

Le système de la formation professionnelle en France

Mars 2010
AEFP
Bruxelles

sommaire

- **La formation tout au long de la vie**
- **Le cadre réglementaire**
 - L'historique
 - La réforme de 2009
 - Les principaux dispositifs de formation
- **Le cadre institutionnel**
- **Le marché de la formation**
 - La contribution des entreprises
 - Les caractéristiques du marché
 - Les dépenses nationales
 - Le chiffre d'affaire des organismes privés
 - Comparaison France/Europe
- **Sites de référence**

la formation tout au long de la vie

Formation initiale

- 16 ans école obligatoire jusqu'à 16 ans
- 18 ans lycée ou lycée professionnel
- 21 ans université - licence (Bac + 3)
- 24 ans université – master – grandes écoles (Bac + 5) - doctorat (Bac + 8)

Entrée vie active professionnelle 20/25 ans

Formation professionnelle continue

- pour les actifs occupés
 - plan de formation de l'entreprise
 - Droit Individuel à la Formation
 - Congé Individuel de Formation
 - Bilan de compétences
 - Validation des acquis de L'expérience
 - période de professionnalisation

Formation professionnelle

- pour les demandeurs d'emploi
 - Formations financées par l'Unedic, l'Etat et les régions

Fin d'activité professionnelle 60/65 ans

contrats d'apprentissage ou de professionnalisation
formule entre formation initiale et formation professionnelle

Histoire de la formation professionnelle : quelques dates clés

- **1971** la loi sur la formation continue permet au salarié de bénéficier d'une formation payée par son employeur. Les fonds d'assurance formation sont mis en place.
- **1982** une ordonnance crée les missions locales et des points d'accueil et d'information. La formation en alternance pour les jeunes travailleurs est également organisée
- **1990** OPQCF (l'Office Professionnel de Qualification des organismes de formation continue) délivre des labels qualité aux prestataires de formation
- **1993** la loi sur le travail l'emploi et la formation professionnelle réforme le financement. Le principe d'un capital temps formation permet au salarié de se former sur son temps de travail
- **2001** la loi sur la réduction du temps de travail contraint l'employeur à faciliter l'évolution de ses salariés en faisant de la formation une composante du temps de travail
- **2004** la loi du 4 mai institue le DIF (Droit Individuel à la Formation). Le contrat de professionnalisation remplace les précédents contrats de formation en alternance
- **2009** la nouvelle réforme

La réforme de la formation professionnelle : les points clés

- Organisation de la formation
 - Contractualisation État-Régions des PRDF (Plan Régional de Développement de la Formation)
 - Renforcement du rôle du CNFPTLV (Conseil national de formation professionnelle tout au long de la vie)
- Modification des taux de participation des entreprises (cf slide14)
- Création du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour les publics les plus éloignés de l'emploi
- Création du passeport « orientation-formation »
- Portabilité du DIF en cas de changement d'employeur
- Possibilité de suivre des formations durant les périodes de chômage partiel
- Création de la POE (Préparation opérationnelle à l'emploi) : 400 heures proposées aux demandeurs d'emploi
- Contrat de professionnalisation de 24 mois pour les publics prioritaires
- Afpas : transfert des conseillers d'orientation de l'Afpas vers pôle emploi avant avril 2010

✚ Le plan de formation

- Elaboré à l'initiative de l'employeur, il précise les actions de formation à mettre en place en fonction des besoins de l'entreprise et des demandes exprimées au cours de l'entretien professionnel.

Il permet aux salariés

De s'adapter d'évoluer et/ou de se maintenir dans l'emploi

De développer ses compétences (hors du temps de travail)

- Les actions de développement de compétences peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Cette action fait alors l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Les heures de formation donnent lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié.

Nouveauté de la réforme de la formation professionnelle 2009 simplification - 2 catégories d'actions au lieu de 3 auparavant

- **adaptation et maintien au poste de travail (maintien de la rémunération)**
- **développement des compétences hors du temps de travail**

Le DIF (Droit Individuel de Formation)

Il permet à chaque salarié ayant acquis 1 an d'ancienneté, en CDI et à temps complet d'acquérir 20 heures de droit à la formation cumulable sur 6ans. Pour les salariés en CDD, à temps partie, la durée est calculée au prorata temporis.

