

Projet de loi de finances
pour 2009

Annexe
Formation professionnelle

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2008	4
CHAPITRE 2 LES FINANCEMENTS DE L'ETAT EN 2008 ET LE PROJET DE BUDGET 2009	7
CHAPITRE 3 FINANCEMENTS ET INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE : LES CHIFFRES CLES	13
CHAPITRE 4 LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DANS L'UNION EUROPÉENNE	19
LES ANNEXES	23
ANNEXE 1 LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2007	24
1. LE FINANCEMENT PAR L'ETAT	24
2. LE FINANCEMENT PAR LES REGIONS	26
2.1. Fonds régionaux de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'accueil, information et orientation en 2007 : analyse des dépenses	27
2. 2. Les crédits transférés par le ministère en charge de l'emploi et de la formation professionnelle	34
3. LE FINANCEMENT PAR LES ENTREPRISES	36
3.1. Les déclarations des entreprises	36
3.1.1. L'effort financier des entreprises en faveur de leurs salariés en 2007	36
3.1.2. Les entreprises de 10 salariés et plus (résultats définitifs 2006 et provisoires 2007)	37
3.2. Les déclarations des organismes paritaires collecteurs agréés	41
3.2.1. Le financement du plan de formation dans le cadre de l'activité des OPCA	44
3.2.2. Le financement de la professionnalisation dans le cadre de l'activité des OPCA	48
3.2.3. Le financement du congé individuel de formation (CIF-CDI, CIF-CDD) dans le cadre de l'activité des OPCA	53
3.2.4. L'intervention du Fonds unique de péréquation (FUP)	58
3.2.5. Le FONGEFOR	59
3.2.6. Le financement des professions non salariés (commerçants, professions libérales)	60
3.3. La taxe d'apprentissage	61
3.3.1. Les mécanismes financiers	61
3.3.2. L'appareil de collecte de la taxe d'apprentissage	61
3.3.3. La collecte et la répartition de la taxe d'apprentissage	61
5. LES FINANCEMENTS PRIS EN CHARGE OU VERSES PAR L'UNEDIC	70
5.1. L'allocation d'aide au retour à l'emploi- formation (AREF)	70
5.2. L'intervention du régime d'assurance chômage pour la formation des demandeurs d'emploi indemnisés	71
6. LES FINANCEMENTS EUROPÉENS	72
6.1. Le Fonds social européen (FSE) et ses objectifs structurels	72
6.2. Les programmes d'initiatives communautaires (EQUAL)	73
6.3. Les programmes communautaires pour la période 2007- 2013	73
6.4. Le programme communautaire d'action en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie	74
ANNEXE 2 LES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2007	76
1. LES INTERVENTIONS PAR GRANDES CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES	76
1.1. Les interventions spécifiques en faveur des jeunes en insertion professionnelle	76
1.1.1. Les actions de formation des Conseils régionaux	76
1.1.2. L'accueil et l'orientation des jeunes en difficulté	78
1.2. Les interventions en faveur des actifs occupés	80
1.2.1. L'effort de formation des entreprises par publics, tailles et secteurs	80
1.2.2. La politique contractuelle emploi-compétences	82
1.2.3. Les actions financées par les conseils régionaux en faveur des actifs occupés	84

1.2.4. La formation des fonctions publiques	84
1.3. Les interventions en faveur des demandeurs d'emploi	91
1.3.1. Les prestations d'orientation, de formation et de certification de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)	94
1.3.2. Les actions des Conseils régionaux en faveur des demandeurs d'emploi	96
1.3.3. Les actions de l'UNEDIC	97
1.4. Les interventions en faveur des publics spécifiques	101
1.4.1. Les interventions en faveur des handicapés	101
1.4.2. Les interventions en faveur des détenus	101
1.5. La politique d'accès aux compétences clés (savoirs de base)	102
2. LES INTERVENTIONS VISANT A PROMOUVOIR L'ACCÈS À LA FORMATION ET À LA QUALIFICATION	103
2.1. L'apprentissage et l'alternance	103
2.1.1. L'apprentissage	103
2.1.2. Le contrat de professionnalisation	107
2.2. La validation des acquis de l'expérience	110
2.3. La politique de certification	113
2.3.1. Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)	113
2.3.2. La politique de certification au ministère chargé de l'emploi	114
2.4. Les interventions visant l'appui au projet professionnel	115
2.4.1. L'orientation	115
2.4.2. L'information (Centre INFFO, CARIF)	116
ANNEXE 3 TABLEAUX COMPLÉMENTAIRES	118
1 - LES FONDS MUTUALISÉS (collecte et charges des OPCA)	118
2 - LA FORMATION DES AGENTS CIVILS DE L'ÉTAT DÉTAILLÉ PAR MINISTÈRE	118
ANNEXE 4 LE SECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2006	129
1. LE MARCHÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE EN 2006	129
2. AFPA, CNAM, GRETA	136
ANNEXE 5 LA DÉPENSE ÉCONOMIQUE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2006	139
1. DÉPENSE GLOBALE EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE	139
2. STRUCTURE DE LA DÉPENSE PAR FINANCEUR FINAL	139
2.1. Dépense des entreprises et des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)	140
2.2. Dépenses de l'État	145
3. RÉPARTITION DE LA DÉPENSE PAR PUBLICS BÉNÉFICIAIRES	148
ANNEXE 6 TEXTES, INSTANCES, SOURCES ET MÉTHODES STATISTIQUES, GLOSSAIRE	152
1. PRINCIPAUX TEXTES PUBLIÉS DEPUIS LE 1ER JANVIER 2007	152
2. PRINCIPALES INSTANCES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	155
2.1. Au niveau national	155
2.2. Au niveau territorial	155
3. SOURCES ET MÉTHODES STATISTIQUES	156
3.1. Principales sources	156
3.2. Le bilan économique de la formation professionnelle	157
3.3. Principaux traitements ou fichiers concernant la formation professionnelle	158
3.4. Définition des indicateurs utilisés	159
4. GLOSSAIRE DES PRINCIPAUX SIGLES	160

CHAPITRE 1

LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2008

En 2007, le dynamisme de l'emploi a été remarquable : 384 000 emplois ont été créés en 2007 dans l'ensemble de l'économie française. L'emploi salarié a progressé de 2,2 %. Le premier semestre de l'année 2008 a montré le ralentissement de l'activité en France. Dans un contexte d'accroissement de la crise financière internationale et d'un ralentissement de la demande intérieure, la croissance française s'est contractée de -0,3% au deuxième trimestre, après une croissance de +0,4% au premier trimestre.

Dans ce contexte de repli conjoncturel, l'accès et le maintien du plus grand nombre dans l'emploi reste un enjeu capital. Les instruments traditionnels de la politique de l'emploi constituent des leviers puissants de l'action publique pour lutter contre le chômage et l'exclusion. Les personnes les moins formées restent les plus exposées au risque de chômage et connaissent très souvent des parcours instables marqués par des emplois précaires. L'investissement dans le capital humain regroupant notamment les aspects concernant l'insertion des jeunes et la formation tout au long de la vie au service de la sécurisation des parcours professionnels figurent parmi les éléments clés de la politique publique de l'emploi.

L'année 2008 a été marquée par l'engagement d'un processus de réforme d'ensemble du système de formation professionnelle continue afin de le rendre plus juste et plus efficace. Dans le même temps, le service public de l'emploi a été profondément rénové, notamment avec la création du Pôle emploi, nouvel organisme fusionnant l'ANPE et le réseau des ASSEDIC. Enfin, la France a pris en charge au deuxième semestre la Présidence de l'Union Européenne, qui cherche à renforcer encore le rôle de l'éducation, de l'innovation et de la formation.

▪ La réforme du système de formation professionnelle continue

Depuis 2002, l'effort financier de la Nation au profit de la formation professionnelle et de l'apprentissage (hors dépenses relatives aux lycées professionnels) est resté stable à environ 1,5 % du produit intérieur brut. Le marché du travail a connu ces dernières années de profondes évolutions du fait notamment de l'accélération des mutations économiques. L'efficacité du système de formation professionnelle continue revêt de ce fait un enjeu considérable :

- pour les individus, salariés comme demandeurs d'emploi, dans une logique d'évolution et d'adaptation des compétences, de renforcement des qualifications tout au long de la vie et de sécurisation des parcours ;
- pour les entreprises, pour garantir leur compétitivité et faire face aux difficultés de recrutement dans les secteurs en tension, en aidant à la réorientation des salariés et à leur évolution professionnelle.

Des réformes ont été mises en œuvre ces dernières années, notamment dans le cadre défini par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la formation tout au long de la vie et celui du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail. Elles ont permis de mettre en place de nouveaux outils qui trouvent progressivement leur place et commencent à produire leurs effets, qu'il s'agisse par exemple de la validation des acquis de l'expérience (VAE), du droit individuel à la formation (DIF) ou du contrat de professionnalisation.

Mais les principales insuffisances du système de formation professionnelle demeurent et sont bien identifiées, notamment dans le rapport d'information de la mission sénatoriale sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle :

- un dispositif de collecte des fonds de la formation professionnelle continue critiqué pour ses cloisonnements, son manque de transparence, ses coûts de gestion ;
- un accompagnement insuffisant face à un système complexe pour les personnes et les entreprises, notamment les plus petites, pour construire des projets et se repérer dans l'offre de formation ;
- des inégalités d'accès à la formation encore trop marquées, au détriment des moins qualifiés et des plus âgés, des salariés des plus petites entreprises ou des demandeurs d'emploi ;
- des financements insuffisamment orientés vers les entrants sur le marché du travail, notamment les jeunes sans qualification ou vers les demandeurs d'emploi ;
- un système d'évaluation des résultats limité au regard des moyens mobilisés.

Pour atteindre le plein-emploi d'ici à 2012, il faut mener une politique ambitieuse de stimulation de la croissance et de la création d'emplois et moderniser les outils de la politique de l'emploi pour répondre aux nouveaux défis.

Composante essentielle de la modernisation du marché du travail engagée depuis un an, la réforme du système de formation professionnelle est donc une priorité pour le Gouvernement.

Pour favoriser l'ouverture d'un débat entre les différents acteurs sur l'organisation du système de formation professionnelle et sur les améliorations possibles de son fonctionnement, un groupe de travail Etat/Régions/partenaires sociaux présidé par Pierre Ferracci a lancé ses travaux le 20 mars, travaux qui se sont achevés le 24 juin 2008. Sur la base de ces travaux, le Gouvernement a présenté les quatre axes de la réforme sur lesquels la négociation interprofessionnelle s'est engagée fin septembre.

Premier axe : améliorer le lien entre formation et emploi.

La formation doit s'inscrire dans un parcours personnel et professionnel d'accès à l'emploi, de maintien dans l'emploi, d'évolution ou de retour à l'emploi. Cela suppose notamment de faciliter par la formation les transitions professionnelles, que ce soit lors de l'entrée sur le marché du travail ou en cas de recherche d'un nouvel emploi. Les partenaires sociaux devront négocier sur ce point les conditions d'une affectation plus efficace des fonds de la formation professionnelle, dans le prolongement de l'article 15 de l'accord sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008.

Deuxième axe : construire un système plus juste permettant de réduire les inégalités d'accès à la formation au profit des salariés des petites et moyennes entreprises, des salariés peu qualifiés et des jeunes sortis sans qualification du système scolaire.

Cela suppose notamment une meilleure orientation des fonds de la formation professionnelle vers les petites et moyennes entreprises, un développement des formations en alternance pour les jeunes et les seniors et une politique plus active en matière de remise à niveau dans les savoirs de base.

Troisième axe : rendre le système de la formation professionnelle plus efficace par une amélioration de la qualité des formations et une meilleure coordination des acteurs.

L'État, les Régions et les partenaires sociaux doivent mieux articuler leur action. Par ailleurs, une réforme du réseau des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) est nécessaire pour favoriser la transparence et la gestion efficace des fonds de la formation professionnelle.

Quatrième axe : rendre l'individu acteur de son parcours professionnel.

Cela implique, d'une part, de mieux informer, orienter et accompagner les personnes et, d'autre part, de développer les outils individualisés comme le congé individuel de formation, le droit individuel à la formation ou la validation des acquis de l'expérience. Il s'agit de mettre les salariés et les demandeurs d'emploi au cœur du système au lieu de leur faire subir sa complexité.

Parallèlement à l'engagement d'une négociation interprofessionnelle, trois groupes de travail, composés de l'État, l'ARF (Association des régions de France) et les partenaires sociaux, sont constitués. Ils sont chargés de proposer, d'ici la fin de l'année 2008, des améliorations concrètes concernant l'orientation professionnelle en lien avec la formation scolaire et universitaire, la validation des acquis de l'expérience et la qualité de l'offre de formation.

▪ **La rénovation du service public de l'emploi**

La Loi n°2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi a organisé la fusion entre l'ANPE (l'Agence nationale pour l'emploi) et les ASSEDIC (association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) qui s'inscrit dans un ensemble de mesures plus vaste destiné à répondre à deux objectifs majeurs à l'horizon 2012 : faire baisser le taux de chômage afin de le ramener à 5 % et faire progresser de 63 à 70 % le taux d'emploi au cours de la même période, tout en améliorant le service rendu aux demandeurs d'emploi et aux employeurs.

La réforme prévoit la mise en place d'un Conseil national de l'emploi présidé par le ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, composé des partenaires sociaux, des représentants de l'État, des représentants des collectivités locales, et de personnalités qualifiées. Ce conseil sera chargé du pilotage stratégique des politiques de l'emploi et veillera à la cohérence d'ensemble du système. Il remplacera le Comité supérieur de l'emploi.

Le nouvel opérateur créé par la loi et financé par le régime d'assurance-chômage et par l'État, rassemble l'ensemble les services de l'ANPE et des ASSEDIC à partir du 1^{er} janvier 2009. Il procédera à l'inscription et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi. Il sera chargé d'accueillir, d'informer, d'orienter et d'accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, de prescrire toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle.

▪ **La présidence française de l'Union Européenne**

L'éducation, la formation et l'innovation constituent les piliers de la société de la connaissance sur lesquels l'Europe doit poursuivre son investissement et développer sa valeur ajoutée. Elles apportent une importante contribution aux efforts déployés pour améliorer la croissance, l'emploi, la compétitivité et la cohésion sociale en Europe s'inscrivant ainsi pleinement dans la stratégie de Lisbonne. Elles jouent un rôle fondamental en faveur de l'insertion des jeunes et de l'adaptation des salariés dans des sociétés et des économies de plus en plus complexes.

Ces objectifs sont poursuivis dans le cadre communautaire au travers du renforcement du rôle de l'éducation et de la formation dans la stratégie de Lisbonne, de la mise en place dans les Etats membres de stratégies de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, de la promotion de l'innovation et de la créativité pour contribuer au développement du triangle de la connaissance (éducation, innovation, recherche), ainsi que par le renforcement des espaces européens de l'éducation et de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et de la recherche qui sont essentiels au maintien de l'attractivité des systèmes d'éducation européens dans le monde.

La présidence, en valorisant les enjeux de l'amélioration des mobilités géographique et professionnelle, la sécurisation des parcours professionnels par la formation ou l'accès aux droits, s'attachera à favoriser l'appropriation et la mise en œuvre des principes communs de « flexisécurité » par les Etats membres. La présidence tiendra, en novembre 2008, une conférence sur le thème « formation tout au long de la vie et sécurisation des parcours professionnels »

Une consultation sur le « système européen d'unités capitalisables pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) » devant permettre aux citoyens européens d'obtenir plus facilement la reconnaissance officielle de savoirs, d'aptitudes et de compétences acquis dans un autre pays a été conduite dans les pays européens participant au processus de Copenhague. Le processus vise dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, à élever la qualité et le degré de coopération des systèmes européens d'éducation et de formation professionnelle. La Commission a présenté un projet de recommandation, sur ce sujet, ainsi qu'un projet de recommandation sur l'assurance qualité dans la formation professionnelle. La présidence française souhaite que ces deux textes progressent durant le semestre.

La réunion informelle des ministres de novembre 2008 à Bordeaux sera l'occasion de dresser un bilan sur le processus de Copenhague en tenant compte des expérimentations en cours tant sur le cadre européen de certification en relation avec la mise en œuvre de cadres nationaux que sur ce nouveau système européen de crédits d'apprentissage pour la formation professionnelle.

La présidence française s'attachera enfin au thème de l'orientation, de l'information et du conseil afin de permettre les transitions entre parcours éducatifs et les évolutions dans les parcours professionnels. Ces démarches permettent de diminuer les sorties sans qualification du système scolaire et favorisent la réussite.

CHAPITRE 2

LES FINANCEMENTS DE L'ETAT EN 2008 ET LE PROJET DE BUDGET 2009

Le projet de budget de la formation professionnelle se répartit principalement pour 2009 sur deux des quatre programmes de la mission interministérielle « travail et emploi » :

- le programme 103 « accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi », notamment l'action 2 « amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences » ;
- le programme 102 « accès et retour à l'emploi » tant sur l'action 1 « amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi », que sur l'action 2 « amélioration des dispositifs en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail ».

Le programme 103

▪ Finalités générales du programme

Afin de garantir le maintien de la cohésion sociale sur l'ensemble du territoire national dans le cadre d'une économie fondée sur l'innovation et les compétences, les mutations économiques et sociales doivent être anticipées et accompagnées. L'action menée par l'État vise à prévenir l'impact des restructurations et de permettre aux personnes, aux entreprises et aux territoires de s'adapter et de se reconvertir de manière positive. Face à un marché du travail en évolution rapide, les trajectoires professionnelles doivent être sécurisées grâce au développement des compétences et l'accès à une qualification reconnue, de nature à faciliter le maintien en activité ainsi que l'accès et le retour à l'emploi.

Ces politiques d'anticipation et d'accompagnement des mutations reposent sur des actions spécifiques en direction des entreprises, des branches professionnelles, des territoires et de l'ensemble des actifs, salariés et demandeurs d'emploi, qui doivent être menées dans un souci de cohérence globale et de pertinence opérationnelle à l'échelon territorial.

Ce programme, compte tenu de la relation étroite de l'emploi et de la formation, identifie l'action de l'Etat et les leviers qui lui sont nécessaires pour faciliter, au plan national, l'atteinte des objectifs d'accroissement global des qualifications et des compétences que se sont fixés les États membres de l'Union Européenne à l'horizon de 2010.

L'État est associé à l'élaboration du plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF) qui relève de la région, cette dernière ayant désormais une compétence générale en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage en direction des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi.

L'État, par une politique d'exonération de charges, joue son rôle de soutien et d'accompagnement du développement de l'emploi et de la qualification des actifs. Il en va ainsi des exonérations de cotisations liées aux contrats en alternance, c'est à dire :

- les contrats d'apprentissage ;
- les contrats de professionnalisation ;
- les PACTE (parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques hospitalières, territoriale et de l'État).

L'État contribue aussi à l'amélioration de l'accès à la qualification de publics spécifiques relevant de la solidarité nationale. Il finance ainsi :

- la rémunération des demandeurs d'emploi non indemnisés par le régime d'assurance chômage poursuivant une formation agréée par l'Etat, notamment les stagiaires handicapés effectuant un stage en centre de rééducation professionnelle (CRP) ;

- les actions de lutte contre l'illettrisme ;
- les actions de formation à destination des personnes détenues ou sous main de justice ;
- les actions d'accès aux savoirs de base ;
- la mise en place de formation ouverte à distance à destination des étudiants de l'enseignement supérieur, du public à mobilité réduite de tout niveau, et des personnes éloignées des lieux de formation ;
- le fonctionnement et la rémunération des actions de formation à Mayotte, qui ont vocation à être décentralisées.

Il contribue à la reconnaissance de la qualification à partir des titres professionnels. Le ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi reconnaît ainsi près de 300 titres professionnels couvrant l'ensemble des secteurs économiques. Ces titres sont délivrés à des adultes après une formation ou dans le cadre d'une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE). La VAE permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Il est également, dans sa fonction régaliennne de contrôle, garant de la bonne utilisation des fonds de la formation professionnelle par les différents organismes concernés (entreprises, organismes paritaires collecteurs agréés, organismes de formation).

▪ **La mise en œuvre du programme**

Plusieurs instances regroupent l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle comme le conseil supérieur de l'emploi et le conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie. Collectivités territoriales, partenaires sociaux, élus, chambres consulaires contribuent ensemble au dialogue autour des enjeux du développement des compétences sur les territoires.

La mise en œuvre du programme s'appuie également sur l'intervention d'opérateurs dont la plupart intervient dans le domaine de la formation professionnelle comme l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), le centre INFFO et le GIP Agence Europe Education France Formation (2E2F, auparavant dénommé GIP Socrates-Leonardo).

Par ailleurs, l'Etat participe au financement des CARIF et des observatoires de l'emploi et de la formation (OREF) qui, dans le cadre de leur mission d'aide à l'anticipation des mutations économiques constituent le cadre privilégié des réflexions des acteurs des politiques d'emploi et de formation professionnelle au niveau régional et local

Programme 102

▪ **Finalités générales du programme**

Le programme traduit la volonté du gouvernement d'atteindre le plein emploi en luttant contre le chômage massif et l'exclusion durable du marché de l'emploi. À cet effet, plusieurs indicateurs visent à mesurer l'efficacité du service public de l'emploi et des mesures incitatives à la reprise d'une activité. En cohérence avec les conclusions du sommet de Lisbonne, le gouvernement s'est par ailleurs fixé un objectif ambitieux de lutte contre l'exclusion du marché du travail des personnes qui connaissent les taux d'emploi les plus faibles notamment les jeunes et les seniors, en situation peu favorable par rapport à la moyenne européenne. Afin de mieux répondre à cet objectif, les indicateurs mesurent les sorties du chômage des publics les plus éloignés de l'emploi ainsi que l'impact des politiques en faveur de l'insertion, en particulier :

- la prévention du chômage de longue durée ;
- la diminution du taux de chômage dans les zones urbaines sensibles ;
- l'efficacité des contrats aidés et de l'ensemble des dispositifs en faveur de l'insertion dans l'emploi.

Ce programme est donc tourné vers les personnes rencontrant des obstacles à l'embauche en raison de leur ancienneté dans le chômage, de leur âge, de leur sexe, de leur faible niveau de qualification, ou de leur absence d'expérience. Un effort significatif est fait pour l'emploi des jeunes sortis du système éducatif sans qualification et rencontrant des difficultés particulières d'insertion. Ce programme traduit également l'action publique contre toutes les discriminations pour l'accès à l'emploi, notamment celles concernant les personnes handicapées. Dans ce cadre, le service public de l'emploi est responsable du placement, de l'indemnisation, de l'insertion, de la formation et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

L'Etat participe ainsi à l'indemnisation des chômeurs en formation dans le cadre de l'allocation de fin de formation (AFF) qui constitue une incitation à entrer ou à poursuivre une formation aboutissant à un emploi.

L'État contribue aux actions en faveur de l'insertion vers l'emploi durable en permettant, pour les publics les plus en difficulté, la construction de parcours professionnel intégrant des formations professionnalisantes à travers :

- le financement du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) et du fonds pour l'insertion professionnelle des jeunes (FIPJ) qui ciblent particulièrement des jeunes sans qualification ;
- le financement d'un marché pour la mise en situation d'emploi des publics fragiles relevant de la solidarité nationale.

▪ **La mise en œuvre du programme**

Le programme « accès et retour à l'emploi » est caractérisé par la mobilisation de plusieurs organismes qui agissent sur l'indemnisation du chômage et l'intermédiation sur le marché du travail et notamment l'AFPA, qui, en complément des missions exercées anciennement par l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et maintenant par le nouvel opérateur issu de la fusion entre l'ANPE et le réseau d'assurance chômage, finalise le projet professionnel du demandeur d'emploi par l'inclusion de parcours de qualification.

L'ensemble des crédits consacrés à la formation professionnelle sur les programmes 102 et 103 représente un total de 3 624,87 millions d'euros en autorisation d'engagements et en crédits de paiements dans le PLF 2009.

La variation en baisse apparente par rapport à 2008 s'explique essentiellement par :

- des changements de périmètre, dont :
 - l'achèvement du processus de décentralisation des actions de formation menées à l'AFPA. Les crédits de la subvention à l'AFPA destinés à financer ces actions sont transférés aux deux derniers conseils régionaux qui n'avaient pas demandé le transfert anticipé de ces crédits pour un montant d'environ 39,35 M€ ;
 - le basculement des exonérations de cotisations dont bénéficiaient les contrats de professionnalisation vers les allègements généraux de charges. Le financement des allègements généraux se fait par l'attribution d'un « panier fiscal » aux organismes de Sécurité sociale et ne figure donc plus au budget de la mission travail et emploi. De la loi de finances initiale (LFI) 2008 au projet de loi de finances (PLF) 2009, les crédits pour les exonérations de cotisations sociales liées aux contrats de professionnalisation diminue, en conséquence, d'environ 107 M€.
- le financement, par ressource extra-budgétaire de 50 M€, d'une partie des dépenses de rémunération des stagiaires accueillis dans les formations agréées par l'Etat.

Hors ces modifications de modes de financement, les moyens sont stables globalement et permettent notamment :

- le financement de 301 000 entrées en contrat d'apprentissage : les crédits prévus en 2009 au titre des exonérations de cotisations sociales liées aux contrats d'apprentissage s'élèvent à 1 048,33 M€ ;
- le maintien du nombre de stagiaires rémunérés accueillis dans les stages agréés par l'Etat ;
- le maintien des crédits servant à financer les actions de lutte contre l'illettrisme et l'accès aux savoir de base.

Par ailleurs, les dépenses fiscales de l'Etat sont prévues en hausse en 2009 à 612 M€, comme l'illustre le tableau de la page 13.

Le tableau ci-après présente le projet de budget 2009 de la formation professionnelle

- ***Programme 103 : Accompagnement des mutations économique, développement de la qualification et de l'emploi pour un montant 3 173,03 millions d'euros en autorisation d'engagement et en crédits de paiement.***

Action 2 : Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences

- Sous action 1 : reconnaissance des compétences acquises par les personnes
- Sous action 2 : amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification.

▪ **Programme 102 : Accès et retour à l'emploi pour un montant de 451,84 millions d'euros en autorisation d'engagement et en crédits de paiement.**

Action 1 : Efficacité du service public de l'emploi

- Sous action 1 : Indemnisation des demandeurs d'emploi
- Sous action 2 : Coordination du service public de l'emploi

Action 2 : Efficacité des dispositifs en faveur du retour à l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail

- Sous action 2 : Accompagnement des publics les plus en difficulté

Budget de la politique de formation professionnelle (périmètre 2009) - en M€

Programme 103

Action 2	Sous-action 1	Financement de la VAE
		AFPA : Politique de certification
Action 2	Sous-action 2	Dotation générale de décentralisation
		Exonérations et primes liées aux contrats d'apprentissage
		Exonérations liées au parcours d'accès aux carrières des fonction publiques des collectivités territoriales, de l'Etat et hospitalières (PACTE)
		Exonérations et primes liées aux contrats de qualification
		Exonérations liées aux contrats de professionnalisation
		Participation de l'Etat à la qualification des demandeurs d'emplois - AFPA
		Participation de l'Etat à la qualification des demandeurs d'emplois (investissements) - AFPA
		Rémunération des stagiaires
		Subventions à divers organismes
		Formation qualifiante différée (dispositif "Objectif cadre")
		Information sur le système de formation professionnelle (Centre INFO)
		Formation à Mayotte (fonctionnement)
		Compétences clés (ex-access aux savoirs de base)
		Echanges franco-allemands
		GIP 2E2F (Europe Education France Formation, ex-Socrates)
		Crédits CPER concourant aux objectifs de l'action 2 du P103 (organismes de formation qualifiante et actions illettrismes)
		TOTAL Programme 103

Dépense 2007		LFI 2008		PLF 2009	
AE	CP	AE	CP	AE	CP
8,66	8,31	18,00	18,00	15,00	15,00
2,02	2,03	65,00	65,00	60,00	60,00
1.651,36	1.651,36	1.685,75	1.685,75	1.685,75	1.685,75
27,81	27,81				
900,20	900,16	947,00	947,00	1.048,33	1.048,33
0,90	0,90	2,00	2,00	2,50	2,50
2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
357,17	357,17	285,89	285,89	78,53	78,53
53,94	53,94	32,34	32,34	0,00	0,00
90,15	76,21	62,00	74,00	30,00	30,00
225,27	225,24	218,54	218,54	159,10	159,10
12,01	12,51	12,00	12,00	9,00	9,00
0,09	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00
4,77	4,77	5,49	5,49	5,49	5,49
3,22	3,21	4,45	4,45	4,45	4,45
52,47	49,30	48,16	48,16	48,10	48,10
1,04	0,74	0,75	0,75	0,75	0,75
0,24	0,36	0,33	0,33	0,33	0,33
21,74	33,57	25,70	25,70	25,70	25,70
3.415,07	3.409,69	3.413,41	3.425,41	3.173,03	3.173,03

Programme 102

Action 1	Sous action 1	Participation Etat à l'indemnisation des chômeurs en formation (AFF)
		AFPA : Service Public de l'emploi
Action 2	Sous action 1	Accompagnement renforcé des jeunes
		Marché pour la mise en situation d'emploi des publics fragiles ou spécifiques relevant de la solidarité nationale
		TOTAL Programme 102
		TOTAL programme 103 et 102

228,92	228,92	0,00	0,00	50,00	50,00
25,00	25,00	109,19	109,19	109,20	109,20
206,85	205,44	217,64	217,64	217,64	217,64
52,04	52,04	74,95	74,95		
				75,00	75,00
512,80	511,40	401,78	401,78	451,84	451,84
3.927,87	3.921,09	3.815,19	3.827,19	3.624,87	3.624,87

(1) Cette ligne a été créée en gestion 2007 pour permettre le transfert de crédits relatifs à la décentralisation des compétences de l'état donnant lieu à l'organisation de stages à l'AFPA à la région Midi-Pyrénées. Il n'avait en effet pas pu être pris acte de ce transfert dans la loi de finances pour 2007 compte tenu de la date tardive de la signature de la convention de transfert anticipé. Le montant des crédits correspondant a été soustrait de la subvention à l'AFPA et des crédits de rémunération des stagiaires accueillis par l'AFPA.

L'effort financier de l'Etat doit aussi être mesuré au regard des dépenses fiscales auxquelles il consent en faveur de la formation professionnelle.

Le tableau ci-dessous retrace le montant estimé des dépenses fiscales qui concourent aux politiques de formation professionnelle :

Dépenses fiscales en faveur de la politique de formation professionnelle

En M€	Chiffrage pour 2007	Chiffrage pour 2008	Chiffrage pour 2009
Crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage	370,00	330,00	330,00
Exonération du salaire des apprentis	210,00	240,00	270,00
Crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation du chef d'entreprise	8,00	12,00	12,00
Exonération des rémunérations des enseignants des centres de formation des apprentis	3,00	3,00	-
TOTAL	591,00	585,00	612,00

Données Direction de la législation fiscale pour le projet annuel de performances 2009

CHAPITRE 3

FINANCEMENTS ET INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE : LES CHIFFRES CLES

Les informations sur la formation professionnelle rassemblées dans ce document proviennent de différentes sources administratives ou statistiques qui interrogent :

- les gestionnaires de la formation (déclarations n°2483 déposées par les entreprises, états statistiques et financiers des OPCA, suivi spécifique des différents dispositifs Etat, UNEDIC, CNASEA, enquête auprès des conseils régionaux...),
- les organismes de formation (bilans pédagogiques et financiers, enquêtes spécifiques auprès d'un panel, déclaration d'activité),
- les individus (enquête FQP, enquête FC 2000).

Cet ensemble constitue un système d'information riche mais dispersé. Les informations sont saisies par un grand nombre d'acteurs (départements ministériels, établissements publics, collectivités territoriales, partenaires sociaux...), utilisant leurs propres méthodologies. Les mécanismes de traitement primaires et secondaires de l'information amènent à des délais dans la publication des données. Chaque fois que possible, les données les plus récentes sont fournies mais les références calendaires sont différentes selon le sujet traité.

Afin de guider le lecteur dans la compréhension générale du système de formation, cette synthèse met en avant les chiffres clés et situe la place de chaque information dans l'ensemble.

DÉPENSE GLOBALE EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE EN 2006 (FINANCEUR FINAL)

En 2006, 27,1 milliards d'euros ont été consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, soit 3,9 % de plus qu'en 2005. C'est deux points au dessus de l'inflation soit -1,9 % entre mi-2005 et mi-2006. Avec un milliard d'euros supplémentaires, la dépense pour la formation s'accroît, sa croissance étant de plus en plus forte depuis 2002. Comparé au revenu de la nation, l'effort financier de formation se stabilise à 1,5 % du Produit intérieur brut, hors dépenses des lycées professionnels. La loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, qui avait transcrit l'accord des partenaires sociaux de 2003, semble avoir redynamisé la formation continue.

Parmi les 27 milliards de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, les dépenses de fonctionnement constituent 61 % de l'ensemble, la rémunération des stagiaires 37 % et l'investissement 2 %.

Dépense des financeurs finaux par public bénéficiaire, en 2006

En milliards d'euros

	Apprentissage	Jeunes en insertion professionnelle	Actifs occupés du privé	Demandeurs d'emploi	Agents publics	Total	En %
Entreprises	1,01	0,98	9,19	-	-	11,18	41,2
État	1,27	0,50	1,21	1,43	2,97	7,38	27,2
Régions	1,84	0,86	0,33	0,73	0,13	3,89	14,4
Autres collectivités territoriales	0,03	-	0,02	-	1,74	1,79	6,6
Autres administrations publiques et Unedic	0,10	-	0,03	1,06	0,65	1,84	6,8
Ménages	0,22	-	0,62	0,19	-	1,03	3,8
Total	4,47	2,34	11,40	3,41	5,49	27,11	100,0
<i>En %</i>	16,5	8,6	42,0	20,3	12,6	100,0	

Source : Dares

Les principaux financeurs et bénéficiaires

Les entreprises

Avec 11,2 milliards d'euros dépensés en 2006 (+6% par rapport à 2005), les entreprises engagent 41% de la dépense totale. La grande majorité de leurs dépenses (82 %) est destinée à leurs salariés. Le reste finance à parts quasi-égales l'apprentissage et les autres formations en alternance pour les jeunes.

cf. annexe 5 - point 2.1

L'Etat (hors agents publics)

En 2006, l'État a dépensé 4,4 milliards d'euros pour la formation professionnelle continue des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés du privé : 29% ont été consacré à l'apprentissage, 11% aux jeunes en insertion professionnelle, 28% aux actifs occupés et 32% aux demandeurs d'emploi.

cf. annexe 5 - point 2.2

Les Régions

En 2006, les Régions, qui avec 3,9 milliards d'euros de dépensés pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage (10 % de plus qu'en 2005), ont notamment accru leur effort en direction de l'apprentissage (+7 %) Les jeunes sont le public cible de la région (avec 66% de la dépense) : principalement ceux en apprentissage (45 %), 21 % étant consacré à ceux en formation professionnelle continue. Pour la formation des demandeurs d'emploi, la dépense a représenté 18,5 % du montant total et seulement 8,4 % sont consacrés aux actifs occupés.

cf. annexe 5 - point 2.3

Autres collectivités territoriales : L'essentiel de cette dépense correspond au financement des formations pour leur personnel.

cf. annexe 5 – point 2.4

Autres administrations publiques et UNEDIC : les 1,84 milliard d'euros proviennent principalement de l'UNEDIC avec 1,06 milliard d'euros, de la fonction publique hospitalière pour la formation de ses agents (0,65 milliard), le reste concernant l'AGEPHIP.

cf. annexe 5 point 2.4 et 2.5

Les ménages : Cette rubrique récapitule les dépenses liées généralement aux frais d'inscription dans les différents organismes, ou l'achat de matériel notamment dans le cas de l'apprentissage.

LES ORGANISMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE EN 2006

En 2006, 13 773 organismes de formation professionnelle continue (cf. encadré annexe 4) ont réalisé un chiffre d'affaires de 5,9 milliards d'euros. Il y a eu 10,1 millions de stagiaires en 2006, certains pouvant être comptés plusieurs fois quand ils suivent différentes formations. Ils ont suivi au total 718 millions d'heures de formation, soit 71 heures chacun en moyenne. 94 % des organismes de formation relèvent du secteur privé. Ils réalisent 72 % du chiffre d'affaires. Les organismes privés de formation se répartissent en trois tiers quasi égaux : le privé à but lucratif, le privé à but non lucratif (associations, coopératives, mutuelles) et les formateurs individuels. Les employeurs sont la principale source de revenu des organismes de formation, 52 % de leur chiffre d'affaires en 2006.

Ces organismes font partis des 48 593 qui ont effectivement réalisé des actions de formation professionnelle en 2006. Leur chiffre d'affaires représente 9,7 milliards d'euros.

cf. annexe 4

LES CHIFFRES CLÉS 2007

Les financeurs

L'Etat (hors agents publics)

Le montant de la dépense consacré à la formation professionnelle relevant du ministère en charge de l'emploi et de la formation professionnelle s'est élevé en 2007 à 3 927,87 M€ en AE dont 1 651,36 M€ de dotation de décentralisation et 900,20 M€ d'exonérations et primes liées aux contrats d'apprentissage.

Les conseils Régionaux

En 2007, les Régions (hors Languedoc-Roussillon, Guyane et Réunion) ont consacré à la formation professionnelle, à l'apprentissage et à l'accueil, information et orientation 4 milliards d'euros. La nette croissance des interventions des Régions depuis 2004 est due au transfert des aides aux employeurs d'apprentis (indemnités compensatrices forfaitaires) et à la décentralisation des formations sanitaires, sociales et artistiques.

Il s'en suit que l'apprentissage reste le poste le plus élevé avec 43,6 % de la dépense totale.

Les dépenses consacrées à la formation professionnelle continue s'établissent à 35,9 %, celles en constante augmentation des établissements de formations sanitaires sociales et artistiques, représentent 17,4 % du total, le reste étant affecté à l'accueil, l'information et l'orientation.

Les entreprises (données provisoires)

En 2007, les dépenses de formation professionnelle des entreprises de 10 salariés et plus ont augmenté par rapport à 2006, passant de 8,6 à 8,9 milliards d'euros. Celles de moins de 10 salariés étant de 0,5 milliard d'euros. Le versement à des organismes mutualisateurs qui représente (41,7 % du total) reste la composante principale de cette dépense, les dépenses directes de formation externe et interne atteignent respectivement 16,5 % et 12 % et 2,8 % du montant total concernant diverses dépenses ou versements.

