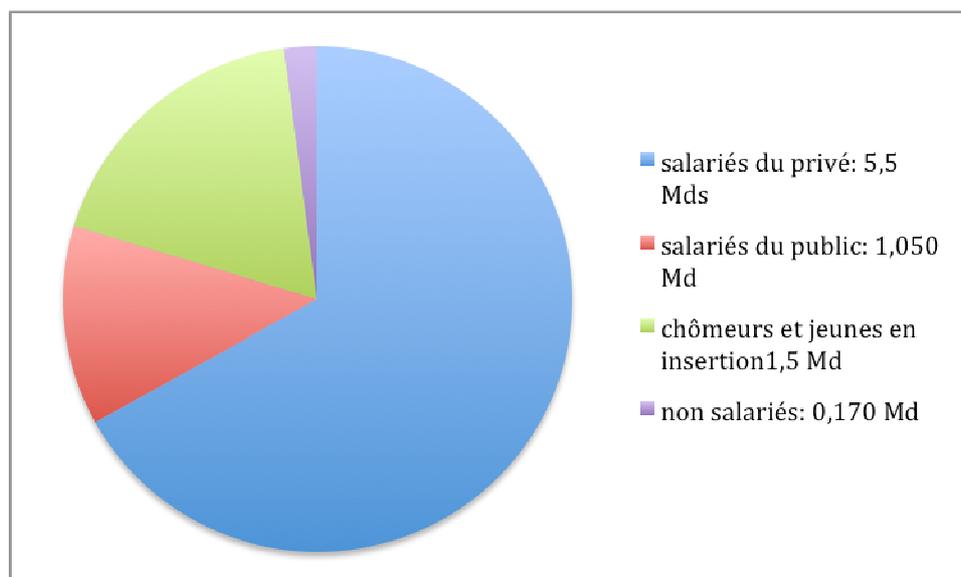


## LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

### Etat des lieux, avant changements...

#### Un domaine important dans l'activité du pays

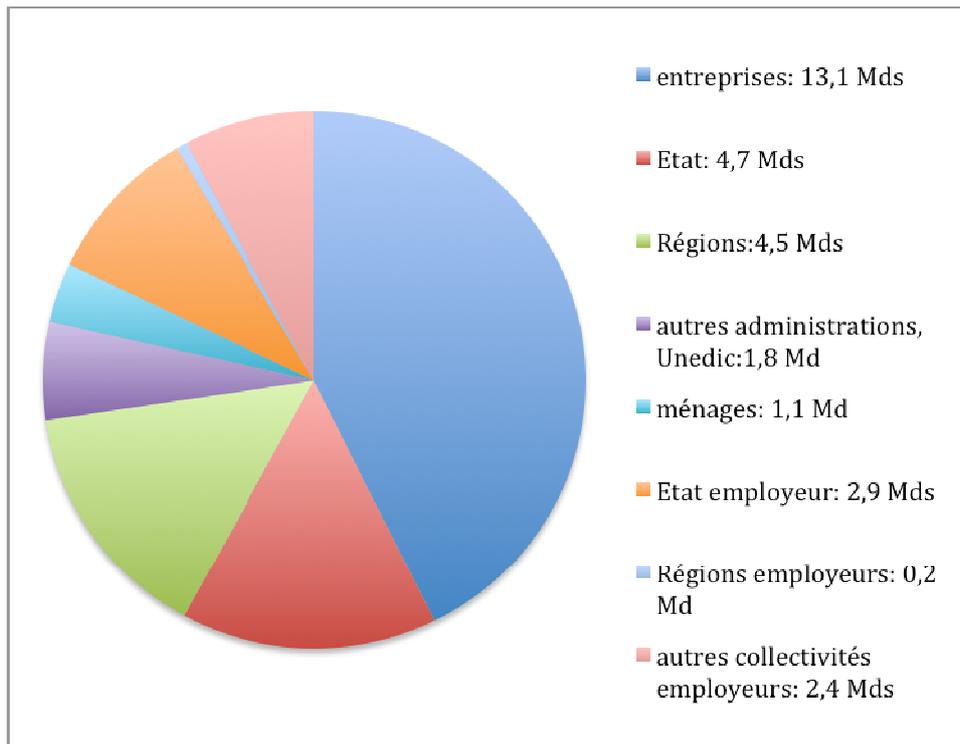
- \* Plus de 8 millions de personnes sont parties en formation en 2010, qu'elles soient :
  - salariés d'entreprises, pour 5,5 millions,
  - salariés des fonctions publiques, pour 1,050 million,
  - demandeurs d'emploi et jeunes en insertion, pour près d'1,5 million,
  - non salariés, pour 0,170 million.