- Chaque salarié est informé de ses droits au DIF une fois par an.
- C'est le salarié qui décide de le mettre en œuvre à l'aide d'une demande écrite à son employeur précisant la nature, la date de l'action de formation, le coût et l'organisme prestataire.
- L'employeur est libre de refuser. Il doit cependant justifier ce refus dans une lettre motivée au salarié
- S'il accepte, il s'engage à financer l'action de formation ainsi que les coûts annexes. Il doit en outre verser une allocation de formation si l'action a lieu en dehors des heures travaillées.
- Auparavant, lors de la rupture du contrat de travail, les droits acquis au titre du DIF devaient être pris pendant le préavis précédent la rupture, à défaut ils étaient définitivement perdus.

La réforme de la formation professionnelle prévoit dorénavant que les salariés dont le contrat de travail a été rompu pourront mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre de leur DIF, multiplié par le montant forfaitaire horaire, soit 9,15 euros.

Nouveauté de la réforme de la formation professionnelle 2009

Portabilité du DIF en cas de rupture de contrat

Le contrat de professionnalisation

- Contrat de formation par alternance, il s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi.
- Il débute par une période de professionnalisation qui prépare l'intéressé à occuper le poste défini par le recrutement.
- Il alterne les actions de formation et les périodes d'application en entreprise.
- Un tuteur désigné par l'employeur accueille, guide et transmet la culture de l'entreprise.
- Sous forme de contrats en CDD ou en CDI, les mêmes droits y sont rattachés.
- La rémunération peut être inférieure au minimum légal pour les jeunes de moins de 26 ans mais n'est jamais inférieure à 85 % du SMIC.

Nouveauté de la réforme de la formation professionnelle 2009

- **Le contrat de professionnalisation est étendu aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans**
- **Un nouveau dispositif POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) est prévu pour donner les compétences nécessaires aux demandeurs d'emploi pour faciliter leur intégration dans l'entreprise.**

La VAE validation des acquis de l'expérience

Instituée par la loi de modernisation sociale en 2002, la VAE permet à tout salarié ayant au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans la certification visée

- **d'obtenir un diplôme ou titre validant les compétences acquises dans sa vie professionnelle**
- **les diplômes et titres accessibles par la VAE sont précisés par la branche professionnelle.**
- **Si l'entreprise est à l'origine de la VAE, la VAE s'inscrit dans le plan de formation**
- **la VAE peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur (avec le consentement de l'employé)**

Le congé individuel de formation

L'objectif du CIF est de permettre à tout salarié, à son initiative, de bénéficier d'une action de -formation de son choix pour réaliser un projet personnel ou professionnel de reconversion, de qualification ou d'ouverture à la culture générale et à la vie sociale.

- peuvent y prétendre, tous les salariés en CDI qui ont une ancienneté consécutive de 24 mois consécutifs, dont 12 mois dans l'entreprise qui les emploie au moment de leur demande
- les salariés en CDD peuvent également en bénéficier sous certaines conditions :
 - avoir achevé son contrat depuis moins d'un an
 - justifier de 24 mois d'ancienneté consécutifs ou non au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs au cours des 5 dernières années.
- si l'employeur ne peut s'opposer à un départ en CIF, il peut différer la date de départ pour raison de service. Ce report ne peut toutefois excéder 9 mois.
- le financement du CIF est assuré par le Fongecif régional

Nouveauté de la réforme de la formation professionnelle 2009

Le droit au Congé Individuel de Formation est étendu aux formations réalisées en dehors du temps de travail