Le taux de participation financière des entreprises de 10 salariés et plus à la formation professionnelle s'élève à 2,96 % en 2007), ce qui semble confirmer sa relative stabilité depuis 2003. Cette stabilité semble assise sur la durée moyenne des formations par stagiaire se maintenant autour de 30h. Le taux d'accès poursuit quant à lui sa hausse.

Les 97 organismes mutualisateurs agréés (OPCA) comptabilisent une collecte de 5 745 M€ (+5 %) en 2007 dont la répartition selon le type de collecte est la suivante :

Type de collecte	Nombre d'OPCA concernés	Collecte comptabilisée en 2007 en M€	Evolution 2006/2007
Plan ≥ 10	65	2 564	(+ 8 %)
Plan < 10	64	405	(+ 7 %)
Professionalisation	42	1 887	(+ 3 %)
CIF-CDI	41	707	(+ 3 %)
CIF-CDD		182	(+ 5 %)

Source ESF 2007 données provisoires

En ce qui concerne le montant de la collecte réalisé par les 138 OCTA, au titre des salaires versés en 2006, elle s'élève à 1 742 millions d'euros (7 organismes n'ont pas transmis, dans les délais, les informations demandées). La collecte moyenne d'un organisme s'établit à 12,6 millions d'euros. La moyenne de collecte des OCTA régionaux s'établit à 11,01 millions d'euros, tandis que celle des OCTA nationaux est de l'ordre de 16,21 millions d'euros. Cet indicateur ne doit pas cacher les fortes disparités qui existent dans le volume de collecte des OCTA. Les OCTA régionaux qui constituent 65,2 % de l'appareil de collecte captent 56 % des fonds ; pour leur part, les OCTA nationaux, qui représentent 34,8 % des OCTA, réalisent 44 % de la collecte totale. Les OCTA d'Ile-de-France, qui constituent 4,6 % de l'appareil de collecte, concentrent 26,02% de la collecte totale.

Les principaux publics

Les jeunes en première insertion

Au 30 juin 2008, le réseau des missions locales (ML) et permanence d'accueil d'information et d'orientation (PAIO) compte 484 structures, dont 421 ML et 63 PAIO, réparties sur l'ensemble du territoire. En 2007, 452 000 jeunes ont été accueillis pour la première fois et plus de 1 100 000 ont été en contact avec le réseau des missions locales et PAIO. La structure de la population reste relativement proche d'une année sur l'autre. Les jeunes mineurs représentent toujours environ un premier contact sur six (17,0%), la majorité des jeunes ayant entre 18 et 21 ans. Les jeunes femmes représentent 54 % des jeunes reçus en premier accueil.

En 2007, 165 436 jeunes de moins de 26 ans ont bénéficié d'une formation financée par les Conseils régionaux¹ visant le plus souvent des formations de pré-qualification, de remobilisation, et d'aide à la définition d'un projet.

Les salariés

Quatre salariés sur dix employés dans des entreprises de plus de 10 salariés ont accès à la formation.

Les taux de participation varient fortement d'un secteur à l'autre, certains secteurs sont toujours bien représentés d'une année à l'autre. On trouve ainsi des secteurs qui ont enregistré (en 2006) un taux de participation financière et des taux d'accès nettement supérieurs à la moyenne nationale, respectivement de 2,88% et 40,8%. Il s'agit du

¹ : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Guyane, Réunion, PACA, Languedoc-Roussillon, Lorraine, Midi-Pyrénées, Auvergne)

secteur des transports aériens et spatiaux (respectivement 8,14 % et 87,3 %), des banques (4,41 % et 74 %) et de la production et distribution d'électricité et de gaz (4,40 % et 69,7 %). Ces secteurs sont toujours bien représentés d'une année à l'autre.

Les périodes de professionnalisation

276 744 périodes de professionnalisation ont été prises en charge par les organismes paritaires agréés en 2007. 397 414 stagiaires en ont bénéficié pour un coût moyen de 1 576 € et une durée moyenne de 91 heures

Le droit individuel à la formation (DIF)

En 2007, 303 057 stagiaires ont bénéficié d'un DIF. Parmi ces stagiaires, 65 % sont âgés de 25 à 44 ans, près de la moitié sont des hommes, 37 % sont des employés et 24 % sont des ingénieurs ou cadres.

Le DIF a été mobilisé en majorité dans le cadre d'un DIF prioritaire (60 %) ou du plan de formation des entreprises (25 %).

Le congé individuel de formation

Sur les 68 482 demandes de financement de CIF en 2007. 68 % de ces demandes (soit 38 406 dossiers) ont reçu une réponse positive (+ 7 % par rapport à 2006).

Le nombre de prise en charge par les OPACIF des congés de validation des acquis de l'expérience, mis en place en 2002, continue également à augmenter. 7 675 demandes ont été acceptées en 2007 contre 7 296 en 2006.

En 2007, la prise en charge moyenne d'un CIF-CDI s'élève à 21 028 € (rémunération comprise) pour une durée moyenne de 754 heures. La prise en charge moyenne d'un bilan de compétences est de 1 602 € et celle d'une VAE à 1 069 €. Les formations sont généralement de longue durée (27 % ont une durée supérieure à 1 200 heures) et conduisent à 68 % à un diplôme d'Etat ou à un titre ou diplôme homologué et à 4 % à une qualification reconnue par les branches professionnelles.

Les agents publics (données 2006)

Fonction publique d'État : 2,7 millions de départs en formation continue soit 9 jours en moyenne.

Fonction publique territoriale : 411 830 individus en formation et 11 466 900 heures stagiaires dispensées.

Fonction publique hospitalière : 776 234 départs en formation et 24 219 610 heures stagiaires dispensées.

Les demandeurs d'emploi (données 2006)

En 2006, 632 000 demandeurs d'emploi sont entrés en formation. Au 31 décembre de cette même année, 254 000 étaient en train de suivre une formation dont le financement et la rémunération ont été assurés par l'Etat, le Conseil régional ou l'UNEDIC. 52 % des demandeurs d'emploi ayant débuté une formation en 2006 sont des femmes. 44 % des stagiaires ont moins de 26 ans et 12 % ont 45 ans ou plus. Plus de la moitié (55%) des stages financés par les Régions sont destinés aux jeunes de moins de 26 ans. A l'inverse, l'Etat et les Assedic financent plutôt des stages pour adultes : seuls 31 % des stages sont destinés aux jeunes. La rémunération est dans 49% cas celle de stagiaire formation professionnelle 49 %, dans 42 % de l'assurance chômage, la protection sociale (pas de rémunération) représente 9 %.

Quant au financement du stage la prise en charge relève de l'Etat (hors AFPA) dans 16 % des cas, celui de l'AFPA (au titre du programme d'activité subventionné) atteint 15 %, celui des Régions 52 %, des Assedic 9 %, d'un financement du stagiaire 3 % et enfin autres dans 5% des cas.

Les publics spécifiques

Les handicapés

Si entre 2002 et 2007, pour l'ensemble de la population, le taux de chômage a baissé de 1 point, parvenant à 8 % en 2007, celui des personnes handicapées a augmenté de 3 points², atteignant 20% en 2007. L'État, a pris en charge, en 2007, 11 037 actions de formation dans le cadre des Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) l'AFPA ont accueilli 8 156 personnes au titre de son programme d'activité subventionnée (PAS) par l'Etat. De plus, 3 090 actions de formation ont également été financées par l'Etat, hors CRP et hors AFPA. Les Conseils régionaux (hors CRP dits régionalisés ont pris en charge 8 114 stagiaires en 2007. Les Conseils régionaux ont financé en 2007 2 351 formations dans le cadre des CRP dits régionalisés contre 2 315 en 2006 et l'Agefiph pour 1 605 stagiaires en 2007 contre 1 573 en 2006 (source AFPA). Par ailleurs, le nombre de contrats primés par l'Agefiph s'élève à 1 821 pour l'apprentissage, et à 1 444 pour les contrats de professionnalisation.

² Enquête emploi et chômage des personnes handicapées 2007, DARES et INSEE.

Les détenus

Les actions mises en œuvre ont concerné environ 10 300 stagiaires en 2007³, dont 9 % de femmes. Environ 35 % des stagiaires ont moins de 25 ans, 7 % ont plus de 49 ans. La majorité des actions financées concerne des formations professionnelles pré-qualifiantes (36 %) et qualifiantes (21%), ensuite des actions intégrées dans les plates-formes de préparation à la sortie (15 %), des formations de remise à niveau, d'apprentissage des savoirs de base (15 %) et des modules de bilan - évaluation -orientation (14 %).

Les politiques de développement des compétences**La politique d'accès aux compétences clés (savoirs de base)**

En 2007, l'intervention du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi en matière d'accès aux compétences s'appuie sur deux programmes: le dispositif des ateliers de pédagogie personnalisée (APP) et le programme Insertion, réinsertion lutte contre l'illettrisme (IRILL) qui met en œuvre des actions de lutte contre l'illettrisme. La lutte contre l'illettrisme, dans le cadre des politiques du ministère de l'emploi, a concerné, comme en 2006 environ 28 000⁴ personnes en France en 2007. Le public bénéficiaire est, comme les années précédentes, majoritairement féminin (62 %). La part des moins de 25 ans représente 28 % des stagiaires. La grande majorité des personnes concernées sont des demandeurs d'emploi (61 %).

Les Ateliers de Pédagogie Personnalisée (APP) ont délivré 11,7 millions d'heures de formation (dont 48,5 % conventionnées par les DRTEFP) pour près de 200 000 personnes, dont environ 180 000 nouvelles entrées en 2007. Les caractéristiques principales des personnes ayant accompli une formation en APP sont les suivantes : 73 % sont des femmes, 74 % ont plus de 26 ans, 62 % ont un niveau de formation inférieur ou égal au niveau V. Entre 3 et 6 mois après leur sortie de formation 18 % des personnes poursuivent leur cursus de formation hors APP, 33 % sont salariés⁵ (hausse de 8 % par rapport à 2006), 34,5 % sont demandeurs d'emploi.

Le certificat « naviguer sur internet » : en 2007, 55 500 personnes ont obtenu un certificat (dont 65% de femmes). Au total, depuis la mise en place de ce module d'initiation à Internet, plus de 618 000 personnes ont obtenu ce certificat.

Apprentissage

Le nombre d'apprentis a augmenté de près de 17% entre 2004 et 2007. Dans le secteur marchand, près de 284 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés en 2007, soit + 3 % par rapport à 2006, + 15 % par rapport à 2004. Le secteur public recrute aussi plus d'apprentis qu'en 2006 : 6 000 entrées en 2007, soit 3 % de plus en un an, + 52 % par rapport à 2004. Au total, à la fin 2007, environ 430 000 jeunes étaient en apprentissage. La progression des entrées en contrat s'accompagne d'une sensible modification des caractéristiques des contrats signés. En 2006, 43 % des nouveaux apprentis bénéficient des contrats d'une durée inférieure à deux ans, soit + 1 point par rapport à 2005, cinq points de plus qu'en 2004. Cette année, avec 80 % des embauches, les entreprises de moins de 50 salariés sont les principaux employeurs des apprentis. Toutefois, le poids des entreprises de 50 salariés et plus continue de se renfoncer : ces entreprises réalisent une embauche sur cinq, contre une sur six en 2004. Ces tendances sont favorisées par le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur. L'apprentissage dans le secteur public est principalement utilisé par les communes (59 % des entrées en 2007). Le niveau de formation préparé y est nettement plus élevé que dans le secteur privé : environ 48 % des apprentis du secteur public préparent un diplôme de niveau bac ou supérieur (contre 35 % dans le secteur privé). Les femmes y représentent près de la moitié (49 %) des entrées contre seulement 32 % dans le secteur privé.

Le contrat de professionnalisation

Après une très forte augmentation en 2006 (+ 54%) due au décollage du dispositif, le nombre de contrats de professionnalisation a continué de progresser en 2007, passant de 144 430 à 170 445 (+ 18%). Les jeunes représentent 85% de l'ensemble des contrats. L'embauche des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus représente 85 % des entrées en 2007. Avec 77 % des entrées, le tertiaire reste le principal utilisateur du contrat de professionnalisation. Les personnes au chômage ou salariées à la veille de l'entrée en contrat suivent des formations plus courtes que les sortants de scolarité : respectivement 18 % et 25 % d'entre elles suivent une formation supérieure à 800 heures, contre 54 % de jeunes sortant de scolarité. Ces catégories visent plus souvent (respectivement 63 % et 58 %) des qualifications ou certifications de branche ; 23 % seulement des jeunes sortants de scolarité choisissent cet objectif. Les salariés à travers ces contrats visent fréquemment (45 % des embauchés en 2007) des certifications ou qualifications de branche.

³ Estimations DGEFP-Données consolidées non disponibles au 15/09/2008.

⁴ Estimations DGEFP-Données consolidées non disponibles au 15/09/2008.

⁵ Y compris contrats aidés.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

En 2007, environ 55 000 candidats se sont présentés devant un jury délivrant des certifications publiques. Depuis 2002, date de la mise en place du dispositif, 107 000 candidats ont obtenu une certification par la voie de la VAE. Après une phase de forte montée en charge jusqu'en 2005, le dispositif progresse à un rythme plus modéré: environ 30 000 candidats ont obtenu une certification par VAE en 2007, soit 16 % de plus qu'en 2006. Le nombre de candidats certifiés avait progressé de plus de 65 % entre 2003 et 2004, et de 28 % entre 2004 et 2005. En 2007, avec 53 % des diplômes obtenus, l'Éducation nationale reste le principal certificateur.

CHAPITRE 4

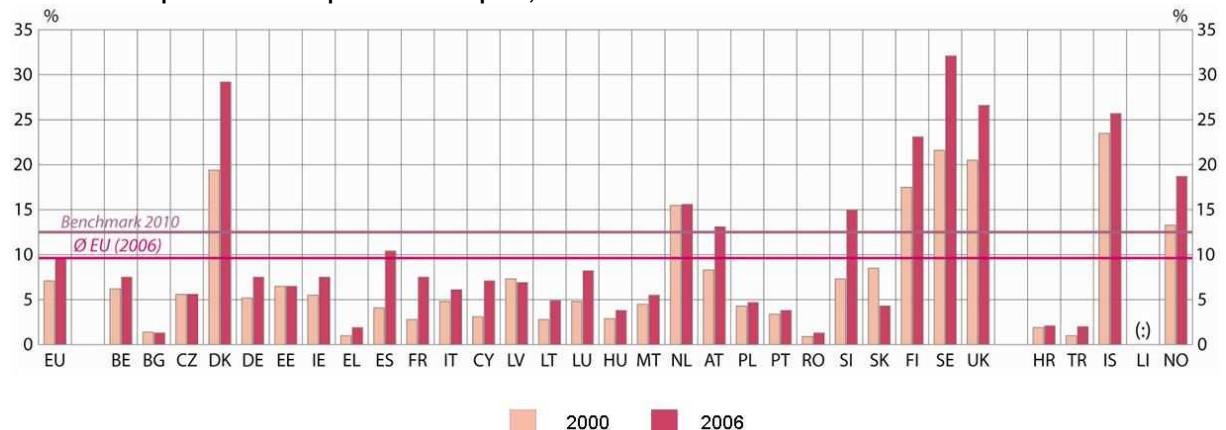
LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DANS L'UNION EUROPÉENNE

Deux approches principales seront abordées :

- une approche globale à travers le taux de participation de la population âgée de 25 à 64 ans à une action d'éducation ou de formation au cours des 4 semaines précédant l'enquête (2000 - 2006) ;
- une analyse comparée de la formation professionnelle continue des salariés de l'Union européenne.

▪ **La participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie**

Pourcentage de la population âgée de 25 à 64 ans ayant participé à une action d'éducation ou de formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête, 2000 - 2006



Source : Rapport d'étape conjoint 2008 du Conseil et de la Commission européenne sur la mise en œuvre du programme de travail « Education et Formation 2010 ».

Participation à des activités d'éducation et de formation tout au long de la vie

Les données utilisées pour évaluer le niveau de référence portent sur une période de participation de quatre semaines (EFT 2004). Si une période plus longue avait été utilisée, les taux auraient été plus élevés. Les données d'Eurostat issues de l'analyse du module ad hoc EFT sur l'éducation et la formation tout au long de la vie et collectées en 2003 (se référant à une période de 12 mois) montrent un taux de participation de 42 % (4,4 % dans l'enseignement formel, 16,5 % dans l'apprentissage non formel, près d'un européen sur trois ayant déclaré avoir participé à une forme ou l'autre d'apprentissage informel).

Suite à l'application de concepts et définitions harmonisés dans l'enquête, des ruptures dans les séries temporelles ont été constatées dans plusieurs pays pour différentes années (entre 2000 et 2006) : BG, PL, SI : 2001 au lieu de 2000 CZ, IE, LV, SK, HR : 2002 au lieu de 2000 ; SE, HR, IS : 2005 au lieu de 2006

Le pourcentage de la population en âge de travailler qui a participé à des activités d'éducation et de formation durant les quatre semaines précédant l'enquête a été de 9,6 % en 2006 (cf. tableau ci-dessous). Si l'on tient compte de la rupture dans les séries temporelles, le progrès réel est faible. Des efforts supplémentaires seront nécessaires afin d'atteindre le niveau de référence fixé à 12,5 % pour 2010¹. Les pays nordiques, le Royaume-Uni, la Slovénie et les Pays-Bas ont actuellement les taux de participation les plus élevés.

	en %			
	Ensemble		Femmes	Hommes
	2000	2006	2006	2006
Europe -27	7,1	9,6	10,4	8,8
Belgique	6,2	7,5(p)	7,6(p)	7,4(p)
Bulgarie	1,4	1,3	1,3	1,3
République tchèque	5,6	5,6	5,9	5,4
Danemark	19,4	29,2	33,8	24,6
Allemagne	5,2	7,5	7,3	7,8
Estonie	6,5	6,5	8,6	4,2(u)
Irlande	5,5	7,5	8,9	6,1
Grèce	1,0	1,9	1,8	2,0
Espagne	4,1	10,4	11,5	9,3
France	2,8	7,5	7,8	7,2
Italie	4,8	6,1	6,5	5,7
Chypre	3,1	7,1	7,8	6,5
Lettonie	7,3	6,9(p)	9,3(p)	4,1(p)
Lituanie	2,8	4,9(p)	6,6(p)	2,9(p)
Luxembourg	4,8	8,2	8,7	7,6
Hongrie	2,9	3,8	4,4	3,1
Malte	4,5	5,5	5,6	5,5
Pays-Bas	15,5	15,6	15,9	15,3
Autriche	8,3	13,1	14,0	12,2
Pologne	4,3	4,7	5,1	4,3
Portugal	3,4	3,8(p)	4,0(p)	3,7(p)
Roumanie	0,9	1,3	1,3	1,3
Slovénie	7,3	15,0	16,3	13,8
Slovaquie	8,5	4,3	4,6	4,0
Finlande	17,5	23,1	27,0	19,3
Suède	21,6	32,1	36,5	27,9
Royaume-Uni	20,5	26,6	31,2(p)	31,2
Croatie	1,9	2,1	2,1	2,0
Turquie	1,0	2,0	2,4	1,6
Islande	23,5	25,7	29,8	21,6
Norvège	13,3	18,7	20,2	17,2

Source : Rapport d'étape conjoint 2008 du Conseil et de la Commission européenne sur la mise en œuvre du programme de travail « Education et Formation 2010 » - Eurostat ; P= données provisoires, U= données non fiables ou incertaines

▪ **La formation professionnelle continue des salariés dans l'Union européenne**

Une analyse comparative des politiques et pratiques existantes en matière de formation professionnelle continue des adultes en entreprises, a été dressée à partir de l'enquête CVTS 3 (Continuing Vocational Training Survey) menée en 2005 dans les pays de l'Union européenne et la Norvège⁶. Cette enquête fournit des indicateurs sur la politique de formation des entreprises, l'accès et la participation des salariés à la formation, la durée et les coûts de formation. Elle distingue dans la formation professionnelle continue, les cours et stages des autres types de formation, tels que les formations en situation de travail, les rotations sur postes, l'autoformation ou les conférences. De manière générale, CVTS 3 révèle que les comportements des entreprises européennes semblent au fil du temps, devenir plus homogènes, au-delà de variations concernant l'intensité du recours à la formation professionnelle continue ou la taille des entreprises.

L'intensité du recours des entreprises à la formation

L'intensité est mesurée à partir d'une combinaison de différents indicateurs : taux d'entreprises formatrices⁷, taux d'accès à la formation salariés⁸ et nombre d'heures moyen qu'un salarié peut espérer effectuer durant une année.

La combinaison de ces différents indicateurs permet de distinguer 4 groupes de pays au sein de l'Europe :

- **France, Suède, Luxembourg, République tchèque.** Les entreprises de ce premier groupe de pays ont été en 2005 les plus actives en matière de formation. Ainsi 74 % des entreprises françaises déclarent avoir formé au moins un salarié. Le fait que celles-ci soient nettement plus nombreuses à recourir aux cours et aux stages (71 %) qu'aux autres formes de formation (44 %), telle par exemple la formation en situation de travail, constitue une particularité française. De plus, la France est un des pays où les dépenses en formation continue des entreprises sont, en pourcentage de leur masse salariale, les plus élevées ;

- **Autriche, Allemagne, Danemark, Estonie, Norvège, Pays-Bas, Royaume Uni.** Les entreprises de ce deuxième groupe ont des comportements peu éloignés de ceux des entreprises du premier groupe. Elles se distinguent par des taux d'accès plus faibles, des salariés, aux cours et aux stages. Le recours aux autres formes de formation est plus important, notamment au Royaume-Uni et en Norvège où il concerne plus de 8 entreprises sur 10 ;

- **Espagne, Portugal, Belgique, Malte, Slovaquie.** Dans les entreprises de ce troisième groupe de pays, le taux d'accès des salariés à la formation aux cours et aux stages est de 34 % ; la proportion d'entreprises formatrices est plus faible : moins de 2 entreprises sur 5 ont formé leurs salariés ;

- **Bulgarie, Hongrie, Roumanie, Pologne, Lituanie, Grèce.** De manière générale, les entreprises de ce quatrième groupe de pays, ont le moins recours à la formation continue de leurs personnels. Le taux d'accès à la formation est le plus faible (16 %) même si la durée des formations par stagiaire est plus longue qu'ailleurs. La Hongrie se distingue cependant dans ce groupe, par des dépenses de formation importantes.

Des différences marquées selon la taille des entreprises

Quels que soient le pays et l'indicateur utilisé, ce sont les entreprises comptant au moins 250 salariés où l'engagement dans la formation est le plus important. Les plus forts écarts entre les pays sont observés parmi les petites entreprises, celles de moins de 50 salariés en particulier. Ainsi, par exemple, la part d'entreprises formatrices varie de 73 points pour les petites entreprises, de 16 % en Grèce à 89 % au Royaume Uni, alors qu'elle ne fluctue que de 39 points pour les grandes, de 61 % en Bulgarie à 100% en France, Suède, République tchèque.

Le Royaume-Uni et la Norvège cependant, se distinguent en ce sens qu'il existe une plus grande homogénéité des pratiques de formation des entreprises entre les petites et les grandes entreprises. Pour ce qui concerne le Royaume-Uni, cela tient sans doute à la relative faiblesse de la formation initiale dans ce pays ; en Norvège, on trouve une double explication : d'une part, l'initiative de la formation est partagée entre le salarié et l'entreprise et d'autre part, la formation se déroule le plus souvent hors du temps de travail.

⁶ CVTS est coordonnée par Eurostat, Office statistique des Communautés européennes et sa mise en œuvre en France est assurée par le CEREP, en concertation avec la DARES et avec l'INSEE.

⁷ Entreprise formatrice : entreprise ayant formé au moins un de ses salariés.

⁸ Taux d'accès à la formation : proportion de salariés ayant effectué une formation.

Vers une homogénéisation du recours à la formation en Europe

Entre 1999 (date de la précédente Enquête CVTS) et 2005, au-delà des différences ci-dessus mentionnées, les pratiques des entreprises sont restées relativement stables. Les mêmes 4 groupes de pays persistent mais néanmoins, on constate une moindre dispersion des pays depuis 1999. La tendance semble être à une homogénéisation des comportements des entreprises quant à la formation continue de leurs personnels.

Le groupe de pays les moins formateurs paraissent avoir répondu favorablement aux recommandations du Conseil européen de Lisbonne de mars 2000, invitant l'ensemble des membres de l'Union européenne à intensifier, entre autres, la formation professionnelle continue.

LES ANNEXES

ANNEXE 1

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2007

1. LE FINANCEMENT PAR L'ETAT (ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi)

A – Actions spécifiques en faveur des jeunes

	LFI 2007	Exécution 2007	LFI 2008	PLF 2009
1) Actions de formation alternée (loi du 20/12/93)	863,84	862,39	881,21	881,21
Jeunes à la charge de l'Etat à Mayotte	6,01	4,56	5,51	5,51
Dotations générale de décentralisation - Actions décentralisées en faveur des jeunes	500,87	500,87	511,31	511,31
Dotations générale de décentralisation - Décentralisation 1993 et enveloppe de rééquilibrage	356,96	356,96	364,4	364,4
2) Apprentissage	1710,25	1684,39	1747,57	1848,90
Dotation générale de décentralisation - primes à la charge de l'Etat et transferts aux régions	784,23	784,23	800,57	800,57
Exonération de cotisations sociales et primes des contrats d'apprentissage	926,02	900,16	947	1048,33
Dotations générale de décentralisation - Rénovation	0	0	0	0
3) Contrats de qualification, de professionnalisation et PACTE	372,43	341,02	273,73	65,50
Exonération de cotisations sociales et primes des contrats de qualification	0	1,64	0	0
Primes des contrats de qualification	0	0,36	0	0
Exonération des contrats de professionnalisation jeune (1)	370,96	338,12	271,73	63
Exonération liées au parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques des collectivités territoriales, de l'Etat et hospitalières (PACTE)	0,97	0,9	1,5	2,5
Primes liées aux PACTE	0,5	0	0,5	0
4) Réseau d'accueil, d'orientation (missions locales/permanence d'accueil, d'information et d'orientation)	222,64	205,44	217,64	217,64
5) Trajectoire d'accès à l'emploi (TRACE)	0	0,49	0	0
Sous-total actions spécifiques en faveur des jeunes	3 169,16	3 093,73	3 120,15	3 013,24

B – Actions destinées à l'ensemble des publics

	LFI 2007	Exécution 2007	LFI 2008	PLF 2009
1) Fonds de la formation professionnelle	250,38	325,16	309,91	247,41
Centre INFFO	4,77	4,77	5,49	5,49
Objectif cadre	6,70	0,09	0,00	0,00
Rémunération des stagiaires	150,62	223,82	217,49	158,04
Organismes de formation	12,00	12,51	12,00	9,00
Organismes de formation (CPER)	25,00	31,01	25,00	25,00
Actions de lutte contre l'illettrisme (IRILL) yc CPER	24,07	24,39	24,06	48,80
Ateliers pédagogiques personnalisés (APP) yc CPER	23,93	26,62	24,00	
Formations ouvertes et éducatives (FORE) et formations aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)	2,30	0,85	0,80	
Echanges Franco-Allemands	0,75	0,74	0,75	0,75
GIP 2E2F (Europe Education France Formation, ex-Socrates)	0,25	0,36	0,33	0,33
2) Dotation de décentralisation	9,29	9,29	9,49	9,23
Apprentissage	0,00	0,00	0,00	0,00
Revalorisation de la rémunération des stagiaires	9,04	9,04	9,23	9,23
Apprentissage à Mayotte	0,25	0,25	0,26	0,00
3) AFPA et autres organismes de formation professionnelle adultes	206,10	237,03	355,49	199,20
Subvention de fonctionnement	129,10	133,01	281,49	169,20
Investissements - CP	77,00	76,21	74,00	30,00
Dotation générale de décentralisation - Transfert des compétences de l'Etat au conseil régional de Midi-Pyrénées (2)	0,00	27,81	0,00	0,00
4) Exonérations des contrats de professionnalisation adultes (+ de 45 ans)	20,90	19,05	14,16	15,54
5) Validation des acquis de l'expérience (VAE)	25,33	8,31	18,00	15,00
6) Stagiaires du fonds national pour l'emploi	0,00	0,07	0,00	0,00
Programme en faveur des Chômeurs de longue durée stages d'accès à l'entreprise (fonctionnement et rémunération)	0,00	0,07	0,00	0,00
7) Versement à l'UNEDIC au titre de l'allocation de fin de formation (AFF)	115,00	228,92	0,00	50,00
8) Marché pour la mise en situation d'emploi des publics fragiles ou spécifiques relevant de la solidarité nationale				75,00
Sous-total actions destinées à l'ensemble des publics	627,00	827,84	707,05	611,37
TOTAL formation professionnelle	3.786,16	3.921,09	3.827,20	3.624,61

(1) Au sein de la dépense au titre des contrats de professionnalisation, il n'est pas possible de distinguer ce qui a bénéficié aux moins de 26 ans et aux plus de 45 ans. La dépense 2007 a donc été proratisée entre ces deux catégories de bénéficiaires en fonction du montant initialement budgété en LFI 2007.

(2) Cette ligne a été créée en gestion 2007 pour permettre le transfert de crédits relatifs à la décentralisation des compétences de l'état donnant lieu à l'organisation de stages à l'AFPA à la région Midi-Pyrénées. Il n'avait en effet pas pu être pris acte de ce transfert dans la loi de finances pour 2007 compte tenu de la date tardive de la signature de la convention de transfert anticipé. Le montant des crédits correspondant a été soustrait de la subvention à l'AFPA et des crédits de rémunération des stagiaires accueillis par l'AFPA.

2. LE FINANCEMENT PAR LES REGIONS

La décentralisation de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

La formation professionnelle continue et l'apprentissage font partie historiquement des premières compétences décentralisées aux Régions. Plusieurs étapes se sont ainsi succédées :

- **1983-1993** : La loi n°83-8 du 7 janvier 1983 confère aux Régions une compétence de droit commun pour la mise en place des actions d'apprentissage et de la formation professionnelle continue. Elles acquièrent la liberté d'élaborer leur politique de formation et d'apprentissage et de choisir leurs actions en lien avec leur mission de développement économique local.
- **1993-2002** : En 1993, la loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle confie aux Régions la formation continue en faveur des jeunes de moins de 26 ans. Le transfert des programmes jeunes se fait en deux temps :
 - le transfert total des actions qualifiantes concernant les jeunes de 16 à 25 ans (effectué en juin 1994) ;
 - le transfert progressif (5 ans, jusqu'en décembre 1998) des actions de pré-qualification et d'insertion ainsi que des compétences du réseau d'accueil, d'information, d'orientation et de suivi des jeunes en matière de formation professionnelle.

La même loi quinquennale institue aussi un plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes (PRDF).

- **2002-2004** : La loi de modernisation sociale et la loi relative à la démocratie de proximité étendent le Plan régional de formation à la formation des adultes. Des instances nouvelles de concertation entre les différents acteurs du champ sont créées : les CCREFP (Comité de Coordination régionaux de l'emploi et de la Formation Professionnelle). Les Régions se voient transférer également la responsabilité des primes aux employeurs d'apprentis. La loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales confie aux Régions les formations sanitaires, sociales. Elle confie également aux collectivités régionales les crédits de l'Etat dédiés aux actions de formation et aux actions associées à la formation mises en œuvre par l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA). La loi permet en outre d'anticiper le transfert des crédits de la commande publique à l'AFPA, effectif au 1^{er} janvier 2009, par la conclusion de conventions tripartites entre le préfet de région, le président du Conseil régional et le président de l'AFPA. Au titre des années 2006 et 2007, 18 collectivités régionales ont accepté d'anticiper ce transfert. En 2008, 2 ont demandé le transfert, seules la Lorraine et la Corse ayant attendu le transfert de droit prévu le 1^{er} janvier 2009.

2.1. Fonds régionaux de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'accueil, information et orientation en 2007 : analyse des dépenses

En 2007, les Régions (hors Languedoc-Roussillon, Guyane et Réunion) ont consacré à la formation professionnelle, à l'apprentissage et à l'accueil, information et orientation 4 milliards d'euros. La nette croissance des interventions des Régions depuis 2004 est due au transfert des aides aux employeurs d'apprentis (indemnités compensatrices forfaitaires) et à la décentralisation des formations sanitaires, sociales et artistiques.

Certaines régions ont anticipé, dès 2007, le transfert des crédits de l'Etat dédiés aux actions de formation et aux actions associées à la formation mises en œuvre par l'AFPA. Cependant, Afin de rester à champ constant jusqu'au 1^{er} janvier 2009, pour recueillir une information homogène et permettre de réaliser des comparaisons cohérentes entre régions, ces crédits ne sont pas pris en compte ici.

Dépenses des régions consacrées à la formation professionnelle, à l'apprentissage, et à l'accueil, information et orientation (en milliers d'euros)

Régions	Formation professionnelle continue	Apprentissage	Accueil, Information, et Orientation	Formations sanitaires et sociales	Dépenses totales
ILE DE FRANCE	198 269	325 200	22 370	153 513	699 352
CHAMPAGNE ARDENNES	36 928	30 517	3 638	15 830	86 913
PICARDIE	33 637	38 486	10 932	31 190	114 245
HAUTE NORMANDIE	63 759	72 116	3 913	32 720	172 508
CENTRE	47 136	93 115	6 089	35 205	181 545
BASSE NORMANDIE	48 256	53 735	5 245	22 896	130 132
BOURGOGNE	38 256	50 140	4 484	2 240	95 120
NORD PAS DE CALAIS	160 132	88 540	5 720	58 068	312 460
LORRAINE	54 776	58 767	4 140	41 125	158 808
ALSACE	38 442	60 184	4 172	26 714	129 512
FRANCHE COMTE	26 287	43 540	2 782	15 923	88 532
PAYS DE LOIRE	77 975	151 785	4 756	30 181	264 697
BRETAGNE	57 585	75 468	4 258	40 563	177 874
POITOU CHARENTES	27 414	61 238	4 820	21 727	115 199
AQUITAINE	36 377	93 052	5 831	41 669	176 929
MIDI PYRENEES	58 839	71 753	8 021	36 940	175 553
LIMOUSIN	20 686	24 370	2 070	11 519	58 645
RHONE ALPES	169 627	172 688	9 260	176	351 751
AUVERGNE	37 219	39 054	3 408	16 658	96 339
LANGUEDOC ROUSSILLON	nd	nd	nd	nd	nd
PROVENCE COTE AZUR	140 170	121 198	14 398	52 740	328 506
CORSE	8 910	10 420	632	0	19 962
GUADELOUPE	6 037	7 137	1 591	3 644	18 409
MARTINIQUE	53 149	6 605	3 313	7 003	70 070
GUYANE	nd	nd	nd	nd	nd
REUNION	nd	nd	nd	nd	nd
Total Métropole	1 380 680	1 735 366	121 679	687 597	3 925 322
Total DOM	59 186	13 742	4 904	10 647	88 479
France entière	1 439 866	1 749 108	126 583	698 244	4 013 801

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Guyane, Réunion, Languedoc-Roussillon), DARES

La décentralisation aux Régions des aides aux apprentis, à partir de 2003, a accentué la croissance de la proportion des dépenses consacrées à l'apprentissage, occupant le poste le plus élevé depuis 2004. Les dépenses affectées à l'accueil, information et orientation concernent surtout – pour plus de la moitié - les subventions liées à l'activité des réseaux d'orientation (subventions aux missions locales, aux PAIO et autres réseaux de l'orientation).

Evolution de la structure des dépenses de formation des régions (France entière) : 1999-2007 (en %)

Année d'exercice	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Part de la FPC dans les dépenses totales	60,3	57,5	57,0	54,9	51,3	46,5	40,8	36,4	35,9
Part de l'apprentissage dans les dépenses totales	34,6	37,0	38,0	39,6	42,6	47,8	45,1	43,9	43,6
Part de l'accueil, information et l'orientation dans les dépenses totales	5,1	5,5	5,0	5,6	6,1	5,7	3,6	3,4	3,2
Part des établissements de formations sanitaires, sociales et artistiques	-	-	-	-	-	-	10,5	16,3	17,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,1	100,0	100	100,0	100,0	100,0
Total des dépenses en millions d'euros	2 091	2 072	2 045	2 153	2 353	2 826	3 415	3 985	4 014

Source : enquête annuelle auprès des conseils régionaux (hors Guyane, Réunion, Languedoc-Roussillon pour 2007), DARES

La structure des dépenses de la formation professionnelle varie fortement d'une région à l'autre. Les dépenses relevant de la formation professionnelle continue varient entre 20,6 % (Aquitaine) à 75,9 % (Martinique). Celles de l'apprentissage oscillent entre 9,4 % (Martinique, sachant qu'il manque le montant des primes servies aux employeurs d'apprentis) et 57,3 % (Pays de la Loire). La région Picardie se distingue des autres régions par le montant qu'elle consacre aux dépenses de l'accueil, information et orientation (9,6 %). Quant aux dépenses relevant des établissements de formations sanitaires, sociales et artistiques, elles oscillent entre 2,4 % (Bourgogne) et 25,9 % (Lorraine).

