

La
formation
professionnelle
continue



EUROPEAN
FRAN
EU

en

En France, la formation professionnelle continue (FPC) se caractérise par une construction originale laissant une place importante à la négociation collective, et comportant des modalités d'accès à la formation variant 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 lié non pas au statut mais à la personne (cf. encadré CPF p. 11).

Mise en place 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 1,52 % du produit intérieur brut français en 2012.



www.droit-de-la-formation.fr

Ce document a été actualisé en avril 2015.

Rédactrice : Valérie Michelet

Coordinateur : Régis Roussel

© Copyright : Centre Inffo, 2015



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
Cursus de formation certifiante en France	16
Termes génériques	17
Glossaire des acronymes	17
Statistiques	18
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.

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 adoptées par la France.

Ainsi le compagnonnage existe depuis le Moyen Âge, l'apprentissage depuis le XIX^e 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 48 heures en 2012).

À NOTER - Stratégie « Europe 2020 »

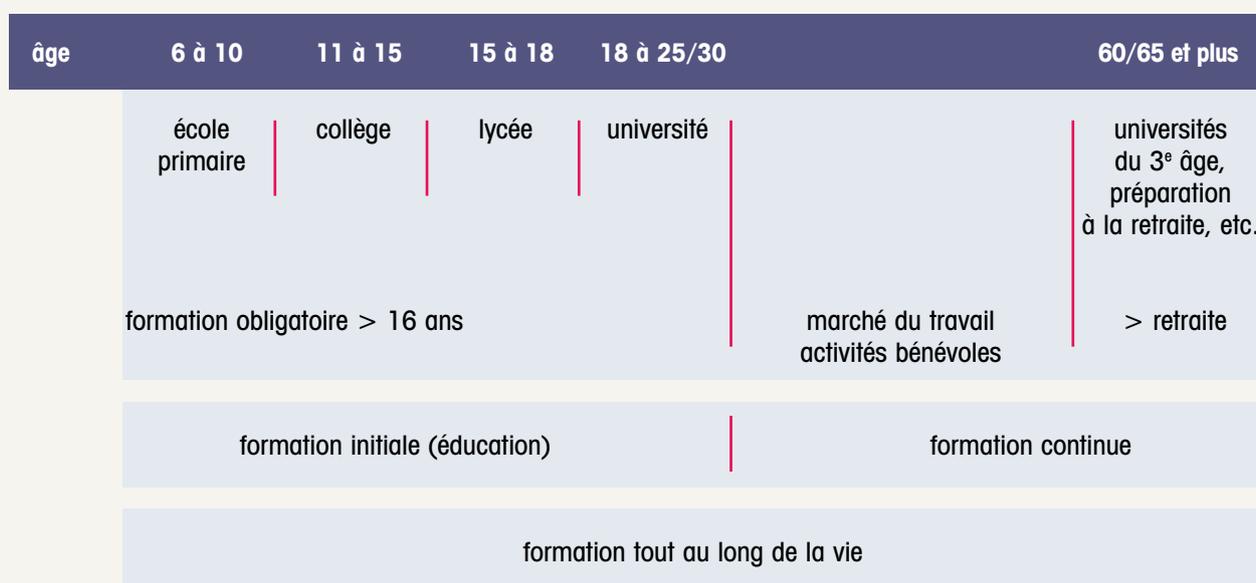
Au cours de l'année 2011, les États membres et la Commission européenne ont confirmé la pleine et entière contribution des politiques d'éducation et de formation à la mise en œuvre de la stratégie « Europe 2020 » pour l'emploi et la croissance. Cette stratégie considère la formation tout au long de la vie et le développement des compétences comme des éléments clés pour apporter une réponse à la crise économique actuelle et au vieillissement de la population.

L'éducation et la formation des adultes – en particulier celle des travailleurs peu qualifiés et/ou en seconde partie de carrière – peuvent jouer un rôle essentiel pour leur permettre de s'adapter aux évolutions du marché du travail et de la société.