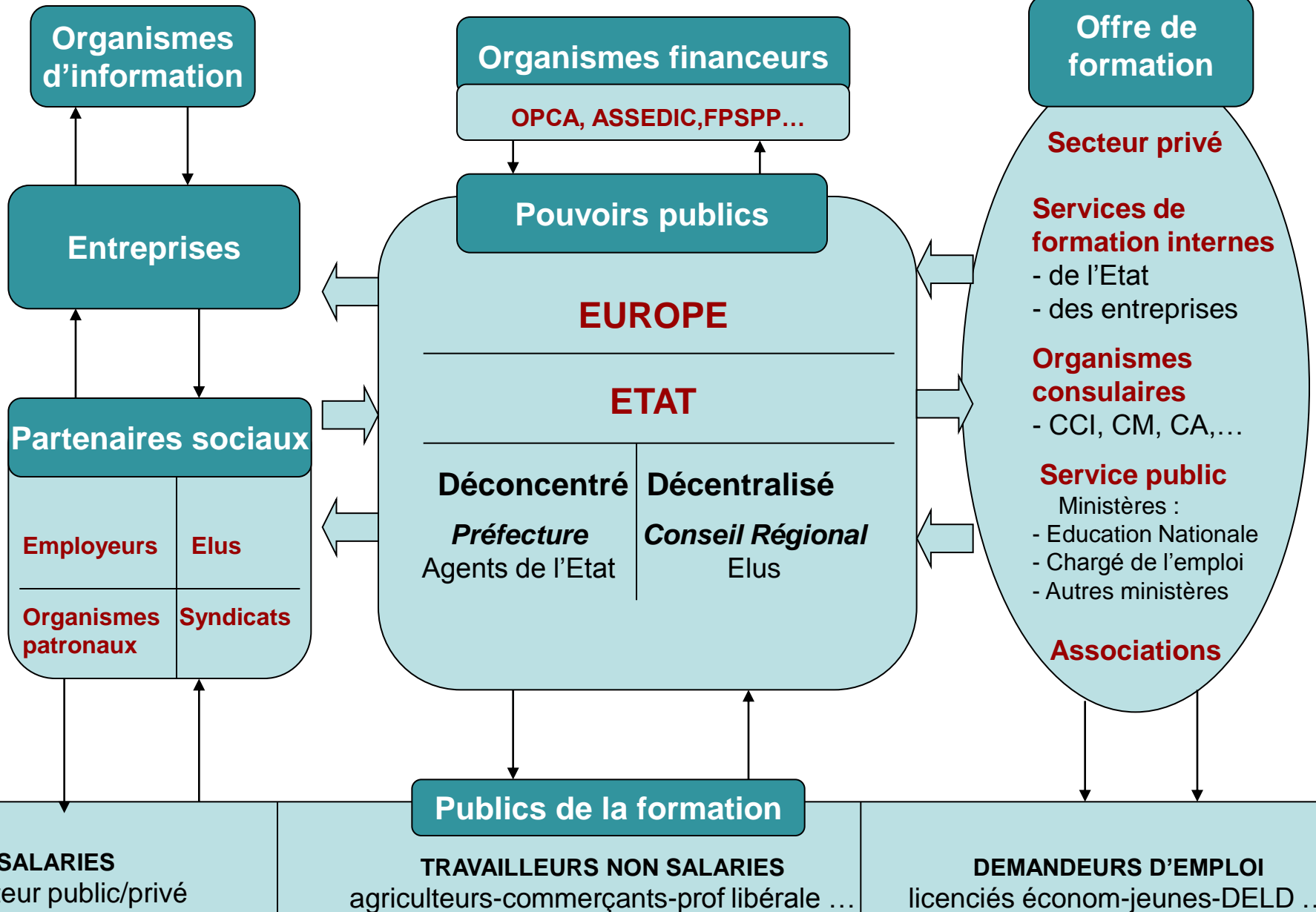
✚ Le contrat de transition professionnelle

Mis en place à titre expérimental dans certains bassins d'emplois précisément délimités, le contrat de transition professionnelle (CTP) s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un [congé de reclassement](#).

- Dans les entreprises concernées, l'obligation faite à l'employeur de proposer un contrat de transition professionnelle se substitue à l'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisé.
- Le contrat de transition professionnelle, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet le suivi d'un parcours de transition professionnelle pouvant comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics
- Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CTP perçoit une « allocation de transition professionnelle » égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois précédant la conclusion du CTP.

CADRE INSTITUTIONNEL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

CNFPTLV



LE MARCHE DE LA FORMATION

1- La contribution obligatoire des entreprises

- Le taux de contribution varie en fonction de la taille des entreprises
(<10 salariés – de 10 à 19 salariés - > 20 salariés)
- Les entreprises ont la possibilité :
 - de dépenser directement pour la formation
-> Achat direct de formations externes : 1,5 Md€ en 2007
 - ou de verser leur contribution aux organismes collecteurs (OPCA) *-> 5,7 Md€ en 2007*
- Les entreprises peuvent dépenser davantage que ce que leur impose la loi
(en 2006 dépense moyenne 2.88%)

