

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.

Une réforme majeure est intervenue en 2018 modifiant fortement les bases du système français en matière de gouvernance, de financement et de dispositif avec notamment la monétisation du CPF.

La formation professionnelle continue et l'apprentissage constituent un secteur économique important qui représentait 1,2 % du produit intérieur brut français en 2016.



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 & l'Agence Erasmus+ France / Education Formation	20
Livret central encarté sur la formation professionnelle en pratique	

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 loi du 5 septembre 2018 prévoit qu'un ou des opérateurs pourront être désignés au niveau du territoire régional dans le respect d'un cahier des charges. Ils devraient être mis en place fin 2019/début 2020. Les Opacif disparaîtront au 31 décembre 2019.

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.

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

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'Éducation 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). 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).

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. France Compétences (cf. p. 9) 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 et financement) et les partenaires sociaux (définition d'un coût national par contrat d'apprentissage –selon la filière de formation–, et création-gestion des CFA). Les Conseils régionaux peuvent intervenir pour accorder des financements complémentaires aux CFA.

Extrait du code du travail

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal

Article L6111-1

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 419 800 à la rentrée 2017.

Source : Annexe au projet de loi de finances pour 2019.

Jusqu'en 2018, 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'État.

Pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} janvier 2019, il n'y aura qu'une seule aide par apprenti et uniquement les entreprises de moins de 250 salariés et pour les contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat. Son montant sera dégressif de 4125 euros maximum pour la 1^{ère} année à 1200 euros maximum pour la 3^e année d'exécution du contrat d'apprentissage.

DÉPENSES DES FINANCEURS FINAUX POUR L'APPRENTISSAGE

Contributeurs	en 2016 (millions d'euros)
Les Régions (offre de formation, aides aux apprentis et primes aux employeurs)	1 780
L'État (aides aux apprentis et aux employeurs par des exonérations sociales et fiscales et des crédits d'impôt)	2 210
Les entreprises (notamment taxe d'apprentissage)	1 370
Autres contributeurs organismes gestionnaires, famille des apprentis, autres collectivités, etc.	400
Total	5 770

Source : Annexe au projet de loi de finances pour 2019.

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.

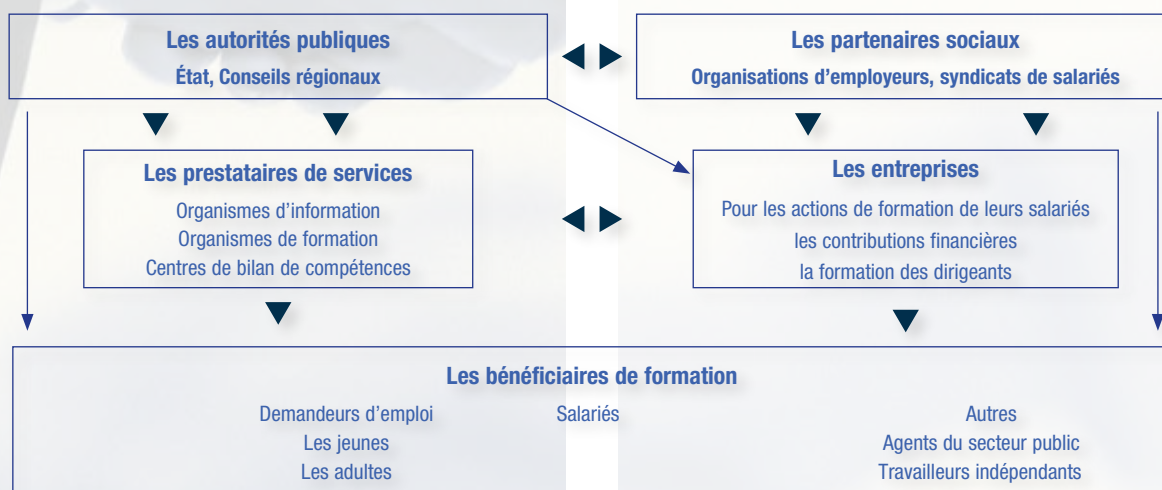
Elle a pour objet de :

- 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'État** 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.). Depuis septembre 2018, l'État peut mettre en œuvre un programme national destiné à répondre à un besoin additionnel de qualification au profit de jeunes et des personnes à la recherche d'emploi. (ex. Plan d'investissement dans les compétences)
- 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 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 de la formation. Créés à l'initiative des partenaires sociaux, les opérateurs de compétences (cf. encadré ci-dessous) gèrent certaines contributions des entreprises (cf. p. 14). Depuis le 1^{er} janvier 2019, les partenaires sociaux exercent la gouvernance de l'apprentissage avec l'État.
- **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. 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 opérateurs de compétences - Opc

Prévus par la loi de septembre 2018 réformant le système français de formation, les opérateurs de compétences ont vocation à succéder aux actuels organismes paritaires de collecte agréés (OPCA). Initiés par les partenaires sociaux dans une logique de grandes filières de formation, 11 à 12 organismes devraient être créés courant 2019.