L'Europe met l'accent sur la période 2012-2014 en invitant à faire des efforts spécifiques dès cette période pour que davantage de possibilités d'accès à des formations de qualité, soient offertes aux adultes, en particulier peu qualifiés.

La France entre pleinement dans cet objectif.

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). Ces diplômes sanctionnent un niveau de qualification dans un domaine technique. 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).

À NOTER - 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).

www.cncp.gouv.fr

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 chiffre

Le nombre d'apprentis a légèrement augmenté en 2011 (+ 2 %) pour se stabiliser à nouveau en 2012 à 438 000.

Source : Rapport Cnefop 2015.

Lié à l'évolution du financement et à celui du nombre d'apprentis, le coût moyen par apprenti est passé de 14 200 euros en 2004 à 16 000 euros en 2007 et 19 100 euros en 2011 pour retomber à 18 700 euros en 2012 (dont 12 700 hors rémunération).

FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE EN 2012 : 8 175 millions d'euros

Contributeurs	en 2004 (millions d'euros)	en 2010 (millions d'euros)	en 2012 (millions d'euros)
Les Régions (offre de formation, aides aux apprentis et primes aux employeurs)	1 321	1 967	1 980
L'État (aides aux apprentis et aux employeurs par des exonérations sociales et fiscales et des crédits d'impôt)	1 254	2 143	1 923
Les entreprises (notamment taxe d'apprentissage)	735	992	1 068
Les employeurs (rémunérations aux apprentis)	1 350	2 360	2 620
Autres contributeurs organismes gestionnaires, famille des apprentis, autres collectivités, etc.	504	567	584

Source : Le financement et les effectifs de l'apprentissage en France - Données 2012 ; Cnefop ; janvier 2015.

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

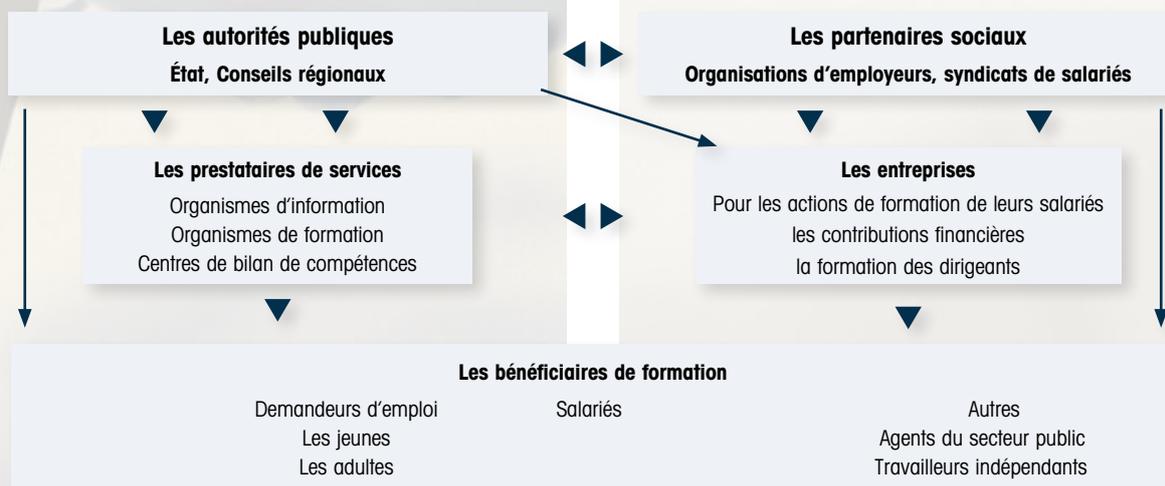
La formation professionnelle continue est destinée aux personnes qui entrent dans la vie active ou en font déjà partie.

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.

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'État vote les lois. Depuis 1999, **les Régions et l'État** se partageaient la responsabilité de la mise en œuvre de la formation professionnelle continue. En 2014, les Régions ont reçu 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, obligatoirement, les contributions 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'État, les principaux financeurs de la formation professionnelle continue.