LE MARCHE DE LA FORMATION

2- Les taux de contribution des entreprises

Niveau de contribution au titre :	- de 10 salariés	10 à 19 salariés	+ de 20 salariés
Du plan de formation	0,40% (OPCA)	0,90% (OPCA ou dépense libre)	0,90% (OPCA ou dépense libre)
Du contrat et période de pro + DIF	0,15% (OPCA)	0,15% (OPCA)	0,50% (OPCA)
Du CIF	-	-	0,20% (OPACIF)
Du CIF CDD	1% (FONGECIF)	1% (FONGECIF)	1% (OPACIF)
Total de la contribution	0,55% (de la MSB) + 1% (de la MSBCDD)	1,05% (de la MSB) + 1% (de la MSBCDD)	1,60% (de la MSB) + 1% (de la MSBCDD)

LE MARCHE DE LA FORMATION

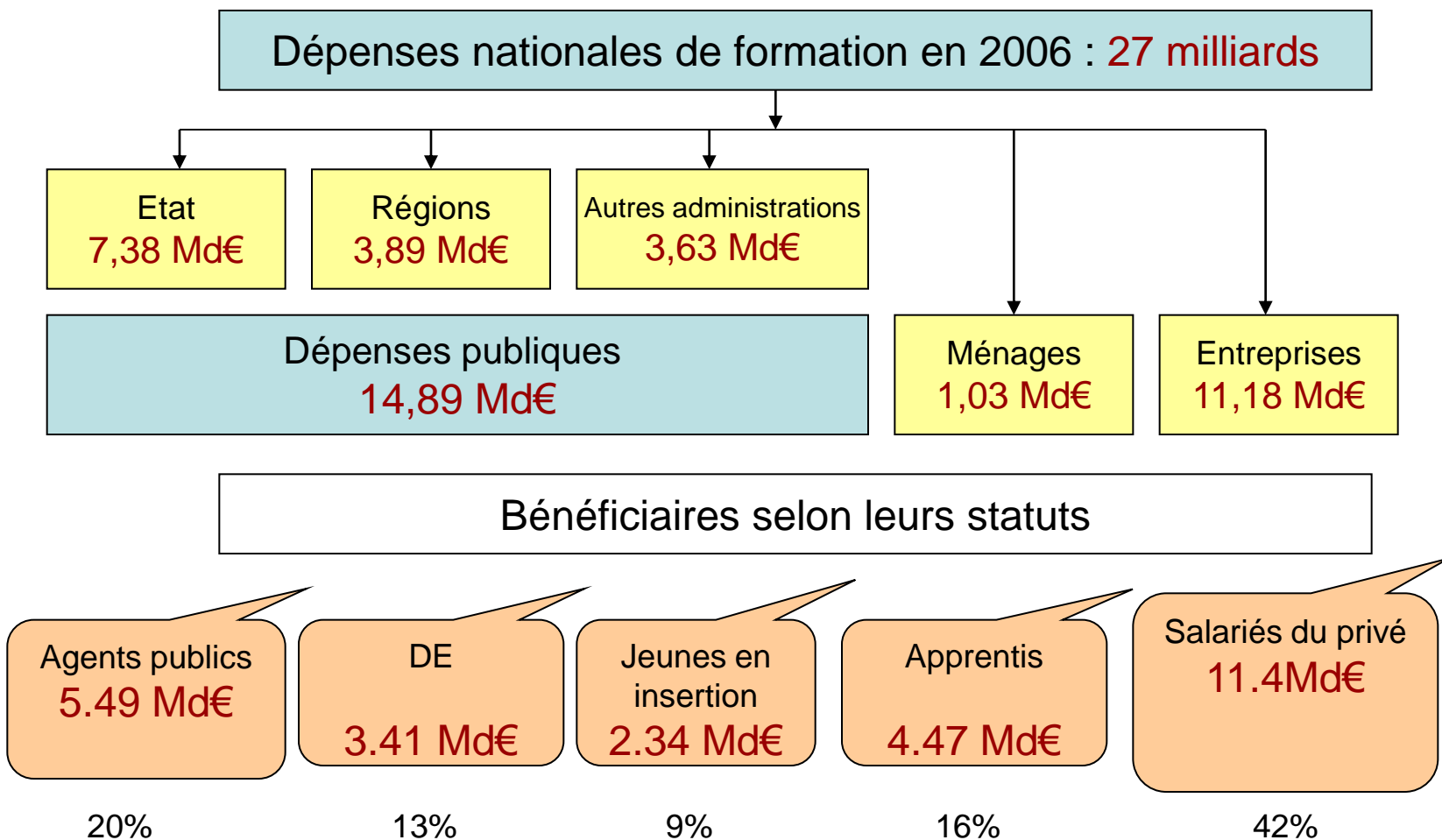
3 - caractéristique du marché

Jusqu'à présent un marché en 2 segments :

- Le marché de la formation pour **les demandeurs d'emploi** ou en difficulté d'insertion professionnelle où interviennent essentiellement les organismes de formation publics (AFPA, GRETA...) et des organismes associatifs.
- Le marché de la formation **des actifs occupés** par les entreprises privées est un marché « libre » très segmenté en fonction des secteurs d'activité, des publics visés,...