Leurs grandes missions sont :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), et pour leur mission de certification ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises (TPME soit moins de 50 salariés), et de promouvoir l'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation).

LES INSTANCES

- **France Compétences**
Créée le 1^{er} janvier 2019, France compétences est une institution nationale publique chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Placée sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, son rôle est de :
 - répartir les fonds mutualisés aux différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
 - réguler la qualité de la formation ;
 - émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation ;
 - établir et garantir la pertinence des certifications dont l'actualisation du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
 - veiller à la bonne exécution de la réforme sur la formation professionnelle et de l'apprentissage.
- **Crefop (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles)**
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.

- **Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle**
En remplacement du **Copanef** (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle), cette association réunissant les partenaires sociaux devraient voir valider ses missions dans un accord national interprofessionnel négocié en janvier 2019.

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 1^{er} 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.

Depuis 2018 ils bénéficient également du **Compte Personnel de Formation**.

Accompagner les transitions professionnelles

- Le conseil en évolution professionnelle (cf. p. 4).
- 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 ;
- **du compte personnel de formation** (voir ci-dessous).
- **du compte personnel de formation de transition**
Entré en application en janvier 2019, il se substitue au congé individuel de formation (CIF). Ce dispositif est destiné aux salariés de l'entreprise justifiant d'une certaine ancienneté en qualité de salarié, et qui souhaitent mettre en œuvre un projet de transition professionnelle, ou changer de métier ou de profession après avoir suivi une formation certifiante.
- **de la reconversion ou la promotion par alternance** (Pro-A). Entré en application en janvier 2019, ce dispositif a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. La Pro-A associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise.

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 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, 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, demandeur d'emploi, travailleur indépendant, ...

Ce compte est attaché à la personne qui peut le mobiliser pendant toute sa période de vie active.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le Compte Personnel de Formation est crédité en euros à la fin de chaque année, et non plus en heures. Le compte sera crédité de 500 euros par an avec un plafond de 5000 euros. L'alimentation du compte sera renforcée pour tous les actifs n'ayant pas un niveau V de qualification (800 euros plafonnés à 8000 euros).

Le montant du CPF constitue un socle en euros qui peut faire l'objet d'abondements, notamment par :

- un opérateur de compétences
- Pôle emploi
- la Région ou l'État
- l'employeur
- ou le titulaire du compte lui-même.

Sont éligibles au CPF les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national et celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences. Sont également éligibles, dans certaines conditions les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, les bilans de compétences, la préparation de l'épreuve théorique pratique du permis de conduire ou encore les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Le salarié active son CPF quand il le souhaite en dehors temps de travail. En revanche, lorsque le CPF est mobilisé en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié adresse « une autorisation d'absence » à son employeur.

Ce compte est géré par un service dématérialisé dédié dont la maintenance et la gestion sont confiées à la Caisse des dépôts et consignations.

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.

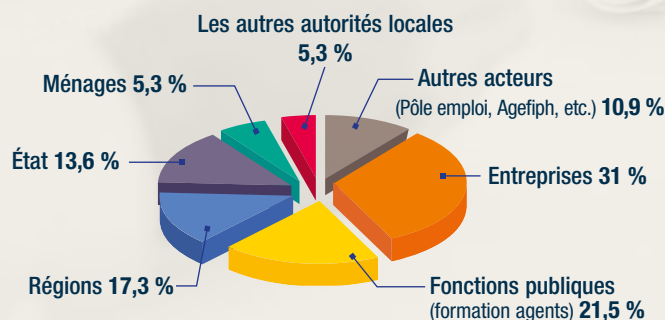
- Les **Régions** ont une compétence générale en matière de formation professionnelle continue. Elles financent la FPC essentiellement grâce aux dotations de décentralisation.
- L'**État** intervient dans le cadre de sa politique contractuelle. Son intervention prend des formes variées (aide unique pour l'apprentissage ou aides aux branches professionnelles et aux entreprises pour anticiper leurs besoins en termes de qualification et de formation). Depuis septembre 2018, l'État peut mettre en œuvre et financer un programme national destiné à répondre à un besoin additionnel de qualification au profit de jeunes et des personnes à la recherche d'emploi.
- 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 leur prise en charge directe de coûts d'actions de formation réalisées pour ses salariés (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 2016

Source : projet loi de finances pour 2019.