\*La dépense globale de 31,5 milliards d'euros en 2010, pour la formation professionnelle et l'apprentissage représente 1,6 % du PIB (-0,1 point / 2009). Dont :

- les entreprises financent 41 %, soit 13,1 milliards en tout, dont 10,9 milliards pour leurs budgets de formation et 2,1 milliards pour les jeunes, moitié pour l'apprentissage, moitié pour la professionnalisation) ;
- l'État finance 15 %, soit 4,7 milliards (dont 2,3 milliards pour les jeunes, 0,8 milliard pour les demandeurs d'emploi, 0,9 Md pour les actifs du secteur privé), auxquels s'ajoutent 2,9 milliards pour ses propres agents;

- les régions financent 14 %, soit 4,5 milliards (2,7 milliards pour les jeunes, 1,1 Md pour les demandeurs d'emploi et 0,4 milliards pour les salariés du privé), ainsi que 0,2 milliard pour leurs agents ;
- les autres collectivités territoriales dépensent 2,4 milliards pour leurs agents ;
- Les employeurs publics des trois fonctions publiques représentent ainsi 20 % de la dépense, avec 6,2 milliards.
- les autres administrations publiques et l'UNEDIC apportent 1,8 milliard pour la formation des demandeurs d'emploi indemnisés et des personnes handicapées ;
- les ménages consacrent 1,1 milliard d'euros à leur propre formation.



### Un système organisé sur une obligation financière

Depuis la loi de 1971, après l'accord des partenaires sociaux de 1970, les entreprises ont une obligation de dépense annuelle en formation.

L'obligation, relevée plusieurs fois, est maintenant de :

- 1,6 % de la masse salariale pour les entreprises de plus de 20 salariés
- 1,05 % pour les entreprises entre 10 et 20 personnes
- 0,55 % pour les très petites entreprises de moins de 10 salariés
- 0,15 % du plafond de la sécurité sociale pour les personnes à leur compte.

Mais la moyenne de cette participation des employeurs s'élève en 2010 à 2,7 % de la masse salariale pour les entreprises de plus de 10 salariés (3,3 % il y a 20 ans), soit bien plus que l'obligation, mais en repli : la crise est là. L'écart entre la dépense moyenne et l'obligation est cependant signe que la formation n'est plus prise comme une dépense obligatoire, mais est

entrée dans les politiques de beaucoup d'entreprises, politiques de compétences, politiques d'accompagnement des technologies nouvellement introduites... Dans nombre d'entreprises, la formation a acquis un rôle stratégique.

## **Un système complexe**

Le système de FPP comporte maintenant un ensemble de dispositifs, ajoutés en strates successives au fur et à mesure de nouveaux besoins, ce qui pose maintenant de vrais problèmes de lisibilité, de compréhension pour ceux à qui il est pourtant destiné : plan de formation de l'entreprise, CIF, DIF, bilans de compétences, VAE, contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, passeport formation, pour les salariés, (CIF, congé individuel formation ; DIF, droit individuel à la formation ; VAE, validation des acquis) multiples contrats aidés de l'État (CUI-CAE, CUI-CIE, contrats d'avenir, contrats de génération...\*).

D'un autre côté il y a 48 organismes paritaires collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue, regroupés depuis 2012. Les OPCA avaient collecté en 2010, 5,2 milliards d'euros.

On y trouve :

- obligatoirement les participations financières consacrées à la professionnalisation,
- et en général facultativement tout ou partie du plan de formation,

Dans 18 organismes de branche, 2 organismes nationaux interprofessionnels (AGEFOS-PME, OPCALIA), - pour le CIF (congé individuel de formation) : 28 organismes dont 26 régionaux (FONGECIF) et 2 nationaux (AGECIF).

## **Un système piloté par les partenaires sociaux**

Les négociations précèdent les lois et sont reprises par elles. Depuis 1970, la négociation nationale interprofessionnelle fixe les règles et crée les dispositifs de formation que la loi généralise ensuite.

C'est ainsi que l'accord de 1982 a créé le droit au congé individuel de formation (CIF), celui de 1983 les contrats d'alternance, celui de 1991 le bilan de compétences, celui de 2003 le droit individuel de formation (DIF) et les périodes de professionnalisation et celui de 2009 le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et la POE (préparation opérationnelle pour l'emploi).

Ainsi, une bonne partie de la FPP est gérée paritairement.

En 2010, les OPCA ont géré : 5,2 milliards d'euros du plan de formation des entreprises ainsi que le CIF et le DIF et 1,1 milliard d'euros de l'alternance.