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 entrée dans la vie active, salariés du secteur public et privé, travailleurs indépendants et demandeurs d'emploi bénéficient d'actions ou de prestations de formation définies en fonction de leur statut. Ainsi, les modalités d'accès à la formation peuvent être en lien avec le statut des individus.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, un dispositif d'accès à la formation ouvert à la fois aux salariés et aux demandeurs d'emploi a été créé : le compte personnel de formation.

La formation des demandeurs d'emploi est essentiellement du ressort des Régions. Parallèlement, ce sont les employeurs (privés ou publics) et les partenaires sociaux qui ont 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 **droit individuel à la formation (DIF)** permet à chaque salarié de capitaliser 20 heures de formation par an, cumulables pendant 6 ans, dans la limite de 120 heures puis de suivre une formation professionnelle.

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.

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**.

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).

NOUVEAUTÉ - LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le CPF est un outil de sécurisation des parcours professionnels. Entré en vigueur 1^{er} 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.

Très largement ouvert – toute personne d'au moins 16 ans entrant dans la vie active bénéficie d'un CPF jusqu'à son départ à la retraite – le compte s'alimente régulièrement en heures de formation. Cette alimentation est liée à une activité salariée, pour le moment dans le seul secteur privé. Ainsi, un salarié à temps plein acquiert 24 heures par an. L'alimentation du compte est plafonnée à 150 heures. 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 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.

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

SOURCES DE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

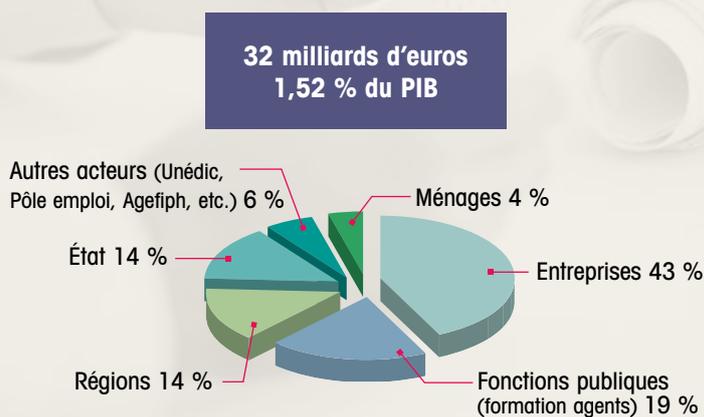
La formation professionnelle continue est financée principalement par l'État, les Régions et les entreprises.

- 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 :
 - exonération de charges sociales pour certains contrats ;
 - crédits d'impôt ;
 - aides aux branches professionnelles et aux entreprises pour anticiper leurs besoins en termes de qualification et de formation.
- Le financement par les **entreprises** repose sur une obligation légale de participer au financement de la formation qui prend notamment la forme d'une contribution fiscale (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 2012

Source : projet loi de finances pour 2015.



À NOTER - 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 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 nouveau 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.

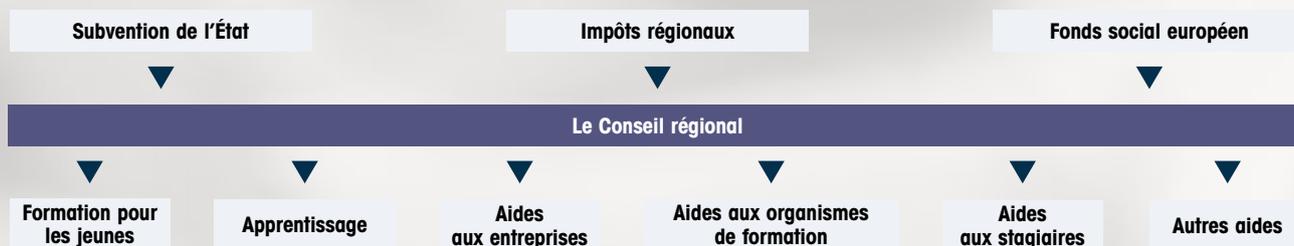
Chaque Conseil régional finance dans ce cadre des dispositifs en direction des jeunes âgés de 16 à 25 ans et des adultes, plus particulièrement des demandeurs d'emploi, correspondant aux priorités qu'il a définies.

