

# ***LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE***

**Etats des lieux, insuffisances  
et défis**

# *Une formation tout au long de la vie*

- **Formation initiale**

- Ecole obligatoire jusqu'à 16 ans
- Lycée ou lycée professionnel
- Apprentissage de 16 à 25 ans. En alternance salarié dans une entreprise et élève dans un centre de formation d'apprentis ou un lycée professionnel
- Après le bac université – licence
- Puis université – master – grandes écoles

# ***Une formation tout au long de la vie***

- **Formation professionnelle continue**
- A pour objet notamment de :
- favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs ;
- de permettre leur maintien dans l'emploi ;
- de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle ;
- de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

# ***Une formation tout au long de la vie***

- **Salariés du secteur privé**
- Quelles que soient les entreprises, tous les salariés peuvent suivre, au cours de leur vie professionnelle, des actions de formation professionnelle continue.
- Le départ en formation peut s'effectuer :
  - 1. 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.

# ***Une formation tout au long de la vie***

- **2. Le droit individuel à la formation (DIF)**
- permet à chaque salarié de capitaliser 20 heures de formation, cumulables pendant 6 ans, dans la limite de 120 heures. Le choix de la formation est arrêté avec l'accord de l'employeur.
- Le salarié décide de le mettre en œuvre. L'employeur est libre de refuser. Il doit cependant justifier ce refus dans une lettre motivée au salarié
- Le DIF se déroule en principe hors du temps de travail. Il donne droit à une allocation de formation égale à 50 % du salaire net. Si le DIF est organisé sur le temps de travail, le salarié est rémunéré au taux normal. Il va peut être disparaître avec la nouvelle législation en cours de discussion

# ***Une formation tout au long de la vie***

- **3. Dans le cadre de congés individuels** reconnus à tous les salariés :
- le congé individuel de formation (CIF) permet aux salariés de suivre en tout ou partie pendant leur temps de travail une formation de leur choix.
- le congé de bilan de compétences (CBC) permet aux salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles afin de définir un projet professionnel ou de formation.
- le congé validation des acquis de l'expérience (CVAE) en vue de l'acquisition partielle ou totale d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle.

# ***Une formation tout au long de la vie***

- **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 financé par l'entreprise : le contrat de professionnalisation. Il donne accès à une formation en alternance sanctionnée par une certification professionnelle reconnue ou à un diplôme.
  - Dans le cadre d'actions de formation financées par les Régions.
- Pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, le départ en formation peut s'effectuer dans le cadre du contrat de professionnalisation.

# *Etat, régions, partenaires sociaux*

- La politique de formation professionnelle en France est élaborée de façon conjointe par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux.
- L'Etat fixe le cadre réglementaire et met en place des dispositifs au niveau national.
- Les régions accompagnent l'Etat dans le déploiement de ces dispositifs. Elles élaborent et mettent aussi en œuvre leur propre politique de formation, en fonction des besoins locaux.
- Les organisations professionnelles et syndicales (partenaire sociaux) 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 leur initiative.



# ***Le financement de la formation professionnelle***

- ***La formation initiale***

- majoritairement assurée par les structures scolaires et universitaires, l'Education Nationale, et donc financée par l'Etat.
- Toutefois, l'apprentissage entre aussi dans ce cadre. Le financement des centres de formation d'apprentis ressemble au système du financement de la formation professionnelle continue puisqu'il est assuré par la taxe d'apprentissage, ainsi que par l'Etat et les Conseils Régionaux. Il s'agit donc d'un système plurifinancé.

# ***Le financement de la formation professionnelle***

- **La formation continue**

- au contraire, est financée principalement par les entreprises, par des cotisations, dont le taux est fixé par le Code du Travail, qu'elles versent à des organismes spécifiques, les OPCA
- OPCA: organismes paritaires collecteurs agréés, c'est-à-dire agréés par l'Etat pour percevoir les cotisations des entreprises).
- L'Etat et les régions n'interviennent que de façon marginale dans la formation continue qui concerne la formation des salariés.  
Leurs efforts sont concentrés sur les personnes fragiles ou sans emploi, puisque par définition ces personnes ne peuvent compter sur une entreprise pour les soutenir au travers d'un programme de formation.

# ***Le financement de la formation professionnelle***

- Budget global de la formation professionnelle: 32 milliards d'euros
- Les entreprises apportent un peu plus de 40 % du financement total. Elles cotisent de façon obligatoire. Le taux de participation de chaque entreprise varie selon le nombre de salariés.
- Elles versent 1,6% de leur masse salariale à la formation
- Dans la branche graphique: 21,4 millions d'euros ont été collectés en 2012

# ***Le financement de la formation professionnelle***

- L'Etat fournit un peu plus de 25% des fonds. Il dispose de budgets particuliers qui financent des actions destinées aux demandeurs d'emploi, aux publics spécifiques (handicapés, etc.), ainsi qu'aux salariés dans certains domaines (par exemple, avec les nouvelles filières d'ingénieurs).
- L'Union européenne, via le Fonds Social Européen, contribue au financement
- Les régions participent à hauteur de 15 % environ, à travers des actions de formation tournées en premier lieu vers les demandeurs d'emplois, les jeunes, les salariés.
- Le reste du budget formation est apporté par les autres collectivités, l'assurance chômage et les ménages.

# ***La gestion des fonds***

- Les OPCA: organismes paritaires collecteurs agréés
- Dirigées paritairement: employeurs – organisations syndicales
- **Les missions des OPCA**
  - contribuer au développement de la formation professionnelle continue (prise en charge des dépenses des employeurs) ;
  - informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins de formation professionnelle ;
  - participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise participer à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, compte tenu des objectifs fixés par les accords « Gestion prévisionnelle de l'emploi »

# ***Les insuffisances et les défis***

- Malgré les 32 milliards d'euros investis chaque année dans la formation professionnelle, le système ne résout pas les pénuries de compétences
- les demandeurs d'emploi bénéficient relativement peu de l'effort de formation. 25% attendent plus de 15 mois avant de bénéficier d'une formation
- L'apprentissage bien qu'ayant progressé ces dix dernières années, stagne voire baisse aux niveaux CAP-BEP.

# ***Les insuffisances et les défis***

- Le système français de formation professionnelle recense 55 000 organismes, mais **la formation professionnelle n'est l'activité principale que d'un tiers d'entre eux.**
- Cette complexité et cette illisibilité ont conduit François Hollande à ces conclusions : "Nous devons recentrer le système sur moins d'organismes et exiger plus de qualité."

# *Vers une nouvelle réforme?*

- Un récent projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale propose notamment d'instituer un compte personnel de formation
- Le compte personnel de formation (CPF) peut être ouvert dès l'âge de 16 ans et suit la personne même au chômage ou après un changement d'emploi, contrairement au dispositif précédent, le DIF, qui est supprimé
- Une simplification et un abaissement de la cotisation des entreprises (une seule au lieu de trois)
- Un entretien professionnel avec l'employeur sera obligatoire, tous les deux ans, pour étudier les perspectives d'évolution professionnelle des salariés.



# ***En guise de conclusion...***

- La formation professionnelle est un des thèmes principaux du dialogue social
- La question de l'emploi doit être au centre des dispositifs
- Elle doit s'accompagner d'une reconnaissance des qualifications et donc d'une évolution des grilles dans la branche
- Il s'agit d'un droit fondamental pour le salarié ou le demandeur d'emploi qui doit être garanti par la loi ou/et par les négociations de branche