Structure des dépenses de la formation professionnelle par région en 2007 (en %)

Régions	Part des dépenses de FPC dans les dépenses totales	Part des dépenses d'apprentissage dans les dépenses totales	Part des dépenses "Accueil, information, orientation" dans les dépenses totales	Part des établissements de formations sanitaires, sociales et artistiques dans les dépenses totales	Dépenses totales
Ile-de-France	28,4	46,5	3,2	22,0	100,0
Champagne-A.	42,5	35,1	4,2	18,2	100,0
Picardie	29,4	33,7	9,6	27,3	100,0
Haute-Norm.	37,0	41,8	2,3	19,0	100,0
Centre	26,0	51,3	3,4	19,4	100,0
Basse-Norm.	37,1	41,3	4,0	17,6	100,0
Bourgogne	40,2	52,7	4,7	2,4	100,0
Nord-Pas-de-C.	51,2	28,3	1,8	18,6	100,0
Lorraine	34,5	37,0	2,6	25,9	100,0
Alsace	29,7	46,5	3,2	20,6	100,0
Franche-Comté	29,7	49,2	3,1	18,0	100,0
Pays de Loire	29,5	57,3	1,8	11,4	100,0
Bretagne	32,4	42,4	2,4	22,8	100,0
Poitou-Char.	23,8	53,2	4,2	18,9	100,0
Aquitaine	20,6	52,6	3,3	23,6	100,0
Midi-Pyrénées	33,5	40,9	4,6	21,0	100,0
Limousin	35,3	41,6	3,5	19,6	100,0
Rhône-Alpes	nd	nd	nd	nd	100,0
Auvergne	38,6	40,5	3,5	17,3	100,0
Languedoc-R.	nd	nd	nd	nd	nd
Provence	42,7	36,9	4,4	16,1	nd
Corse	44,6	52,2	3,2	0,0	100,0
Guadeloupe	32,8	38,8	8,6	19,8	100,0
Martinique	75,9	9,4	4,7	10,0	100,0
Guyane	nd	nd	nd	nd	nd
Réunion	nd	nd	nd	nd	nd
Total Métropole	35,2	44,2	3,1	17,5	100,0
Total DOM	66,9	15,5	5,5	12,0	100,0
France entière	35,9	43,6	3,2	17,4	100,0

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Guyane, Réunion, Languedoc-Roussillon), DARES

▪ **Apprentissage**

En 2007, 58 % des dépenses accordées par les Régions à l'apprentissage concernent le fonctionnement qui comprend les subventions de fonctionnement aux CFA, l'aide au transport, à l'hébergement, et à la restauration et les autres mesures de soutien. Les primes servies aux employeurs d'apprentis représentent 34 % du budget apprentissage.

Dépenses d'apprentissage (données en milliers d'euros)

Régions	Total	dont fonctionnement	dont équipement	dont primes servies aux employeurs d'apprentis
ILE DE FRANCE	325 200	205 009	22 062	98 129
CHAMPAGNE ARDENNES	30 517	21 562	8 955	
PICARDIE	38 486	18 921	1 761	17 804
HAUTE NORMANDIE	72 116	40 406	5 214	26 496
CENTRE	93 115	51 077	9 861	32 177
BASSE NORMANDIE	53 735	28 457	3 523	21 755
BOURGOGNE	50 140	27 808	3 153	19 179
NORD PAS DE CALAIS	88 540	50 017	10 009	28 514
LORRAINE	58 767	30 849	2 397	25 521
ALSACE	60 184	29 308	1 873	29 003
FRANCHE COMTE	43 540	23 712	2 539	17 289
PAYS DE LOIRE	151 785	91 016	8 870	51 899
BRETAGNE	75 468	41 776	4 825	28 867
POITOU CHARENTES	61 238	40 418	5 954	14 866
AQUITAINE	93 052	52 489	9 491	31 072
MIDI PYRENEES	71 753	35 379	8 300	28 074
LIMOUSIN	24 370	14 731	2 423	7 216
RHONE ALPES	172 688	108 366	9 999	54 323
AUVERGNE	39 054	20 410	1 946	16 698
LANGUEDOC ROUSSILLON	nd	nd	nd	nd
PROVENCE COTE AZUR	121 198	73 395	4 989	42 814
CORSE	10 420	5 651	1 269	3 500
GUADELOUPE	7 137	7 090	47	nd
MARTINIQUE	6 605	5 046	4	1 555
GUYANE	nd	nd	nd	nd
REUNION	nd	nd	nd	nd
TOTAL METROPOLE	1 735 366	1 010 757	129 413	595 196
TOTAL DOM	13 742	12 136	51	1 555
FRANCE ENTIERE	1 749 108	1 022 893	129 464	596 751

Source : enquête annuelle auprès des conseils régionaux (hors Guyane, Réunion, Languedoc-Roussillon), DARES

■ Formation professionnelle continue

En 2007, les conseils régionaux ont dépensé 1,4 milliard d'euros (hors Languedoc-Roussillon, Guyane et Réunion) pour la formation professionnelle continue. Deux tiers de ces masses financières sont affectés aux coûts pédagogiques et 29 % environ à la rémunération des stagiaires, proportions qui sont restées plutôt constantes depuis 1999.

Répartition des dépenses de formation professionnelle en 2007 (en %)

Années d'exercice	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Part des dépenses de fonctionnement	62	62,8	63,8	67,2	65,4	66,5	65,4	63,4	68,0
Part consacrée à la rémunération des stagiaires	32,6	27,4	30	28,2	30,3	30,3	30,2	32,5	28,7
Part consacrée à l'équipement	2,4	1,6	2,3	2,1	2,3	1,5	1,7	1,2	1,2
Part consacrée à d'"autres dépenses" (frais de gestion CNASEA...)	3	8,2	3,9	2,5	2,1	1,6	2,7	2,9	2,2
Total des dépenses de formation professionnelle continue	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Guyane, et Réunion en 2006 et Guyane, Réunion, Languedoc-Roussillon en 2007), DARES

■ Répartition des dépenses par public et actions de formation

Plus de 87 % des dépenses de fonctionnement de la formation professionnelle sont tournées vers les personnes sans emploi regroupant les demandeurs d'emploi et les inactifs. Les régions ne dépensent pour les actifs occupés que 8,6 % (part qui a diminué de près de 2 points par rapport à 2006). Les dépenses concernant le public mixte font référence aux actions de formation qui ne peuvent distinguer les personnes sans emploi des actifs occupés, ce sont des formations communes à ces deux publics.

La certification, la professionnalisation et la préparation à la qualification constituent les objectifs principaux (76,1 %) des stages financés pour les personnes sans emploi. Viennent ensuite les stages d'aide à la définition de projet, stage de remobilisation (14,8 %). 9 % des dépenses de fonctionnement sont consacrées aux savoirs généraux, dont 2 % à la lutte contre l'illettrisme. La promotion sociale et professionnelle (intégrant notamment les subventions aux Conservatoires régionaux des arts et Métiers) représente 55 % des dépenses de formation en faveur des actifs occupés, suivi du plan de formation des entreprises (34 %).

Dépenses de fonctionnement de la formation professionnelle par objectif en 2007 (milliers d'euros, France entière)

Objectifs	Dépenses	%
Dépenses de formation en faveur des personnes sans emploi	698 893	87,4
stages certifiants, professionnalisants ou de préparation à la qualification	557 389	79,8
savoirs généraux	51 614	7,4
<i>dont maîtrise des savoirs de base et lutte contre l'illettrisme</i>	9 894	1,4
stages d'aide à la définition de projet, stage de remobilisation (hors subventions aux réseaux de l'orientation)	89 508	12,8
non répartis	382	0,1
Dépenses de formation en faveur des actifs occupés	64 111	8,0
promotion sociale et professionnelle	30 520	47,6
plan de formation des entreprises	18 612	29,0
congé individuel de formation (CIF)	8 134	12,7
droit individuel à la formation (DIF)	1 069	1,7
Public mixte	36 676	4,6
Total	799 680	100,0

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Guyane, PACA, Languedoc-Roussillon), DARES* compte tenu de l'introduction récente de ces questions, certaines régions n'ont pas pu être en mesure de ventiler leurs dépenses par grande catégorie d'objectifs

▪ **Etablissements sanitaires, sociaux et artistiques**

79 % des dépenses des établissements de formations sanitaires, sociales et artistiques concernent les formations sanitaires et 20 % les formations sociales. Seulement trois Régions sont intervenues dans le domaine des formations artistiques, récemment transféré (Bourgogne, Rhône-Alpes, PACA).

Etablissements de formations sanitaires, sociales et artistiques

Régions	Total	Formations sanitaires	Formations sociales	Formations artistiques
ILE DE FRANCE	153 513	122 548	30 965	0
CHAMPAGNE ARDENNES	15 830	12 894	2 936	0
PICARDIE	31 190	27 359	3 831	0
HAUTE NORMANDIE	32 720	24 677	8 043	0
CENTRE	35 205	28 257	6 948	0
BASSE NORMANDIE	22 896	19 225	3 671	0
BOURGOGNE	2 240	nd	nd	2 240
NORD PAS DE CALAIS	58 068	42 458	15 610	0
LORRAINE	41 125	36 206	4 919	0
ALSACE	26 714	22 400	4 314	0
FRANCHE COMTE	15 923	13 482	2 441	0
PAYS DE LOIRE	30 181	23 947	6 234	0
BRETAGNE	40 563	31 777	8 786	0
POITOU CHARENTES	21 727	18 252	3 475	0
AQUITAINE	41 669	32 146	9 523	0
MIDI PYRENEES	36 940	27 179	9 761	0
LIMOUSIN	11 519	9 245	2 274	0
RHONE ALPES	176	0	0	176
AUVERGNE	16 658	12 377	4 281	0
LANGUEDOC ROUSSILLON	nd	nd	nd	nd
PROVENCE COTE AZUR	52 740	43 058	8 993	689
CORSE	0	0	0	0
GUADELOUPE	3 644	2 971	635	38
MARTINIQUE	7 003	1 701	1 930	3 372
GUYANE	nd	nd	nd	nd
REUNION	nd	nd	nd	nd
Total Métropole	687 597	547 487	137 005	3 105
Total DOM	10 647	4 672	2 565	3 410
France entière	698 244	552 159	139 570	6 515

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Guyane, Réunion, Languedoc-Roussillon), DARES

▪ **Financement régional des actions de formation par type d'organisme de formation en 2007**

En 2007, près de 56 % des dépenses de fonctionnement de la formation professionnelle ont été affectées aux organismes du secteur privé (recouvrant pour une large part des organismes à but non lucratif) et plus de 44 % auprès du secteur public (l'Education nationale concentrant la plus forte proportion).

Coût de fonctionnement et effectifs entrés en formations dispensées en 2007, dans le cadre de conventions passées avec les conseils régionaux (1)

Organismes de formation	Nombre d'entrées en formation	% (hors établis. de form. sani., soc. et artis.)	Nombre d'heures stag. (en milliers)	% (hors établis. de form. sani., soc. et artis.)	Coûts de fonctionnement (en milliers d'euros)	% (hors établis. de form. sani., soc. et artis.)	%
GRETA	72 003	17,7	15 838	12,1	102 531	17,1	9,0
Lycées professionnels	1 079	0,3	287	0,2	1 065	0,2	0,1
Universités (y compris IUT et écoles d'ingénieurs)	18 236	4,5	5 519	4,2	11 945	2,0	1,0
Centres associés du CNAM (CNAM régionaux)CNAM	19 463	4,8	2 211	1,7	12 998	2,2	1,1
Autres	9 412	2,3	432	0,3	7 127	1,2	0,6
Total Education Nationale	120 193	29,6	24 287	18,6	135 666	22,6	11,9
Etablissements relevant du Ministère de l'Agriculture	11 922	2,9	4 379	3,4	24 419	4,1	2,1
Etablissements relevant d'autres Ministères	2 025	0,5	1 508	1,2	3 620	0,6	0,3
CCI et organismes associés	11 089	2,7	3 729	2,9	19 675	3,3	1,7
Chambres de métier et organismes associés	7 091	1,7	1 607	1,2	12 941	2,2	1,1
Chambres d'agriculture et organismes associés	588	0,1	229	0,2	1 351	0,2	0,1
Total Organismes Consulaires	18 768	4,6	5 565	4,3	33 967	5,7	3,0
Autres organismes publics et para-publics	7 993	2,0	4 454	3,4	25 866	4,3	2,3
AFPA	9 348	2,3	6 790	5,2	41 412	6,9	3,6
Total Autres organismes publics, para-publics, AFPA	17 341	4,3	11 244	8,6	67 278	11,2	5,9
Total Secteur public	170 249	41,9	46 983	36,0	264 950	44,1	23,2
Formateurs individuels	899	0,2	173	0,1	878	0,1	0,1
Organismes à but lucratif (SA, SARL)	66 805	16,4	34 357	26,3	94 703	15,8	8,3
Organismes à but non lucratif	164 173	40,4	46 783	35,8	227 981	37,9	20,0
Autres organismes de droit privé (mutuelle, fondation..)	3 081	0,8	1 861	1,4	9 580	1,6	0,8
CFA (pour les formations hors apprentissage)	1 493	0,4	494	0,4	2 712	0,5	0,2
Total Secteur privé	236 451	58,1	83 668	64,0	335 854	55,9	29,4
TOTAL FRANCE ENTIERE	406 700	100,0	130 651	100,0	600 804	100,0	52,6
Etablissements de formations sanitaires	45 704		46 054		430 670		37,7
Etablissements de formations sociales	12 432		167 113		104 680		9,2
Etablissements de formations artistiques	97		166		6 167		0,5
Organismes relevant essentiellement de la formation initiale	58 233		213 333		541 517		47,4
TOTAL FRANCE ENTIERE	464 933		343 984		1 142 321		100,0

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors PACA, Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon, Auvergne, Guyane et Réunion, Auvergne, Poitou Charente et Lorraine uniquement les coûts), DARES

(1) Quelques régions n'ont ventilé qu'une partie des sommes mandatées aux organismes de formation.

2. 2. Les crédits transférés par le ministère en charge de l'emploi et de la formation professionnelle aux régions (DGD formation professionnelle)

Les crédits transférés par l'État correspondent aux différentes étapes successives de la décentralisation.

L'article 10 (nomenclature de l'ordonnance de 1959) créé en application de la loi n°83-8 du 7 janvier 1983 donnant aux régions une compétence «de droit commun» en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage. Les seuls crédits transférés par l'État aux régions ont concerné l'apprentissage et la formation professionnelle continue des adultes ayant un emploi.

L'article 20, en application de l'article 6 de la loi n°87-572 du 23 juillet 1987 relative à la rénovation de l'apprentissage, créé pour compenser le passage de 360 à 400 heures par an en moyenne de la durée des formations en CFA.

L'article 32 a été créé en 2003 pour compenser le relèvement des barèmes de rémunération des stagiaires.

L'article 40 a été créé en application de la loi n°88-1089 du 1^{er} décembre 1988 qui donne compétence à la collectivité territoriale de Mayotte en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

L'article 50 compense le transfert, par la loi quinquennale n° 1993-1313 du 20 décembre 1993 des actions de formation destinées aux jeunes demandeurs d'emploi, dès le 1^{er} juillet 1994.

Les autres actions destinées aux jeunes demandeurs d'emploi, dites pré qualifiantes, ont été transférées au 1^{er} janvier 1999 après une période de délégation de compétences de 1 à 5 ans selon les régions.

Les articles 70 et 80, fondus dans l'article 70 à partir de 2003, compensent ce transfert.

L'article 60 a été créé en 1995 comme « enveloppe de rééquilibrage », au titre de l'aménagement du territoire pour pallier aux surcoûts liés aux difficultés d'accès à la formation des populations rurales.

L'article 81 compense le transfert, prévu par la loi « Démocratie de proximité » n°2002-276 du 27 février 2002, du versement des indemnités aux employeurs d'apprentis. Le transfert aux régions de la compétence en matière de versement de l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) résulte de l'article 107 de cette loi. Il s'est effectué de manière progressive, conformément à l'article 134 de la loi de finances pour 2003 : 6 % en 2003, 63 % en 2004, 97 % en 2005 et 100% à partir de 2006.

En 2006, en application de l'article 8 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, une partie des crédits VAE a été décentralisée en ressources propres.

Le tableau ci-après décompose les dotations budgétaires de l'État compensant les transferts de charges, intervenus avant 2005, aux régions ; il reprend les crédits des années antérieures et ceux inscrits au PLF 2009.

Dotations (article d'imputation sur le programme 103)	2005	2006	2007	2008	PLF 2009
Article 10 : Loi du 7 janvier 1983 (40)	383 123 712 €	196 469 295€	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Article 20 : Rénovation de l'apprentissage (loi du 23 juillet 1987) (40)	12 714 622 €	6 530 705€	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Article 32 : Rémunération des stagiaires (actualisation des barèmes) (66)	8 582 689 €	8 816 779€	9 037 366€	9 225 583€	9 225 583€
Article 40 : Loi du 01 décembre 1988 : CT de Mayotte (65)	241 622 €	248 212€	254 422€	259 721€	259 721€
Article 50 : Loi quinquennale du 20 décembre 1993 (formations qualifiantes) (67)	329 092 914 €	338 068 825 €	346 526 968€	353 743 940€	353 743 940€
Article 60 : Rééquilibrage aménagement du territoire (41)	9 909 501 €	10 179 780 €	10 434 468€	10 651 782€	10 651 782€
Article 70 : Actions décentralisées en faveur des jeunes (fonctionnement) - loi du 20/12/1993 (formations pré qualifiantes) (67)	470 959 537 €	483 804 817 €	495 909 130€	506 237 221€	506 237 221€
Article 81 : Loi du 27 février 2002 - Primes d'apprentissage (42)	722 435 187 €	765 092 155 €	784 233 995 €	800 566 907€	800 566 907€
Article 90 Frais de gestion du CNASEA (68)	4 715 333 €	4 843 942 €	4 965 133 €	5 068 540€	5 068 540€
TOTAL	1 941 775 117 €	1 814 054 510 €	1 651 361 482 €	1 685 753 694€	1 685 753 694€

Répartition régionale de l'ensemble des dotations de décentralisation en 2007

	article 41	article 42	article 65	article 66	article 67	article 68	TOTAL
Conseil régional							
ALSACE	249 944	28 208 885		104 580	16 511 320	97 312	45 172 041
AQUITAINE	517 386	37 826 167		392 520	41 872 586	246 766	80 855 425
AUVERGNE	791 292	17 109 959		131 901	20 299 556	119 665	38 452 373
BOURGOGNE	689 522	24 851 320		242 265	20 713 700	122 137	46 618 944
BRETAGNE	444 285	38 767 021		377 052	30 749 567	181 232	70 519 157
CENTRE	580 360	38 793 394		455 156	31 006 672	182 716	71 018 298
CHAMPAGNE ARDENNE	584 691	18 344 044		347 511	21 487 774	126 616	40 890 636
CORSE	465 038	2 093 890		0	3 785 131	22 340	6 366 399
FRANCHE COMTÉ	605 795	18 673 225		351 853	14 501 777	85 405	34 218 055
ILE DE FRANCE	68 258	115 930 008		1 851 585	110 814 919	652 913	229 317 683
LANGUEDOC ROUSS.	461 080	25 524 100		0	39 576 350	233 363	65 794 893
LIMOUSIN	980 065	7 785 690		65 412	7 986 163	47 165	16 864 495
LORRAINE	401 668	31 544 377		272 111	27 537 697	162 361	59 918 214
MIDI PYRENEES	925 721	32 248 400		439 367	35 220 439	207 540	69 041 467
NORD PAS DE CALAIS	122 534	34 133 455		384 040	80 104 231	472 180	115 216 440
BASSE NORMANDIE	264 698	22 402 961		280 246	24 768 810	145 974	47 862 689
HAUTE NORMANDIE	194 920	30 218 167		465 037	39 772 698	234 348	70 885 170
PAYS DE LOIRE	320 277	62 294 686		749 265	39 164 416	230 878	102 759 522
PICARDIE	305 058	25 192 687		0	32 686 828	192 651	58 377 224
POITOU CHARENTES	562 146	29 487 131		162 920	23 432 636	138 036	53 782 869
PACA	299 660	57 587 954		707 772	70 925 368	418 062	129 938 816
RHONE ALPES	337 753	71 590 606		471 546	61 598 843	362 948	134 361 696
total métropole	10 172 151	770 608 127		8 252 139	794 517 481	4 682 608	1 588 232 506
GUADELOUPE	69 528	2 530 795		0	8 334 756	49 150	10 984 229
GUYANE	20 664	497 100		39 577	2 869 523	16 886	3 443 750
MARTINIQUE	64 686	3 156 554		334 716	11 360 922	67 033	14 983 911
REUNION	107 439	7 441 419		410 934	25 353 416	149 456	33 462 664
total DOM	262 317	13 625 868		785 227	47 918 617	282 525	62 874 554
MAYOTTE		0	254 422	0	0	0	254 422
TOTAL France	10 434 468	784 233 995	254 422	9 037 366	842 436 098	4 965 133	1 651 361 482

3. LE FINANCEMENT PAR LES ENTREPRISES

3.1. Les déclarations des entreprises

3.1.1. L'effort financier des entreprises en faveur de leurs salariés en 2007

Le taux de participation financière des entreprises de 10 salariés et plus à la formation professionnelle s'élève à 2,96 % en 2007 (données provisoires), ce qui semble confirmer sa relative stabilité depuis 2003. Cette stabilité semble assise sur la durée moyenne des formations par stagiaire se maintenant autour de 30h. Le taux d'accès poursuit quant à lui sa hausse.

La part de financement transitant par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) continue de progresser en raison de l'augmentation des versements au titre du plan de formation. Les entreprises ont déclaré avoir versé en 2007 3,8 milliards (données provisoires) aux OPCA contre 3,7 en 2006.

La participation des entreprises à la formation continue en 2007 (données provisoires)

	Entreprises de 10 salariés et plus	Entreprises de moins de 10 salariés	Total
Nombre d'entreprises (unité)	119 833	1 280 744	1 400 577
Nombre de salariés (unité)	10 541 953	5 405 506	15 947 459
Dépenses déductibles (millions d'euros)	8 905	524	9 429
Nombre d'heures de stage (en millions d'heures)* :	139	14,9	153,9

Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n°24-83, Céreq.

* hors formations en alternance, contrats de professionnalisation et CIF

▪ Les nouveaux dispositifs

Fruit de la négociation collective, la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social a créé notamment le droit individuel à la formation, le contrat et la période de professionnalisation. L'usage du droit individuel à la formation (DIF) poursuit sa diffusion, avant tout dans les grandes entreprises. Les entreprises ayant financé le DIF en 2007 sont près de 19 % contre 13 % en 2006. Près de 5 % des salariés ont bénéficié du DIF en 2007, cette proportion s'avère, elle aussi, très dépendante de la taille de l'entreprise qui les emploie.

Les périodes de professionnalisation progressent elles aussi lentement passant de 2,2 % des salariés concernés en 2006 à 2,4 % en 2007 (données provisoires). Cette augmentation est principalement le fait des entreprises de 500 salariés et plus. Le recours à ces nouveaux dispositifs ne s'effectue hors du temps de travail que pour seulement 0,6 % des salariés, ceci concernant 6,2 % des entreprises.

Taux d'accès aux nouveaux dispositifs selon la classe de taille des entreprises 2007 (données provisoires)

	10 – 19 salariés	20 – 49 salariés	50 – 249 salariés	250 – 499 salariés	500 – 1999 salariés	2000 salariés et plus	Ensemble
% de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation	0,9	1,4	1,9	2,1	3,0	3,5	2,4
% d'entreprises concernées	5,4	10,8	25,4	45,8	62,0	78,0	14,3
% de salariés ayant bénéficié du DIF	1,6	2,1	3,2	3,6	5,9	8,2	4,7
% d'entreprises concernées	6,9	14,1	33,1	61,2	80,4	87,8	18,7
% de salariés ayant bénéficié d'une allocation de formation	0,3	0,4	0,6	0,8	1,0	0,5	0,6
% d'entreprises concernées	1,7	3,7	11,0	27,6	45,6	55,3	6,2

Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n°24-83, Céreq.

3.1.2. Les entreprises de 10 salariés et plus (résultats définitifs 2006 et provisoires 2007)

▪ **Évolution depuis 1974**

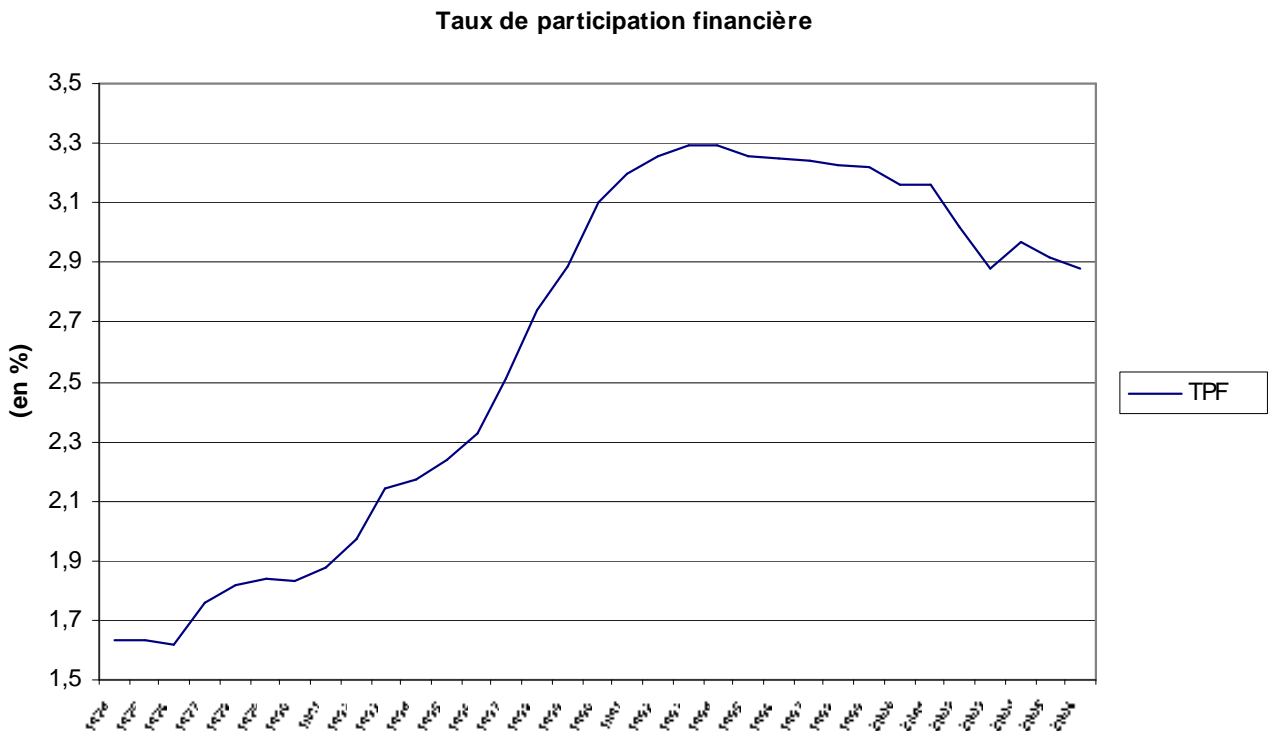
Depuis 1974 on observe nettement trois grandes périodes quant aux évolutions des principaux indicateurs de la formation professionnelle continue :

- 1974-1980 : c'est la période de démarrage de la loi, de son inscription progressive dans les pratiques d'entreprises. On constate une relative stabilité du taux d'accès tandis que le taux de participation financière entame sa croissance dès 1976 ;

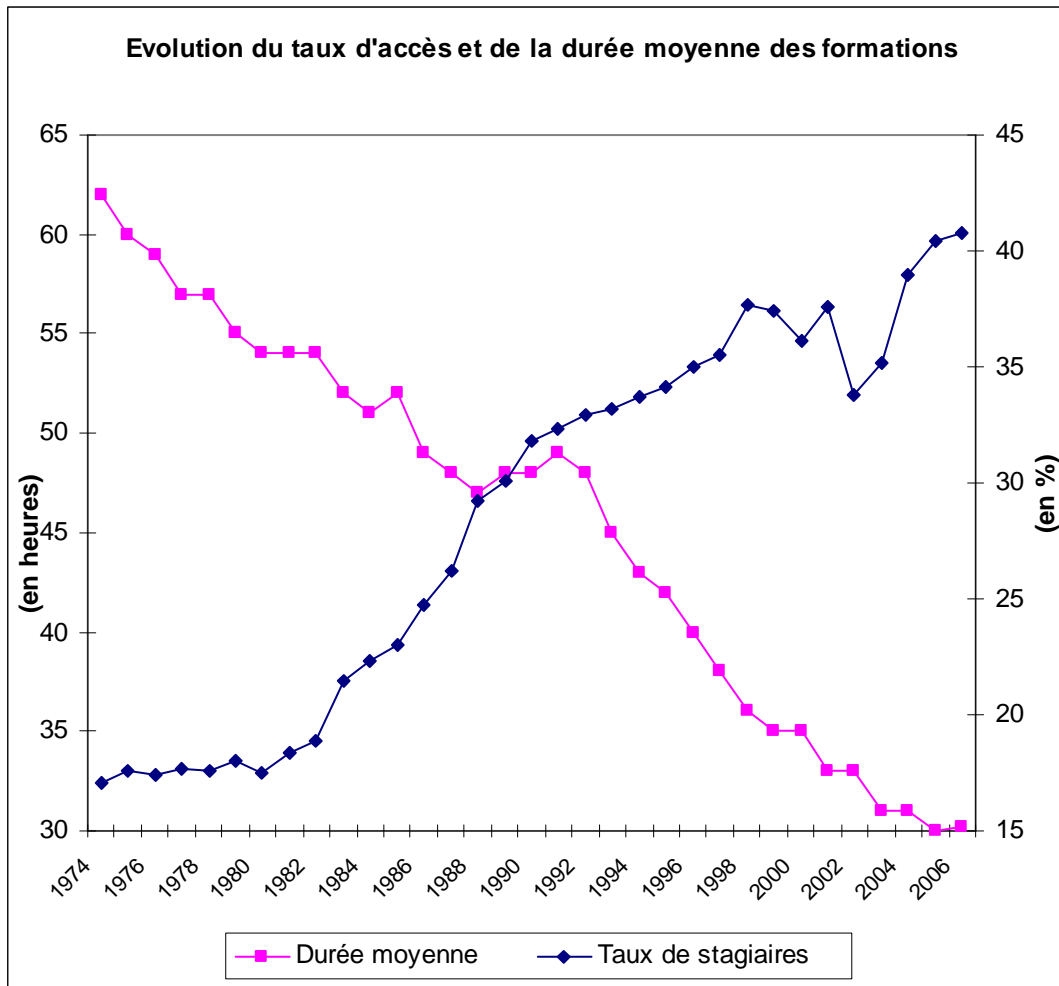
- 1980-1991 : c'est la période de modernisation de l'appareil productif marquée par des investissements lourds tant technologiques qu'organisationnels, et par des mesures de productivité dans les grandes entreprises industrielles, qui se concrétise par la hausse continue du taux d'accès des salariés à la formation professionnelle. La formation continue y acquiert un rôle stratégique, ce qui se traduit par une envolée de la participation financière des entreprises. Le coût horaire des stages fléchit et la croissance du taux de participation financière résulte essentiellement de l'augmentation du taux d'accès ;

- à partir de 1991, la courbe du taux de participation financière fléchit, marquée d'abord par une stagnation puis par une baisse jusqu'en 2003 (2,88 contre 3,29 % en 1993). La hausse constatée en 2004 s'explique par une augmentation du versement aux OPCA au titre du CIF et de la professionnalisation consécutive à la hausse de l'obligation légale. Le taux d'accès, quant à lui, après s'être accru jusqu'en 1998 (37,7 %), être ensuite tendanciellement à la baisse pour atteindre 35,2 % en 2003, connaît depuis une croissance assez soutenue (40,8 % en 2006). Cette hausse s'accompagne d'une baisse de la durée des stages qui se situe aujourd'hui autour de 30 heures par stagiaire.

Taux de participation financière (effort consacré à la formation professionnelle / masse salariale)



Évolution du taux d'accès et de la durée moyenne des formations 1974-2006



▪ Nature des dépenses de formation professionnelle consenties par les entreprises de 10 salariés et plus

En 2007, les dépenses (en euros courants, données provisoires) de formation professionnelle des entreprises de 10 salariés et plus ont augmenté par rapport à 2006, passant de 8,6 à 8,9 milliards d'euros.

Évolution des données sur la participation des entreprises de 10 salariés et plus

	2006 (données définitives)	2007 (données provisoires)
Nombre d'entreprises de plus de 10 salariés (unité)	119 368	119 833
Montants des salaires versés (en milliards d'euros)	297	300
Pourcentage (obligation légale)	1,6*	1,6*
Dépenses déductibles (en millions d'euros)	8548	8905
Taux de participation financière (%)	2,88	2,96

Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n°2483, Céreq.

*1,05 pour les entreprises de 10 à 19 salariés

Les dépenses déductibles sont en hausse par rapport à 2006, leur structure, restant stable.

Répartition des dépenses déductibles en 2007 (en euros)
Données provisoires

	Montant	%
Total des dépenses directes de formation internes	1 107 104 404	12,14
Total des dépenses directes de formation externes (plan de formation + congé de formation)	1 500 663 684	16,46
Rémunération des stagiaires	2 437 243 108	26,73
Allocation de formation versée	13 217 767	0,14
Total	2 450 460 875	26,88
Versement :	3 802 216 228	41,70
- à des organismes agréés au titre du plan formation	1 663 447 768	18,24
- à des organismes agréés au titre du CIF, des périodes de professionnalisation et du DIF	2 055 948 942	22,55
- complémentaire à un organisme agréé au titre du CIF	82 819 518	0,91
Autres versements, financements ou dépenses	257 140 117	2,82
Total général des dépenses déclarées	9 117 585 308	100,00
Subventions perçues	212 940 892	
Total des dépenses déductibles	8 904 644 282	

Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n°24-83, Céreq. Il est rappelé qu'il est difficile de rapprocher les déclarations des entreprises et celles des OPCA, qui correspondent à des sources statistiques différentes.

▪ **Participation des entreprises selon leur taille en 2006 (données définitives)**

Le taux de participation des entreprises de 10 salariés et plus à la formation professionnelle s'élève à 2,88 % en 2006 soit au même niveau qu'en 2005. Cette stabilité concerne peu ou prou l'ensemble des classes de tailles et semble confirmer une stabilisation assez générale des dépenses. Après une baisse du taux de participation financière des petites entreprises en 2005 imputable en grande partie aux changements dans l'obligation fiscale leur incombant leur niveau de participation s'est stabilisé.

Le constat selon lequel la participation des entreprises à l'effort de formation croît avec la taille de l'entreprise reste exact.

Évolution du taux de participation financière depuis 1999 (En %)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
10 – 19 salariés	1,84	1,69	1,64	1,64	1,69	1,74	1,33	1,29
20 – 49 salariés	2,01	1,94	1,95	1,85	1,79	1,97	1,92	1,90
50 – 249 salariés	2,44	2,39	2,39	2,37	2,28	2,37	2,27	2,26
250 – 499 salariés	2,99	2,89	2,92	2,78	2,74	2,77	2,66	2,64
500 – 1999 salariés	3,55	3,49	3,48	3,41	3,28	3,32	3,34	3,31
2000 salariés et plus*	4,72	4,58	4,42	4,12	3,93	4,07	3,95	3,97
Ensemble	3,31	3,23	3,17	3,05	2,93	3,01	2,89	2,88

Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n°24-83, Céreq

*cette nouvelle série a été redressée par les DADS pour les entreprises de 2000 salariés et plus

Le poids des grandes entreprises (plus de 2000 salariés) dans le volume global des dépenses déductibles reste très élevé : 37 % contre 2 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés alors que les premières n'emploient qu'un peu moins d'un quart des salariés. Cela confirme la prééminence des grandes entreprises dans l'effort de formation professionnelle.

Données générales selon la taille de l'entreprise – 2006 (résultats définitifs)

	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	Ensemble des entreprises d'au moins 10 salariés
Nombre d'entreprises (unité)	33 015	56 153	24 484	3 166	2 157	393	119 368
Montant des salaires versés (millions d'euros)	13 687	44 709	67 098	30 980	60 364	80 451	297 289
Dépenses déductibles (millions d'euros)	177	849	1 513	819	1 996	3 193	8 548
Dont financement de la professionnalisation (millions d'euros)	30	299	464	217	431	527	1 969
Taux de participation (%)	1,29	1,90	2,26	2,64	3,31	3,97	2,88
Versements aux OPCA (millions d'euros)	142	659	973	409	747	731	3 661
Nombre de salariés	482 169	1 839 130	2 536 843	1 103 080	1 972 135	2 524 892	10 458 249
Nombre de stagiaires*(unité)	64 581	386 496	874 642	484 786	994 980	1 464 700	4 270 185
Pourcentage de salariés ayant suivi un stage*	13,4	21,0	34,5	43,9	50,5	58,0	40,8

Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n°24-83, Céreq

* hors CIF, contrats de qualification et contrats de professionnalisation

3.2. Les déclarations des organismes paritaires collecteurs agréés

La loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle et l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 ont posé les bases de l'appareil de collecte des fonds de la formation professionnelle continue.

Le décret d'application de l'article 74 de la loi du 20 décembre 1993 précitée a fixé les conditions d'agrément et les règles de fonctionnement des organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue (OPCA), selon quelques grands principes :

- la gestion paritaire des fonds ;
- la possibilité de créer des organismes collecteurs nationaux de branches ou des organismes collecteurs interprofessionnels, nationaux ou régionaux ;
- un seuil de collecte ;
- la séparation des activités de collecteur de fonds et de dispensateur de formation ;
- la mutualisation des fonds collectés.

La loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social réforme le système de formation professionnelle. Elle reprend et complète les propositions issues de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle notamment dans les domaines suivants :

- la création du droit individuel à la formation (DIF) en faveur des salariés. En contrepartie de cette nouvelle mesure, le capital temps de formation est supprimé ;
- l'instauration d'une allocation de formation pour les prestations de formation réalisées hors du temps de travail ;
- la réforme du dispositif de formation en alternance : création du contrat de professionnalisation destiné à favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion des demandeurs d'emploi et de la période de professionnalisation pour les salariés. Ces deux dispositifs se substituent aux contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation ;
l'augmentation des taux de contribution au titre de la participation au financement de la formation professionnelle continue : 1,60 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises de dix salariés et plus et 0,40 % (0,55 % au 1^{er} janvier 2005) pour les entreprises de moins de dix salariés ;
- la simplification du dispositif de péréquation : création du Fonds unique de péréquation qui se substitue au COPACIF et à l'AGEFAL. Ce fonds est habilité à gérer d'une part les excédents financiers exposés par les OPCA gestionnaires du congé individuel de formation et des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel de formation, et, d'autre part, la contribution obligatoire versée par les OPCA pour assurer le financement des contrats de professionnalisation des jeunes de moins de 26 ans ;
- la suppression du reversement aux organismes collecteurs paritaires interprofessionnels de 35 % du montant des contributions que les organismes paritaires à compétence nationale et professionnelle ont reçues des employeurs occupant dix salariés et plus au titre des formations professionnelles en alternance (IV bis de l'article 30 de la loi de finances pour 1985).