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



À NOTER - 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 de négociation.

FINANCEURS PRIVÉS

LES ENTREPRISES

Toute entreprise concourt 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 10 salariés ;
- 1 % de la masse salariale brute des entreprises occupant au moins 10 salariés.

Cette contribution obligatoire doit être versée dans sa totalité à un Opcv.

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

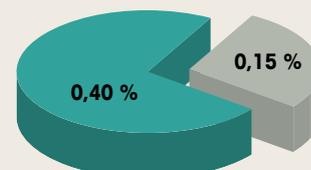
À NOTER - Autres contributions

- Les contributions qui doivent être versées à un Opcv doivent l'être avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elles sont dues.
- 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. Cette contribution est calculée uniquement sur la masse salariale annuelle brute (MSAB) des salariés en CDD de l'année concernée, et est obligatoirement versée à un Opcv.
- Les chefs d'entreprise et les non-salariés versent à l'un des organismes habilités par l'État une contribution de 0,15 % calculée sur une assiette particulière.

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE En % de la masse salariale brute

Entreprise de moins de 10 salariés

Utilisation du 0,55 %



Entreprise de 10 à 49 salariés

Utilisation du 1 %



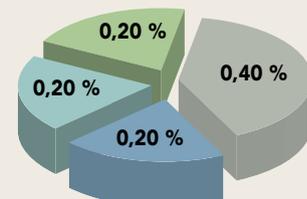
Entreprise de 50 à 299 salariés

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 FPSP

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.

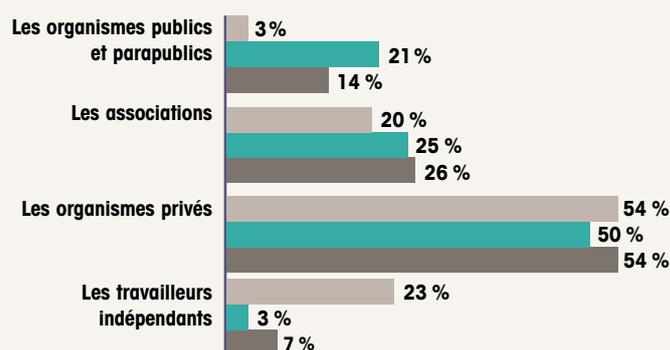
Peuvent donc exercer une activité de formation des personnes physiques, des entreprises, des associations, des établissements et des organismes privés ou publics quelle que soit leur activité.

Ainsi, en 2012, 62 658 organismes de formation se partageaient le marché de la formation. Cependant, seuls 19 500 exerçaient cette activité à titre principal.

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 (association loi 1901) ;
 - les organismes privés à but lucratif ;
 - les travailleurs indépendants.

Données par statut en 2012



■ Nombre de prestataires de formation (total : 19 500)

■ Part du CA (total : 8,6 milliards €)