26,1 milliards d'euros
1,20 % 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 haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi apporte son concours à la définition et à la mise en œuvre des politiques conduites en vue de la transformation des compétences, liée notamment au développement du numérique, dans le domaine de la formation professionnelle tout au long de la vie. Il a notamment pour missions d'assurer la conception et le déploiement du plan d'investissement relatif aux compétences, en promouvant la transparence, la qualité et le caractère innovant de l'offre de formation proposée aux demandeurs d'emploi, ainsi que l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins en compétences des entreprises à court, moyen et long terme.
- 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.

FINANCEURS PRIVÉS

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.

Depuis les années 70, tous les employeurs sont dans l'obligation de contribuer au développement de 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.

La réforme impulsée en 2018 prévoit que ces contributions seront collectées pour la période 2019-2020 par les opérateurs de compétences (Opco cf. p. 9).

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

Répartition de la contribution

A partir du 1^{er} janvier 2021, cette contribution sera fusionnée avec la taxe d'apprentissage pour former la contribution unique à la formation professionnelle. Elle sera collectée automatiquement par l'URSSAF et redistribuée par France Compétences (cf. p. 9) aux acteurs concernés pour le financement des actions.

La répartition de la contribution à la formation professionnelle s'effectuera en fonction des dispositifs de formation, à savoir :

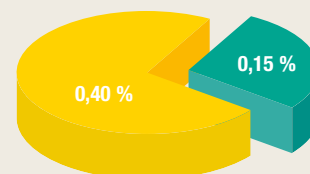
- Une part pour l'« alternance » répartie entre les opérateurs de compétences
- Une autre pour le « développement des compétences des salariés des TPME (moins de 50 salariés) » également répartie entre les opérateurs de compétences ;
- Une troisième pour la formation des « demandeurs d'emploi » sera reversée à l'État pour financer le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) ;
- Et enfin les sommes affectées pour le « CPF » seront redistribuées à la Caisse des dépôts pour la gestion du CPF de droit commun et aux Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales pour le CPF de transition professionnelle (cf. p. 11).

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE JUSQU'EN 2018

En % de la masse salariale brute

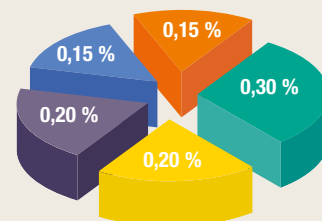
Entreprise de moins de 11 salariés

Utilisation du 0,55 %



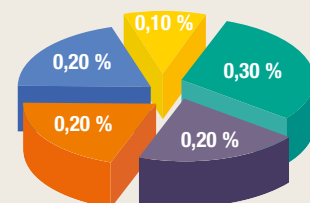
Entreprise de 11 à 50 salariés

Utilisation du 1 %



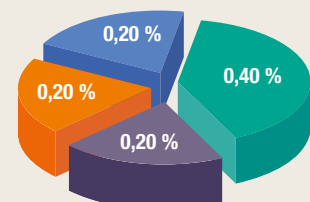
Entreprise de 50 à 300 salariés

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 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 2016, 68 000 organismes de formation se partageaient le marché de la formation

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).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, France compétences (cf. p. 9) est chargée de contribuer au suivi et à l'évaluation de la qualité des actions de formation dispensées. A ce titre, elle émet un avis sur le référentiel national de certification qualité unique. Par ailleurs, elle reconnaît les instances de labellisation pouvant délivrer cette certification. C'est aussi dans ce cadre, que France compétences est désignée, point national de référence qualité pour la France auprès de l'Union européenne.

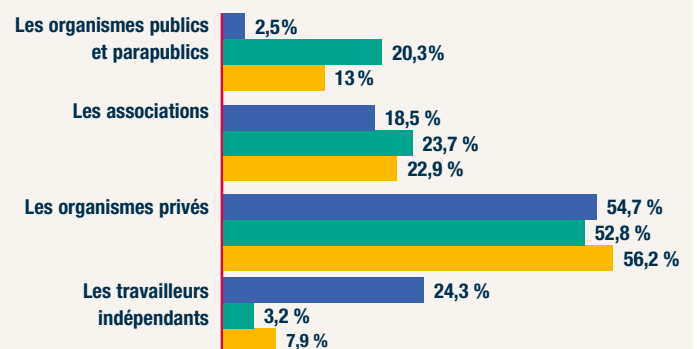
Pour plus d'informations :

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 2016



■ Nombre de prestataires de formation (total : 68 000)

■ Part du CA (total : 13,9 milliards d'euros)