Le décret n°2004-1096 du 15 octobre 2004 relatif à u financement de la formation professionnelle continue et à la gestion des organismes paritaires collecteurs agréés introduit notamment des dispositions mettant en œuvre le principe de transparence dans le fonctionnement des OPCA (introduit par l'article 23 de la loi du 4 mai 2004).

L'ordonnance n°2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires et tendant à favoriser l'exercice d'une activité salariée dans les secteurs professionnels connaissant des difficultés de recrutement modifie le taux de participation au financement de la formation professionnelle continue des employeurs de dix à moins de vingt salariés (1,05 % au lieu de 1,60 %) et crée deux mesures de lissage des effets du franchissement de seuils de dix et vingt salariés tenant compte des nouveaux taux.

L'article 4 de l'ordonnance précitée, prévoit la possibilité de compenser les pertes de recettes supportées par les OPCA. La loi de finances rectificatives pour 2006 a prévu l'affectation à hauteur de 114 M€ d'une partie du droit de consommation sur les tabacs au Fonds national de péréquation (FUP) à charge pour ce dernier de les reverser aux OPCA.

97 organismes paritaires collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue sont agréés.

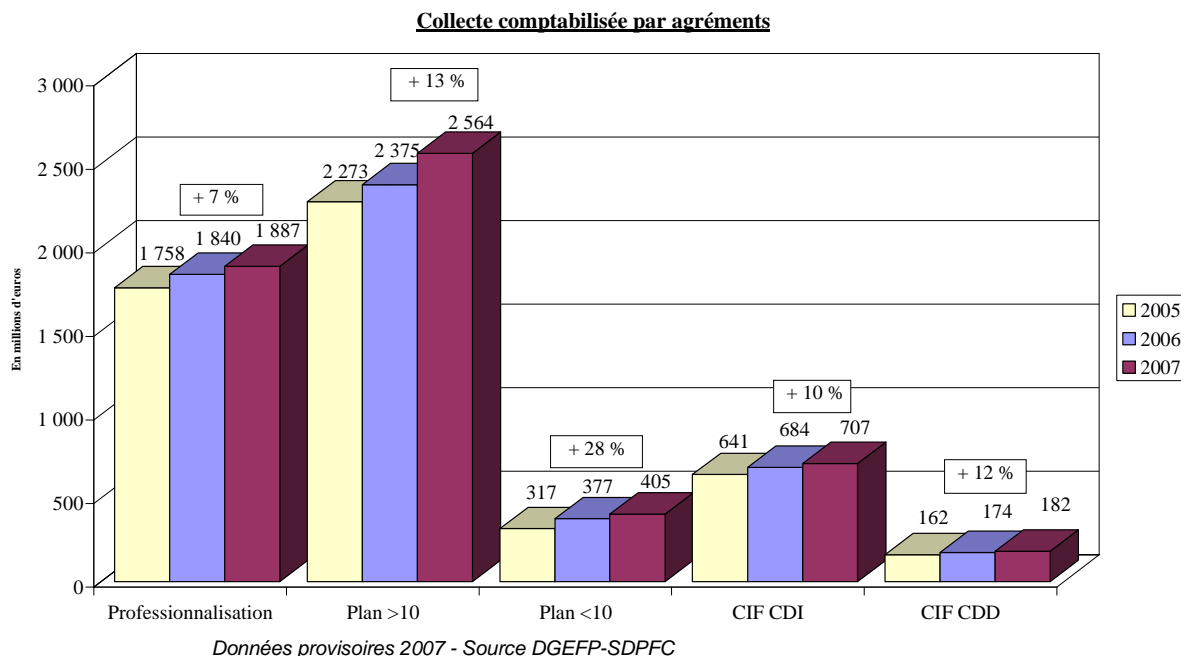
En 2007, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) se répartissent comme suit :

- 40 organismes nationaux professionnels ;
- 2 organismes nationaux interbranches interprofessionnel (AGEFOS PME, OPCALIA né de la fusion de l'OPCIB et de l'IPCO) ;
- 24⁹ organismes régionaux interprofessionnels (les OPCALIA régionaux) qui ne sont plus agréés que pour le plan de formation ;
- 31 organismes uniquement gestionnaires du congé individuel de formation dont 26 régionaux (FONGECIF) et 5 nationaux (AGECIF).

⁹ L'OPCALIA CORSICA n'a pas d'activité, il a été décompté du nombre d'OPCALIA régionaux.

▪ **Collecte comptabilisée en 2007 par agréments**

Les OPCA ont comptabilisé, en 2007, une collecte globale de 5,745 millions d'euros, soit une progression de + 4 % en un an. Le tableau détaillant la collecte par OPCA et par agréments est présenté en annexe 3.



Le suivi de l'activité des organismes collecteurs s'opère à partir de l'état statistique et financier (ESF) que les organismes doivent adresser avant le 31 mai de chaque année à l'autorité qui les a agréés, conformément à l'article R.6332.30 du code du travail. Ce même article précise également que les renseignements statistiques et financiers issus des ESF peuvent être rendus publics.

Les informations qui suivent sont issues du traitement des états statistiques et financiers au titre de l'année 2007 (*données provisoires*).

▪ **Activité en 2007 des organismes collecteurs paritaires agréés (source : ESF 2007)**

Le tableau suivant présente les niveaux de collecte et de prise en charge des OPCA en 2007.

ACTIVITÉ 2007 DES ORGANISMES COLLECTEURS PARITAIRES AGRÉÉS (SOURCE : ESF 2007)

Sections →	Plan ≥ 10	Plan < 10	Professionalisation	CIF-CDI	CIF-CDD
Nombre d'OPCA concernés →	65	64	42	41	
Collecte comptabilisée en 2007	2 564 M€ (+ 8 %)	405 M€ (+ 7 %)	1 887 M€ (+ 3 %)	707 M€ (+ 3 %)	182 M€ (+ 5 %)
Nombre d'entreprises versantes au titre de l'année de participation 2007	183 587 entreprises	1 280 744 entreprises	1 441 282 entreprises	168 038 entreprises ou établissements	473 302 entreprises ou établissements
Nombre de salariés correspondants	12 millions de salariés	5 millions de salariés	17 millions de salariés	17 millions de salariés	-
Contribution moyenne par entreprise au titre de l'année de participation 2007	13 689 €	301 €	1 272 €	4 123 €	375 €
Nombre d'actions financées totalement ou partiellement (hors bilans de compétences et VAE)	1 732 761 actions de formation (+ 8 %)	369 327 actions de formation (+ 9 %)	169 686 contrats de professionnalisation (CP) dont 28 022 CP CDI et 141 664 CP CDD 397 414 périodes de professionnalisation (PP) soit 567 100 contrats et périodes (303 057 stagiaires ont mobilisé leur DIF)	38 406 CIF-CDI (+7 %) soit 56 % des demandes ayant donné lieu à une décision de prise en charge (+ 29 658 bilans, + 7 675 congés VAE)	7 941 CIF-CDD (+5 %) soit 89 % des demandes ayant donné lieu à une décision positive (+ 640 bilans + 354 congés VAE)
Nombre de stagiaires correspondants	3 016 818 personnes	483 321 personnes	870 157 personnes	38 406 personnes	7 941 personnes
Durée moyenne financée	44 h	40 h	CP CDI : 435 h CP CDD : 667 h PP : 91 h	754 h	786 h
Actions selon la durée de la formation	91 % < 60 h	91 % < 60 h	CP CDI : 75 % < 500 h CP CDD : 45 % < 500 h PP : 75 % < 80 h	50 % > 800 h	50 % > 800 h
Actions selon les modalités de certification	84 % ne donnent lieu à aucune certification	88 % ne donnent lieu à aucune certification	CP CDI : 59 % mènent à une qualification reconnue par la branche CP CDD : 63 % mènent à un diplôme d'Etat ou un titre homologué	68 % mènent à un diplôme d'Etat ou un titre homologué	63 % mènent à un diplôme d'Etat ou un titre homologué
Prise en charge moyenne par l'OPCA (coûts pédagogiques + coûts annexes)	1 343 €	970 €	CP CDI : 5 180 € CP CDD : 7 230 € PP : 1 576 €	21 028 € (bilan : 1 602 €, VAE : 1 069 €)	21 464 € (bilan : 1 478 €, VAE : 1 021 €)
Prise en charge moyenne par heure-stagiaire	31 € / h	24 € / h	CP CDI : 12 € / h CP CDD : 11 € / h PP : 17 € / h	28 € / h	27 € / h

Données provisoires 2007

en italique : progression 2006-2007

Au total : 97 organismes agréés comptabilisent une collecte de 5 745 M€(+5 %) en 2007

3.2.1. Le financement du plan de formation dans le cadre de l'activité des OPCA

3.2.1.1. Au titre du plan de formation des employeurs (PFE) occupant au minimum dix salariés en 2007

Au titre de l'article L. 6332-7 du code du travail, 65 organismes collecteurs paritaires agréés perçoivent des contributions d'employeurs de dix salariés et plus dans le cadre du plan de formation. Outre le versement à un OPCA (libre ou obligatoire en application d'une convention collective de branche), l'employeur dispose d'autres moyens pour s'acquitter de sa participation au développement de la formation professionnelle continue, comme le financement direct d'actions de formation au bénéfice de ses salariés.

La collecte

183 587 entreprises employant plus de 12 millions de salariés ont effectué un versement libératoire au titre du plan de formation auprès d'un OPCA. Les entreprises occupant moins de 50 salariés représentent plus de 78 % des entreprises adhérentes. La contribution moyenne est de 13 689 € (5 062 € pour les moins de 50 salariés).

Contributions des entreprises auprès d'un OPCA au titre du plan de formation ≥10

	Taille des entreprises (nombre de salariés)							TOTAL
	de 10 à 19	de 20 à 49	de 50 à 199	de 200 à 499	de 500 à 1 999	2 000 et plus	non répartis	
Nombre d'entreprises versantes	79 524	64 555	29 291	6 003	2 1880	375	1 651	183 587
%	43,32%	35,16%	15,95%	3,27%	1,19%	0,2%	0,9%	100 %
Nombre de salariés couverts (en millions)	1,124	2,049	2,71	1,77	1,92	2,72		12,3
%	9,14%	16,66%	22,05%	14,4%	15,61%	22,13%	0%	100 %
Contributions perçues au titre de 2007 (en M€)	269,48	459,92	599,16	371,80	398,29	361,52	52,94	2 513,14
%	10,727%	18,3%	23,84%	14,79%	15,85%	14,39%	2,11%	100%

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

Les produits et charges en 2007

Le montant des produits comptabilisés par les OPCA au titre du plan de formation s'élève en 2007 à 2 774,17 M€. Il se décompose comme suit :

Plan≥10 - Montant des produits 2007	(en M€)
Collecte des fonds au titre de la formation professionnelle - Plan≥10 (Le détail de la collecte comptabilisée en 2007 par OPCA figure en annexe n°3)	2 563,54
Subventions d'exploitation	58,90
Produits financiers	53,82
Produits exceptionnels	15,32
Reprises sur amortissements et provisions	62,13
Autres produits	20,45
TOTAL DES PRODUITS	2 774,17

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

N.B. : le montant de collecte mentionné dans le tableau ci-dessus correspond à la collecte comptabilisée par les organismes dans leur compte de résultat clos au 31/12/07. Le tableau Contributions des entreprises auprès d'un OPCA au titre du plan de formation ≥10 fait apparaître quant à lui les contributions perçues par les organismes au titre de l'obligation 2007 des entreprises, obligation dont elles doivent se libérer avant le 1/03/08.

Au cours de la même période, le montant des charges comptabilisées est de 2 628,01 M€. Il se décompose comme suit :

Plan ≥10 - Montant des charges 2007		(en M€)
Charges de gestion		169,22
Charges au titre du financement des formations Plan ≥10 (Le détail des charges au titre du financement des formations par OPCA figure en annexe n°3)		2 352,45
<i>Dont :</i>		
- Etudes et recherches		10,12
- Information		12,86
- Coûts pédagogiques		1 544,41
- Salaires, cotisations sociales légales et contractuelles assises sur les rémunérations		634,04
- Allocation de formation		6,64
- Frais de transport et d'hébergement		115,42
- Matériel pédagogique		6,30
- Charges liées aux congés de bilans de compétence, congés pour examen et congés VAE		0,75
- Financement du CIF		1,17
- Formation - Non répartis		20,69
Transferts réalisés dans le cadre de l'article R.6332-49 du code du travail (mutualisation élargie)		1,40
Transferts de fonds au titre des disponibilités excédentaires, versés au Trésor public		5,09
Charges financières		0,14
Charges exceptionnelles		20,13
Dotations aux amortissements et aux provisions		77,82
Autres charges		1,69
TOTAL DES CHARGES		2 628,01

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

Rappel : le plan comptable adapté prévoit la comptabilisation des charges de formation payées ou à payer pour des actions de formation en cours et réalisées dans l'exercice considéré (engagements pris sur l'exercice 2007 et les exercices antérieurs). Les engagements de financement des formations - qui couvrent la part restant à réaliser des actions de formation - sont suivis hors bilan. Ils représentent plus de 249 M€ au 31/12/07.

Les prises en charge en 2007

En 2007, les organismes collecteurs paritaires agréés au titre du plan de formation ont pris en charge, totalement ou partiellement, les dépenses liées à la réalisation d'actions de formation touchant plus de 3 millions de personnes, soit 76 millions d'heures-stagiaires.

Plus précisément, les OPCA sont intervenus dans le cadre des dispositions des articles L.6332-9 et R. 6332-59 du code du travail à hauteur de :

- 76,2 millions d'heures-stagiaires concernant 3 023 764 salariés s'inscrivant dans des plans de formation d'entreprises. Parmi ces stagiaires, 45 % bénéficiaient d'une action de formation d'adaptation au poste de travail, 13 % bénéficiaient d'une action de formation liée à l'évolution des emplois, et 18 % d'une action de développement des compétences ;
- 39 767 heures-stagiaires concernant 265 bénéficiaires de CIF (soit moitié moins qu'en 2006) ;
- 110 052 heures-stagiaires concernant 266 demandeurs d'emploi ;
- 5 497 heures-stagiaires concernant 193 cadres bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste.

Il ressort de l'exploitation des 1 732 761¹⁰ actions de formation prises en charge (hors bilans de compétences et validation des acquis de l'expérience) que l'action de formation dure en moyenne 44 heures et donne lieu à intervention moyenne de l'OPCA à hauteur de 1 343 € (coûts pédagogiques + coûts annexes). Il s'agit de formations très courtes (61 % ont une durée d'au plus 20 heures), ne donnant lieu à aucune certification dans plus de 84 % des cas.

Plan ≥10 - durée de la formation

Durée →	moins de 10 h	de 10 à 20 h	de 21 à 59 h	de 60 à 199 h	de 200 à 499 h	500 heures et plus	Non répartis	TOTAL
Nombre d'actions de formation	563 244	498 795	524 507	103 242	23 321	11 147	8 505	1 732 761
%	32,51%	28,79%	30,27%	5,96%	1,35%	0,64%	0,49%	100,00%

Données provisoires 2007- Source DGEFP-SDPFC

¹⁰ L'écart entre le nombre d'actions de formation et le nombre de stagiaires trouve son origine dans l'existence d'actions intra-entreprises, destinées aux salariés d'une même entreprise : les actions de ce type ont été prises en compte pour une seule unité, quel que soit le nombre de stagiaires concernés.

Plan ≥10 - modalités de certification

Certification →	Diplôme d'Etat (ou national)	Titre ou diplôme homologué	liste CPNE (1) ou CQP (2)	Qualification reconnue dans les classifications d'une CC (3) de branche	pas de certification	Non répartis	TOTAL
Nombre d'actions de formation	12 873	5 430	21 017	81 291	1 469 363	142 787	1 732 761
%	0,74%	0,31%	1,21%	4,69%	84,8%	8,24%	100,00%

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

(1) Commission paritaire nationale de l'emploi

(2) Certificat de qualification professionnelle

(3) Convention collective

Sur les 3 016 818 stagiaires (hors bilans de compétences et validation des acquis de l'expérience) participant à une ou plusieurs actions de formation, 45 % sont issus d'entreprises de moins de 200 salariés (21 % d'entreprises de moins de 50 salariés). La formation profite principalement aux employés (35 %), aux salariés âgés de 25 à 44 ans (60 %) et aux hommes (57 %).

3.2.1.2. Au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de dix salariés en 2007

En vertu de l'article L. 6332-2 du code du travail, les employeurs occupant moins de dix salariés ont l'obligation de verser une contribution minimum de 0,55 % du montant des salaires payés au cours de l'année civile à un OPCA – et un seul – parmi les 64 organismes agréés à cet effet.

La collecte

1 280 744 entreprises employant plus de 5 millions de salariés ont effectué un versement libératoire au titre du plan de formation auprès d'un OPCA. Le montant des contributions ainsi perçues sur l'assiette 2007 a atteint 385 M€ soit une progression de 6 % par rapport à 2006. La contribution moyenne par entreprise est de 301 €.

Les produits et charges en 2007

Le montant des produits comptabilisés par les OPCA au titre du plan de formation des entreprises de moins de dix salariés s'élève en 2007 à 458,62 M€. Il se décompose comme suit :

Plan<10 - Montant des produits 2007	(en M€)
Collecte des fonds au titre de la formation professionnelle - Plan<10 (Le détail de la collecte comptabilisée en 2007 par OPCA figure en annexe n°3)	404,94
Subventions d'exploitation	17,63
Transferts réalisés dans le cadre de l'article R. 6332-49 du code du travail (mutualisation élargie)	1,57
Produits financiers	10,01
Produits exceptionnels	2,10
Reprises sur amortissements et provisions	20,48
Autres produits	1,86
TOTAL DES PRODUITS	458,62

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

N.B. : le montant de collecte mentionné dans le tableau ci-dessus correspond à la collecte comptabilisée par les organismes dans leur compte de résultat clos au 31/12/07. Le montant des contributions perçues sur l'assiette 2007 correspond aux seuls versements obligatoires des entreprises au titre de 2007, obligation dont les entreprises doivent se libérer avant le 01/03/2008.

Au cours de la même période, le montant des charges comptabilisées est de 380,71 M€. Il se décompose comme suit :

Plan<10 - Montant des charges 2007		(en M€)
Charges de gestion		41,63
Charges au titre de financement de formations Plan<10 (Le détail des « charges au titre du financement des formations par OPCA » figure en annexe n°3)		312,60
<i>Dont</i>		
- Etudes et recherches		3,29
- Information		2,1
- Coûts pédagogiques		255,83
- Salaires, cotisations sociales légales et contractuelles assises sur les rémunérations		37,13
- Allocation de formation		0,65
- Frais de transport et d'hébergement		12,18
- Matériel pédagogique		0,17
- Charges liées aux congés de bilan de compétences, congés pour examen et VAE		0,06
- Formation - autres et non répartis		1,16
Transferts de fonds au titre des disponibilités excédentaires, versés au Trésor public		0
Charges financières		0,11
Charges exceptionnelles		2,80
Dotations aux amortissements et aux provisions		22,34
Autres charges		1,21
TOTAL DES CHARGES		380,71

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

Rappel : le plan comptable adapté prévoit la comptabilisation des charges de formation payées ou à payer pour des actions de formation en cours et réalisées dans l'exercice considéré (engagements pris sur l'exercice 2007 et les exercices antérieurs). Les engagements de financement des formations - qui couvrent la part restant à réaliser des actions de formation - sont suivis hors bilan. Ils représentent 55,86 M€ au 31/12/07.

Les prises en charge en 2007

En 2007, les organismes collecteurs paritaires agréés au titre du plan de formation des entreprises de moins de dix salariés ont pris en charge, totalement ou partiellement, les dépenses liées à la réalisation d'actions de formation touchant 484 891 personnes, parmi lesquelles 120 salariés réalisant un bilan de compétences, 1 450 salariés validant les acquis de l'expérience et 329 demandeurs d'emploi, pour un total de 14,98 millions d'heures-stagiaires.

Il ressort de l'exploitation des 369 327¹¹ actions de formation prises en charge (hors bilans de compétences et validation des acquis de l'expérience) que l'action de formation dure en moyenne 40 heures et donne lieu à intervention moyenne de l'OPCA à hauteur de 970 € (coûts pédagogiques + coûts annexes). 91 % des actions ont une durée inférieure à 60 heures et 88 % ne donnent lieu à aucune certification.

Plan<10 - durée de la formation

Durée	moins de 10 h	de 10 à 20 h	de 21 à 59 h	de 60 à 199 h	de 200 à 499 h	500 heures et plus	Non répartis	TOTAL
Nombre d'actions de formation	106 397	119 602	110 553	24 811	5 026	2 624	314	369 327
%	28,81%	32,38%	29,93%	6,72%	1,36%	0,71%	0,09%	100,00%

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

¹¹ L'écart entre le nombre d'actions de formation et le nombre de stagiaires trouve son origine dans l'existence d'actions intra-entreprises, destinées aux salariés d'une même entreprise : les actions de ce type ont été prises en compte pour une seule unité, quel que soit le nombre de stagiaires concernés.

Plan<10 - modalités de certification

Modalités de reconnaissance des acquis	Diplôme d'Etat (ou national)	Titre ou diplôme homologué	liste CPNE (1) ou CQP (2)	Qualification reconnue dans les classifications d'une CC (3) de branche	pas de certification	Non répartis	TOTAL
Nombre d'actions de formation	6 426	2 208	14 293	6 859	323 732	15 809	339 407
%	1,74%	0,60%	3,87%	1,86%	87,65%	4,28%	100,00%

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

(1) Commission paritaire nationale de l'emploi

(2) Certificat de qualification professionnelle

(3) Convention collective

Sur les 483 321 stagiaires (hors bilans de compétences et validation des acquis de l'expérience) participant à une ou plusieurs actions de formation, 52 % sont des employés et 63 % sont des salariés âgés de 25 à 44 ans.

Par ailleurs, les salariés sous contrat de travail peuvent aussi bénéficier d'actions réalisées dans le cadre des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

3.2.2. Le financement de la professionnalisation dans le cadre de l'activité des OPCA

Les employeurs doivent effectuer un versement à un OPCA professionnel ou interprofessionnel agréé au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation au moins égal à :

- 0,5 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises de vingt salariés et plus ;
- 0,15 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises de moins de vingt salariés.

Pour tous les employeurs, le versement à un OPCA devient le seul mode libératoire.

Les fonds ainsi collectés par les 42 OPCA (les OPCALIA régionaux ne sont plus agréés depuis le 1^{er} janvier 2007 au titre de la professionnalisation) sont notamment destinés au financement des contrats et périodes de professionnalisation et à certaines actions de formation réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation.

La collecte

1 441 282 entreprises employant près de 17 millions de salariés ont effectué un versement libératoire au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation auprès d'un OPCA.

Les entreprises de 500 salariés et plus, qui représentent moins de 1 % des entreprises cotisantes (constituées à plus de 86 % d'entreprises de moins de dix salariés), sont à l'origine de plus de 40 % de la collecte des OPCA.

La contribution moyenne est de 1 272 €.

Par ailleurs, les OPCA ont reçu du fonds unique de péréquation (FUP) 75,6 M€ au titre de la compensation prévue par l'article 4 de l'ordonnance n°2005-895 du 2 août 2005.

Contributions des entreprises auprès d'un OPCA au titre de la professionnalisation

	Taille des entreprises (nombre de salariés)								TOTAL
	moins de 10	De 10 à 19	de 20 à 49	de 50 à 199	de 200 à 499	de 500 à 1 999	2 000 et plus	Non répartis	
Nombre d'entreprises versantes	1 245 778	85 299	63 453	27 542	5 882	2 574	483	10 271	1 441 282
%	86,44%	5,92%	4,4%	1,91%	0,41%	0,18%	0,03%	0,71%	100,00%
Nombre de salariés couverts (en millions)	3,38	1,19	2,00	2,59	1,82	2,25	3,36	0,02	16,49
%	20,00%	7,03%	12,12%	15,70%	11,03%	13,64%	20,36%	0,12%	100,00%
Contributions perçues au titre de 2007 (en M€)	138,09	51,01	245,19	336,36	245,36	334,52	464,15	17,31	1 831,99
%	7,54%	2,78%	13,38%	18,36%	13,39%	18,26%	25,34%	0,94%	100,00%

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

Les produits et charges en 2007

Le montant des produits comptabilisés par les organismes collecteurs paritaires agréés au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation s'élève en 2007 à 2 194,60 M€. Il se décompose comme suit :

Professionnalisation – Montant des produits 2007		(en M€)
Collecte des fonds au titre de la formation professionnelle		1 887,27
<i>Dont :</i>		
- Collecte au titre des entreprises de moins de vingt salariés	181,21	
- Collecte au titre des entreprises de vingt salariés et plus	1 519,75	
- Non répartis	186,31	
Subventions d'exploitation		15,46
Transferts de fonds mutualisés, reçus du Fonds unique de péréquation		85,28
Transferts en provenance de l'UNEDIC ou de l'AGEFIPH		4,94
Produits financiers		51,69
Produits exceptionnels		24,00
Reprises sur amortissements et provisions		94,48
Autres produits		31,48
TOTAL DES PRODUITS		2 194,60

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

N.B. : le montant de collecte mentionné dans le tableau ci-dessus correspond à la collecte comptabilisée par les organismes dans leur compte de résultat clos au 31/12/07.

Le tableau « Contributions des entreprises auprès d'un OPCA au titre de la professionnalisation » fait apparaître quant à lui les contributions perçues par les organismes au titre de l'obligation 2007 des entreprises, obligation dont elles doivent se libérer avant le 1/03/08

Au cours de la même période, le montant des charges comptabilisées par les OPCA est de 2 302,29 M€. Il se décompose comme suit :

Professionnalisation – Montant des charges 2007		(en M€)
Charges de gestion		163,11
Formation professionnelle		1 586,63
<i>Dont :</i>		
- Information, sensibilisation	15,28	
- Contrat de professionnalisation	823,54	
- Période de professionnalisation	479,27	
- DIF « prioritaires » (fixés par accords de branche)	135,34	
- Formation des tuteurs	21,62	
- Financement de dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale	77,07	
- Autres	35,49	
Fonctionnement des Centres de formation d'apprentis		188,33
Fonctionnement des Observatoires		9,56
Transferts de fonds mutualisés, versés au Fonds unique de péréquation		196,82
<i>Dont :</i>		
- Au titre des disponibilités excédentaires	111,54	
- Au titre de la contribution de 5% (R.964-16-6) (charges à payer)	84,86	
- Autres	0,42	
Charges financières		0,10
Charges exceptionnelles		22,79
Dotations aux amortissements et aux provisions		125,22
Autres charges		9,72
TOTAL DES CHARGES		2 302,28

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

Rappel : le plan comptable adapté prévoit la comptabilisation des charges de formation payées ou à payer pour des actions de formation en cours et réalisées dans l'exercice considéré (engagements pris sur l'exercice 2007 et les exercices antérieurs). Les engagements de financement des formations - qui couvrent la part restant à réaliser des actions de formation - sont suivis hors bilan. Ils représentent 1 071 M€ au 31/12/07.

Les prises en charge en 2007

Les organismes paritaires collecteurs agréés au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue. L'article D.6332-87 du code du travail fixe, en l'absence de tel accord, ce forfait à 9,15 € par heure.

Le droit individuel à la formation pris en charge par les OPCA se poursuit avec 303 057 bénéficiaires en 2007 contre 166 054, soit près du double. Le financement de l'OPCA s'élève à 21 heures en moyenne et se déroule, dans la plupart des cas, pendant leur temps de travail. En 2005, seules 29 000 personnes l'avaient mobilisé.

En ce qui concerne les autres dispositifs de professionnalisation, la montée en puissance des contrats de professionnalisation s'est confirmée : leur nombre a progressé de 17 % en 2007 (122 743 en 2005, 144 532 en 2006 et 169 686 en 2007). En revanche, le nombre de bénéficiaires de périodes de professionnalisation s'est maintenu au niveau de 2006 (399 338 en 2006 et 397 414 en 2007). Au total, près de 900 000 personnes en 2007 ont eu recours à un des dispositifs de la professionnalisation financés par les OPCA (soit plus du double de bénéficiaires qu'en 2005).

▪ Les contrats de professionnalisation

Les organismes paritaires collecteurs agréés au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ont pris en charge 28 022 contrats de professionnalisation en CDI et 141 664 contrats de professionnalisation en CDD, soit un total de 169 686, dont 146 012 en faveur des jeunes et 23 674 en faveur des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

- Les contrats de professionnalisation conclus dans le cadre d'un CDI

Ils ne concernent que 17 % des contrats de professionnalisation conclus en 2007. 24 % de ces contrats sont dérogatoires : ils sont conclus pour une durée supérieure à 12 mois dans le cadre d'accords de branches (8 % durent entre 12 et 18 mois, 16 % durent plus de 18 mois). Les OPCA prennent en charge, en moyenne, un contrat de professionnalisation en CDI à hauteur de 5 180 € pour une durée de 435 heures de formation.

Les tableaux suivants présentent, pour ces contrats, le nombre de formations selon la durée, et selon la sanction prévue au contrat.

Contrat de professionnalisation CDI - durée de la formation prévue au contrat et prise en charge

Durée →	de 150 à de 249 h	de 250 à 399 h	de 400 à 499 h	de 500 à 799 h	de 800 à 999 h	de 1 000 à 1 200 h	1 201 h et plus	Non ré- partis	TOTAL
Contrat de professionnalisation	8 390	6 968	5 518	3 454	1 189	2 117	335	51	28 022
En %	29,94%	24,87%	19,69%	12,33%	4,24%	7,55%	1,2%	0,18%	100,00%

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

Contrat de professionnalisation CDI - sanction de la formation prévue au contrat et prise en charge

Sanction →	diplôme d'Etat (ou national)	titre ou diplôme homologué	liste CPNE (1) ou CQP (2)	qualification reconnue dans les classifications d'une CC (3) de branche	non répartis	TOTAL
Contrat de professionnalisation	5 087	2 493	3 823	16 472	147	28 022
En %	18,15%	8,9%	13,64%	58,78%	10,53%	100,00%

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

(1) Commission paritaire nationale de l'emploi

(2) Certificat de qualification professionnelle

(3) Convention collective

- **Les contrats de professionnalisation conclus dans le cadre d'un CDD**

Ils concernent la majorité des contrats. La moitié de ces contrats sont dérogatoires (10 % durent entre 12 et 18 mois, 38 % durent plus de 18 mois). Les OPCA prennent en charge, en moyenne, un contrat de professionnalisation en CDD à hauteur de 7 230 € pour une durée de 667 heures, soit une formation plus longue que celle pour un contrat de professionnalisation en CDI. Les contrats de professionnalisation en CDD débouchent sur un diplôme d'Etat ou un titre ou un diplôme homologué pour 63 % des contrats alors que pour les contrats de professionnalisation en CDI, majoritairement, la qualification obtenue est reconnue par les branches professionnelles.

Les tableaux suivants présentent pour ces contrats, le nombre de formations selon la durée, et selon la sanction prévue au contrat.

Contrat de professionnalisation CDD -- durée de la formation prévue au contrat et prise en charge

Durée →	de 150 à de 249 h	de 250 à 399 h	de 400 à 499 h	de 500 à 799 h	de 800 à 999 h	de 1 000 à 1 200 h	1 201 h et plus	Non répartis	TOTAL
Contrat de professionnalisation	14 878	21 626	27 704	27 869	9 895	32 647	6 905	140	141 664
En %	10,50%	15,27%	19,56%	19,67%	6,98%	23,05%	4,87%	0,10%	100,00%

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

Contrat de professionnalisation CDD - sanction de la formation prévue au contrat et prise en charge

Sanction →	diplôme d'Etat (ou national)	titre ou diplôme homologué	liste CPNE (1) ou CQP (2)	qualification reconnue dans les classifications d'une CC (3) de branche	non répartis	TOTAL
Contrat de professionnalisation	68 051	20 723	21 018	29 884	1 988	141 664
En %	48,04%	14,63%	14,84%	21,09%	1,40%	100,00%

Données provisoires 2007 - Source DGEFP -SDPFC

(1) Commission paritaire nationale de l'emploi

(2) Certificat de qualification professionnelle

(3) Convention collective

▪ **Les périodes de professionnalisation**

276 744 périodes de professionnalisation ont été prises en charge par les organismes paritaires agréés en 2007. 397 414 stagiaires en ont bénéficié pour un coût moyen de 1 576 € et une durée moyenne de 91 heures. En 2007, la durée des formations s'est allongée : les actions de formation entre 80 et 30 heures sont passées de 15 % à 19 %. Dans le même temps, dans 6 % des cas contre 4% en 2006, les périodes ont une durée de plus de 300 heures Les salariés sont formés pendant le temps de travail (84 %) en majorité et proviennent pour plus de 43 % d'entre eux d'entreprises de plus de 500 salariés. 72 % sont des hommes et ils se répartissent entre les ouvriers (26 %), les employés (24 %) et les ingénieurs (24 %).

Période de professionnalisation – durée de la formation prise en charge par l'OPCA

Durée →	Moins de 20 h	de 20 à 39 h	de 40 à 79 h	de 80 à 119 h	de 120 à 159 h	de 160 à 299 h	de 300 à 499 h	500 heures et plus	Non répartis	TOTAL
Période de professionnalisation	84 860	137 862	74 410	31 781	17 973	26 553	13 441	10 384	150	397 414
En %	21,35%	34,69%	18,72%	8,00%	4,52%	6,68%	3,38%	2,61%	0,04%	100,00%

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

Période de professionnalisation – niveau de la formation prise en charge par l'OPCA

Niveau de la formation prise en charge	I et II	III	IV	V	VI	IX	Non répartis	TOTAL
Période de professionnalisation	37 990	56 195	103 651	42 368	18 701	107 739	30 770	397 414
En %	9,56%	14,14%	26,08%	10,66%	4,71%	27,11%	7,74%	100,00%

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

Niveaux I et II : personnel occupant des emplois exigeant un niveau de formation supérieur ou équivalent à celui de la licence ou des écoles d'ingénieur.

Niveau III : personnel occupant des emplois exigeant une formation du niveau BTS ou DUT, ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.

Niveau IV : personnel occupant des emplois de maîtrise ou possédant une qualification de niveau équivalent à celui du baccalauréat technique ou de technicien, ou du brevet de technicien.

Niveau V : Personnel occupant des emplois exigeant un niveau de formation équivalent à celui du BEP ou du CAP.

Niveau VI : personnel occupant des emplois n'exigeant pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire.

Niveau IX : formations non référencables aux niveaux ci-dessus.

▪ **Droit individuel à la formation des salariés titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (DIF)**

Conformément aux dispositions des articles L.6323-1 et L.6323-2 du code du travail, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures.

Les actions de formation réalisées au titre du DIF sont financées par les contributions versées par les employeurs au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ou du plan de formation des entreprises.

Les salariés ont la possibilité de mobiliser leur droit individuel à la formation dans le cadre :

- d'un DIF « prioritaire », dont les modalités de mise en œuvre sont fixées par accord professionnel ;
- d'une période de professionnalisation ;
- d'une action de formation inscrite au plan de formation des entreprises.

En 2007, 303 057 stagiaires ont bénéficié d'un DIF. Parmi ces stagiaires, 65 % sont âgés de 25 à 44 ans, près de la moitié sont des hommes, 37 % sont des employés et 24 % sont des ingénieurs ou cadres.

Le DIF a été mobilisé en majorité dans le cadre d'un DIF prioritaire (60 %) ou du plan de formation des entreprises (25 %).

DIF - Nombre de stagiaires ayant mobilisé leur DIF

Dispositifs	Nombre de stagiaires en 2005	%	Nombre de stagiaires en 2006	%	Nombre de stagiaires en 2007	
DIF prioritaires	19 264	66%	99 231	60%	181 586	60%
Périodes de professionnalisation	1 553	5%	2 055	1%	19 816	7%
Plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus	7 478	26%	56 877	34%	60 386	20%
Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés	440	2%	4 127	2%	15 445	5%
Non répartis	289	1%	3 764	2%	25 824	8%
TOTAL	29 024		166 054		303 057	

Données provisoires 2007 – Source DGEFP-SDPFC

3.2.3. Le financement du congé individuel de formation (CIF-CDI, CIF-CDD) dans le cadre de l'activité des OPCA

3.2.3.1. Le congé individuel des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée en 2007

41 organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF) collectent 0,20 % de la masse salariale brut annuelle auprès des entreprises de vingt salariés et plus destinée au financement du congé individuel de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

La collecte

168 038 entreprises ou établissements, employant près de 17 millions de salariés, ont effectué un versement libératoire au titre du CIF-CDI auprès d'un OPACIF à hauteur de 693 millions d'euros. La contribution moyenne par entreprise est de 4 123 €.

Par ailleurs, les OPCA ont reçu du fonds unique de péréquation (FUP) 38,4 M€ au titre de la compensation prévue par l'article 4 de l'ordonnance n°2005-895 du 2 août 2005.

Contributions des entreprises auprès d'un OPCA au titre du CIF-CDI

	Taille des entreprises ou établissements (nombre de salariés)								TOTAL
	moins de 10	De 10 à 19	de 20 à 49	de 50 à 199	de 200 à 499	de 500 à 1 999	2 000 et plus	non répartis	
Nombre d'entreprises ou établissements versants	46 081	10 991	61 129	33 321	7 179	3 602	752	4 983	168 038
%	27,42%	6,54%	36,38%	19,83%	4,27%	2,14%	0,45%	2,97%	100,00%
Nombre de salariés couverts (en millions)	0,26	0,40	2,10	3,13	1,16	3,05	5,63	0,04	16,78
%	1,53%	2,37%	12,53%	18,65%	12,90%	18,20%	33,56%	0,26%	100,00%
Contributions perçues au titre de 2007 (en M€)	9,14	10,29	103,47	158,69	109,92	123,94	167,88	9,43	692,76
%	1,32%	1,49%	14,94%	22,91%	15,87%	17,89%	24,23%	1,36%	100,00%

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

Les produits et charges en 2007

Le montant des produits comptabilisés par les OPACIF (CIF-CDI) s'élève en 2007 à 989,70 M€. Il se décompose comme suit :

CIF-CDI – Montant des produits 2007

(en M€)

Collecte des fonds au titre de la formation professionnelle - CIF-CDI (Le détail de la collecte comptabilisée en 2007 par OPCA figure en annexe n°3)	707,31
Subventions d'exploitation	73,30
Versement au titre du DIF (art. L.6323-12 du code du travail)	0
Transferts de fonds mutualisés, reçus du Fonds unique de péréquation	53,61
Produits financiers	14,70
Produits exceptionnels	1,96
Reprises sur amortissements et provisions	109,62
Autres produits	29,20
TOTAL DES PRODUITS	989,70

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

N.B. : le montant de collecte mentionné dans le tableau ci-dessus correspond à la collecte comptabilisée par les organismes dans leur compte de résultat clos au 31/12/07.

