afin d'obtenir tout ou partie d'une certification.

GLOSSAIRE DES ACRONYMES

Afpa	Association pour la formation professionnelle des adultes
ANI	Accord national interprofessionnel
BC	Bilan de compétences
BTS	Brevet de technicien supérieur CAP Certificat d'aptitude professionnelle CBC Congé de bilan de compétences
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEP	Conseil en évolution professionnelle CFA Centre de formation des apprentis CIF Congé individuel de formation
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers
CPA	Compte personnel d'activités
CPF	Compte personnel de formation
CPRDFOP	Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Direccte	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE	Fonds social européen
Greta	Groupement d'établissements publics locaux d'enseignement
MEN	Ministère de l'Éducation nationale
MSAB	Masse salariale annuelle brute
Opacif	Organisme paritaire agréé dans le cadre du congé individuel de formation
Opca	Organisme paritaire collecteur agréé
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SPRF	Service public régional de la formation
SPRO	Service public régional de l'orientation
VAE	Validation des acquis de l'expérience

STATISTIQUES

Population et emploi

Population totale en France en 2016		66 991 000
Population active		29 207 000
	Hommes	15 129 000
	Femmes	14 078 000

Source : Insee 2017.

Demandeurs d'emploi en 2016		2 972 000
Dont demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an		1 346 000
Taux de chômage		10,1 %
<i>Par âge</i>		
	Moins de 25 ans	24,6 %
	De 25 à 49 ans	9,3 %
	De plus de 50 ans	6,9 %

Source : Enquête emploi - Insee 2016.

Nombre de personnes ayant bénéficié d'une session de formation en 2014 (en millions)



Source : Projets de loi de finances pour 2016 et 2017.

Accès à la formation professionnelle continue pour les salariés du secteur privé

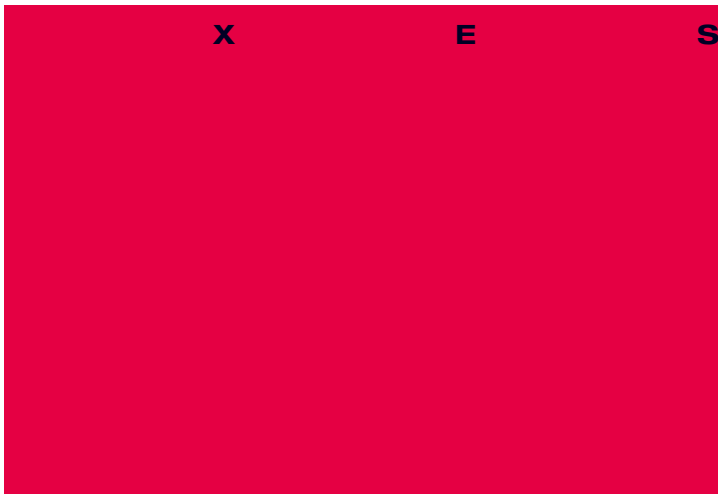
* Pourcentage de salariés des entreprises de plus de 10 salariés ayant suivi une ou plusieurs formations entre janvier 2014 et l'été 2015

Taux d'accès par sexe *	
Homme	42 %
Femme	40 %
Ensemble	41 %

Taux d'accès par taille d'entreprise *	
10 à 19 salariés	27 %
20 à 49 salariés	29 %
50 à 249 salariés	41 %
250 à 499 salariés	45 %
500 à 1999 salariés	47 %
2000 salariés et plus	51 %
Ensemble	41 %

Taux d'accès par catégorie professionnelle*	
Cadres	58 %
Professions intermédiaires	48 %
Employés	37 %
Ouvriers	33 %
Ensemble	41 %

Source : CNEFP-Céreq, enquête « Défis », 2015



VOIR AUSSI



Ces documents sont consultables sur l'un des sites internet gérés par Centre Inffo :

- www.europe-et-formation.eu
- Site de ReferNet France, espace d'information sur le système de FEP en France



www.centre-info.fr/refernet

Vous y trouverez également des rapports descriptifs du système français de formation professionnelle dans différentes langues.

Centre Inffo

Centre pour le développement de l'information
sur la formation permanente

Depuis plus de 40 ans, Centre Inffo est l'expert qui décrypte l'actualité de la formation à l'échelle nationale, régionale et européenne. Association sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle, il est doté d'une mission de service public dans les domaines de l'orientation et de la formation permanente.

Centre Inffo développe à la fois une offre de formation professionnelle, une expertise juridique et documentaire, une dimension d'ingénierie et de conseil dans les champs orientation/formation et joue un rôle d'animateur du débat public. Interlocuteur privilégié des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des acteurs de la formation professionnelle publics et privés, il les soutient et les accompagne dans leur action d'accueil, d'information, de conseil et d'assistance du public.

Centre Inffo

4, avenue du Stade de France
93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
Tél. : 33 (0)1 55 93 91 91
contact-europe@centre-inffo.fr



www.centre-inffo.fr
www.orientation-pour-tous.fr

Centre Inffo travaille avec de nombreux partenaires dont :

- les organismes d'accueil, d'information et d'orientation ;
- le service public de l'emploi ;
- les Conseils régionaux ;
- les structures d'information situées à un niveau régional ou local ;
- les partenaires sociaux ;
- les chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie, de métiers et de l'agriculture) ;
- les universités et les centres de recherche, en France et en Europe.

Centre Inffo est par ailleurs le correspondant du CEDEFOP en tant que chef de file du consortium ReferNet.

Il est également membre du réseau européen d'information sur l'orientation et la mobilité en formation : Euroguidance, www.euroguidance-france.org



www.euroguidance-france.org