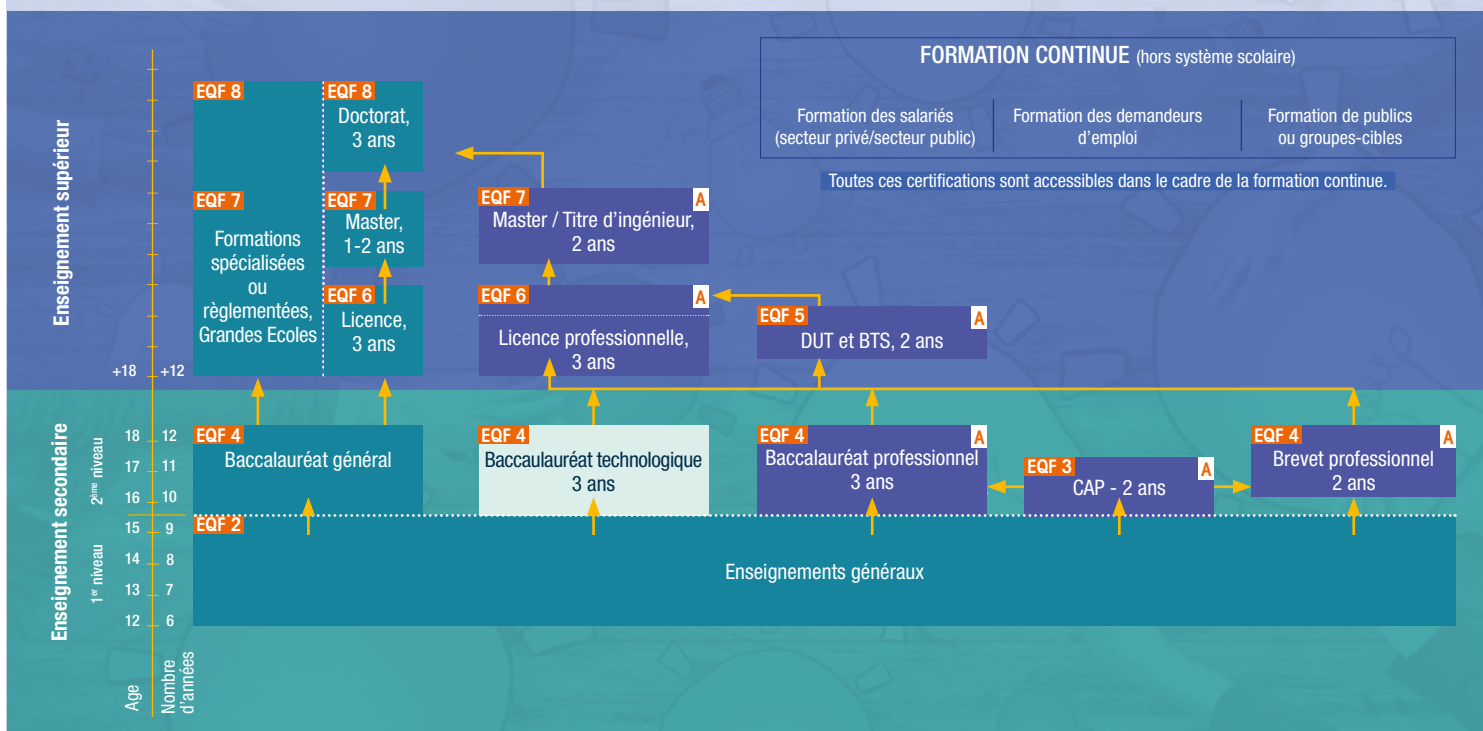
■ Nombre de stagiaires (total : 24 917 000)

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

LE SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELS EN FRANCE



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.

Un répertoire national des certifications professionnelles est établi et actualisé par France compétences (cf. p.9).

Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

Les certifications professionnelles sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité. La classification par niveau de qualification est établie selon un cadre national des certifications défini par décret qui détermine les critères de gradation des compétences au regard des emplois et des correspondances possibles avec les certifications des États appartenant à l'Union européenne.

Les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.

Nouvel Art. L. 6113-1 du code du travail

Les certifications professionnelles s'acquièrent par la formation initiale, la formation professionnelle continue, l'apprentissage, ou par la Validation des acquis de l'expérience (VAE).

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 - CPF

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 - CIF

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
Opcoc	Opérateurs de compétences
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

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 Info :

- www.europe-et-formation.fr
- 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 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

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

L'Agence ERASMUS+ France / Education Formation



L'Agence Erasmus+ France / Education Formation assure, pour la France, la promotion et la gestion du programme Erasmus+ et de ses dispositifs sur les volets éducation et formation.

Le programme Erasmus+ a pour principaux objectifs de permettre au citoyen d'acquérir des compétences utiles pour un métier, de contribuer au multilinguisme et à la citoyenneté européenne.

L'Agence nationale Erasmus+ participe activement à la réflexion sur l'évolution du programme Erasmus+ et sur les enjeux sectoriels, nationaux et internationaux dans le domaine de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes.

L'Agence est également au niveau national Centre Europass et Euroguidance, coordinatrice de l'Agenda Européen pour la formation des Adultes et service support de la plateforme EPALÉ. Elle assure également la coordination nationale de l'équipe d'experts ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training) et du label européen des langues.