Le tableau « contributions des entreprises auprès d'un OPCA au titre du CIF-CDI » fait apparaître quant à lui les contributions perçues par les organismes au titre de l'obligation 2007 des entreprises, obligation dont elles doivent se libérer avant le 1/03/08.

Au cours de la même période, le montant des charges comptabilisées est de 919,50 M€. Il se décompose comme suit :

CIF-CDI – Montant des charges 2007		(en M€)
Charges de gestion		54,98
Congés de formation – CDI (Le détail des charges au titre du financement des formations par OPCA figure en annexe n°3)		729,49
Dont :		
- Information		3,72
- Coûts pédagogiques		191,18
- Salaires, cotisations sociales légales et contractuelles assises sur les rémunérations		476,55
- Indemnités du remplaçant en CDI (art. L.6331-11-3° du code du travail)		0
- Frais de transport et d'hébergement		9,56
- Matériel pédagogique		0,02
- Charges liées aux congés de bilans de compétences, congés pour examen		43,41
- Charges liées aux congés de VAE		5,05
- Charges liées aux CIF-DIF (art. L.6323-12 du code du travail)		0
Transferts de fonds mutualisés, versés au Fonds unique de péréquation		6,9
Charges financières		0,27
Charges exceptionnelles		8,83
Dotations aux amortissements et aux provisions		110,97
Autres charges		8,06
TOTAL DES CHARGES		919,50

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

Rappel : le plan comptable adapté prévoit la comptabilisation des charges de formation payées ou à payer pour des actions de formation en cours et réalisées dans l'exercice considéré (engagements pris sur l'exercice 2007 et les exercices antérieurs). Les engagements de financement des formations - qui couvrent la part restant à réaliser des actions de formation - sont suivis hors bilan. Ils représentent 580,49 M€ au 31/12/07.

Les prises en charge en 2007

68 482 demandes de financement de CIF ont donné lieu à une décision définitive au cours de l'année 2007. 68 % de ces demandes (soit 38 406 dossiers) ont reçu une réponse positive (+ 7 % par rapport à 2006). Le financement de congés de bilan de compétences progresse encore en 2007 (+ 5%). 29 658 demandes de financement sont acceptées par les OPACIF et 1 dossier sur 100 seulement est refusé.

Le nombre de prise en charge par les OPACIF des congés de validation des acquis de l'expérience, mis en place en 2002, continue également à augmenter. 7 675 demandes ont été acceptées en 2007 contre 7 296 en 2006. Ce développement a été encouragé par une subvention du FUP dans le cadre de la convention signée en 2006 entre l'Etat et le FUP.

CIF-CDI et bilans de compétences : analyse des demandes traitées dans l'année

Demandses →	Acceptées	Refusées	Transférées ou abandonnées	En instance au 31/12/07
CIF-CDI	38 406	18 489	4 711	9 020
%	67,50%	32,50%		
Dont CIF-DIF (L6323-12 du code du travail)	0	0	0	0
Bilans de compétences	29 658	397	629	835
%	98,68%	1,32%		
Validation des acquis de l'expérience	7 675	247	262	237
%	96,88%	3,12%		

Données provisoires 2007- Source DGEFP-SDPFC

En 2007, la prise en charge moyenne d'un CIF-CDI s'élève à 21 028 € (rémunération comprise) pour une durée moyenne de 754 heures. La prise en charge moyenne d'un bilan de compétences est de 1 602 € et celle d'une VAE à 1 069 €.

Les formations sont généralement de longue durée (27 % ont une durée supérieure à 1 200 heures) et conduisent à 68 % à un diplôme d'Etat ou à un titre ou diplôme homologué et à 4 % à une qualification reconnue par les branches professionnelles.

CIF-CDI : durée de la formation

Durée →	moins de 40 h	de 40 à 199 h	de 200 à 499h	de 500 à 799 h	de 800 à 1 199 h	1 200 h et plus	non répartis	TOTAL
Nombre de CIF	1 240	5 069	7 931	5 024	697	10 305	140	38 406
%	3,23%	13,2%	20,65%	13,08%	22,64%	26,83%	0,36%	100,00%

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

CIF-CDI : modalités de certification

Certification →	Diplôme d'Etat (ou national)	Titre ou diplôme homologué	liste CPNE (1) ou CQP (2)	Qualification reconnue dans les classifications d'une CC (3) de branche	Pas de certification	Non répartis	TOTAL
Nombre de CIF	15 894	10 112	3 576	1 604	7 053	167	38 406
%	41,38%	26,33%	9,31%	4,18%	18,36%	0,43%	100%

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

(1) Commission paritaire nationale de l'emploi

(2) Certificat de qualification professionnelle

(3) Convention collective

Majoritairement, les bénéficiaires d'un CIF-CDI sont des employés (à 49 %) ; ils sont âgés de 25 à 44 ans pour 81 % d'entre eux et de plus de 45 ans pour 14 %. 56 % d'entre eux sont issus d'entreprises de moins de 200 salariés. Ce sont des hommes dans 56 % des cas.

CIF-CDI : salariés bénéficiaires et heures de formation, par catégorie socioprofessionnelle (CSP)

CSP ↓	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'heures-stagiaires	Durée moyenne d'un CIF
Ouvriers	11 048	7 505 549	679 h
%	28,76%	25,94%	
Employés	18 915	15 027 196	794 h
%	49,25%	51,93%	
Techniciens, agents de maîtrise et autres professions intermédiaires	5 056	4 125 551	815 h
%	13,16%	14,26%	
Ingénieurs et cadres	3 387	2 277 576	672 h
%	8,82%	7,87%	
TOTAL	38 406	28 935 872	753 h
%	100,00%	100,00%	

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

Les salariés bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences sont principalement des employés (à 50 %) et sont âgés de 25 à 44 ans (à 62 %). Ce sont des femmes dans 68 % des cas. Plus de 69 % des congés de bilan de compétences sont réalisés en dehors du temps de travail. Quant aux salariés bénéficiaires d'un congé de validation des acquis de l'expérience, ce sont des employés (à 57 %), âgés de 25 à 44 ans (à 72 %). Ce congé bénéficie majoritairement aux femmes (68 %). La qualification préparée dans le cadre de ces congés conduit, dans la plupart des cas, à un diplôme d'Etat ou un diplôme ou titre homologué (97 %).

3.2.3.2. Le congé individuel des titulaires de contrat à durée déterminée (CIF-CDD) en 2007

Les OPACIF collectent la contribution due par les entreprises employant des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), quelle que soit leur taille, et calculée sur la base de 1 % de la masse annuelle des salaires des titulaires de CDD. Ces fonds sont destinés au financement du congé individuel de formation, du bilan de compétences, de la validation des acquis de l'expérience et des actions de formation réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation de salariés ou d'anciens titulaires de CDD.

La collecte

473 302 entreprises ou établissements ont effectué un versement libératoire au titre du CIF-CDD auprès d'un OPACIF. La contribution moyenne est de 375 €.

Contributions des entreprises auprès d'un OPCA au titre du CIF-CDD

	Taille des entreprises ou établissements (nombre de salariés)								TOTAL
	moins de 10	de 10 à 19	de 20 à 49	de 50 à 199	de 200 à 499	de 500 à 1 999	2 000 et plus	non répartis	
Nombre d'entreprises ou établissements versants	339 119	47 922	49 411	27 94	6 187	3 251	801	15 517	473 302
%	68,27	10,13	10,44	5,72	1,31	0,69	0,17	3,28	100,00
Contributions perçues au titre de 2007 (en M€)	40,48	13,48	24,64	31,45	18,79	19,5	12,93	16,34	177,61
%	22,79%	7,59	13,87	17,71	10,58	10,98	7,28	9,20	100%

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

Les produits et charges en 2007

Le montant des produits comptabilisés par les OPACIF dans la section particulière relative au CIF-CDD s'élève en 2007 à 201,49 M€. Il se décompose comme suit :

CIF-CDD - Montant des produits 2007

(en M€)

Collecte des fonds au titre de la formation professionnelle - CIF-CDD (Le détail de la collecte comptabilisée en 2007 par OPCA figure en annexe n°3)	181,92
Subventions d'exploitation	2,09
Transferts de fonds mutualisés, reçus du Fonds unique de péréquation	4,41
Produits financiers	3,60
Produits exceptionnels	0,15
Reprises sur amortissements et provisions	7,97
Autres produits	1,35
TOTAL DES PRODUITS	201,49

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

N.B. : le montant de collecte mentionné dans le tableau ci-dessus correspond à la collecte comptabilisée par les organismes dans leur compte de résultat clos au 31/12/07.

Le tableau « contributions des entreprises auprès d'un OPCA au titre du CIF CDD » fait apparaître quant à lui les contributions perçues par les organismes au titre de l'obligation 2007 des entreprises, obligation dont elles doivent se libérer avant le 1/03/08.

Au cours de la même période, le montant des charges comptabilisées est de 198,48 M€. Il se décompose comme suit :

CIF-CDD - Montant des charges 2007

(en M€)

Charges de gestion	16,081
Congés de formation - CDD (Le détail des charges au titre du financement des formations par OPCA figure en annexe n°3) Dont :	141,63
- Information	1,78
- Coûts pédagogiques	41,93
- Salaires, cotisations sociales légales et contractuelles assises sur les rémunérations	93,98
- Frais de transport et d'hébergement	2,86
- Matériel pédagogique	0,04
- Charges liées aux congés de bilans de compétences, congés pour examen et congés de VAE	0,91
- Charges liées au DIF	0,13
Transferts de fonds mutualisés, versés au Fonds unique de péréquation	14,66
Charges financières	0,06
Charges exceptionnelles	2,51
Dotations aux amortissements et aux provisions	8,49
Autres charges	10,05
TOTAL DES CHARGES	193,48

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

Rappel : le plan comptable adapté prévoit la comptabilisation des charges de formation payées ou à payer pour des actions de formation en cours et réalisées dans l'exercice considéré (engagements pris sur l'exercice 2006 et les exercices antérieurs). Les engagements de financement des formations - qui couvrent la part restant à réaliser des actions de formation - sont suivis hors bilan. Ils représentent 104,7 M€ au 31/12/07.

Les prises en charge en 2007

Sur les 10 359 demandes de financement de CIF ayant donné lieu à une décision définitive au cours de l'année, 89 % (soit 9 233 dossiers) ont été acceptées, 11 % refusées. Le nombre de CIF et de bilans de compétences au profit d'anciens titulaires de CDD continuent de progresser par rapport à 2006 : +5 % de CIF avec 7 941 et + 2 % de bilans de compétences avec 640 congés pris en charge.

Les OPACIF ont accepté également de prendre en charge, en 2007, 354 congés de validation des acquis de l'expérience, 230 actions de formation au titre du droit individuel à la formation (89 en 2006). 53 demandeurs d'emploi ont pu se former au titre du CIF CDD dérogatoire (article 39 du règlement annexé à la convention relative à l'aide à l'emploi et à l'indemnisation du chômage du 18 janvier 2006).

CIF-CDD et bilans de compétences : analyse des demandes traitées dans l'année

Demandes →	Acceptées	refusées	transférées ou abandonnées	en instance au 31/12/05
CIF-CDD	7 941	1 042	626	241
%	88,40%	11,60%		
Bilans de compétences	640	9	33	31
%	98,61%	1,39%		
Validation des acquis de l'expérience	354	14	15	2
%	96,20%	3,80%		
DIF	89	0	3	0
%	100%	0,00%		
CIF dérogatoire (article 39 du règlement annexé à la convention du 18/01/06)	53	0	1	0
%	100%	0,00%		

Données provisoires 2007- Source DGEFP-SDPFC

En 2007, la prise en charge moyenne d'un CIF-CDD s'élève à 21 464 € (rémunération comprise), celle d'un bilan de compétences à 1 478 € et celle d'une VAE à 1 021 €. La durée moyenne d'un CIF est de 786 heures.

Comme le montrent les tableaux ci-dessous, les formations suivies dans le cadre du CIF-CDD sont généralement de longue durée (près de 26 % ont une durée supérieure à 1 200 heures) et conduisent à 63 % à un diplôme d'Etat ou à un titre ou diplôme homologué et à 19 % à une qualification reconnue par les branches professionnelles.

CIF-CDD : durée de la formation

Durée →	moins de 40 h	de 40 à 199 h	de 200 à 499h	de 500 à 799 h	de 800 à 1 199 h	1 200 h et plus	Non répartis	TOTAL
Nombre de CIF	179	858	1 644	1 284	1 931	2 040	5	7 941
%	2,25	10,8	20,7	16,17	24,32	25,69	0,06	100,00%

Données provisoires 2006 - Source DGEFP-SDPFC

CIF-CDD : modalités de certification

Certification →	Diplôme d'Etat (ou national)	Titre ou diplôme homologué	liste CPNE (1) ou CQP (2)	Qualification reconnue dans les classifications d'une CC (3) de branche	Pas de certification	Non répartis	TOTAL
Nombre de CIF	3 072	1 928	790	731	1 279	141	7 941
%	38,69	24,28	9,95	9,21	16,11	1,78	100,00%

Données provisoires 2006 - Source DGEFP-SDPFC

(1) Commission paritaire nationale de l'emploi

(2) Certificat de qualification professionnelle

(3) Convention collective

Majoritairement, les bénéficiaires d'un CIF-CDD sont des employés (à 63 %), sont âgés de 25 à 44 ans (à 77 %) et 53 % sont des femmes.

CIF-CDD : salariés bénéficiaires et heures-stagiaires, par catégorie socioprofessionnelle (CSP)

CSP ↓	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'heures-stagiaires	Durée moyenne d'un CIF
Ouvriers %	1 353 17,04%	1 013 096 16,22%	749 h
Employés %	5 006 63,04%	4 115 903 65,92%	822 h
Techniciens, agents de maîtrise et autres professions intermédiaires %	1 013 12,76%	708 062 11,34%	699 h
Ingénieurs et cadres %	534 6,72%	371 187 5,94%	695 h
TOTAL %	7 941 100,00%	6 244 047 100,00%	786 h

Données provisoires 2006 - Source DGEFP-SDPFC

Les salariés bénéficiaires d'un congé de bilan de compétence sont des employés à 67%, âgés de 25 à 44 ans (à 81 %) et sont des femmes (72 %). Les salariés bénéficiaires d'un congé de validation des acquis de l'expérience sont des employés à 73 %, âgés de 25 à 44 ans (à 70 %) et sont des femmes (78 %). Les congés de VAE conduisent à une qualification : 93% à un diplôme d'Etat ou un diplôme ou titre homologuée et 2 % à une qualification reconnue par les branches professionnelles.

3.2.4. L'intervention du Fonds unique de péréquation (FUP)

Agréé par arrêté du 16 mars 2005 du ministre chargé de la formation professionnelle en vertu des dispositions de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et du décret n°2004-1096 du 15 octobre 2004 relatif au financement de la formation professionnelle continue et à la gestion des organismes paritaires collecteurs agréés, le fonds unique de péréquation (FUP), créé par les partenaires sociaux le 9 décembre 2004, a pour missions principales :

Missions générales

- la péréquation de la professionnalisation et du congé individuel de formation.
Les OPCA agréés au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation reversent avant le 31 décembre de l'année de perception des fonds collectés, au FUP un pourcentage fixé, après avis du Conseil d'administration de l'association de gestion de ce fonds, par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la formation professionnelle et compris entre 5 et 10 % du montant des contributions reçues (article R.964-16-6 1^{er} alinéa du code du travail)¹².
Les OPCA reversent également au FUP avant le 30 avril les disponibilités excédentaires au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation et au titre du congé individuel de formation.
En contrepartie, le FUP verse aux OPCA, dans la limite des fonds réservés, les montants justifiés par leurs besoins de trésorerie dûment constatés.

- le recueil d'informations et de données statistiques et qualitatives relatives à la gestion des OPCA. Les OPCA doivent transmettre au FUP l'état statistique et financier avant le 31 mai (article R.6332-32 du code du travail) et la liste de leurs priorités, des critères et des conditions de prise en charge des demandes présentées par les employeurs (article R.6332-32 du code du travail).

- le contrôle ou l'audit des OPCA (article R.6332-32 du code du travail).

Selon le dernier alinéa de l'article L.961-13 du code du travail introduit par la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, une partie des fonds recueillis par le FUP peut être affectée au financement d'actions en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle continue dans des conditions fixées par accord entre le FUP et l'Etat. Une convention a été signée en 2006 entre l'ETAT et le FUP conformément à ces dispositions.

Depuis 2006, le FUP perçoit de l'Etat, et reverse aux organismes collecteurs agréés au titre de la professionnalisation et du CIF, la compensation de la perte de recettes résultant de l'ordonnance n°2 005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires. Le montant de cette compensation, qui prend la forme d'une affectation de recettes fiscales, est fixé à 114 M€.

¹² Ce taux a été fixé à 5% par arrêté du 21 juillet 2005 (JO du 30 juillet 2005).

Activités 2007

Le FUP a perçu au titre des disponibilités excédentaires de l'exercice 2006 et versées en 2007 ainsi que des reliquats de disponibilités excédentaires de l'exercice 2005, les montants suivants :

- 215,86 M€ au titre de la professionnalisation ;
- 18,41 M€ au titre des congés individuels de formation (CDI et CDD).

Il a également reçu 89,62 M€ au titre de la contribution de 5% versés par les OPCA en application des dispositions de l'article R.6332-85 du code du travail.

Par ailleurs, il a versé en 2007 aux organismes agréés :

- 75,6 M€ aux OPCA et 38,4 M€ aux OPACIF au titre de la compensation prévue par l'article 4 de l'ordonnance n°2005-895 du 2 août 2005 ;
- 28 M€ au titre de différentes avances remboursables aux organismes agréés au titre de la professionnalisation et 27,8 M€ aux organismes agréés au titre des congés individuels de formation.
- Enfin, une somme de 97 M€ au titre de la convention signée entre l'Etat et le FUP le 21 mars 2006.

En application de l'article 145 de la loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006 de finances pour 2007, un prélèvement de 175 M€ sur le FUP a été opéré en faveur de l'AFPA.

Enfin, en application de deux arrêtés du 3 mai 2007, le FUP est soumis au contrôle économique et financier de l'Etat.

3.2.5. Le FONGEFOR

Le décret n°96-703 du 7 août 1996 relatif à la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue a substitué aux diverses dotations accordées aux organisations syndicales par les organismes collecteurs, le versement d'une contribution égale à 0,75 % des sommes collectées par les OPCA au titre des agréments qui leur ont été accordés. Les partenaires sociaux ont signé un accord en date du 19 novembre 1996, qui crée le fonds national, dénommé FONGEFOR (association de gestion du fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue) dont l'agrément a été publié au Journal officiel du 31 décembre 1996.

Le FONGEFOR a pour objet :

- de recevoir la contribution que les organismes collecteurs relevant du "champ" (des accords interprofessionnels) doivent verser en application du décret du 7 août 1996 ;
- d'affecter cette dernière en deux parts égales entre les organisations patronales et syndicales représentatives ;
- et de l'attribuer à chacune des organisations.

En 2007 le FONGEFOR a ainsi réparti un montant de contributions de 27 362 818,5 € :

COLLEGE PATRONAL		
CGPME	MEDEF	UPA
4 446 458,01	7 866 810,32	1 368 140,92
13 681 409,25		

COLLEGE SALARIE				
CFE/CGC	FO	CGT	CFDT	CFTC
2 736 281,85	2 736 281,85	2 736 281,85	2 736 281,85	2 736 281,85
13 681 409,25				

3.2.6. Le financement des professions non salariés (commerçants, professions libérales)

L'article L.6331-48 du code du travail précise que le financement de la formation professionnelle dans le secteur des professions non salariées est assuré par une contribution qui ne peut être inférieure à 0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale. Cette contribution, perçue par les organismes chargés du recouvrement, est ensuite versée auprès des 5 fonds d'assurances formation habilités ou agréés à cet effet (AGEFICE, FIFPL, FAFPM, FAF pêche et VIVEA). Les différents secteurs d'activités des faf couvrent : le commerce (AGEFICE), la pêche et les cultures marines (FAF PECHE), les professions libérales (FIF PL), les médecins libéraux (FAF PM) et les chefs d'entreprises du secteur agricole ou forestier (VIVEA).

Le montant total collecté au titre de l'année 2006 et reçu en 2007 par les FAF s'élève à 71,50 M€. Le tableau suivant permet d'apprécier l'activité des FAF. Ces informations sont issues du traitement des états statistiques et financiers au titre de l'année 2006 (*données provisoires*).

Nom des organismes collecteurs	AGEFICE	FAF PECHE	FAF PM	FIF PL	VIVEA	TOTAL
Nombre d'adhérents	544 631	9 664	122 188	483 991	621 509	1 781 983
Montant de la contribution	23 993 407	385 414	5 376 920	21 339 239	20 403 207	71 498 187
Contribution moyenne par adhérent	44 €	40 €	44 €	44 €	33 €	40 €
Nombre d'actions de formation financées	38 082	1 055	8 456	61 394	14 196	123 183
Nombre de stagiaires correspondants	35 703	990	8 456	54 408	71 936	171 493
Nombre d'heure-stagiaires correspondantes	898 674	37 634	104 257	1 361 208	1 560 418	3 962 191
Durée moyenne financée par action de formation	24 h	36 h	12 h	22 h	110 h	24 h
Prise en charge moyenne par action de formation financée	600 €	536 €	565 €	252 €	1 315 €	506 €
Total des produits comptabilisés	24 371 437	385 414	5 549 150	21 927 482	30 289 336	82 522 819
collecte	23 993 407	385 414	5 376 920	21 339 239	21 335 437	72 430 417
autres produits	378 030	0	172 230	588 243	8 953 899	9 974 037
Total des charges comptabilisées	18 691 206	605 216	5 372 750	17 630 502	33 864 587	76 164 261
coûts pédagogiques	16 630 588	558 265	4 774 620	14 312 645	17 266 787	53 542 905
autres charges	2 060 618	46 951	598 130	3 317 857	16 597 800	22 621 356
Montant des disponibilités au 31/12/2007	17 087 253	143 266	3 816 353	17 629 336	14 637 555	53 313 763
Montant des disponibilités excédentaires au 31/12/2007	0	0	0	0	0	0
Engagements de financement de la formation	1 182 564	125	0	701 440	15 092 513	16 976 642

Données provisoires 2007 - Source DGEFP-SDPFC

(1) Rappel : le plan comptable adapté prévoit la comptabilisation des charges de formation payées ou à payer pour des actions de formation en cours et réalisées dans l'exercice considéré (engagements pris sur l'exercice 2007 et les exercices antérieurs). Les engagements de financement des formations - qui couvrent la part restant à réaliser des actions de formation - sont suivis hors bilan.

Les caractéristiques des formations suivies et financées par les FAF se répartissent comme suit : dans les deux secteurs soit les actions sont très courtes (moins de 10 heures) soit elles sont comprises entre 21 et 59 heures et ne donnent lieu à aucune certification. Quant aux bénéficiaires des actions de formation financées par les FAF, ce sont majoritairement des hommes âgés de 35 à 44 ans dans le secteur du commerce (68 %) alors que dans le secteur des professions libérales, la répartition se partage entre la tranche des 35 et 44 ans pour 24 % et la tranche des 51 ans et plus pour 30 %.

3.3. La taxe d'apprentissage

3.3.1. Les mécanismes financiers

Instituée en 1925, la taxe d'apprentissage a pour objet le financement des premières formations technologiques et professionnelles. Les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage sont constituées des personnes physiques ou morales qui exercent une activité commerciale, industrielle ou artisanale et qui relèvent de l'impôt sur les sociétés ou qui sont soumises à l'impôt sur le revenu dans la catégorie bénéficiaires industriels et commerciaux.

Le taux actuellement en vigueur est de 0,5 % de la masse salariale brute de l'entreprise, sauf en Alsace Moselle où le taux est de 0,2 %.

La taxe d'apprentissage est décomposée en deux parties communément identifiées comme le « quota » et le « hors quota ». Le quota est la fraction de la taxe d'apprentissage obligatoirement réservée au développement de l'apprentissage. Il est égal à 52 % du montant de la taxe. Le hors quota permet d'assurer le financement des premières formations technologiques et professionnelles. Il est égal à 48 % de la taxe.

Les entreprises peuvent s'acquitter de la taxe d'apprentissage dont elles sont redevables totalement ou partiellement en exposant des dépenses exonératoires. Sont considérées comme dépenses libératoires au titre du quota, le versement au fonds National de Modernisation de l'apprentissage, le concours financier obligatoire au Centre de formation d'apprentis (CFA) ou à la section d'apprentissage (SA) formant l'apprenti, les subventions à des CFA ou sections d'apprentissage ou certaines écoles d'entreprises. Les dépenses exonératoires au titre du hors quota sont notamment les subventions aux CFA, SA et autres établissements, les frais de stage en milieu professionnel, etc.

3.3.2. L'appareil de collecte de la taxe d'apprentissage

La loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a comporté un important volet portant réforme du financement de l'apprentissage en visant notamment à introduire plus de transparence dans la collecte. L'article 150 de la loi précitée a renouvelé le régime juridique de la collecte de la taxe d'apprentissage en définissant les conditions d'habilitation des organismes collecteurs. L'appareil et le dispositif de collecte et de répartition de la taxe d'apprentissage en vigueur avant la réforme présentaient un certain nombre d'insuffisances structurelles : un nombre de collecteurs conséquent, des circuits financiers de collecte et de répartition opaques, une gestion des ressources de toutes natures des CFA et sections d'apprentissage non optimale.

La rénovation du régime juridique de la collecte a conduit à une réduction significative du nombre d'organismes autorisés à collecter.

L'année 2007 exposée dans le présent document constitue la troisième année d'exercice du nouvel appareil de collecte. Ce nouvel appareil de collecte est réduit de 75 %, le nombre d'organismes collecteurs passant de 560 à 145. Demeurent les organismes collecteurs habilités au titre d'une convention-cadre de coopération conclue avec le ministère de l'éducation nationale, de l'agriculture et/ou des sports, ouvrant droit à collecter la taxe d'apprentissage en application des articles L.6242-1, L.6242-2, L.6242-3, L.6242-6, R.6242-1 à 6, R.6242-13 et R.6242-14 du code du travail. Par ailleurs, ont été habilités à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, les chambres consulaires régionales, ainsi que les organismes qui répondent à des formes statutaires limitativement énumérées et qui ont fait l'objet d'un agrément, dans le cadre d'un arrêté interministériel ou préfectoral.

Les données statistiques présentées ci-après relatives à la campagne de collecte 2007 se rapportent aux versements opérés en 2007 par les entreprises assujetties au titre des salaires payés en 2006 par l'intermédiaire des OCTA. À compter de la collecte 2006, l'intermédiation d'un ou plusieurs OCTA est obligatoire.

3.3.3. La collecte et la répartition de la taxe d'apprentissage

La collecte

Au titre des salaires versés en 2006, il résulte de l'exploitation des états communiqués par les OCTA que 138 organismes ont collecté 1 742 millions d'euros (7 organismes n'ont pas transmis, dans les délais, les informations demandées).

La collecte moyenne d'un organisme s'établit à 12,6 millions d'euros. La moyenne de collecte des OCTA régionaux s'établit à 11,01 millions d'euros, tandis que celle des OCTA nationaux est de l'ordre de 16,21 millions d'euros. Cet indicateur ne doit pas cacher les fortes disparités qui existent dans le volume de collecte des OCTA.

Les OCTA régionaux qui constituent 65,2 % de l'appareil de collecte captent 56 % des fonds ; pour leur part, les OCTA nationaux, qui représentent 34,8 % des OCTA, réalisent 44 % de la collecte totale.

Les OCTA d'Ile-de-France, qui constituent 4,6 % de l'appareil de collecte, concentrent 26,02% de la collecte totale.

**Collecte 2007 de la taxe d'apprentissage assise sur les salaires 2006
par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage**

Collecteurs	Collecte totale	Nombre d'OCTA
Nationaux	761 879 126,00	49
Alsace	15 407 609,00	4
Aquitaine	27 325 962,00	4
Auvergne	13 670 190,00	3
Bourgogne	15 703 511,00	4
Bretagne	30 473 790,00	4
Centre	23 873 408,00	5
Champagne-Ardenne	8 854 336,00	2
Corse	3 765 525,00	2
Franche Comté	10 368 329,00	3
Ile De France	453 202 085,00	6
Languedoc Roussillon	20 337 971,00	4
Limousin	6 167 977,00	3
Lorraine	17 996 682,00	5
Midi-Pyrénées	26 585 921,00	4
Nord Pas De Calais	53 132 252,00	4
Basse Normandie	13 310 863,00	4
Haute Normandie	21 621 358,00	4
Pays De La Loire	39 736 942,00	4
Picardie	2 052 799,00	2
Poitou Charente	19 661 440,00	4
PACA	50 049 302,00	4
Rhône-Alpes	96 069 607,00	5
Guadeloupe	2 914 903,00	3
Guyane	1 110 331,00	1
Martinique	nd	0
Réunion	6 284 504,00	1
Total Régionaux	979 677 597,00	89
Total Général	1 741 556 723,00	138

Source : DGEFP

Sur le montant total de la collecte de 1 742 millions d'euros, 52 % des fonds relèvent du « quota » et 48 % du « hors-quota ». Il est ici rappelé que les versements des entreprises peuvent être partiels au regard des modalités d'acquittement de la taxe d'apprentissage par les employeurs, un versement au Trésor Public pouvant intervenir d'une part résiduelle de la taxe d'apprentissage.

Il en résulte qu'il ne peut être constaté une parfaite corrélation entre les pourcentages précités et la fraction de la taxe réservée à l'apprentissage (52 %) ainsi que celle restant due au delà de ladite fraction (48 %).

Sur le montant total des fonds collectés, 18 % des fonds n'ont pas fait l'objet de vœux d'affectation de la part des entreprises versantes. Ce pourcentage est minoré lorsque sont examinées les données statistiques se rapportant aux seuls collecteurs régionaux ; il s'établit à 16 %. A contrario, il est constaté que les fonds disponibles auprès des OCTA nationaux sont de l'ordre de 20 %.

Ventilation du « Quota » au titre de la collecte 2007 de la taxe d'apprentissage par les OCTA (en euro)

Collecteurs	FNDMA	Concours Financiers Obligatoires	Subventions CFA/SA/écoles d'entreprises		Total
			Versements affectés	Versements non affectés	
National	168 386 669,00	54 198 426,00	121 666 389,00	74 688 898,00	418 940 382,00
Alsace	3 407 394,00	2 690 238,00	4 560 062,00	3 533 628,00	14 191 322,00
Aquitaine	6 090 697,00	1 852 903,00	4 136 615,00	2 396 371,00	14 476 586,00
Auvergne	3 434 695,00	1 064 647,00	1 767 038,00	999 815,00	7 266 195,00
Bourgogne	3 530 903,00	1 196 244,00	2 569 170,00	1 041 461,00	8 337 778,00
Bretagne	6 880 435,00	2 025 239,00	5 700 445,00	1 684 046,00	16 290 165,00
Centre	5 315 679,00	2 094 248,00	3 223 757,00	2 137 034,00	12 770 718,00
Champagne-Ardenne	1 993 991,00	663 612,00	1 205 277,00	852 052,00	4 714 932,00
Corse	836 392,00	108 275,00	574 486,00	457 683,00	1 976 836,00
Franche Comté	2 345 968,00	953 953,00	1 695 711,00	505 802,00	5 501 434,00
Ile De France	107 454 956,00	27 754 399,00	79 250 867,00	27 616 569,00	242 076 791,00
Languedoc Roussillon	4 538 641,00	1 222 150,00	2 364 576,00	2 595 600,00	10 720 967,00
Limousin	1 394 428,00	345 559,00	1 121 872,00	427 383,00	3 289 242,00
Lorraine	4 009 563,00	1 984 795,00	3 144 894,00	2 548 579,00	11 687 831,00
Midi-Pyrénées	5 950 965,00	1 541 510,00	4 201 354,00	2 385 098,00	14 078 927,00
Nord Pas De Calais	11 985 589,00	4 092 917,00	7 736 667,00	4 716 210,00	28 531 383,00
Basse Normandie	2 985 137,00	1 146 551,00	1 611 332,00	1 318 912,00	7 061 932,00
Haute Normandie	4 888 476,00	1 712 628,00	3 270 503,00	1 668 270,00	11 539 877,00
Pays De La Loire	9 008 243,00	3 686 402,00	5 174 125,00	3 460 105,00	21 328 875,00
Picardie	458 695,00	348 495,00	84 571,00	192 408,00	1 084 169,00
Poitou Charente	4 374 705,00	1 613 402,00	3 199 928,00	1 311 672,00	10 499 707,00
PACA	10 961 850,00	3 026 977,00	8 569 067,00	4 026 406,00	26 584 300,00
Rhône-Alpes	21 675 836,00	6 992 396,00	12 180 713,00	10 489 818,00	51 338 763,00
Guadeloupe	352 554,00	50 291,00	143 339,00	982 076,00	1 528 260,00
Guyane	134 503,00	13 406,00	35 400,00	399 562,00	582 871,00
Martinique	nd	nd	nd	nd	nd
Réunion	767 695,00	307 571,00	103 671,00	2 136 693,00	3 315 630,00
Total régionaux	224 777 990,00	68 488 808,00	157 625 440,00	79 883 253,00	530 775 491,00
Total général	393 164 659,00	122 687 234,00	279 291 829,00	154 572 151,00	949 715 873,00

Source : DGEFP

Ventilation du « hors quota » au titre de la collecte 2007 de la taxe d'apprentissage par les OCTA (en euro)

Collecteurs	Versements pré-affectés	Versements non affectés	Total
Nationaux	262 868 795,00	80 069 951,00	342 938 746,00
Alsace	1 004 631,00	211 656,00	1 216 287,00
Aquitaine	10 392 738,00	2 456 638,00	12 849 376,00
Auvergne	5 183 397,00	1 220 598,00	6 403 995,00
Bourgogne	6 314 701,00	1 051 032,00	7 365 733,00
Bretagne	12 859 621,00	1 324 004,00	14 183 625,00
Centre	8 865 893,00	2 236 797,00	11 102 690,00
Champagne-Ardenne	3 390 431,00	748 972,00	4 139 403,00
Corse	1 397 025,00	391 664,00	1 788 689,00
Franche Comté	4 192 418,00	674 477,00	4 866 895,00
Ile De France	183 022 438,00	28 102 856,00	211 125 294,00
Languedoc Roussillon	6 551 122,00	3 065 882,00	9 617 004,00
Limousin	2 425 678,00	453 057,00	2 878 735,00
Lorraine	5 087 569,00	1 221 282,00	6 308 851,00
Midi-Pyrénées	10 349 935,00	2 157 059,00	12 506 994,00
Nord Pas De Calais	20 928 729,00	3 672 140,00	24 600 869,00
Basse Normandie	4 785 256,00	1 463 673,00	6 248 929,00
Haute Normandie	8 216 131,00	1 865 350,00	10 081 481,00
Pays De La Loire	15 004 735,00	3 403 332,00	18 408 067,00
Picardie	581 868,00	386 762,00	968 630,00
Poitou Charente	7 501 372,00	1 660 361,00	9 161 733,00
PACA	19 296 133,00	4 168 869,00	23 465 002,00
Rhône-Alpes	36 984 945,00	7 745 899,00	44 730 844,00
Guadeloupe	728 037,00	658 606,00	1 386 643,00
Guyane	221 205,00	306 255,00	527 460,00
Martinique	nd	nd	nd
Réunion	1 929 283,00	1 039 591,00	2 968 874,00
Total régionaux	377 215 291,00	71 686 812,00	448 902 103,00
Total général	640 084 086,00	151 756 763,00	791 840 849,00

Source : DGEFP

La répartition

Le montant des fonds répartis au titre du « quota » et du « hors-quota » s'élève à la somme de 1 727 millions d'euros, après déduction des frais de collecte et de gestion tels que prévus à l'article 7 du décret n° 72-283 du 12 avril 1972 relatif à la taxe d'apprentissage.

Les actions de promotion prévues à l'article R. 6242-5 du code du travail mises en œuvre par les organismes collecteurs habilités au titre d'une convention-cadre de coopération conclue avec le ministère de l'éducation nationale, de l'agriculture et/ou des sports mobilisent 2,3 % des sommes collectés par les collecteurs concernés. Ces actions ont mobilisé des fonds non-affectés.