Les OPACIF, qui financent les CIF, des bilans de compétences et de la VAE ont collecté, en 2011, 745 millions d'euros pour les salariés en CDI et 220 millions pour ceux en CDD.

Cela a permis à 42 500 salariés de partir en CIF, le financement de 32 200 bilans de compétences et de 8 800 VAE.

Les partenaires sociaux interviennent aussi par l'UNEDIC.

Intégrée dans Pôle emploi, l'Unedic paritaire finance ainsi la formation nécessaire aux demandeurs d'emploi indemnisés, et leurs demandes de VAE (validation des acquis de l'expérience), pour améliorer leur employabilité et faciliter leur retour à l'emploi.

## Des acteurs régionaux à l'importance croissante

Une première étape de la décentralisation de la formation a été franchie début 1983 permettant aux conseils régionaux de mettre en place des actions de formation continue et d'apprentissage. Des lois de 1993 et de 1999 leur ont donné compétence pour la formation professionnelle des jeunes. La loi de modernisation sociale de 2002 ouvre les Plans régionaux de développement des formations professionnelles (PRDF), créés pour les jeunes 3 ans plus tôt, aux adultes. Enfin la loi du 13 août 2004 confie aux régions les formations sanitaires et sociales et engage la décentralisation de l'AFPA : les Conseils régionaux se sont vu transférer l'organisation et le financement des stages de l'AFPA au 31 décembre 2008.

Aussi, en 2010, les régions ont pris en charge 57 % des formations des demandeurs d'emploi (coût pédagogique) dont 183 000 jeunes.

## Un système marqué par de fortes inégalités

Si le taux d'accès à la formation en 2011 est de 42 % des salariés (entreprises de plus de 10 salariés), soit 5,5 millions, plus de la moitié des salariés des entreprises de plus de 500 personnes partent en formation chaque année (51,6 %), seuls 15,5% des salariés des entreprises de 10 à 19 personnes y ont accès et 24 % des salariés des entreprises de 20 à 49 personnes. Et cela se reproduit d'une année sur l'autre souvent pour les mêmes salariés. Cependant, les salariés ont malgré tout plus accès à la formation que les chômeurs dont le taux d'accès à la formation est de 21,5 % des demandeurs d'emploi en 2010.

On retrouve aussi des inégalités hommes-femmes puisque les femmes ne représentent que 40 % des salariés d'entreprises formés, mais 49 % des demandeurs d'emploi en formation. Et également des disparités par âge : à partir de 45 ans l'accès à la formation diminue, et encore plus à 55 ans.

Enfin, les inégalités sont grandes selon les catégories de salariés : la formation va aux plus qualifiés, en raison des politiques des entreprises, par l'exigence de mise à jour de leurs fonctions et par une plus grande appétence pour la formation. C'est ainsi que les diplômés du supérieur vont 3 fois plus en formation que les salariés sans diplôme. Une nuance, les employés et les ouvriers dominent largement les départs en CIF.

En 2010	Taux d'accès à la formation (en %)
Ouvriers	32,6
Employés	35,9
TAM	57,3
Ingénieurs et cadres	57,3

## Essentiellement des formations courtes d'adaptation

Si la France est en bonne place pour l'intensité des pratiques de formation en entreprise, avec près de 42 % de salariés partis en formation en 2011 (contre moins de 20 % à la fin des années 70), en tête pour l'Europe, les formations sont courtes, en 2011 la moyenne s'établit à 163 heures. Et encore cette moyenne inclut-elle tous les types de formations, de dispositifs et de publics car, si on examine la seule formation des salariés d'entreprise, elle n'est plus que de moins de 30 heures en 2011.

Au contraire, la France reste en queue de peloton pour la formation continue aboutissant à une qualification : 1 % des salariés seulement en 2003, alors que la moyenne européenne est de 4 % et que les chiffres montent à 9 % au Royaume-Uni et à 13 % en Suède.

Et même la formation pour assurer le maintien de l'employabilité des salariés, qui est maintenant une obligation pour les entreprises (article L 6321-1 du Code du travail), est loin d'être réalisée par tous les employeurs (cf. la décision récente de la Cour de cassation du 5 juin 2013 pour un salarié qui n'avait eu aucune formation pendant 16 ans).

### **La sécurisation des parcours professionnels**

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été créé le 12 mars 2010 en application l'accord du 11 janvier 2009 transcrit dans la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 pour participer à la qualification et à la requalification des demandeurs d'emploi et des salariés fragilisés par l'évolution des emplois.