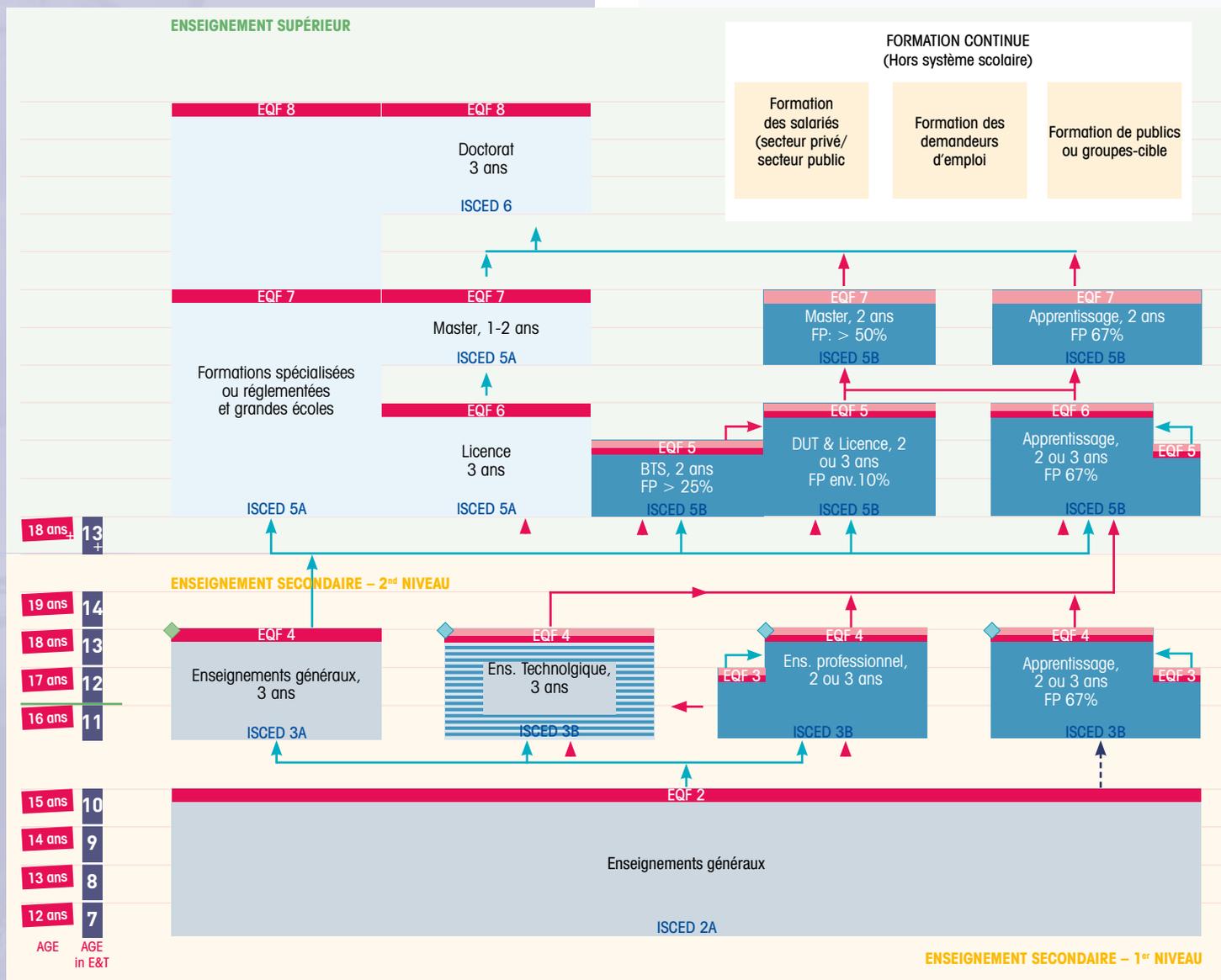
■ Nombre de stagiaires (total : 13 400 000)

À NOTER - 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.

ANNEXES

LE SYSTÈME DE FEP EN FRANCE



- Enseignements généraux
- Formation et enseignement professionnels (FEP)
- Niveau de qualification reconnue
- Certifications permettant d'accéder à un niveau supérieur
- Fin de l'éducation obligatoire
- End of compulsory education
- Donnant accès à l'enseignement supérieur
- Donnant accès à certaines filières de l'enseignement supérieur

- Accès au niveau supérieur
- Accès au niveau supérieur avec des connaissances préalables en formation professionnelle
- → Pour les 16-25 ans, après la complétude de l'enseignement obligatoire
- ▲ Accès à un niveau de formation possible par la VAE
- FP Formation pratique (ou formation en situation de travail), sur poste de travail ou en organisme de formation

La formation professionnelle dans le système de formation français - NB: la classification ISCED 1997 a été utilisée dans ce graphique.
Source: CEDEFOP and REFERNET France.