Ventilation du « quota » au titre de la répartition 2007 de la taxe d'apprentissage par les OCTA (en euro)

Collecteurs	FNDMA	Concours financiers obligatoires CFA/SA	Subventions CFA/SA/écoles d'entreprises		Total
			Versements affectés	Versements non affectés	
Nationaux	168 386 670,00	53 938 186,00	125 286 979,00	73 917 856,00	421 529 691,00
Alsace	3 407 394,00	2 652 643,00	4 488 694,00	3 413 572,00	13 962 303,00
Aquitaine	6 090 697,00	1 826 693,00	4 082 297,00	2 383 329,00	14 383 016,00
Auvergne	3 434 695,00	1 049 204,00	1 740 898,00	971 406,00	7 196 203,00
Bourgogne	3 530 903,00	1 195 897,00	2 561 714,00	1 037 252,00	8 325 766,00
Bretagne	6 880 435,00	1 994 860,00	5 614 940,00	1 656 514,00	16 146 749,00
Centre	5 315 679,00	2 062 833,00	3 175 383,00	2 089 295,00	12 643 190,00
Champagne-Ardenne	1 993 991,00	660 992,00	1 200 635,00	857 947,00	4 713 565,00
Corse	836 392,00	106 653,00	565 868,00	445 859,00	1 954 772,00
Franche Comté	2 345 968,00	952 590,00	1 694 032,00	501 739,00	5 494 329,00
Ile De France	107 454 956,00	27 733 414,00	78 433 464,00	27 362 508,00	240 984 342,00
Languedoc Roussillon	4 538 641,00	1 203 833,00	2 329 100,00	2 562 016,00	10 633 590,00
Limousin	1 394 428,00	341 119,00	1 098 331,00	376 854,00	3 210 732,00
Lorraine	4 009 563,00	1 963 940,00	3 098 912,00	2 463 140,00	11 535 555,00
Midi-Pyrénées	5 950 965,00	1 518 388,00	4 138 329,00	2 369 540,00	13 977 222,00
Nord Pas De Calais	11 985 589,00	4 067 531,00	7 643 812,00	4 677 981,00	28 374 913,00
Basse Normandie	2 985 137,00	1 134 092,00	1 591 401,00	1 317 647,00	7 028 277,00
Haute Normandie	4 888 476,00	1 706 945,00	3 194 179,00	1 661 901,00	11 451 501,00
Pays De La Loire	9 008 243,00	3 671 837,00	5 169 163,00	3 444 089,00	21 293 332,00
Picardie	458 695,00	343 268,00	83 304,00	190 489,00	1 075 756,00
Poitou Charente	4 374 705,00	1 590 721,00	3 152 956,00	1 197 654,00	10 316 036,00
PACA	10 961 850,00	2 981 581,00	8 440 520,00	3 947 387,00	26 331 338,00
Rhône-Alpes	21 675 836,00	6 897 466,00	11 972 808,00	10 473 348,00	51 019 458,00
Guadeloupe	352 554,00	49 711,00	141 188,00	957 405,00	1 500 858,00
Guyane	134 503,00	13 339,00	35 223,00	383 805,00	566 870,00
Martinique	nd	nd	nd	nd	nd
Réunion	767 695,00	307 571,00	101 911,00	2 100 410,00	3 277 587,00
Total régionaux	224 777 990,00	68 027 121,00	155 749 062,00	78 843 087,00	527 397 260,00
Total général	393 164 660,00	121 965 307,00	281 036 041,00	152 760 943,00	948 926 951,00

Source : DGEFP

**Ventilation du « hors quota » au titre de la répartition 2007 de la taxe d'apprentissage par les OCTA
(en euro)**

Collecteurs	Reversements pré affectés	Reversements non affectés	Actions de promotion	Total
Nationaux	256 695 367,00	59 515 959,00	17 731 798,00	333 943 124,00
Alsace	989 457,00	215 959,00	0,00	1 205 416,00
Aquitaine	10 230 190,00	2 428 332,00	0,00	12 658 522,00
Auvergne	5 111 310,00	1 184 470,00	0,00	6 295 780,00
Bourgogne	6 302 047,00	994 330,00	0,00	7 296 377,00
Bretagne	12 666 711,00	1 293 750,00	0,00	13 960 461,00
Centre	8 732 806,00	2 170 806,00	0,00	10 903 612,00
Champagne-Ardenne	3 377 315,00	796 444,00	0,00	4 173 759,00
Corse	1 376 071,00	330 540,00	0,00	1 706 611,00
Franche Comté	4 185 135,00	666 852,00	0,00	4 851 987,00
Ile De France	181 571 853,00	27 746 813,00	0,00	209 318 666,00
Languedoc Roussillon	6 452 852,00	2 997 067,00	0,00	9 449 919,00
Limousin	2 395 836,00	391 737,00	0,00	2 787 573,00
Lorraine	5 023 636,00	1 184 411,00	0,00	6 208 047,00
Midi-Pyrénées	10 194 652,00	2 110 296,00	0,00	12 304 948,00
Nord Pas De Calais	20 704 110,00	3 660 534,00	0,00	24 364 644,00
Basse Normandie	4 724 674,00	1 452 288,00	0,00	6 176 962,00
Haute Normandie	8 035 840,00	1 829 781,00	0,00	9 865 621,00
Pays De La Loire	14 978 526,00	3 345 241,00	0,00	18 323 767,00
Picardie	573 134,00	371 400,00	0,00	944 534,00
Poitou Charente	7 404 579,00	1 551 388,00	0,00	8 955 967,00
PACA	19 006 566,00	4 100 447,00	0,00	23 107 013,00
Rhône-Alpes	36 332 607,00	7 759 752,00	0,00	44 092 359,00
Guadeloupe	717 155,00	622 625,00	0,00	1 339 780,00
Guyane	220 101,00	295 751,00	0,00	515 852,00
Martinique	nd	nd	nd	nd
Réunion	1 900 894,00	1 016 168,00	0,00	2 917 062,00
Total régionaux	373 208 057,00	70 517 182,00	8 301,00	443 733 540,00
Total général	629 903 424,00	130 033 141,00	17 740 099,00	777 676 664,00

Source : DGEFP

4. LE FINANCEMENT DES EMPLOYEURS PUBLICS POUR LEURS AGENTS

▪ Les agents de l'État

En 2006, près de 4 milliards d'euros ont été dépensés en matière de formation par la fonction publique de l'État dont 2,2 milliards d'euros au titre du ministère de l'éducation nationale. Cette dépense (tous ministères confondus) se répartit également entre formation initiale et continue. En particulier, les dépenses de formation continue, en légère augmentation, représentent 3,3 % de la masse salariale.

Évolution des dépenses de formation initiale et continue entre 2005 et 2006 (en millions d'euros)

	Formation initiale		Formation continue		Formation totale	
	Dépense	Ratios dépenses (1)	Dépense	Ratios dépenses (1)	Dépense	Ratios dépenses (1)
Tous ministères hors Éducation nationale						
2005	753	3,5	913	4,2	1 666	7,7
2006	784	3,6	945	4,3	1729	7,9
évolution 2005/2006 (%)	4,1		3,5		3,8	
Éducation nationale						
2005	1 270	3,3	1 016	2,7	2 286	6,0
2006	1 234	3,2	1 018	2,6	2 251	5,8
évolution 2005/2006 (%)	-2,9		0,2		-1,5	
Tous ministères						
2005	2 023	3,4	1 928	3,2	3 952	6,6
2006	2 018	3,3	1 963	3,3	3981	6,6
évolution 2005/2006 (%)	-0,3		1,8		0,7	

DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation

Enquête formation auprès des directions de personnel.

(1) Rapport des dépenses de formation sur la masse salariale (en %).

Décomposition des dépenses de formation continue (en millions d'euros)

	Dépenses hors rémunération des stagiaires				Dépenses de rémunérations des stagiaires				Dépenses totales	
	2005		2006		2005		2006		2005	2006
	en M€	/ dépenses totales	en M€	/ dépenses totales	en M€	/ dépenses totales	en M€	/ dépenses totales	en M€	en M€
Tous ministères hors Éducation nationale	340	37%	346	37%	573	63%	599	63%	913	945
Éducation nationale	192	19%	194	19%	824	81%	824	81%	1 016	1 018
Tous ministères	531	28%	540	27%	1 397	72%	1 423	73%	1 929	1 963

Source : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, enquête formation.

Enquête formation auprès des directions de personnel.

Dépenses de formation rapportées à la masse salariale en %

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Formation initiale						
Rémunération des stagiaires	2,9	3,0	3,1	2,8	2,3	2,4
Hors rémunération des stagiaires	1,2	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2
Total	4,1	4,3	4,4	4,1	3,5	3,6
Formation continue						
Rémunération des stagiaires	2,9	2,6	2,6	2,7	2,7	2,7
Hors rémunération des stagiaires	1,5	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
Total	4,4	4,2	4,1	4,2	4,2	4,3
Total général						
Rémunération des stagiaires	5,8	5,6	5,7	5,4	4,9	5,1
Hors rémunération des stagiaires	2,7	2,8	2,9	2,9	2,8	2,8
Total	8,5	8,5	8,6	8,3	7,7	7,9

DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation

Enquête formation auprès des directions de personnel.

Champ : Tous ministères hors Éducation nationale

Dépenses de formation (en milliards d'euros) – tous ministères hors Education nationale

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Évolution 2005/2006
Formation initiale	0,79	0,85	0,90	0,83	0,75	0,78	4,1%
Formation continue	0,86	0,82	0,85	0,87	0,91	0,94	3,5%
Total général	1,66	1,68	1,75	1,70	1,67	1,73	3,8%

DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation

Enquête formation auprès des directions de personnel.

Champ : Tous ministères hors Éducation nationale

Décomposition des dépenses de formation continue (en millions d'euros)

	Dépenses hors rémunération des stagiaires				Dépenses de rémunérations des stagiaires				Dépenses totales	
	2005		2006		2005		2006		2005	2006
	en M€	/ dépenses totales	en M€	/ dépenses totales	en M€	/ dépenses totales	en M€	/ dépenses totales	en M€	en M€
Tous ministères hors Éducation nationale	340	37%	346	37%	573	63%	599	63%	913	945
Éducation nationale	192	19%	194	19%	824	81%	824	81%	1 016	1 018
Tous ministères	531	28%	540	27%	1 397	72%	1 423	73%	1 929	1 963

Source : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, enquête formation.

Enquête formation auprès des directions de personnel.

- **Les agents territoriaux**

La fonction publique territoriale comprend les agents des collectivités territoriales (communes, départements, régions) et les agents des établissements publics administratifs qui dépendent de ces collectivités (établissements de coopération intercommunales, centre communaux d'actions sociales, caisses des écoles, offices publics d'HLM, offices publics d'aménagement et de construction, caisse de crédit municipal, etc.).

Pour la formation de leurs agents, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus à une cotisation d'un minimum de 1 % de la masse salariale (hors emplois aidés tels que les CES et emplois-jeunes). Cette cotisation est versée au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT). L'effort financier des collectivités territoriales pour la formation peut dépasser le montant de la cotisation obligatoire. Pour réaliser des actions de formation "au delà du 1 %", les collectivités font appel au marché concurrentiel de la formation

sans en exclure le CNFPT. Les données de ce bilan sont évaluées, de fait, l'effort global de la formation des agents territoriaux puisqu'il s'agit de données relatives à l'activité de formation réalisée par le CNFPT. En 2007, le montant des dépenses de formation s'élève à 127,8 millions d'euros. Il s'agit des coûts directement liés aux formations (rémunérations des intervenants, frais de séjour des stagiaires, frais de convention pédagogique, etc.), hors rémunérations des stagiaires payées par les collectivités territoriales et hors charges de structure du CNFPT.

▪ **Les agents hospitaliers**

La formation continue des agents titulaires et non titulaires de la fonction publique hospitalière comprend les actions figurant dans le plan de formation et celles relevant du congé de formation professionnelle ou du bilan de compétences.

La loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a introduit de nouveaux dispositifs de formation comme le droit individuel à la formation (DIF) et la période de professionnalisation. Ces nouvelles mesures sont intégrées dans le décret relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière (publication mi-2008) qui a abrogé le décret n°90-319 du 5 avril 1990 relatif à la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière.

En 2007, le dispositif de formation était composé de 3 contributions ayant chacune des objectifs définis :

Le plan de formation, auquel les établissements doivent consacrer au minimum 2,1 % de leur masse salariale, est établi par chacun d'entre eux annuellement et comprend :

- les préparations aux concours et examens ;
- les études promotionnelles qui doivent déboucher sur un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social ;
- les actions d'adaptation à l'emploi qui ont pour objectif de faciliter la titularisation, l'accès à un nouvel emploi ou le maintien de la qualification requise dans l'emploi occupé ;
- les actions de conversion qui s'inscrivent dans le cadre d'un changement d'emploi et doivent permettre d'accéder à des emplois exigeant une nouvelle qualification, ou à des activités professionnelles différentes.

L'enveloppe du Congé de Formation Professionnelle (CFP) d'un montant de 0,20 % de la masse salariale donnant la possibilité aux agents hospitaliers de suivre à leur initiative et à titre individuel des formations distinctes de celles faisant partie du plan de formation de l'établissement dans lequel ils exercent leur activité.

En 2007, **une nouvelle contribution des établissements publics de santé** a été instaurée pour financer la promotion professionnelle des personnels hospitaliers dont le taux est fixé à 0,20 % de la masse salariale en 2007, 0,40 % en 2008 et 0,60 % à terme en 2009.

Pour accompagner la réforme de la formation professionnelle, le premier organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de secteur public fut créé afin de collecter les fonds de la formation professionnelle au sein de la fonction publique hospitalière. En juin 2007, l'Association Nationale pour la Formation permanente des personnels Hospitaliers (ANFH) a été agréée par l'État en tant qu'OPCA, ce qui lui permet de développer davantage de services de proximité et d'optimiser l'accompagnement des établissements dans la mise en œuvre de leur politique de formation continue.

L'OPCA-ANFH gère et mutualise les trois contributions destinées à la formation professionnelle :

- les plans de formation des établissements énumérés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986. Cette contribution est volontaire. En 2007, 91 % des établissements hospitaliers publics adhéraient à l'ANFH, ce qui représente près de 90 % des agents de la fonction publique hospitalière (743 797 agents) ;
- le congé de formation professionnelle et bilan de compétences (contribution obligatoire) ;
- le fonds mutualisé de financement des études relatives à la promotion professionnelle (FMPEP) créé en 2005 et collecté pour la première année en 2007 (contribution obligatoire).

Selon le rapport d'activité 2007 de l'ANFH :

- la collecte volontaire du plan de formation de 2,1% de la masse salariale s'élève à 410 millions d'euros ;
- les dépenses relevant des deux cotisations obligatoires le congé formation professionnelle (CFP) et le FMPEP s'élèvent, pour l'ensemble des établissements publics, à 45,71 millions d'euros chacune.

5. LES FINANCEMENTS PRIS EN CHARGE OU VERSES PAR L'UNEDIC

Le régime d'assurance chômage intervient sur le volet formation en permettant aux demandeurs d'emploi qui suivent une action de formation prescrite par l'ANPE dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) de bénéficier du versement de leurs allocations durant leur période de formation et également en prenant en charge des frais de formation et des frais annexes.

5.1. L'allocation d'aide au retour à l'emploi- formation (AREF)

- **L'aide au retour à l'emploi-formation (AREF)**

Depuis le 1^{er} juillet 2001, les salariés privés d'emploi, inscrits comme demandeur d'emploi, qui suivent une formation validée par l'ANPE dans le cadre soit du projet d'action personnalisée (PAP), soit, depuis la nouvelle convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006, du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), continuent à recevoir, à titre de rémunération, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) durant leur période de formation et dans la limite de la durée de leurs droits à indemnisation. Cette allocation est alors dénommée « aide au retour à l'emploi-formation » (AREF). Le montant brut de cette allocation est équivalent au montant de l'ARE. Il ne peut être inférieur au montant plancher journalier de 19,11 euros (taux en vigueur au 1er juillet 2008) pour les personnes qui, avant d'être au chômage, travaillaient à temps partiel ou selon un rythme saisonnier.

226 223 demandeurs d'emploi ont commencé une formation dans le cadre de l'ARE-formation en 2003, 226 392 personnes en 2004, 206 233 en 2005, 169 473 en 2006, et 184 054 en 2007. En 2007, 914 millions d'euros ont été payés au titre de l'AREF (source : document de prévision d'équilibre technique de l'UNEDIC – juin 2008).

- **L'allocation de fin de formation (AFF)**

Le législateur a institué, dans le cadre de la loi n° du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, économique et culturel, l'allocation de fin de formation (AFF) qui assure un revenu de remplacement à l'issue des droits à l'allocation d'assurance. La loi de finances pour 2008 a confié la charge de l'AFF au fonds de solidarité. En application de l'article L.5427-1 du même code et de la convention Etat-fonds de solidarité-Unedic du 31 décembre 2007, la gestion de l'AFF est assurée par l'Unedic.

Les conditions d'attribution de l'AFF, mentionnées à l'article R. 5423-15 du code du travail, ont été modifiées en 2006.

En effet, entre 2001 et décembre 2006, l'AFF était versée dans 2 cas :

- l'AFF de droit commun était accordée dans la limite de 4 mois aux demandeurs d'emploi ayant des durées d'indemnisation inférieures ou égales à 7 mois relevant des filières courtes ;
- l'AFF dérogatoire pouvait être accordée jusqu'au terme de leur formation pour les demandeurs ayant une durée d'indemnisation supérieure et suivant une formation qualifiante dans des métiers où sont identifiées des difficultés de recrutement (métiers en tension).

La réforme induite par le décret du 19 décembre 2006 substitue à la distinction entre l'AFF de droit commun et l'AFF dérogatoire, des critères cumulatifs à respecter pour ouvrir les droits à l'AFF. De la sorte, alors que disparaît la distinction entre AFF de droit commun et AFF dérogatoire, l'AFF est dorénavant attribuée aux demandeurs d'emploi qui entreprennent une action de formation, sous deux conditions :

- nécessité que la formation soit qualifiante ;
- avec l'objectif d'accéder à un emploi dans les métiers dits « en tension », c'est à dire pour lesquels sont identifiées des difficultés de recrutement au niveau régional.

Ainsi, l'objectif de cette allocation est de permettre à ses bénéficiaires d'entamer une formation qualifiante ayant une forte probabilité de déboucher sur un emploi et d'être rémunérés jusqu'au terme de cette formation. De manière concrète, la liste des métiers en tension est arrêtée par le Préfet de Région après concertation au sein du Service Public de l'Emploi Régional.

La prescription de cette allocation dans le cadre du PPAE est à la charge de l'ANPE, mais son versement est assuré par le régime d'assurance chômage (ASSEDIC). Son montant est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation.

En 2007, 228,92 millions d'euros ont été payés au titre de l'AFF, frais de gestion compris (source : RAP 2007).

Le montant journalier moyen a augmenté au cours des années :

année	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Montant journalier moyen en euros	24,89	25,85	26,51	27,18	28,30	28,62

38 251 personnes sont entrées en AFF en 2006. En 2007, elles étaient 34 158. Au 31 décembre 2007, le nombre de bénéficiaires en fin de mois de l'AFF s'élevait à 16 934.

5.2. L'intervention du régime d'assurance chômage pour la formation des demandeurs d'emploi indemnisés

La convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage apporte quelques modifications quant aux mesures "actives" d'aide au retour à l'emploi en faveur des demandeurs d'emploi.

Le régime d'assurance chômage intervient toujours dans le cadre des aides à la formation :

- actions de formation préalables à l'embauche (AFPE) ;
- actions de formation conventionnées, dans le but de renforcer les capacités professionnelles des allocataires (convention entre l' et un organisme de formation).

Dans le cadre de ces aides, les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'une prise en charge partielle ou totale des frais de formation et de dossier, des frais de transport, de repas et d'hébergement. La liste des actions de formation ouvrant droit à ces aides est fixée par le bureau de chaque ASSEDIC, en fonction notamment des besoins locaux du marché du travail.

Pour les actions de formation concourant à satisfaire un besoin de recrutement des métiers en tension et homologuées à ce titre par l' concernée, seuls les frais de transport, de repas et d'hébergement peuvent, sous certaines conditions, être pris en charge.

Dorénavant, s'ajoutent à ces aides : une aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE), des aides incitatives au contrat de professionnalisation et d'autres mesures favorisant le reclassement ou l'insertion, telle que l'aide à la mobilité, etc.

Les aides au titre de la formation du régime d'assurance chômage s'élèvent à :

Année	Montant engagé (en millions d'euros)	Part de l'enveloppe totale annuelle
2002	182,5	57 %
2003	218	68,1 %
2004	219,6	68,6 %
2005	213,7	71,3 %
2006	166,3	58%
2007	176,9	70%
2008	250 ¹³ <i>Montant prévisionnel</i>	

¹³ L'enveloppe prévue au titre des aides à la formation s'élève en 2008, comme en 2007 et 2006, à 250 millions d'euros. A cela s'ajoute les montants prévus au titre de l'aide à la VAE (40 millions d'euros), des aides au contrat de professionnalisation (50 millions d'euros) et les aides à la mobilité (25 millions d'euros).

6. LES FINANCEMENTS EUROPÉENS

6.1. Le Fonds social européen (FSE) et ses objectifs structurels

▪ Les programmes communautaires de la période 2000-2006

Adopté en mars 1999 au Conseil européen de Berlin, l'agenda 2000 a défini le domaine d'intervention des fonds structurels pour la période 2000-2006. Mobilisés dans le cadre de programmes, les fonds structurels sont les outils d'intervention d'une Europe fondée sur la connaissance, l'innovation et le développement économique durable. Pour le FSE en France, l'ensemble des enjeux sont retracés sur cette période dans les documents uniques de programmation (DOCUP) régionaux pour les objectifs 1 et 2 et nationaux pour l'Objectif 3 et Equal.

Pour la période de programmation 2000-2006, le montant de l'intervention du Fonds social européen (FSE) en France s'élève sur ces programmes à **6 954,5** millions d'euros réparti comme suit :

Objectifs/programmes	Montants 2000-2006 (en M€)
Objectif 1	947,7
Objectif 2	801,4
Objectif 3	4 918,0
Equal	287,4
Total	6 954,5

NB : montants après allocation de la réserve de performance prévue à l'article 44 du règlement (CE) n°1260/99 et application des dégage­ments d'office intervenus au titre de l'Objectif 2 et d'Equal sur la base de l'article 31 dudit règlement.

En 2007, le montant des versements communautaires FSE au titre de cette programmation s'est élevé à 946 M€, dont 680,8 M€ pour le programme national Objectif 3 et 42,3 M€ pour le programme d'initiative communautaire Equal.

▪ Les Objectifs régionaux

Les Objectifs 1 (ajustement structurel des régions en retard de développement) et 2 (reconversion économique et sociale des zones en mutation) sont des programmes régionaux pluri-fonds (FSE, FEDER, FEOGA, IFOP) qui ne couvrent qu'une partie du territoire.

▪ L'objectif 3

L'objectif 3 mobilise plus de 70% des crédits FSE alloués à la France sur la période 2000-2006. Cet Objectif couvre l'ensemble du territoire à l'exception des régions financées par des programmes d'Objectif 1 (DOM, Corse et arrondissements d'Avesnes, Douai et Valenciennes).

Ces crédits sont gérés pour les ¾ à l'échelon régional.

L'intervention du FSE sur ce programme est concentrée sur les axes stratégiques suivants :

- soutenir les politiques actives du marché du travail à destination des chômeurs et des inactifs (20,3% des crédits) ;
- promouvoir l'égalité des chances et l'intégration sociale (27,4 % des crédits) en appuyant les politiques de l'Etat et les initiatives locales pour l'insertion et contre l'exclusion ;
- améliorer l'éducation et la formation tout au long de la vie en facilitant le passage de l'école au travail en développant la formation en l'alternance ainsi qu'en améliorant l'information, l'orientation et l'individualisation des formations (26,6 % des crédits) ;
- favoriser l'adaptation des travailleurs, encourager l'esprit d'entreprise, appuyer les démarches en faveur du développement de la recherche, de l'innovation et des technologies (19,2 % des crédits) ;
- appuyer les mesures spécifiques pour développer l'accès et la participation des femmes au marché du travail, favoriser l'articulation des temps de vie et la professionnalisation des acteurs intervenant dans ce domaine (3,4 % des crédits) ;
- développer des actions transversales au travers de l'assistance technique et des initiatives locales (4 % des crédits)

Les principaux bénéficiaires des crédits FSE pour les actions relevant du champ de la formation professionnelle sont les acteurs du service public de l'emploi, Conseils régionaux, les OPCA, les organismes consulaires, les entreprises et les associations.

6.2. Les programmes d'initiatives communautaires (EQUAL)

Le programme d'initiative communautaire Equal a pour objectif de soutenir la lutte contre les discriminations de toute nature dans le domaine de l'emploi. Equal s'inscrit dans la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) et dans le plan national pour l'emploi français. Ce programme finance des actions innovantes et transnationales en France métropolitaine, dans les DOM et la Corse, mises en œuvre sur la base de partenariats de développement (PDD). Les projets Equal sont construits sur une base pluriannuelle et comprennent trois phases indépendantes :

- l'ingénierie et la finalisation des projets des partenaires nationaux et transnationaux (action 1) ;
- la mise en œuvre de l'expérimentation (action 2) ;
- la diffusion et la capitalisation des résultats (action 3).

Le programme est déconcentré à près de 75 %.

A la fin de l'année 2007, les crédits FSE étaient mobilisés sur quatre axes d'intervention majeurs du programme :

- 35,55 % des crédits ont été consacrés aux actions destinées à l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle des bénéficiaires ;
- 30,26 % de la dotation pluriannuelle ont été alloués au soutien aux capacités d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs ;
- 17,52 % des crédits ont soutenu les projets en faveur du développement de l'esprit d'entreprise ;
- 7,64 % des crédits ont été mobilisés pour renforcer les politiques en faveur de l'égalité des chances.

6.3. Les programmes communautaires pour la période 2007- 2013

Pour la période 2007-2013, la France bénéficie d'un montant total de fonds structurels de 13,4 milliards d'euros. Le FSE intervient sur les programmes Convergence et Compétitivité régionale et Emploi. Le montant du FSE alloué à la France s'élève à 5 394 Mds€.

▪ Convergence

Les régions bénéficiaires en France de cet objectif sont les DOM.
Le montant du FSE 2007-2013 par région est le suivant :

Régions	Montant du FSE 2007-2013
Martinique	97 859 231
Guadeloupe	185 176 373
Guyane	100 059 222
La Réunion	516 889 189
Total Convergence	899 984 015

Le montant FSE des versements communautaires en 2007 a été de 16 M€ (acompte de 2 % pour la Réunion, la Martinique et la Guyane).

- **Compétitivité régionale et emploi**

Le programme opérationnel national FSE de l'objectif Compétitivité régionale et emploi (CRE) 2007-2013 a été établi conformément aux règlements communautaires de juillet 2006 et au Cadre de référence stratégique national (CRSN) qui définit les orientations stratégiques de la France afin de contribuer à la politique de cohésion économique et sociale. Sa mise en œuvre contribuera à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne révisée en 2005 et à la réalisation du Programme national de réforme pour la croissance et l'emploi 2005-2008, déclinaison au plan national, de la Stratégie de Lisbonne.

Les axes prioritaires d'intervention du FSE sur le programme CRE sont les suivants :

- Axe 1 : Adapter les travailleurs et les entreprises aux mutations économiques
- Axe 2 : Développer l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi
- Axe 3 : Renforcer la cohésion sociale et lutter contre les discriminations
- Axe 4 : Investir dans le capital humain et la mise en réseau, l'innovation et la transnationalité

La dotation pluri -annuelle du programme par axe se décline comme suit :

- Axe 1 : Adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques 20 % : 899 millions d'euros
- Axe 2 : Accès à l'emploi des demandeurs d'emploi 28 % : 1,275 milliard d'euros
- Axe 3 : Cohésion sociale et lutte contre les discriminations 39 % : 1,756 milliard d'euros
- Axe 4 : Capital humain et mise en réseau, innovation et transnationalité : 9 % : 390 millions d'euros
- Axe 5 : Assistance technique : 4 % : 175 millions d'euros

Plus de 85 % des crédits sont gérés par les Préfets de région. Le programme doté de 4 494 M€ se décompose en effet entre un volet régional de 3,845 M€ et un volet national de 648,8 M€. Les bénéficiaires potentiels sont les services de l'Etat, Collectivités territoriales, acteurs publics et privés de l'emploi et de la formation, entreprises et partenaires sociaux, associations et chambres consulaires...

Au titre de ce programme, les versements communautaires se sont élevés en 2007 à 89,9 M€.

6.4. Le programme communautaire d'action en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie

Le programme d'action en matière d'éducation et de formation est le programme européen dédié à la qualité et à l'innovation dans les systèmes et les pratiques de formation professionnelle. Les publics concernés par la formation professionnelle sont essentiellement pris en compte au sein du sous-programme Leonardo (formation professionnelle), et dans une moindre mesure dans les sous-programmes Erasmus (enseignement supérieur) et Grundtvig (éducation des adultes). Dans le respect du principe de subsidiarité (article 149 et 150 du traité de Rome), ce programme soutient les politiques de formation tout au long de la vie conduites par les États membres et tend à favoriser la construction d'un marché du travail européen. Il aide les citoyens d'Europe à acquérir de nouvelles compétences, connaissances et qualifications professionnelles. Il soutient également les innovations et les améliorations apportées aux systèmes de formation et d'enseignement professionnels afin de les rendre plus attrayants à travers différents types d'actions.

- Montage de projets de trois types :
 - les projets permettant d'accorder des bourses de mobilité ;
 - les projets permettant le transfert d'innovation, à caractère transnational, en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes et des adultes par exemple ;
 - les projets de partenariats qui permettent un échange de pratiques et une production conjointe sur des sujets d'intérêt commun en matière de formation professionnelle.

- Construction d'outils favorisant la construction d'un espace de l'éducation et de la formation professionnelle. Le réseau Euroguidance constitue un appui à l'orientation professionnelle en Europe à travers l'outil PLOTEUS permettant une mise en ligne de toutes les offres de formation existantes au sein de l'Europe. Le dispositif Europass quant à lui doit permettre de rendre lisible le parcours de formation de l'individu à travers l'Europe.

- Financement de visites d'étude organisées par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP). Cet outil de coopération communautaire s'adresse aux décideurs et aux acteurs institutionnels mettant en œuvre les politiques de formation professionnelle dans chaque État membre. Il permet de financer des visites d'étude de cinq jours sur des thèmes relatifs à la formation professionnelle et, ainsi, de permettre à ces professionnels de la formation d'échanger sur les systèmes et les pratiques. Le but est de permettre la coopération entre les systèmes afin d'en améliorer le fonctionnement. Par exemple, sont

régulièrement organisées en France des visites d'étude sur la validation des acquis de l'expérience afin de faire connaître ce système aux spécialistes de la formation d'autres Etats. En 2006, la France a bénéficié de 65 bourses d'envoi et a organisé quatre visites d'étude qui ont permis d'accueillir une cinquantaine de participants des autres pays.

■
Résultats de l'année 2008

1 - Projets mobilité		
Public	Nombre de projets, nombre de bénéficiaires, durée du placement	Montant Leonardo da Vinci accordé
Jeunes en formation professionnelle initiale Stage en entreprise de 2 semaines à 6 mois	200 projets 2 455 bénéficiaires 4,4 semaines en moyenne 10 791 semaines financées	4 695 604 euros
Apprentis Stage en entreprise de 2 semaines à 6 mois	23 projets 1 827 bénéficiaires 3 semaines en moyenne 5 340 semaines financées	3 025 890 euros
Personnes sur le marché du travail Stages en entreprise de 2 semaines à 9 mois	69 projets 1 341 bénéficiaires 15 semaines en moyenne 19 983 semaines	4 791 454 euros
Professionnels de l'enseignement de la formation Échange de pratiques de formation entre professionnels de 1 à 6 semaines	39 projets 953 bénéficiaires 1,2 semaine en moyenne 1168 semaines	1 113 824 euros
Sous total projets mobilité français - 331 projets - 13 626 773 euros (+ 300000 en cours de redistribution)		
2 - Projets de partenariat Leonardo da Vinci	45 projets	727 000 euros
3 - Projets de transfert d'innovation		
Actions de transfert d'innovation en matière d'ingénierie de formation entre 3 pays minimum d'une durée de 2 à 3 ans	22 projets	5 714 958 euros
4 Visites préparatoires à ces projets	107 visites	139 000 euros
TOTAL (MOBILITÉ + PROJETS INNOVANTS+ PARTENARIATS) FRANCE 2008 20 528 000 EUROS		

ANNEXE 2

LES INTERVENTIONS EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2007

1. LES INTERVENTIONS PAR GRANDES CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES

1.1. Les interventions spécifiques en faveur des jeunes en insertion professionnelle

1.1.1. Les actions de formation des Conseils régionaux

En 2007, 165 436 jeunes de moins de 26 ans ont bénéficié d'une formation financée par les Conseils régionaux. La part des femmes représente plus de 54 % en France, mais le Centre, la Haute-Normandie, la Bourgogne et la Guadeloupe ont des taux supérieurs à la moyenne nationale (plus de 58 %).

Régions	Ensemble des entrées	dont effectifs jeunes de - 26 ans	dont jeunes de - 26 ans en %	dont effectifs femmes	dont femmes en %
Ile-de-France	99 639	40 310	40,5	56 533	56,7
Champagne-A.	14 637	7 276	49,7	6 847	46,8
Picardie	17 703	7 766	43,9	9 724	54,9
Haute-Norm.	13 969	6 317	45,2	8 171	58,5
Centre	51 569	8 459	16,4	32 612	63,2
Basse-Norm.	23 072	9 594	41,6	12 528	54,3
Bourgogne	11 656	5 327	45,7	6 783	58,2
Nord-Pas-de-C.	48 374	20 688	42,8	26 303	54,4
Lorraine	nd	nd	nd	nd	nd
Alsace	16 891	6 885	40,8	9 418	55,8
Franche-Comté	7 387	3 046	41,2	3 548	48,0
Pays de Loire	24 175	11 190	46,3	12 361	51,1
Bretagne	14 493	6 547	45,2	7 633	52,7
Poitou-Char.	13 679	5 472	40,0	7 797	57,0
Aquitaine	21 058	8 085	38,4	11 631	55,2
Midi-Pyrénées	nd	nd	nd	nd	nd
Limousin	11 508	3 462	30,1	6 524	56,7
Rhône-Alpes	29 585	10 885	36,8	12 835	43,4
Auvergne	nd	nd	nd	nd	nd
Languedoc-R.	nd	nd	nd	nd	nd
Provence	nd	nd	nd	nd	nd
Corse	4 441	852	19,2	1 598	36,0
Guadeloupe	4 212	1 891	44,9	2 151	51,1
Martinique	4 230	1 384	32,7	2 485	58,7
Guyane	nd	nd	nd	nd	nd
Réunion	nd	nd	nd	nd	nd
Total Métropole	423 836	162 161	38,3	232 846	54,9
Total DOM	8 442	3 275	38,8	4 636	54,9
France entière	432 278	165 436	38,3	237 482	54,9

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Guyane, Réunion, PACA, Languedoc-Roussillon, Lorraine, Midi-Pyrénées, Auvergne), DARES

▪ **Jeunes entrés en formation et rémunérés dans le cadre des stages des Conseils régionaux en 2007**

En 2007, 67 % des stagiaires rémunérés au titre du livre IX du code du travail (c'est-à-dire recevant une indemnité de stage spécifique, financé par la région) sont des jeunes de moins de 26 ans. Le Nord-Pas-de-Calais rémunère 90% de stagiaires qui ont moins de 26 ans alors que Poitou-Charentes ne rémunère que 40 % des moins de 26 ans.

Les femmes représentent 56 % des stagiaires rémunérés et dans certaines régions, cette part s'élève à plus de 60 % (Centre, Alsace, Aquitaine, Rhône-Alpes, Martinique).

Stagiaires rémunérés entrés en formation en 2007

Régions	Ensemble des stagiaires rémunérés	dont jeunes de moins de 26 ans	%	dont femmes	%
Ile-de-France	25 597	19 598	76,6	14 004	54,7
Champagne-Ardenne	8 654	6 199	71,6	4 483	51,8
Picardie	8 085	5 456	67,5	4 794	59,3
Haute-Normandie	6 940	3 695	53,2	4 144	59,7
Centre	5 366	3 067	57,2	3 419	63,7
Basse-Normandie	6 361	4 568	71,8	3 773	59,3
Bourgogne	4 572	2 869	62,8	2 634	57,6
Nord-Pas-de-C.	13 643	12 295	90,1	6 478	47,5
Lorraine	8 930	5 010	56,1	4 704	52,7
Alsace	4 075	2 761	67,8	2 469	60,6
Franche-Comté	2 251	1 212	53,8	1 164	51,7
Pays-de-la-Loire	10 298	5 235	50,8	5 582	54,2
Bretagne	5 414	3 920	72,4	3 172	58,6
Poitou-Charentes	6 383	2 553	40,0	3 638	57,0
Aquitaine	6 272	4 048	64,5	3 997	63,7
Midi-Pyrénées	nd	nd	nd	nd	nd
Limousin	2 459	1 397	56,8	1 357	55,2
Rhône-Alpes	9 568	6 881	71,9	5 818	60,8
Auvergne	nd	nd	nd	nd	nd
Languedoc-Roussillon	nd	nd	nd	nd	nd
Provence	nd	nd	nd	nd	nd
Corse	749	488	65,2	371	49,5
Guadeloupe	nd	nd	nd	nd	nd
Martinique	2 555	1 129	44,2	1 558	61,0
Guyane	nd	nd	nd	nd	nd
Réunion	nd	nd	nd	nd	nd
Total Métropole	135 617	91 252	67,3	76 001	56,0
Total DOM	2 555	1 129	44,2	1 558	61,0
France entière	138 172	92 381	66,9	77 559	56,1

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Guyane, Réunion, PACA, Languedoc-Roussillon, Auvergne, Midi-Pyrénées), DARES

Les jeunes sont plus présents dans les formations de pré-qualification et dans les formations de remobilisation, d'aide à la définition d'un projet. Quant aux femmes, elles dominent dans les formations de niveau baccalauréat et plus et surtout dans les formations de remise à niveau, savoir de base.

Part des jeunes et des femmes selon les niveaux des formations dispensées en 2007

Niveau de la formation	Part des jeunes	Part des femmes
Formation certifiante/qualifiante	40,6	59,4
Niveau I, II et III	32,6	60,3
Niveau IV	42,2	63,1
Niveau V	44,6	56,7
Formation préqualifiante	58,6	56,7
Niveau Vbis et VI	58,6	59,7
Autres formations/niveau non référencé	54,8	52,1
Formation de remise à niveau, savoir de base	28,3	69,8
Formation de remobilisation/aide à la définition d'un projet	78,2	56,9
Autres formations	30,6	39,2
Ensemble	47,0	58,0

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Auvergne, Guadeloupe, Guyane, PACA, Languedoc-Roussillon), DARES

1.1.2. L'accueil et l'orientation des jeunes en difficulté

1.1.2.1. Jeunes reçus par les Missions locales

Les missions locales (ML) et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) se sont développées depuis 1982 par la volonté conjointe des collectivités territoriales et de l'État de coordonner localement leurs interventions pour aider les jeunes de 16 à 25 ans à surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion sociale et professionnelle. Elles constituent aujourd'hui un réseau sur tout le territoire, dont le rôle et la participation au service public de l'emploi sont désormais officiellement reconnus dans le code du travail (article L.5314-1 à 3 introduit par la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale). A ce titre, elles sont chargées depuis 2005 de la mise en œuvre du droit à l'accompagnement des jeunes confrontés à un risque d'exclusion professionnelle, à travers notamment, le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS). Au 30 juin 2008, le réseau compte 484 structures, dont 421 ML et 63 PAIO, réparties sur l'ensemble du territoire. En 2007, 452 000 jeunes ont été accueillis pour la première fois et plus de 1 100 000 ont été en contact avec le réseau des missions locales et PAIO (cf. tableau).