Lors des exercices 2010 et 2011, le FPSPP a lancé 26 appels à projets destinés à la mise en œuvre de 262 actions de formation à destination des salariés et des demandeurs d'emploi, avec 123 actions de formation qui se sont déroulées en 2011 : Il a également financé de la professionnalisation de la gestion du congé individuel de formation. S'y sont ajoutées des allocations de fin de formation, un financement pour Pôle emploi et les missions locales, et un pour les développeurs des contrats de professionnalisation.

### **Un système en évolution constante**

Si la plupart des grandes entreprises avaient déjà des pratiques de formation, c'est l'accord de 1970, repris par la loi de 1971, qui a généralisé l'obligation de formation, au départ obligation de dépense – en formations ou en versement à un FAF-OPCA ou au Trésor -. L'évolution des besoins économiques, technologiques, de compétitivité, et donc de compétences, des besoins sociaux également en matière d'emploi, d'employabilité et de qualification ont amené ensuite des évolutions régulières des dispositifs et des politiques de formation continue.

Un exemple récent est l'accord de 2003, repris par la loi du 4 mai 2004, qui en créant le DIF, réoriente la formation vers l'individu et son propre parcours, prenant ainsi en compte l'évolution de l'emploi et le besoin des individus de pouvoir participer à la prise en main de leur parcours professionnel : 475 000 DIF en 2011 (4,4 % des salariés). À côté de cela, il réorganise et simplifie les contrats d'alternance par le contrat de professionnalisation (173 000 en 2011), il crée des mesures pour la deuxième partie de carrière, avec les entretiens professionnels, l'insistance sur le développement de la VAE et les périodes de professionnalisation (390 000 en 2011).

L'accord du 7 janvier 2009, signé par le patronat et tous les syndicats, comporte, comme mesure centrale, la création du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour la qualification et requalification des salariés et demandeurs d'emploi\*\*. La loi du 24 novembre 2009, complétée par celle du 28 juillet 2011 pour l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, reprend cette mesure pour assurer une formation et une qualification aux salariés chassés de l'emploi par la crise et fragilisés par l'évolution des compétences requises\*\*\*.

Et l'histoire continue : une nouvelle négociation et une nouvelle loi sont prévues pour le 2<sup>e</sup> semestre 2013, en principe avant la fin de l'année.

\* cf. [http://www.clesdusocial.fr/IMG/pdf/les\\_differeents\\_dispositifs\\_pour\\_les\\_jeunes\\_en\\_2012.pdf](http://www.clesdusocial.fr/IMG/pdf/les_differeents_dispositifs_pour_les_jeunes_en_2012.pdf)

\*\* cf. [http://www.clesdusocial.fr/IMG/pdf/accord\\_sur\\_la\\_formation\\_professionnelle.pdf](http://www.clesdusocial.fr/IMG/pdf/accord_sur_la_formation_professionnelle.pdf)

\*\*\* cf. [http://www.clesdusocial.fr/IMG/pdf/transposition\\_de\\_l\\_ani\\_de\\_janvier\\_2009\\_sur\\_la\\_fpc.pdf](http://www.clesdusocial.fr/IMG/pdf/transposition_de_l_ani_de_janvier_2009_sur_la_fpc.pdf)

Sources :

Jaune 2013 Formation professionnelle continue, annexe du PLF :  
[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Jaune2013\\_formation\\_professionnelle.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Jaune2013_formation_professionnelle.pdf)

<http://directe.gouv.fr/liste-des-opca-au-1er-janvier-2012.html>

## Les sigles de la formation

<b>AFPA</b>	Association pour la formation professionnelle des adultes
<b>AGECIF</b>	Association de gestion du congé individuel de formation
<b>AGEFOS-PME</b>	Association de gestion des fonds de formation des salariés des Petites et Moyennes Entreprises
<b>CIF</b>	Congé individuel de formation
<b>CUI-CAE</b>	Contrat unique d'insertion -Contrat d'accompagnement dans l'emploi
<b>CUI-CIE</b>	Contrat unique d'insertion -Contrat initiative emploi
<b>DIF</b>	Droit individuel à la formation
<b>FAF</b>	Fonds d'assurance formation (ancien nom d'OPCA)
<b>FONGECIF</b>	Fonds de gestion du congé individuel de formation
<b>FPSP</b>	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
<b>FSE</b>	Fonds social européen
<b>OPCA</b>	Organisme paritaire collecteur agréé
<b>OPCALIA</b>	Organisme paritaire collecteur agréé, interprofessionnel et interbranches, national
<b>POE</b>	Préparation opérationnelle pour l'emploi
<b>PRDF</b>	Plan régional de développement des formations professionnelles
<b>UNEDIC</b>	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce : gère paritairement l'assurance chômage
<b>VAE</b>	Validation des acquis de l'expérience