TERMES GÉNÉRIQUES

Alternance

Destiné aux jeunes et adultes, ce dispositif est constitué de sessions pratiques et de sessions théoriques de formation. Ce terme englobe notamment l'apprentissage et les contrats en alternance.

Apprenti

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
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
DIF	Droit individuel à la formation
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
Unedic	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
VAE	Validation des acquis de l'expérience

ANNEXES

STATISTIQUES

Population et emploi

Population totale en France en 2013		66 317 000
Population active		28 577 000
	Hommes	14 909 000
	Femmes	13 668 000

Source : Insee 2013.

Demandeurs d'emploi en décembre 2013		2 813 000
Dont demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an		1 131 000
Taux de chômage		10,2 %
Par âge		
	Moins de 25 ans	23,9 %
	De 25 à 49 ans	9,1 %
	De plus de 50 ans	6,5 %

Source : Enquête emploi - Insee 2013.

Nombre de personnes ayant bénéficié d'une session de formation en 2013 (en millions)

Salariés du secteur privé

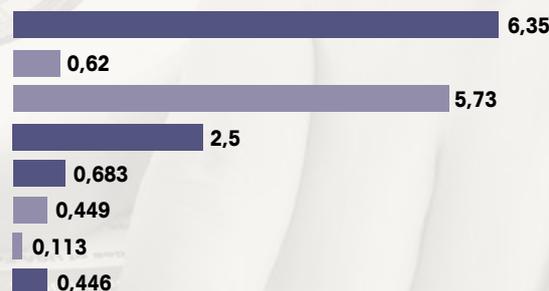
- entreprises de moins de 10 salariés
- entreprises de 10 salariés et plus

Salariés du secteur public

Demandeurs d'emploi

- ayant suivi une formation financée par les Régions
- ayant suivi une formation financée par Pôle emploi

Apprentis et bénéficiaires de contrats en alternance



Source : Projet de loi de finances pour 2015.

Taux d'accès à la formation professionnelle continue pour les salariés du secteur privé

en 2012 (répartition des stagiaires par sexe et taille d'entreprises)

en %	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	2 000 salariés et plus	total
Homme (%)	54,3	57,7	58,4	57,1	55,9	62,4	58,8
Taux d'accès à la formation des hommes*	15,2	25,6	42,2	52,1	57,0	63,3	45,9
Femmes (%)	45,7	42,3	41,6	42,9	44,1	37,6	41,2
Taux d'accès à la formation des femmes*	17,4	24,0	36,3	45,6	50,9	50,7	39,9
Taux d'accès à la formation H et F	16,1	24,9	39,5	49,1	54,1	57,9	43,2

Source : déclarations n° 2483 - exploitation Céreq.

* Taux d'accès : nombre de stagiaires / nombre de salariés.

Centre Inffo

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

Lieu de ressources, de traitement et de diffusion de l'information, Centre Inffo a été créé en 1976 par le Premier ministre. Sa mission est de concevoir, informer, orienter les professionnels de la formation dans le domaine de la formation professionnelle continue, et de l'apprentissage. Il est l'interlocuteur privilégié de l'État, des partenaires sociaux et des principaux acteurs de la formation professionnelle.

Son conseil d'administration est constitué de représentants des partenaires sociaux (employeurs et salariés), de l'État (ministères) et des Régions, et de personnes qualifiées dans le domaine de la formation professionnelle continue.

Centre Inffo est une association loi 1901, placée sous la tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle. Constitué de près de 100 personnes, Centre Inffo regroupe des spécialistes du droit, de la documentation, de l'offre et des pratiques de formation, des journalistes et des professionnels de l'édition et du multimédia.

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 Euroguidance.



www.euroguidance-france.org



4, avenue du Stade-de-France,
93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
Tél. : 33 (0)1 55 93 91 91 - Fax : 33 (0)1 55 93 17 25
Courriel : contact.europe@centre-inffo.fr

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