	2003	2004	2005	2006	2007
Jeunes accueillis pour la première fois	414 000	443 000	449 000	477 000	452 000
<i>Dont femmes (en %)</i>	51,3	51,6	52,3	53,3	53,7
<i>Dont mineurs (en %)</i>	16,8	15,9	16,0	16,5	17,0
Jeunes en contact avec le réseau	978 000	1 089 000	1 146 000	1 214 000	1 128 000
<i>Dont jeunes reçus en entretien</i>	828 000	913 000	958 000	1 018 000	1 004 000

Champ : Jeunes ayant un contact (entretien individuel, information collective, atelier, visite...) avec le réseau des ML/ PAIO.
Source : Entrepôt national Parcours 3 - Traitement DARES

La structure de la population reste relativement proche d'une année sur l'autre. Les jeunes mineurs représentent toujours environ un premier contact sur six (17,0 %), la majorité des jeunes ayant entre 18 et 21 ans. Les jeunes femmes représentent 54 % des jeunes reçus en premier accueil.

1.1.2.2. Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)

Le Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS) a été créé en mai 2005 dans le cadre de la loi de programmation de cohésion sociale. Il fait suite au programme Trajet d'Accès à l'Emploi (TRACE) mis en œuvre entre octobre 1998 et décembre 2003. Ce dispositif vise à accompagner les jeunes en difficulté vers l'emploi durable. La priorité est donnée aux jeunes sortis sans qualification du système scolaire avec la mise en place

d'un dispositif, dit « CIVIS renforcé », qui prévoit un renforcement des actions d'accompagnement vers et dans l'emploi, par opposition au « CIVIS de droit commun » qui concerne les jeunes disposant au moins d'un premier niveau de qualification. Le CIVIS fait l'objet d'un engagement contractuel entre le jeune et l'État conclu pour un an, renouvelable de façon expresse pour un an maximum, sauf pour les jeunes de niveau VI et Vbis pour qui le contrat peut être prolongé jusqu'à l'accès à l'emploi durable ou jusqu'au 26^{ième} anniversaire.

Sa mise en œuvre est confiée par l'État aux missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation, conventionnées et financées à cet effet. C'est à ce titre que le rôle et la participation des missions locales au service public de l'emploi ont été officiellement reconnus (article L.311-10-2 du code du travail) et leurs effectifs renforcés par.

Le dispositif initial a été complété par la loi n° 2006-457 du 21 avril 2006 et le décret n°2006-692 du 14 juin 2006 (JO du 15 juin 2006) sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise et le CIVIS. Sans remettre en cause la priorité accordée aux jeunes pas ou peu qualifiés, elle favorise l'accès à un plus grand nombre de jeunes à cet accompagnement et formalise son contenu : l'accès au « CIVIS renforcé » a été étendu aux jeunes de niveau V non diplômés et l'accès au « CIVIS de droit commun » est désormais ouvert aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (niveaux I à III) rencontrant des difficultés particulières d'insertion dans l'emploi (demandeurs d'emplois inscrits depuis au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois).

Le rôle du référent de la mission locale, chargé de l'accompagnement du jeune en CIVIS est précisé : dans un délai de trois mois à compter de la signature du CIVIS, celui-ci doit établir avec le jeune un parcours d'accès à la vie active (PAVA) et proposer soit un emploi, notamment en alternance, soit une formation professionnalisante dans un métier pour lequel des possibilités d'embauche sont repérées, soit une action spécifique pour les jeunes connaissant des difficultés particulières d'insertion, soit une assistance renforcée dans la recherche d'emploi ou la démarche de création d'entreprise apportée par des organismes de placement contribuant au service public de l'emploi (cf. article L.5311-4 du code du travail) ; enfin, les jeunes peuvent désormais bénéficier d'un accompagnement d'une durée d'un an après avoir accédé à l'emploi, afin d'éviter les ruptures anticipées de leur contrat de travail.

Entre le 1^{er} avril 2005 et le 30 juin 2008, 567 000 jeunes ont signé un CIVIS (dont 122 000 en 2005, 187 000 en 2006 et 174 000 en 2007). Il s'agit majoritairement de jeunes femmes (54,7 %) et 52 % des entrées concernaient des jeunes en CIVIS renforcé (292 000 jeunes). Parmi les 307 200 jeunes sortis du dispositif au 31 juin 2007, 124 500 sont sortis vers un emploi durable (CDI, CDD de plus de 6 mois, CNE...) soit 41 % d'entre eux, 20 900 sont des sorties vers un emploi non durable (CDD de moins de 6 mois, CAE, CAV...) et 18 300 sont des sorties vers une formation, soit au total 53 % de sorties positives. La durée moyenne des parcours est de 17 mois et la moitié des jeunes sortent du dispositif avant le 14^{ème} mois.

1.2. Les interventions en faveur des actifs occupés

1.2.1. L'effort de formation des entreprises par publics, tailles et secteurs

Le pourcentage de salariés ayant suivi au moins un stage en 2006 se stabilise autour de 41 %.

Évolution des données sur la participation des entreprises de 10 salariés et plus

	2005 (données définitives)	2006 (données définitives)	2007 (données provisoires)
Nombre de salariés (unité)	10 292 476	10 458 249	10 541 953
Nombre de stagiaires * (unité) :	4 162 861	4 270 185	4 563 171
Nombre d'heures de stage* (en millions) :	127	129	139

Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n°24-83, Céreq

*hors CIF, alternance et contrats de professionnalisation

La part des femmes dans les effectifs formés en 2006 est en légère augmentation et représente près de 39,7 %. Le taux d'accès des femmes progresse pour atteindre maintenant 38,9 % (contre 38,1 % en 2005 et 36,5 % en 2004). Le taux d'accès des hommes est plus stable, passant de 42,1 % en 2005 à 42,2 % après avoir connu également une forte hausse l'année précédente. L'écart entre hommes et femmes peut toujours être expliqué par la structure sexuée des emplois, les taux d'accès augmentant avec la qualification, mais cet écart se réduit de 0,7 point de pourcentage par rapport à 2005.

Les chances d'accès selon le sexe varient toujours avec la taille des entreprises : concernant les entreprises de plus de 2 000 salariés, les chances d'accéder à la formation sont de 61,7 % pour les hommes et de 54,1 % pour les femmes ; en revanche, dans les entreprises de 10 à 19 salariés, elles sont respectivement de 12,3 % pour les hommes et de 15,1 % pour les femmes.

Répartition des stagiaires et taux d'accès à la formation par sexe et taille d'entreprises en 2006

	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 1999 salariés	2000 salariés et plus	total
Homme (%)	57,2	59,2	60,5	58,0	59,5	61,9	60,3
Taux d'accès à la formation des hommes	12,3	20,5	35,9	46,2	53,5	60,7	42,2
Femmes (%)	41,9	40,7	39,5	42,0	40,5	38,1	39,7
Taux d'accès à la formation des femmes	15,1	21,7	32,4	41,2	46,6	54,1	38,9
Taux d'accès à la formation H et F	13,4	21,0	34,5	43,9	50,5	58,0	40,8

Source : déclarations n°2483 – exploitation Céreq

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

Participation des entreprises selon les secteurs d'activité économique en 2006 (données définitives)

Les taux de participation continuent de varier fortement d'un secteur à l'autre. On trouve ainsi des secteurs qui enregistrent un taux de participation financière et des taux d'accès nettement supérieurs à la moyenne nationale, respectivement de 2,88 % et 40,8 %. Il s'agit du secteur des transports aériens et spatiaux (respectivement 8,14 % et 87,3 %), des banques (4,41 % et 74 %) et de la production et distribution d'électricité et de gaz (4,40 % et 69,7 %). Ces secteurs sont toujours bien représentés d'une année à l'autre.

A l'opposé, certains secteurs font moins souvent appel aux dispositifs de formations. Proches de l'obligation légale en matière de participation financière, peu de leurs salariés bénéficient de formation. Il s'agit notamment du secteur du travail du bois où le taux de participation financière est égal à 1,71 % et le taux d'accès à 20,6 %, de l'industrie textile où le taux de participation financière est de 1,94 % et le taux d'accès de 22,6 % ou encore de l'hôtellerie restauration (respectivement 2,0 % et 23,7 %).

Principales données selon le secteur d'activité (Naf 60) entreprises de plus de 10 salariés

SECTEURS	Nombre	Taux de	Nombre	Taux
	de salariés	Participation	de stagiaires	d'accès %
	a	%	b	b/a
01 AGRIC.,SYLVIC.,CHASSE	60 741	1,89	17 838	29,4
02 EXPLOITATION FOREST., SERVICES DIVERS	27 007	4,61	17 045	63,1
05 PECHE & AQUACULTURE	4 928	2,40	1 530	31,0
10, 11, 12 EXTRACTION PRODUITS ENERGETIQUES	5 843	3,52	2 221	38,0
13, 14 AUTRES INDUSTRIES EXTRACTIVES	19 816	2,24	9 030	45,6
15, 16 INDUSTRIE AGRICOLE & ALIMENTAIRE, TABAC	341 498	2,33	132 151	38,7
17 INDUSTRIE TEXTILE	59 128	1,94	13 348	22,6
18 HABILLEMENT	40 937	2,02	8 982	21,9
19 INDUSTRIE CUIR ET CHAUSSURE	19 945	2,17	4 031	20,2
20 TRAVAIL DU BOIS	49 698	1,71	10 242	20,6
21 INDUSTRIE DU PAPIER & CARTON	59 705	2,45	20 002	33,5
22 EDITION & IMPRIMERIE	128 328	2,09	35 144	27,4
23 RAFFINAGE & INDUSTRIE NUCLEAIRE	37 385	4,23	25 834	69,1
24 INDUSTRIE CHIMIQUE	243 589	3,31	133 847	54,9
25 INDUSTRIE CAOUTCHOUC & PLASTIQUES	180 268	2,77	70 580	39,2
26 FABRICATION PROD. MINERAUX NON METALLIQUES	95 990	2,55	38 905	40,5
27 METALLURGIE	74 930	3,04	32 009	42,7
28 TRAVAIL DES METAUX	273 339	2,11	76 661	28,0
29 FABR. MACHINES & EQUIPEMENTS	219 075	2,52	86 766	39,6
30 FABR. EQUIPEMENTS ELECTRIQUES ET ELECTRONIQUES	9 657	3,22	4 704	48,7
31 FABR. MACHINES & APPAREILS ELECTRIQUES	120 434	2,92	50 215	41,7
32 FABR. EQUIPEMENTS RADIO TELEVISION	73 912	2,96	39 921	54,0
33 FABR. INSTRUMENTS MEDICAU, OPTIQUE, HORLOGERIE	83 163	2,62	34 492	41,5
34 FABR. MATERIEL TRANSPORT	153 190	4,11	90 362	59,0
35 FABR. AUTRES MATERIELS TRANSPORT	120 856	3,52	73 171	60,5
36 AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIERES	69 959	2,06	18 647	26,7
37 RECUPERATION	18 005	1,98	4 741	26,3
40 PROD. & DISTRIBUTION ELECTRICITE, GAZ	158 357	4,40	110 400	69,7
41 PROD. & DISTRIBUTION EAU	12 991	3,30	7 234	55,7
45 CONSTRUCTION, TRAVAUX & FINITION	649 675	2,01	197 259	30,4
50 REPARATION AUTOMOBILE	218 060	2,71	81 917	37,6
51 COMMERCE DE GROS & INTERMEDIAIRES	687 436	2,30	240 610	35,0
52 COMMERCE DE DETAIL	819 746	2,11	250 900	30,6
55 HOTELS & RESTAURANTS	286 747	2,00	78 269	27,3
60 TRANSPORTS TERRESTRES	517 882	4,06	229 795	44,4
61 TRANSPORTS MARITIMES	13 169	2,73	7 955	60,4
62 TRANSPORTS AERIENS, SPATIAUX	68 787	8,14	60 063	87,3
63 MANUTENTION & ENTREPOSAGE	215 122	2,39	87 818	40,8
64 POSTES ET TELECOMMUNICATIONS	435 972	2,45	231 512	53,1
65 BANQUES	418 654	4,41	309 824	74,0
66 ASSURANCES	185 107	4,57	115 692	62,5
67 AUTRES ACTIVITES FINANCIERES	43 599	2,77	19 979	45,8
70 IMMOBILIER	138 890	2,47	60 860	43,8
71 LOCATION VEHICULES MATERIELS TRANSPORT	60 417	2,54	24 828	41,1
72 ACTIVITES INFORMATIQUES	273 183	2,98	109 818	40,2
73 RECHERCHE	69 145	3,56	36 771	53,2
74 ARCHITECTURE, INGENIERIE	908 511	2,44	294 416	32,4
75 ADMINISTRATION PUBLIQUE	218 249	4,63	130 969	60,0
80 EDUCATION	129 945	2,85	37 367	28,8
85 SANTE & ACTION SOCIALE	984 301	2,25	353 653	35,9
90 SERVICES COLLECTIFS	60 167	2,62	26 934	44,8
91 SERVICES SOCIAUX	125 002	2,29	44 437	35,5
92 ACTIVITES CULTURELLES & SPORTIVES	140 237	2,69	58 800	41,9
93 SERVICES PERSONNELS	27 572	2,06	9 686	35,1
TOUS SECTEURS	10 458 249	2,88	4 270 185	40,8

Source : Déclarations fiscales des employeurs 2483 – Exploitation Céreq

1.2.2. La politique contractuelle emploi-compétences

L'accompagnement du développement de l'emploi et des compétences dans les branches et les entreprises

Principe

La politique contractuelle emploi-compétences constitue une des mesures actives de la politique de l'emploi de l'Etat et vise l'anticipation et l'accompagnement des conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur l'emploi et les compétences. Elle a été rénovée en 2006 avec la création des EDEC (engagements de développement de l'emploi et des compétences).

Les EDEC consacrent le caractère contractuel de cette politique publique, fondée sur le dialogue avec les partenaires sociaux (organisations professionnelles et organisations syndicales de salariés).

Les EDEC sont inscrits à l'article L.5121-1 et L.5121-2 du code du travail (partie Emploi, livre premier : dispositifs en faveur de l'emploi ; titre II : aide au maintien et à la sauvegarde de l'emploi ; chapitre 1 : aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et des compétences ; section I : aide au développement de l'emploi et des compétences). Cette disposition est complétée par les articles D. 5121-1 et suivants.

La circulaire DGEFP n°2006-18 du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires précise les conditions de mobilisation de ce dispositif, et ce, en cohérence avec l'ensemble des interventions dédiées à l'accompagnement des mutations économiques et au développement de l'emploi qui, dans le cadre de la LOLF, fait l'objet du programme 103 de la mission travail et emploi.

Les EDEC constituent ainsi un des dispositifs d'incitation dont dispose l'État pour aider les branches et les entreprises (en particulier les petites et moyennes entreprises) à s'engager dans des démarches d'anticipation des mutations et de prévention des risques d'inadaptation des salariés à l'emploi. Il s'agit d'encourager les partenaires sociaux à ne pas se limiter à une gestion "à chaud" des restructurations, destructrice d'emplois sur les territoires et source d'exclusion durable pour les salariés licenciés, en particulier les moins qualifiés et les plus âgés d'entre eux.

Les EDEC contribuent à appuyer le développement de la gestion des compétences et des âges dans les entreprises et les branches et aide la structuration des initiatives des partenaires sociaux en la matière. Ces actions doivent favoriser le maintien dans l'emploi, notamment des salariés de plus de 50 ans, en cohérence avec les engagements de la France auprès de l'Union européenne sur le relèvement des taux d'activité des seniors (plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010).

Le dispositif des EDEC comporte un volet prospectif (les CEP -contrats d'études prospectives-) et un volet opérationnel (les ADEC -actions de développement de l'emploi et des compétences-).

▪ Les contrats d'études prospectives (CEP)

La mise en place de CEP permet d'aboutir à un diagnostic partagé par l'Etat et les partenaires sociaux sur l'état d'un secteur et les pistes d'action envisageables. Le coût de telles opérations (prestations de consultants), variable en fonction de leur finalité, est partagé par les différents partenaires.

Les CEP sont mobilisés par l'Etat et les partenaires sociaux, en lien avec les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branches. La réalisation de CEP au plan territorial est encouragée ; la progression des CEP territoriaux se confirme en 2007.

Les CEP reposent sur deux principes :

- un contrat liant les partenaires sociaux et l'Etat qui prend en charge, en moyenne, 50 % des dépenses de réalisation des travaux ; cette prestation est réalisée par des opérateurs qui peuvent être des consultants privés ou des organismes publics d'étude ;
- le choix des opérateurs se fait, en commun, entre les partenaires sociaux et l'Etat, sur la base d'un cahier des charges élaboré par ces mêmes partenaires. Un comité de pilotage tripartite veille au respect du cahier des charges et des délais, assure le suivi des travaux et valide les résultats.

▪ Les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC)

Les ADEC doivent permettre à des actifs occupés (salariés et, en nombre plus limité, non salariés -agriculteurs, artisans, commerçants, chefs de très petites entreprises-) d'adapter, d'accroître, de valider leurs compétences et de renforcer leur capacité à occuper un emploi, au sein ou hors de l'entreprise ou du secteur qui les emploie. Les bénéficiaires prioritaires de ces actions sont les salariés fragilisés au regard des évolutions de l'emploi : salariés de premiers niveaux de qualification (ouvriers et employés), salariés expérimentés arrivant en seconde partie de carrière (45 ans et plus), personnes employées dans des entreprises de moins de 250 salariés, en particulier des TPE.

Les ADEC mobilisent à cette fin les moyens d'action les plus adaptés. Ainsi, au-delà des actions visant à agir sur les compétences par la formation, les actions dont l'Etat appuie la mise en place par les branches et les entreprises sont de plus en plus diversifiées : accompagnement des mobilités internes et externes à l'entreprise

et au secteur d'activité, aide à la transmission et à la reprise d'entreprise, positionnements emploi-compétences, appui au transfert des compétences, validation des acquis de l'expérience...

Les ADEC sont conclus au niveau national ou régional (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle -DGEFP- et directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle -DRTEFP-) avec des organisations professionnelles ou interprofessionnelles et non avec des entreprises. Ils prennent la forme d'accords pluriannuels. Au plan régional, ils peuvent accompagner des projets territoriaux portés par des partenaires actifs sur les bassins d'emploi et des réseaux d'entreprises (pôles de compétitivité notamment). Leur mise en œuvre recherche la coopération avec les collectivités territoriales, en particulier avec les conseils régionaux.

Les ADEC font l'objet d'un pilotage resserré et d'une évaluation systématique de leur impact ex post. L'intervention financière de l'Etat porte sur les dépenses d'ingénierie (conception et expérimentation), d'accompagnement (information et communication) et de réalisation de ces actions (à titre exceptionnel, sur les coûts de rémunération des salariés concernés).

▪ Bilan des réalisations 2007

Pour ce qui concerne le volet prospectif des interventions, en 2007, les CEP ont principalement concerné les secteurs professionnels suivants : le secteur de la mutualité, les gardiens, concierges et employés d'immeubles, les industries chimiques, la grande distribution, les métiers du sport.

Les CEP réalisés au niveau régional concernent des secteurs diversifiés, retenus pour leur importance dans la situation locale, ou des territoires dont la dynamique en matière d'emploi et de compétences est déterminante.

Pour ce qui concerne le volet opérationnel des interventions, les ADEC ont été principalement conclus au plan régional, en application d'accords de cadrage nationaux ou sur la base d'initiatives locales.

En 2007, les ADEC ont concerné des secteurs diversifiés tels : des secteurs industriels en difficulté (comme le textile-habillement-cuir ou certains domaines de la métallurgie), secteurs comportant des métiers en tension (comme le BTP ou les services à la personne), des salariés à adapter en seconde partie de carrière (comme les services informatique ou les services pour l'automobile), des secteurs de services en développement et en professionnalisation (comme la propreté et ses services associés, les services d'aide à domicile). En outre, de nombreux accords régionaux de portée interprofessionnelle visent les PME et TPE ainsi que l'artisanat des métiers et des services.

Les ADEC ont bénéficié à environ 80 000 salariés ou actifs. Il convient de noter la tendance de fond du dispositif à renforcer son ciblage des PME, et particulièrement des TPE, et sa concentration sur des actions renforçant l'employabilité des salariés, dont les salariés âgés, et leur possible mobilité professionnelle.

Pour l'année 2007, les actions financées ont eu pour objectif de concerner 76 % de bénéficiaires de premier niveau de qualification (CSP ouvriers non qualifiés, ouvriers qualifiés et employés), 82 % de bénéficiaires appartenant à des entreprises de moins de 250 salariés et 32 % de salariés de 45 ans et plus. Les réalisations 2007 en cours de consolidation devraient montrer un résultat en léger retrait de l'objectif visant les salariés expérimentés mais confirmer l'atteinte des deux autres objectifs.

Le tableau ci-dessous fait état des crédits mobilisés en 2007 au titre de la politique contractuelle emploi-compétences :

	Autorisations d'engagement / AE (en millions d'euros)	Crédits de paiement / CP (en millions d'euros)
Dans le cadre des CPER*	11,9	9
Hors CPER	27,5	25,5
Total	39,4	34,5

* contrats de plan Etat-Région.

Source INDIA

Sur ces crédits, ceux qui sont mobilisés au plan national s'élèvent à 1,210 M€ en AE et 0,999 M€ en CP, le reste étant entièrement mis en œuvre par les préfets de région (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle).

L'aide du ministère chargé de l'emploi étant évaluée au tiers environ du coût des actions visées par les ADEC, on peut estimer à 69 M€ les autres financements permettant la réalisation de ces actions (financements principalement issus des OPCA et des entreprises, également du FSE et des conseils régionaux). La politique contractuelle emploi-compétences atteint ainsi son objectif d'effet de levier, contribuant au développement d'un large partenariat autour d'analyses prospectives et d'actions favorables à la sécurisation des parcours professionnels de publics fragilisés par les conséquences des mutations économiques.

Pour 2008, la LFI affecte à la politique contractuelle emploi-compétences (CEP et ADEC) 52 M€. Plus de 95 % de ces crédits sont déconcentrés aux préfets de région, dont 20 M€ destinés à des actions inscrites dans le volet Anticipation des mutations économiques des contrats de projet Etat-Région 2007-2013.

1.2.3. Les actions financées par les conseils régionaux en faveur des actifs occupés

Parmi les 432 278 stagiaires entrés en formation dans l'année 2007 (hors PACA, Languedoc-Roussillon, Auvergne, Midi-Pyrénées, Guyane et Réunion), 30 % sont des actifs occupés (128 800 personnes) dont 50 % de femmes. 30 % de ces stagiaires ont bénéficié d'une promotion sociale et professionnelle, 43 % d'un plan de formation des entreprises et 23 % d'une formation de remise à niveau, savoirs de base.

1.2.4. La formation des fonctions publiques

▪ La formation dans la fonction publique d'État

En 2006, le nombre de jour de formation par agent s'établit à 5,7 jours de formation initiale et 3,2 jours de formation continue, soit 9 jours en moyenne. La formation initiale a ralenti, en relation avec la baisse des recrutements externes tandis que la formation continue restait quasiment stable par rapport à l'année précédente.

Évolution de la formation initiale et de la formation continue entre 2005 et 2006

	Formation initiale			Formation continue			Formation totale		
	effectifs (1)	nbre de jours de formation (2)	nbre jours par agent	effectifs (1)	nbre de jours de formation (2)	nbre jours par agent	effectifs (1)	nbre de jours de formation (2)	nbre jours par agent
Tous ministères hors Éducation nationale									
2005	43 388	3 539 513	4,5	1 583 463	2 974 542	3,8	1 626 851	6 514 055	8,3
2006	46 122	3 686 993	4,7	1 508 327	2 990 037	3,8	1 554 450	6 677 029	8,6
évolution 2005/2006 (%)	6,3	4,2		-4,7	0,5		-4,5	2,5	
Éducation nationale									
2005	67 748	7 680 765	6,9	1 048 674	3 241 748	2,9	1 116 422	10 922 513	9,8
2006	61 672	7 208 910	6,5	1 063 515	3 164 282	2,8	1 125 187	10 373 192	9,3
évolution 2005/2006 (%)	-9,0	-6,1		1,4	-2,4		0,8	-5,0	
Tous ministères									
2005	111 136	11 220 278	5,9	2 632 137	6 216 289	3,3	2 743 273	17 436 567	9,1
2006	107 794	10 895 903	5,7	2 571 842	6 154 319	3,2	2 679 637	17 050 221	9,0
évolution 2005/2006 (%)	-3,0	-2,9		-2,3	-1,0		-2,3	-2,2	

DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation

Enquête formation auprès des directions de personnel.

(1) Un même agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formation

(2) Nombre de jours-agents

La formation initiale

La formation initiale des agents de l'État vise quatre types de publics :

- les fonctionnaires stagiaires en première titularisation lauréats d'un concours externe,
- les fonctionnaires stagiaires en nouvelle titularisation lauréats d'un concours interne,
- les fonctionnaires promus au choix ou par voie d'examen professionnel dans un nouveau corps,
- les agents non-titulaires au cours de leur période d'essai.

Pour la quatrième année consécutive, les stagiaires de la fonction publique d'État sont moins nombreux en formation initiale. Entre 2002 et 2005, les effectifs ont baissé de 27 %, moins rapidement que la baisse des recrutés par concours externes, internes et uniques entre 2002 et 2005 (45 %). La baisse du nombre de stagiaires en catégorie C, et donc du nombre de jours de formation initiale explique celle du nombre de jours par agents en 2005, après une stabilité depuis 2000.

Évolution de la formation initiale de 2001 à 2006

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
nombre de stagiaires	55 442	59 542	55 107	51 475	43 388	46 122
nombre de jours	4 398 100	4 568 639	4 696 520	4 246 829	3 539 513	3 686 993
nombre de jours par agent	5,6	5,9	6,0	5,5	4,5	4,7

DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation

Enquête formation auprès des directions de personnel.

Champ : Tous ministères hors Éducation nationale

La formation continue

Hors Éducation nationale, le nombre de jours de formation continue par agent est stable, à 3,8 jours en 2006, et l'équilibre entre catégories hiérarchiques s'est très peu modifié. Les agents de catégorie A et B ont bénéficié de 4,6 jours par agent, comme en 2005. Le nombre de jours par agent chez les personnels de catégorie C et les ouvriers s'établit à 3,3 jours contre 3,2 jours en 2005.

Après plusieurs années de baisse, la durée moyenne d'une action de formation continue, hors Éducation nationale, a augmenté en 2006. Toutes les catégories hiérarchiques sont concernées. Les durées moyennes des actions de formation sont plus élevées pour les agents de catégorie A avec 2,4 jours, pour 2,1 jours et 1,8 en catégorie B et C.

La stabilité du nombre de jours de formation continue par agent dissimule des écarts significatifs entre les ministères. L'effort de formation est en forte hausse au ministère du travail avec 5,4 jours par agent. D'autres ministères affichent des hausses plus modestes comme l'Intérieur ou la Justice. A contrario, le nombre de jours par agent a baissé dans certains ministères comme à l'Agriculture ou à l'Économie.

Le nombre de jours de formation continue par agent est un peu plus élevé pour les hommes. On constate néanmoins une nette prédominance des femmes en la matière pour les ministères des Affaires Étrangères, de la Culture et de la Justice.

La durée moyenne d'une action de formation continue a légèrement progressé. Les ministères du Travail, des Sports et d'Outre-mer ont connu les augmentations les plus importantes. Au ministère de la Culture, les formations sont plus courtes mais bénéficient à un plus grand nombre de stagiaires : la durée moyenne baisse, mais le nombre de jours de formation par agent a augmenté. Au ministère des Affaires étrangères, la durée moyenne est traditionnellement beaucoup plus longue que dans les autres ministères (8 jours). Cela est dû aux nombreuses formations linguistiques qui se déroulent sur des périodes plus longues que les autres formations.

Évolution de la formation continue de 2001 à 2006

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
nombre de stagiaires	1 717 229	1 356 410	1 397 389	1 497 205	1 583 463	1 508 327
nombre de jours	3 174 624	2 771 283	2 807 121	2 910 980	2 974 542	2 990 037
nombre de jours par agent	4,1	3,6	3,6	3,7	3,8	3,8

DGAFF, bureau des statistiques des études et de l'évaluation

Enquête formation auprès des directions de personnel.

Champ : Tous ministères hors Éducation nationale

Nombre moyen de jours de formation continue par catégorie d'agents

Nombre de jours de formation continue par agent en fonction	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C et Ouvriers d'État	Total
Tous ministères hors éducation nationale				
2005	4,6	4,6	3,2	3,8
2006	4,6	4,6	3,3	3,8
Éducation nationale				
2005	3,2	2,3	1,7	2,9
2006	3,1	2,8	1,5	2,8
Tous ministères				
2005	3,5	3,6	2,8	3,3
2006	3,4	3,9	2,8	3,2

DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

Les formations techniques représentent les deux tiers du volume des formations de perfectionnement. Les formations informatiques, deuxième thème le plus important en volume, représentent 14 % du volume de formation, et englobent les formations des utilisateurs aux outils informatiques (Word, Excel, messagerie), ainsi que les formations des informaticiens.

Les formations linguistiques représentent 5 % du volume de perfectionnement, mais les taux sont très différents d'un ministère à l'autre. Ainsi, les ministères les plus consommateurs sont logiquement ceux qui ont des contacts avec d'autres pays du fait de leurs missions : les ministères des Affaires étrangères, de l'Outre mer, les services du Premier ministre et l'Aviation civile. Le taux le plus élevé est celui du ministère des Affaires étrangères (52 %) qui affiche néanmoins une baisse pour retrouver le même niveau qu'en 2004.

Les agents de catégorie A bénéficient de plus de formations visant à développer les capacités professionnelles, de formations à l'encadrement et de formations linguistiques que les autres catégories d'agents, qui suivent plus de formations informatiques et techniques.

Perfectionnement et/ou adaptation à une (nouvelle) fonction par thème de formation (en % de nombre de jours)

	Développement des capacités professionnelles		Formations à l'encadrement		Formations à l'informatique		Formations linguistiques		Formations techniques pour l'ensemble des ministères		Formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère		Total perfectionnement et / ou adaptation à une (nouvelle) fonction	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
catégorie A	11%	12%	9%	7%	10%	12%	8%	8%	14%	14%	47%	48%	100%	100%
catégorie B	8%	10%	4%	3%	15%	16%	4%	4%	15%	15%	54%	52%	100%	100%
catégorie C et Ouvriers d'État	10%	11%	3%	2%	14%	14%	3%	3%	17%	16%	53%	53%	100%	100%
Total	10%	11%	5%	4%	14%	14%	4%	5%	16%	15%	52%	52%	100%	100%

DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation, enquête formation auprès des directions de personnel.

Champ : Tous ministères hors Éducation nationale

Après un recul en 2005, les formations permettant de se préparer à un concours ou à un examen professionnel sont à nouveau en hausse. Elles ont atteint 21% des journées stagiaires, hors ministère de l'Éducation nationale. Le nombre de stagiaires est en baisse, liée à la diminution des inscriptions d'agents de catégorie C.

■ **La formation à l'Éducation nationale**

Au ministère de l'Éducation nationale, le nombre de jours de formation continue par agent baisse à nouveau légèrement : un agent suit en moyenne 2,8 jours de formation en 2006, pour 2,9 jours en 2005.

Alors que le niveau de formation continue est stable pour l'ensemble des ministères hors Éducation, le nombre de jours par agent de l'Éducation nationale est passé de 3,6 en 2002 à 2,8 en 2006.

Les agents de catégorie A ont moins souvent accès à la formation continue que les cadres des autres ministères : en 2006, ils bénéficiaient de 3,1 jours contre 4,6 jours pour les agents de catégorie A hors Éducation Nationale.

Évolution de la formation de 2001 à 2005 à l'Éducation nationale

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Formation initiale						
nombre de stagiaires	66 113	75 256	76 736	72 081	67 748	61 672
nombre de jours	7 185 570	8 233 632	8 742 690	8 262 600	7 680 765	7 208 910
nombre de jours par agent	6,6	7,4	7,8	7,3	6,9	6,5
Formation continue						
nombre de stagiaires	837 615	1 079 869	936 530	1 028 273	1 048 674	1 063 515
nombre de jours	3 628 095	4 017 218	3 503 129	3 337 366	3 241 748	3 164 281
nombre de jours par agent	3,3	3,6	3,1	3,0	2,9	2,8
Ensemble des formations						
nombre de stagiaires	903 728	1 155 125	1 013 266	1 100 354	1 116 422	1 125 187
nombre de jours	10 813 665	12 250 850	12 245 819	11 599 966	10 922 513	10 373 191
nombre de jours par agent	9,9	11,1	11,0	10,3	9,8	9,3

DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation

Enquête formation auprès des directions de personnel.

■ **La formation dans la fonction publique territoriale**

La fonction publique territoriale comprend les agents des collectivités territoriales (communes, départements, régions) et les agents des établissements publics administratifs qui dépendent de ces collectivités (établissements de coopération intercommunales, centre communaux d'actions sociales, caisses des écoles, offices publics d'HLM, offices publics d'aménagement et de construction, caisse de crédit municipal, etc.).

L'effort financier des collectivités territoriales pour la formation peut dépasser le montant de la cotisation obligatoire. Pour réaliser des actions de formation "au delà du 1%", les collectivités font appel au marché concurrentiel de la formation sans en exclure le CNFPT. Les données de ce bilan sous évaluent, de fait, l'effort

global de la formation des agents territoriaux puisqu'il s'agit de données relatives à l'activité de formation réalisée par le CNFPT.

L'organisation de la formation

Les formations proposées aux agents de la fonction publique territoriale se répartissent en trois grandes catégories :

- ♦ la formation continue qui couvre les actions de perfectionnement et d'adaptation ainsi que certaines formations obligatoires (ex : les policiers municipaux) ;
- ♦ la préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale ;
- ♦ la formation initiale qui comprend les stages obligatoires, préalables à la titularisation et des formations d'adaptation à l'emploi.

L'ensemble de ces formations concernent les fonctionnaires de catégories A, B et C, ainsi que des non fonctionnaires de la FPT travaillant dans les collectivités territoriales.

L'activité de formation du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

En 2007, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale a réalisé près de 12,7 millions d'heures formations stagiaires (HFS). Une nette augmentation des heures-formation-stagiaire est constatée par rapport à 2006 (10,7 % - cf. tableau). La formation continue représente 56,6 % des actions de formation, elle augmente de 15,9 %. La part de la préparation aux concours et examens professionnels augmente également de 11,1 %. La formation initiale a, elle, légèrement baissé, en volume d'HFS (-1,4 %)

L'activité de formation en 2007

	Les individus en formation	Les Heures Formation Stagiaires			
		2007	2006	Évolution 2005/2004	
Formation continue	303 934	7 184 997	56,59 %	6 199 769	15,9 %
Préparation aux concours et examens	78 645	2 825 699	22,26 %	2 544 311	11,1 %
Formation initiale	29 251	2 686 148	21,16 %	2 722 821	-1,4 %
Total	411 830	12 696 844	100,00 %	11 466 901	10,7 %

La répartition par catégories permet de constater une augmentation des volumes d'Heures Formation Stagiaire pour les agents non fonctionnaires. Le volume des Heures Formation Stagiaire est relativement stable, cette année, pour les catégories A, B et C.

L'activité de formation en 2007 réparties par catégorie d'agents

	Formation continue		Préparation aux concours et examens		Formation initiale		Total	
Catégorie A	841 749	11,7%	115 898	4,1%	749 243	27,9%	1 706 890	13,4%
Catégorie B	1 750 836	24,4%	411 851	14,6%	1 469 810	54,7%	3 632 496	28,6%
Catégorie C	3 275 225	45,6%	1 557 292	55,1%	467 095	17,4%	5 299 612	41,8%
Agents non fonctionnaires	1 317 189	18,3%	740 658	26,2%			2 057 846	16,2%
Total	7 184 998	100,0%	2 825 699	100,0%	2 686 148	100,0%	12 696 844	100,0%

La répartition par type de collectivité (cf. tableaux ci-dessous) confirme que deux tiers des HFS sont réalisés pour les agents des communes, dont une majorité provenant de moyennes et de grandes collectivités (près de 79 % pour les communes de plus de 5 000 habitants).

A noter que la part représentée par les Régions et les Départements s'est légèrement accrue par rapport à 2006.