LE MARCHE DE LA FORMATION

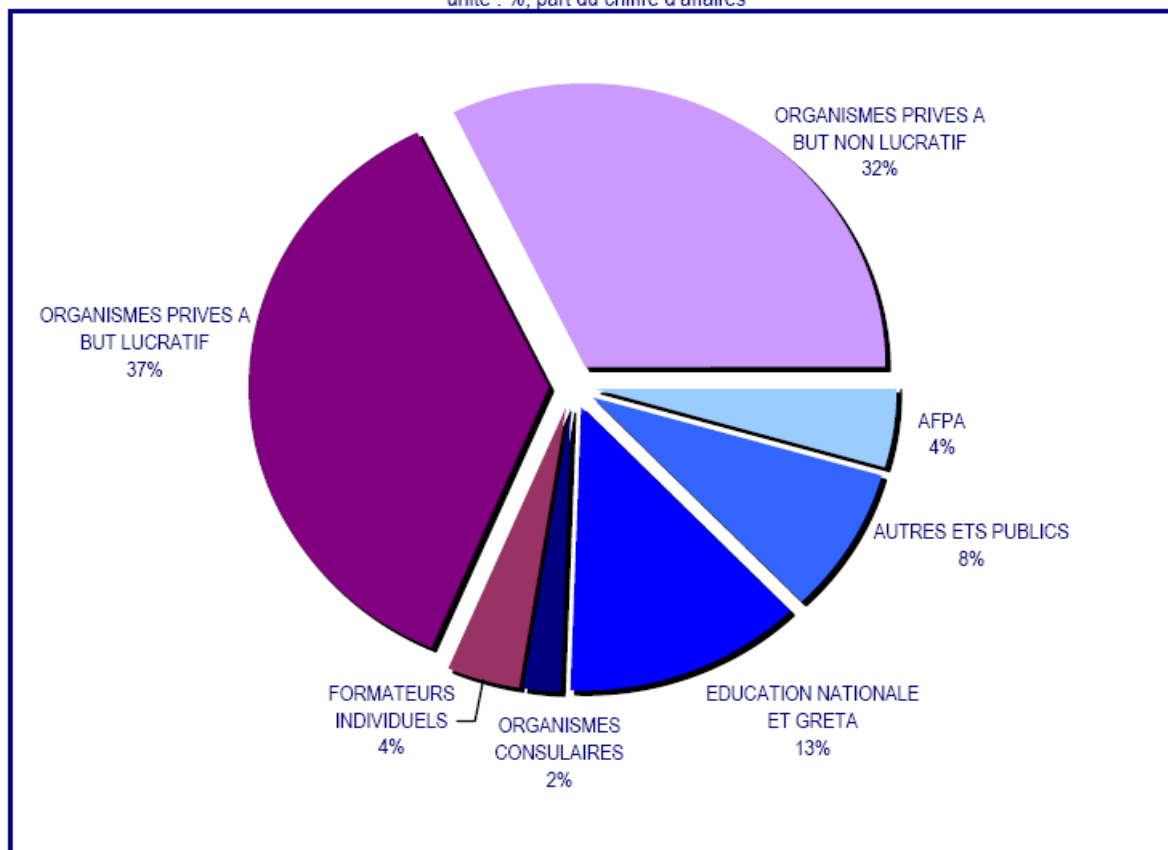
4- Les dépenses nationales de formation



LE MARCHE DE LA FORMATION

5- Le CA selon le statut des organismes

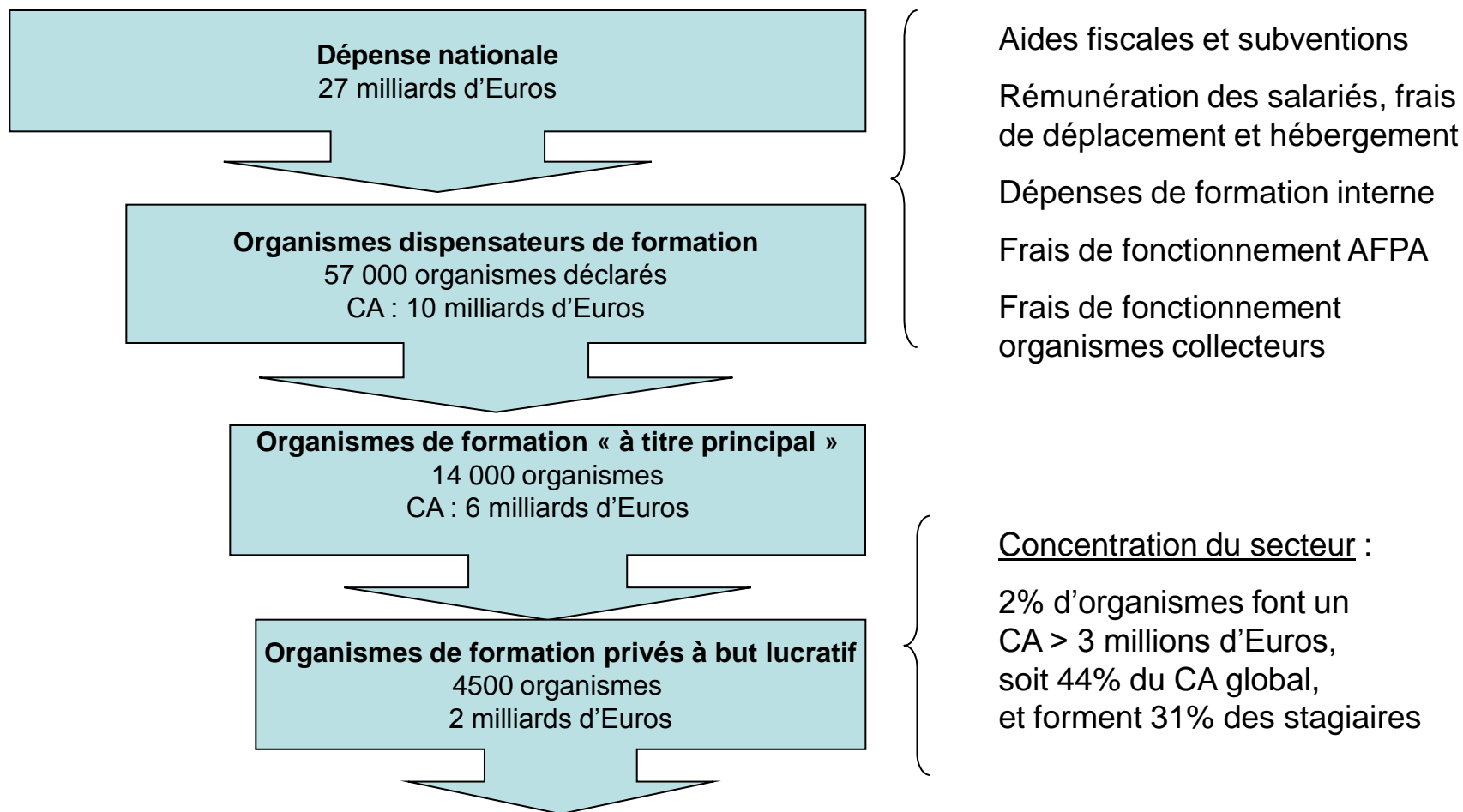
Ventilation du chiffre d'affaires selon le statut des organismes de formation :
le privé capte 73% du marché
unité : %, part du chiffre d'affaires



Source : Dares, d'après les bilans pédagogiques et financiers (données 2006)

LE MARCHE DE LA FORMATION

6- Le CA des organismes privés (2006)



LE MARCHE DE LA FORMATION

7- Comparaison France/Europe (2005)

% d'entreprises formatrices

74% France

60% UE

% de salariés ayant accédé à une FPC

74% France

60% UE

Part de la masse salariale consacrée à la FPC

2.3% France

1.6% UE

QUELQUES SITES DE REFERENCE

- <http://www.centre-inffo.fr/>
- <http://www.orientation-formation.fr/>
- <http://www.droit-de-la-formation.fr/>
- <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/>
- <http://www.afpa.fr/>