L'activité de formation en 2007 réparties par type de collectivité

	Formation continue		Préparation aux concours et examens		Formation initiale		Total	
Communes et CCAS	4 577 420	63,7%	1 603 775	56,8%	1 612 508	60,0%	7 793 704	61,4%
Régions	195 997	2,7%	97 087	3,4%	94 426	3,5%	387 511	3,1%
Départements	911 425	12,7%	515 830	18,3%	408 148	15,2%	1 835 402	14,5%

HLM	71 440	1,0%	37 987	1,3%	25 452	0,9%	134 878	1,1%
SDIS	231 604	3,2%	79 215	2,8%	33 783	1,3%	344 601	2,7%
Intercommunales	824 732	11,5%	417 540	14,8%	408 912	15,2%	1 651 184	13,0%
Autres	372 381	5,2%	74 265	2,6%	102 920	3,8%	549 566	4,3%
Total	7 184 998	100,0%	2 825 699	100,0%	2 686 148	100,0%	12 696 844	100,0%

l'activité de formation en 2007 pour les communes et les CCAS (centre communal d'action sociale) répartis par strate démographique

	Formation continue		Préparation aux concours et examens		Formation initiale		Total	
< 2500 hbts	704 110	15,4%	144 114	9,0%	142 380	8,8%	990 604	12,7%
de 2500 à 5000 hbts	431 501	9,4%	111 624	7,0%	132 253	8,2%	657 378	8,7%
de 5000 à 20000 hbts	1 322 393	28,9%	413 864	25,8%	442 409	27,4%	2 178 666	28,0%
de 20000 à 40000 hbts	814 890	17,8%	324 610	20,2%	326 932	20,3%	1 466 432	18,8%
>40000 hbts	1 304 526	28,5%	609 564	38,0%	568 535	35,3%	2 482 625	31,9%
Total	4 577 420	100,0%	1 603 775	100,0%	1 612 508	100,0%	7 793 704	100,0%

La répartition des heures formation stagiaires par filières (tableau ci-dessous) met en évidence la part prépondérante des agents des filières administrative et technique (> 60 %) prise lors du déroulement des actions de formation. Les emplois jeunes ne sont plus comptabilisés.

l'activité de formation en 2007 réparties par filière

	Formation continue		Préparation aux concours et examens		Formation initiale		Total	
Administrative	2 306 009	32,1%	1 114 648	39,4%	1 229 389	45,8%	4 650 047	36,6%
Police	210 914	2,9%	46 187	1,6%	449 382	16,7%	706 482	5,6%
Culturelle	231 880	3,2%	35 044	1,2%	147 582	5,5%	414 506	3,3%
Animation	200 833	2,8%	71 916	2,5%	122 518	4,6%	395,268	3,1%
Sportive	125 861	1,8%	8 503	0,3%	107 724	4,0%	242 088	1,9%
Médico sociale	250 488	3,5%	18 158	0,6%	22 839	0,9%	291 485	2,3%
Médico technique	4 635	0,1%	2 508	0,1%	566	0,02%	7 709	0,1%
Sociale	456 824	6,4%	95 567	3,4%	1 594	0,06%	553 984	4,4%
Technique	1 786 068	24,9%	635 597	22,5%	604 554	22,5%	3 026 219	23,8%
Sapeurs pompiers	148 378	2,1%	34 692	1,2%			183 070	1,4%
Autres	1 463 109	20,4%	762 880	27%			2 225 988	17,5%
Total	7 184 998	100,0%	2 825 699	100,0%	2 686 148	100,0%	12 696 844	100,0%

▪ **La formation dans la fonction publique hospitalière**

L'Association Nationale pour la Formation permanente des personnels Hospitaliers (ANFH) est devenu l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la fonction publique hospitalière en juin 2007. Ce nouveau statut permet à l'ANFH de développer davantage des services de proximité et d'optimiser l'accompagnement des établissements publics de santé dans la mise en œuvre de leur politique de formation continue.

L'OPCA-ANFH gère et mutualise trois contributions :

- Les plans de formation des établissements énumérés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986. Cette contribution est volontaire. En 2007, 91 % des établissements hospitaliers publics adhéraient à l'ANFH, soit près de 90 % des agents de la fonction publique hospitalière (743 797 agents).
- Le congé de formation professionnelle et bilan de compétences (contribution obligatoire)
- Le fonds mutualisé de financement des études relatives à la promotion professionnelle (FMEP) créé en 2005 et collecté pour la première année en 2007 (contribution obligatoire).

Les actions prises en charge par l'ANFH dans le cadre du Plan de Formation

	2004	2005	2006	2007
Nombre d'agents des établissements susceptibles d'adhérer à l'ANFH	765 443	804 532	nd	nd
Nombre d'agents des établissements adhérents	679 972	705 509	723 416	743 797
Taux de couverture (%)	88,8 %	87,7 %	88,8 %	90 %
PLAN de FORMATION :				
Nombre de départs en formation *	583 947	623 464	693 585	776 234
Taux de départs en formation (en %)	85,9 %	88,4 %	95,9 %	104 %
Nombre d'heures stagiaires	17 455 313	18 835 604	19 960 913	24 219 610
Durée moyenne des formations (en heures)	29,9	30,0	28,8	31

Source : rapports d'activité ANFH, hors notamment Assistance publique des hôpitaux de Paris, Antilles situation, au 31.12.2007.

* hors contrats de droit privé

Répartition par catégorie d'actions de formation

	Départs	Heures
Type A : Préparation aux concours	18 327	1 124 223
Type B : Études promotionnelles	11 974	11 651 780
Type C : Développement des compétences et adaptation à l'emploi	745 552	11 408 005
Type D : Conversion	381	35 601
TOTAL	776 234	24 219 610

Source : rapports d'activité ANFH

Les formations prédominantes en nombre sont du type C et celles qui représente le plus grand nombre d'heures du type B. Pour 745 552 départs en formation de type C, 11 408 005 heures ont été réalisées soit une durée moyenne de 2 jours (15h). Les actions du type B ont une durée moyenne de 973h.

Répartition par catégorie statutaire

	Départs
Catégorie A	15 %
Catégorie B	41 %
Catégorie C	44 %

Source : rapports d'activité ANFH

Les agents de catégorie C sont les plus nombreux à bénéficier des financements de l'ANFH pour leur formation et représente le plus grand nombre d'heures consommées car ils sont les principaux bénéficiaires des études promotionnelles.

Les études promotionnelles**Nombre de départs en études promotionnelles par mode de financement**

Financement	Nombre de départs
Plan de formation	11 554
FMEP	1 318
Plan de formation + FMEP	420
CFP	1 022
TOTAL	14 314

Source : rapports d'activité ANFH

Les études promotionnelles permettent de concilier le projet institutionnel de l'établissement et le projet personnel de l'agent afin d'obtenir un diplôme ou certificat du secteur sanitaire et social. En 2007, les principales formations financées (plan de formation + FMEP) étaient le diplôme d'État d'infirmier (32 %), le diplôme d'État d'aide soignant (20 %), puis le diplôme de cadre de santé (17 %).

Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)**Répartition des congés de formation professionnelle par type d'action de formation**

	Départs	Part
Dossiers classiques	3 122	62 %
Études promotionnelles	1 022	20 %
VAE	895	18 %
TOTAL	5 039	100 %

Répartition des congés de formation professionnelle par catégorie statutaire

Catégorie A	8%
Catégorie B	32%
Catégorie C	60%

Les trois principales thématiques de CFP sont le domaine sanitaire et social (13 %), la psychologie (6 %) puis les langues et les lettres (2 %).

Le Bilan de Compétences

L'enveloppe du congé de formation professionnelle permet aussi le financement de bilans de compétences pour les agents de la fonction publique hospitalière. En 2007, 1 972 dossiers ont été acceptés pour un coût moyen de 1 618 euros.

1.3. Les interventions en faveur des demandeurs d'emploi

Les formations des chômeurs en 2006

La formation professionnelle des demandeurs d'emploi est financée principalement par trois acteurs : l'Etat, les Régions et les Assedic. Ce financement couvre les coûts pédagogiques ainsi que la rémunération des demandeurs d'emploi au cours de leur stage. Les Régions constituent le principal financeur des coûts pédagogiques puisqu'elles ont pris en charge plus de la moitié des formations débutées en 2006. L'Etat a financé 31 % d'entre elles dont 15 % au titre du programme d'activité subventionnée (PAS) de l'Association nationale pour la formation des adultes (AFPA). Depuis 2001, avec la mise en place du Plan d'Aide au retour à l'Emploi (PARE), les Assedic achètent directement des formations au bénéfice des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un Projet d'action Personnalisé (PAP) et donc indemnisés au titre de l'assurance-chômage. En 2006, elles ont financé 9 % des formations. Enfin, 8 % des formations sont soit prises en charge par d'autres financeurs (départements, stagiaire, AGEFIPH, etc.) soit imputées sur les subventions de fonctionnement des organismes de formation (Universités, Ateliers Pédagogiques Personnalisés notamment). Les stagiaires ayant droit à l'assurance chômage continuent à percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) pendant leur formation. Cette allocation est alors dite « ARE – formation ». 42 % des stagiaires sont ainsi rémunérés par les Assedic pendant leur stage. Les stagiaires non indemnisés par l'assurance chômage sont indemnisés par l'Etat ou par les Régions en tant que « stagiaires de la formation professionnelle » (article L.6341-7 du code du travail). En 2006, 49 % des stagiaires sont rémunérés par l'Etat (20 %) ou les Régions (29 %). Les 9 % restants ne sont pas rémunérés pendant leur formation mais uniquement pris en charge au titre de la protection sociale par l'Etat ou les Régions.

En 2006, 632 000 demandeurs d'emploi sont entrés en formation. Au 31 décembre de cette même année, 254 000 étaient en train de suivre une formation.

Entrées, stocks et taux d'accès à la formation en 2006 suivant la région de résidence du stagiaire

région de résidence du stagiaire	nombre de demandeurs d'emploi entrés en formation en 2006	nombre de demandeurs d'emploi en formation fin 2006	taux d'accès à la formation
Alsace	19 911	6 635	11%
Aquitaine	32 303	10 549	10%
Auvergne	17 881	5 675	12%
Basse-Normandie	19 294	6 978	17%
Bourgogne	14 980	6 114	10%
Bretagne	29 919	12 360	11%
Centre	17 453	6 335	8%
Champagne-Ardenne	15 982	6 069	13%
Corse	3 142	1 520	nd
Franche-Comté	12 727	5 119	13%
Haute-Normandie	19 426	9 253	10%
Ile-de-France	85 617	34 072	7%
Languedoc-Roussillon *	30 251	11 544	10%
Limousin	13 274	5 754	21%
Lorraine	21 044	8 607	9%
Midi-Pyrénées	25 962	10 221	11%
Nord-Pas-de-Calais	58 886	24 922	14%
Pays de la Loire	32 857	14 653	10%
Picardie	23 135	9 109	13%
Poitou-Charentes	22 233	8 524	9%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	44 522	21 389	8%
Rhône-Alpes	44 319	18 842	8%
Total France métropolitaine	605 118	244 244	9,8%
Guadeloupe	3 628	1 532	nd
Martinique*	7 197	3 015	nd
Guyane	1 257	584	nd
Réunion	13 953	3 702	nd
St-Pierre-et-Miquelon	97	21	nd
Mayotte	97	67	nd
Autres collectivités d'Outre-Mer	449	395	nd
indéterminé	84	23	nd
Total France entière	631 880	253 583	nd

Lecture: Les taux d'accès sont calculés en rapportant le nombre de demandeurs d'emploi en stage de formation à la population des chômeurs au sens du BIT et des personnes privées d'emploi en formation. Les demandeurs d'emploi en stage de formation sont connus à partir de la base BREST, les personnes recherchant un emploi et en formation à partir de l'enquête Emploi du 4^{ème} trimestre. Suite aux changements de méthode de calcul du taux de chômage au sens du BIT par l'Insee, l'estimation du niveau de chômage depuis 2003 a été revue à la baisse et donc le taux d'accès à la formation à la hausse, sans que l'évolution sur les années passées ne soit remise en cause.

** données estimées à partir de l'enquête auprès des Conseils régionaux*

Sources: Afpa, Cnasea, Unedic, Foragora - Traitement Dares (BREST)

52 % des demandeurs d'emploi ayant débuté une formation en 2006 sont des femmes. 44 % des stagiaires ont moins de 26 ans et 12 % ont 45 ans ou plus. Plus de la moitié (55%) des stages financés par les Régions sont destinés aux jeunes de moins de 26 ans. A l'inverse, l'Etat et les Assedic financent plutôt des stages pour adultes : seuls 31 % des stages sont destinés aux jeunes.

Caractéristiques des stagiaires et des stages en 2006

Caractéristiques du stagiaire	
part des femmes	52%
âge	
Moins de 26 ans	44%
entre 26 et 44 ans	44%
45 ans et plus	12%
nationalité	
Français	90%
CEE	1%
Hors CEE	9%
type de rémunération du stagiaire	
Stagiaire formation professionnelle	49%
Protection sociale (pas de rémunération)	9%
Assurance chômage	42%
Régime de solidarité	0%
Caractéristiques du stage	
financement du stage	
Etat hors AFPA	16%
Etat au titre du programme d'activité subventionné de l'AFPA	15%
Régions	52%
Assedic	9%
Financement du stagiaire	3%
Autres	5%
durée du stage	
moins de 3 mois	43%
de 3 à 6 mois	29%
6 mois et plus	28%
en moyenne	4,4 mois

champ: stagiaires entrés en formation en 2006

Sources: Afpa, Cnasea, Unedic, Foragora - Traitement Dares (BREST)

1.3.1. Les prestations d'orientation, de formation et de certification de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

▪ Les prestations d'orientation pour les demandeurs d'emploi (financeurs : Etat et fonds social européen)

Dans le cadre de son service d'appui à la définition d'un parcours qualifiant (S2), l'AFPA accueille des demandeurs d'emploi adressés, notamment, par l'ANPE et ses co-traitants, en vue de les aider à construire leur parcours de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

En 2007, l'AFPA a ainsi accueilli 223 982 demandeurs d'emploi, dont 193 419 adressés par l'ANPE. Le flux total de demandeurs d'emploi est en baisse de 1,7 % par rapport à celui de 2006.

Ces bénéficiaires sont ensuite orientés vers :

- un parcours de formation à l'AFPA ou en dehors de l'AFPA ;
- un parcours de VAE ;
- l'ANPE, lorsque aucun projet de formation ou de VAE ne peut être construit.

En 2007, 183 219 demandeurs d'emploi sur les 193 419 mentionnés ci-dessus ont bénéficié de l'une de ces trois orientations, la répartition étant la suivante :

- formation à l'AFPA : 44,3 % (43,0% en 2006) ;
- formation en dehors de l'AFPA : 21,8 % (23,3 % en 2006) ;
- VAE : 1,4 % (1,1 % en 2006) ;
- réorientation vers l'ANPE : 32,6 % (32,6 % en 2006).

Les 10 200¹⁴ demandeurs d'emploi restants ont soit abandonné leur démarche auprès de l'AFPA (- 5 258), soit correspondent à des S2 en cours de réalisation à la fin de l'année (- 4 942).

▪ Les prestations de formation pour les demandeurs d'emploi et les salariés (tous financeurs confondus : collectivités territoriales, Etat, fonds social européen et entreprises)

En 2007, parmi les 177 999 personnes entrées en formation (y compris, d'une part, les stagiaires formés en dehors de l'AFPA mais présentés, à l'AFPA, pour l'obtention d'un titre professionnel du ministère chargé de l'emploi et, d'autre part, les personnes ayant bénéficié du « Programme de préparation au contrat en alternance »), 119 254 étaient des demandeurs d'emploi, soit 67 % des entrées.

Ces stagiaires ont bénéficié d'une formation au titre des différents types de financement :

- 36 217 entrées en stage au titre de la subvention de l'État et du fonds social européen (FSE), ce qui représente 16,8 millions heures de formation. La durée moyenne de ces actions est de 605 heures ;
- 8 787 entrées en stage au titre des actions financées par les services déconcentrés de l'État (3,7 millions heures), correspondant principalement à des actions d'aide à l'insertion. La durée moyenne de ces actions est de 700 heures ;
- 74 250 entrées en stage au titre d'actions financées par les collectivités territoriales (39,8 millions heures). La durée moyenne de ces actions est de 778 heures ;
- 58 475 entrées en stage au titre d'actions financées par les entreprises (9,6 millions heures). La durée moyenne de ces actions est de 396 heures (hors CIF).

47,5 % des stagiaires demandeurs d'emploi, dont la formation est financée par la subvention de l'État et du FSE, sont des jeunes de moins de 25 ans.

L'AFPA a accueilli en formation 11 666 personnes handicapées, soit une diminution de 12,1 % par rapport à l'année précédente, et 975 résidents d'outre-mer, soit une diminution de 12,1 % par rapport à 2006.

Indicateurs d'activité au titre du programme d'activité de service public de l'AFPA :

	2005	2006	2007
Entrées en stage (demandeurs d'emploi) :	84 753	83 267	36 217
Heures stagiaires (millions d'heures)	50,8	48,9	16,8
Dépenses totales de l'État (millions d'euros)	888.85	881.37	208.79
- dont fonctionnement ;	700,45	692,78	132,89 ¹⁵
- dont rémunération.	188,40	188,59	75.90
FSE Objectif 3 – volet national - perçu au cours de l'année civile	28,01	42,83	35,93

Source : AFPA et DGEFP

La diminution du nombre d'entrées en stage sur la période 2005-2007 et des dépenses correspondantes de l'Etat résulte du transfert aux régions des crédits de la commande publique à l'AFPA (une région en 2006, 17 régions en 2007, 2 en 2008), en application de la loi n°20 04-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

Répartition des heures stagiaires (demandeurs d'emploi et salariés) dispensées en 2007, tous financeurs confondus, selon le niveau et le secteur :

Niveau des formations dispensées (en %)	En %				
	Bâtiment	Industrie	Tertiaire	Préformation (+ divers)	TOTAL
Niveau II et III	1.2	1.92	8.61	0.06	11.71
Niveau IV	3.09	3.59	15.24	1.57	23.48
Niveau V	23.19	8.53	17.06	12.51	61.30
Niveau Vbis et VI	0.06	0.11	0.21	3.12	3.51
TOTAL	27.45	14.15	41.12	17.29	100

Source : AFPA

- **Les prestations de certification, à l'issue d'un parcours de formation ou de validation des acquis de l'expérience, pour les demandeurs d'emploi et les salariés (tous financeurs confondus : Etat, fonds social européen, collectivités territoriales, entreprises)**

A l'issue de parcours de formation réalisés à l'AFPA ou en dehors de l'AFPA, l'association a organisé, en 2007 :

- 25 654 présentations aux certificats de compétences professionnelles (CCP ; soit une augmentation de 23,6 % par rapport à 2006) ;
- 45 429 présentations au titre professionnel du ministère chargé de l'emploi (soit une augmentation de 6,3 % par rapport à 2006).

Pour le titre professionnel, sur les 45 429 stagiaires, 36 871 ont été admis aux épreuves, soit un taux de réussite de 81,2 %.

¹⁵ + 175 M€ de ressources extrabudgétaires (votées en loi de finances).

Enfin, dans le cadre de la VAE, l'AFPA a organisé, en 2007 :

- 9 510 instructions techniques des dossiers de validation (soit une augmentation de 12,3 % par rapport à 2006) ;
- 6 755 services d'appui à la VAE (soit une augmentation de 13,9 % par rapport à 2006) ;
- 6 855 présentations au titre professionnel (soit une augmentation de 33,4 % par rapport à 2006 ; cette forte hausse s'explique par la mise en œuvre des nouvelles modalités de délivrance du titre professionnel à l'issue d'un parcours de VAE ; en effet, désormais, seuls des titres complets peuvent être présentés, les CCP du titre visé étant attribués à défaut de l'octroi du titre complet).

1.3.2. Les actions des Conseils régionaux en faveur des demandeurs d'emploi

En 2007, 432 278 personnes ont bénéficié d'une formation dont 70% sont des personnes sans emploi (demandeurs d'emploi et inactifs). Cette proportion oscille entre 34% (Corse) et 97% (Bretagne). Parmi ces stagiaires, 57% sont des femmes, 46% des jeunes et 15% ont plus de 45 ans.

Les Régions ont par ailleurs financé plus de 61 200 prestations d'évaluation et d'aide à l'orientation.

La formation en faveur des demandeurs d'emploi financée par les Conseils Régionaux en 2007

Régions	Ensemble des entrées en formation	dont demandeurs d'emploi	Part des demandeurs d'emploi (en %)
Ile-de-France	99 639	66 432	66,7
Champagne-A.	14 637	10 137	69,3
Picardie	17 703	16 802	94,9
Haute-Norm.	13 969	13 069	93,6
Centre	51 569	32 508	63,0
Basse-Norm.	23 072	18 482	80,1
Bourgogne	11 656	10 269	88,1
Nord-Pas-de-C.	48 374	37 139	76,8
Lorraine	nd	nd	nd
Alsace	16 891	12 167	72,0
Franche-Comté	7 387	5 688	77,0
Pays de Loire	24 175	18 835	77,9
Bretagne	14 493	14 038	96,9
Poitou-Char.	13 679	12 039	88,0
Aquitaine	21 058	15 843	75,2
Midi-Pyrénées	nd	nd	nd
Limousin	11 508	7 995	69,5
Rhône-Alpes	29 585	23 196	78,4
Auvergne	nd	nd	nd
Languedoc-R.	nd	nd	nd
Provence	nd	nd	nd
Corse	4 441	1 490	33,6
Guadeloupe	4 212	2 433	57,8
Martinique	4 230	3 977	94,0
Guyane	nd	nd	nd
Réunion	nd	nd	nd
Total Métropole	423 836	316 129	74,6
Total DOM	8 442	6 410	75,9
France entière	432 278	304 057	70,3

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Guyane, Réunion, PACA, Languedoc-Roussillon, Auvergne, Lorraine, Midi-Pyrénées), DARES

1.3.3. Les actions de l'UNEDIC

Le bénéficiaire d'un Plan d'action personnalisé (PAP) qui suit une formation prescrite par l'ANPE peut alors prétendre à l'ARE Formation (AREF) et aux aides à la formation. Le montant brut de cette allocation est équivalent au montant de l'ARE versée à la personne qui recherche un emploi. L'AREF est versée dans la limite de la durée des droits à l'ARE. L'ANPE peut prescrire toute formation utile au reclassement, déterminée de concert avec l'intéressé dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). Toutefois, seules certaines formations ouvrent droit aux aides à la formation. Et c'est à l'Assurance chômage qu'il appartient de sélectionner ces actions.

La convention de janvier 2006, tout en maintenant ces aides à la formation, les a cependant réaménagées en les recentrant sur les actions de formation préalables à l'embauche ainsi que sur les stages conventionnés. En effet, pour les frais de fonctionnement (coût pédagogique, frais de dossier et d'inscription), seules sont prises en compte les formations dans le cadre de l'AFPE ou du conventionnement. Cependant pour les frais de transport, de repas et d'hébergement, la prise en charge est possible également pour des formations orientées sur des métiers où la demande d'emploi est insuffisante.

Le nombre de premières entrées en ARE-Formation au cours de l'année 2007 s'établit à près de 184 054, soit une progression de 8,6 % par rapport à l'année 2006, qui avait enregistré une très forte baisse (-17,8 %). Le volume des prestations versées par les ASSEDIC s'élève à 855,4 millions d'euros. Le nombre d'entrées en formation enregistré en 2007 est parmi les plus faibles observés depuis le début du dispositif. Il est également sensiblement plus faible que celui observé dans le cadre du dispositif AFR (entre 192 000 et 170 000 entrées annuelles au cours des années 1997-2000). Cependant, pour la première fois depuis plusieurs années, la tendance est de nouveau à la hausse.

Récapitulatif des principales caractéristiques des formations suivies dans le cadre de l'ARE-Formation

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ières entrées en AREF	95 741	207 070	226 223	226 392	206 233	169 473	184 054
Nb bénéficiaires au 31/12	75 979	82 980	92 955	107 288	101 656	84 518	94 197
Durée moyenne de formation	692 h	631 h	677 h	693 h	740 h	741 h	729 h
Objectif de formation (%)							
Qualification (*)	36,5%	indisponible	47,0%	58,1%	60,5%	38,0%	11,7%
Certification	--	--	--	--	--	8,8%	19,3%
Professionnalisation	--	--	--	--	--	9,5%	18,3%
Préparation à la qualification	9,4%	indisponible	0,8%	0,1%	0,1%	6,6%	10,2%
Création d'entreprise	11,7%	indisponible	3,6%	4,1%	3,8%	3,3%	2,8%
Remise à niveau, maîtrise des savoirs de base, initiation	2,1%	indisponible	9,6%	10,2%	10,8%	9,0%	5,0%
Mobilisation, aide à l'élaboration d'un projet professionnel	7,4%	indisponible	1,4%	0,3%	0,3%	2,1%	4,9%
Perfectionnement, élargissement des compétences		indisponible	24,1%	24,3%	21,7%	19,3%	12,4%
Non précisé	32,9%	indisponible	13,6%	2,9%	2,7%	3,4%	15,4%
(*) item issu de l'ancienne table objectif							
Catégorie de financement (%)							
Assedic	--	indisponible	13,1%	18,8%	22,2%	23,6%	25,7%
AFPFA	11,5%	indisponible	10,9%	10,4%	12,0%	12,3%	9,8%
FNE	16,2%	indisponible	10,1%	6,8%	1,2%	0,4%	0,0%
Région	42,1%	indisponible	41,0%	39,9%	40,7%	41,9%	36,9%
Autres	30,2%	indisponible	24,9%	24,1%	23,9%	21,8%	27,6%
Catégorie d'organisme assurant la formation (%)							
AFPFA	11,5%	12,6%	12,5%	12,6%	13,8%	14,1%	12,7%
Associations	25,0%	25,2%	24,3%	23,0%	22,0%	21,6%	17,7%
Education nationale	20,3%	16,7%	16,2%	15,6%	15,4%	15,2%	12,4%
Sociétés	20,1%	21,3%	17,2%	15,9%	15,1%	15,1%	12,9%
Autres	23,1%	24,3%	29,8%	32,9%	33,7%	34,0%	44,3%
Type de formation suivie (%)							
AFPE	indisponible	indisponible	6,7%	8,2%	9,1%	9,2%	11,6%
Formations conventionnées	indisponible	indisponible	5,0%	8,6%	11,6%	13,9%	13,5%
Formations homologuées	indisponible	indisponible	61,7%	62,0%	51,6%	35,4%	23,3%
Formations non homologuées	indisponible	indisponible	22,9%	18,9%	25,4%	38,6%	36,8%
Non renseignées	indisponible	indisponible	3,7%	2,3%	2,2%	3,0%	14,7%

Source : Unedic.

La durée moyenne de la formation (prévue à l'entrée) s'établit à 729 heures en 2007, soit 32 heures de moins que celle observée en 2006. Cette durée de formation, bien qu'en baisse sensible, demeure largement plus élevée que celle observée pour l'AFR (596 heures en 2000, année pour laquelle on observait la durée la plus longue).

Sur l'année 2007, la Région demeure le premier financeur de formation avec 36,9 % des formations financées. L'ASSEDIC prend la deuxième place dans le financement des formations (25,7 %).

Le changement opéré en 2006 sur les aides à la formation a tout naturellement quelque peu modifié la structure du type de formation suivie. Si l'AFPE et les formations conventionnées maintiennent leur progression, les formations « homologuées » cèdent désormais le pas aux formations non homologuées.

Concernant l'objectif de formation, l'analyse est rendue quelque peu délicate par un changement de nomenclature opéré en cours d'année 2006. L'objectif de qualification devrait progressivement disparaître au profit des objectifs de certification et de professionnalisation, voire parfois de préparation à la qualification.

■ Principales caractéristiques des bénéficiaires de l'ARE - Formation

Les bénéficiaires de l'ARE-Formation sont sensiblement plus jeunes que ceux bénéficiant de l'ARE.

En effet, plus des trois quarts des prises en charge en ARE-Formation (75,5 %) bénéficient à des moins de 40 ans contre 67,5 % dans les entrées en ARE.

Nombre d'entrées en ARE- Formation selon le sexe et l'âge

	2003		2004		2005		2006		2007	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Moins de 25 ans										
Hommes	28 654	24,9%	28 963	25,1%	27 616	26,6%	21 582	25,5%	22 500	24,9%
Femmes	26 324	23,7%	27 538	24,8%	26 864	26,3%	21 251	25,0%	25 031	26,7%
Ensemble	54 978	24,3%	56 501	25,0%	54 480	26,4%	42 833	25,3%	47 531	25,8%
De 25 à 29 ans										
Hommes	22 933	19,9%	22 970	19,9%	20 848	20,0%	17 546	20,8%	19 007	21,0%
Femmes	20 665	18,6%	20 882	18,8%	19 186	18,8%	16 888	19,9%	18 138	19,4%
Ensemble	43 598	19,3%	43 852	19,4%	40 034	19,4%	34 434	20,3%	37 145	20,2%
De 30 à 39 ans										
Hommes	36 035	31,3%	35 934	31,2%	31 342	30,1%	25 533	30,2%	27 047	29,9%
Femmes	36 279	32,6%	35 495	32,0%	31 737	31,0%	26 097	30,7%	27 247	29,1%
Ensemble	72 314	32,0%	71 429	31,6%	63 079	30,6%	51 630	30,5%	54 294	29,5%
De 40 à 49 ans										
Hommes	20 494	17,8%	20 603	17,9%	18 080	17,4%	14 753	17,5%	15 948	17,7%
Femmes	21 846	19,7%	21 188	19,1%	19 148	18,7%	16 255	19,1%	17 843	19,0%
Ensemble	42 340	18,7%	41 791	18,5%	37 228	18,1%	31 008	18,3%	33 791	18,4%
50 ans et plus										
Hommes	6 984	6,1%	6 854	5,9%	6 127	5,9%	5 094	6,0%	5 839	6,5%
Femmes	6 009	5,4%	5 965	5,4%	5 285	5,2%	4 474	5,3%	5 454	5,8%
Ensemble	12 993	5,7%	12 819	5,7%	11 412	5,5%	9 568	5,6%	11 293	6,1%
Ensemble										
Hommes	115 100	100,0%	115 324	100,0%	104 013	100,0%	84 508	100,0%	90 341	100,0%
Femmes	111 123	100,0%	111 068	100,0%	102 220	100,0%	84 965	100,0%	93 713	100,0%
Ensemble	226 223	100,0%	226 392	100,0%	206 233	100,0%	169 473	100,0%	184 054	100,0%

Source : Unedic.

En revanche contrairement à ce que l'on pouvait observer pour l'AFR, il n'existe guère de différences de structure selon le niveau de qualification entre les prises en charge en ARE-Formation et en ARE, quelle que soit l'année observée.

Nombre d'entrées en ARE-Formation selon le sexe et la qualification

	2003		2004		2005		2006		2007	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Ouvrier non qualifié										
Hommes	28 165	24,5%	27 151	23,5%	23 846	22,9%	17 968	21,3%	17 662	19,6%
Femmes	18 649	16,8%	17 334	15,6%	15 715	15,4%	12 093	14,2%	11 538	12,3%
Ensemble	46 814	20,7%	44 485	19,6%	39 561	19,2%	30 061	17,7%	29 200	15,9%
Ouvrier qualifié										
Hommes	19 048	16,5%	18 777	16,3%	16 457	15,8%	13 560	16,0%	14 860	16,4%
Femmes	9 403	8,5%	8 932	8,0%	7 945	7,8%	6 752	7,9%	6 596	7,0%
Ensemble	28 451	12,6%	27 709	12,2%	24 402	11,8%	20 312	12,0%	21 456	11,7%
Employé non qualifié										
Hommes	16 745	14,5%	16 998	14,7%	15 349	14,8%	12 581	14,9%	13 299	14,7%
Femmes	25 383	22,8%	24 715	22,3%	22 408	21,9%	18 245	21,5%	20 854	22,3%
Ensemble	42 128	18,6%	41 713	18,4%	37 757	18,3%	30 826	18,2%	34 153	18,6%
Employé qualifié										
Hommes	31 398	27,3%	33 219	28,8%	31 560	30,3%	27 590	32,6%	31 314	34,7%
Femmes	43 245	38,9%	45 045	40,6%	42 826	41,9%	36 819	43,3%	43 061	45,9%
Ensemble	74 643	33,0%	78 264	34,6%	74 386	36,1%	64 409	38,0%	74 375	40,4%
AMT, Cadres										
Hommes	14 531	12,6%	13 503	11,7%	10 940	10,5%	7 801	9,2%	7 345	8,1%
Femmes	9 105	8,2%	9 141	8,2%	7 393	7,2%	5 687	6,7%	5 329	5,7%
Ensemble	23 636	10,4%	22 644	10,0%	18 333	8,9%	13 488	8,0%	12 674	6,9%
Non précisé										
Hommes	5 213	4,5%	5 676	4,9%	5 861	5,6%	5 008	5,9%	5 861	6,5%
Femmes	5 338	4,8%	5 901	5,3%	5 933	5,8%	5 369	6,3%	6 335	6,8%
Ensemble	10 551	4,7%	11 577	5,1%	11 794	5,7%	10 377	6,1%	12 196	6,6%
Ensemble										
Hommes	115 100	100,0%	115 324	100,0%	104 013	100,0%	84 508	100,0%	90 341	100,0%
Femmes	111 123	100,0%	111 068	100,0%	102 220	100,0%	84 965	100,0%	93 713	100,0%
Ensemble	226 223	100,0%	226 392	100,0%	206 233	100,0%	169 473	100,0%	184 054	100,0%

Source : Unedic.

1.3.4. La rémunération

Les demandeurs d'emploi bénéficient du régime conventionnel d'indemnisation chômage ou du régime public de stage.

▪ Le Régime conventionnel.

Depuis le 1^{er} juillet 2001, les salariés privés d'emploi qui suivent une formation validée par l'ANPE dans le cadre du projet d'action personnalisée (PAP) et depuis la nouvelle convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006, dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), continuent à recevoir, à titre de rémunération, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) durant leur période de formation et dans la limite de leurs droits.

L'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation (AREF) est servie à titre de rémunération aux demandeurs d'emploi bénéficiant de l'ARE, c'est-à-dire tous les demandeurs d'emploi inscrits qui suivent une formation validée dans le cadre de leur projet personnalisé d'accès à l'emploi. L'AREF est versée dans la limite de la durée des droits à l'ARE.

L'allocation de fin de formation (AFF)

Des difficultés peuvent apparaître lorsque la fin de la formation est postérieure à la fin des droits à l'allocation d'assurance.

Aussi le législateur a-t-il institué, dans le cadre de la loi n°2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel, une allocation de fin de formation (AFF) qui assure un revenu de remplacement à l'issue des droits à l'allocation d'assurance, qui, bien que versée par l'UNEDIC, est financée par l'État.

Les conditions d'attribution de cette allocation sont mentionnées à l'article R.5423-15 du code du travail :

- l'AFF de droit commun est accordée pour une durée maximale de 4 mois aux demandeurs d'emploi ayant des durées d'indemnisation inférieures ou égales à 7 mois ;
- l'AFF dérogatoire peut être accordée jusqu'au terme de l'action de formation pour les demandeurs ayant une durée d'indemnisation supérieure et suivant une formation qualifiante dans des métiers où sont identifiées des difficultés de recrutement, sous certaines conditions.

La liste de ces métiers est arrêtée par le Préfet de région après concertation au sein du Service public de l'Emploi Régional.

▪ **Régime public de stage (RPS)**

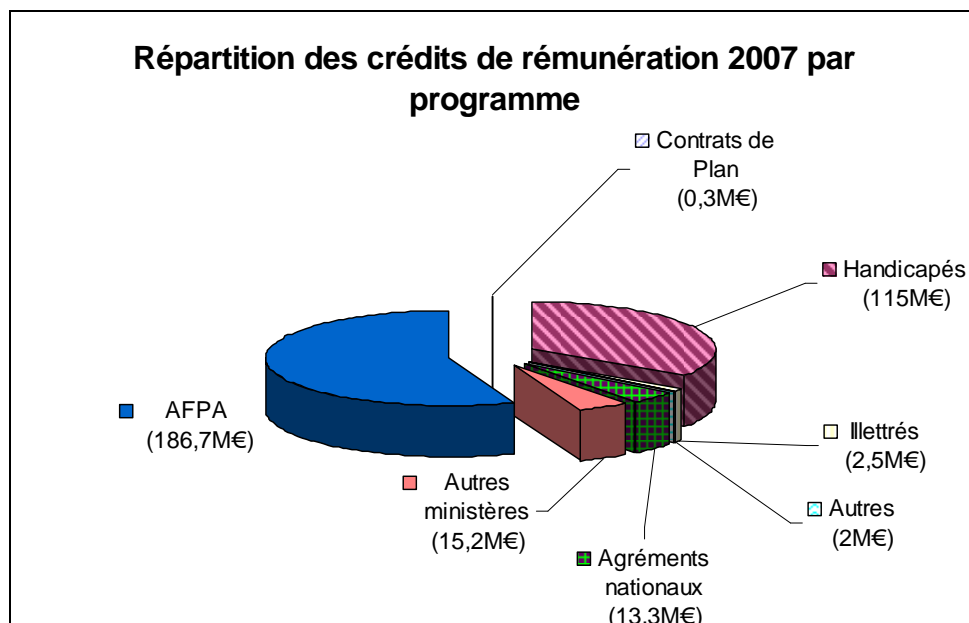
Le concours de l'Etat et des régions à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle figure aux articles L.6341-1 et suivants du titre IV du livre III de la sixième partie du code du travail. Pour bénéficier de la rémunération du RPS, la formation doit être agréée par l'Etat au niveau national ou déconcentré (Préfet de région, Préfet de département) ou par les Conseils régionaux (président du Conseil Régional) et comporter, pour un stage à temps plein, une durée maximum de trois ans et minimum de quarante heures. L'agrément constitue la procédure unique d'ouverture du droit à rémunération.

Le RPS est exclusif du bénéfice de l'assurance chômage et concerne donc les demandeurs d'emploi non indemnisés et les bénéficiaires du régime de solidarité. La couverture sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) est attachée à l'agrément. Les dispositions de l'article L.6342-3 du code du travail prévoient la prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour les stagiaires non rémunérés. Par ailleurs, il est prévu la prise en charge des frais de transport et (ou) d'hébergement.

Les montants des rémunérations sont fixés par décret, la dernière revalorisation a été effectuée au 1^{er} janvier 2003. Le nombre de barèmes forfaitaires a été réduit et le barème qui concerne le plus grand nombre de stagiaires est passé de 637,74 euros à 652,02 euros.

L'Etat, dans le cadre des crédits de rémunération du ministère en charge de l'emploi, finance la rémunération principalement au titre d'agrément déconcentrés, notamment la prise en charge de la formation des travailleurs handicapés, et d'agrément nationaux.

Type agréments	Pourcentage / Type agrément	2007 (en millions d euros)
Déconcentré	90% (119,2 M€)	132,5
National	10% (13,3M€)	
Déconcentré jeunes à la charges de l'état		2,6
Autres		15,2
AFPA		186,7



1.4. Les interventions en faveur des publics spécifiques

1.4.1. Les interventions en faveur des handicapés

Entre 2002 et 2007, pour l'ensemble de la population, le taux de chômage a baissé de 1 point, parvenant à 8% en 2007. Or, sur la même période, le taux de chômage des personnes handicapées a augmenté de 3 points, atteignant 20% en 2007. (Enquête emploi et chômage des personnes handicapées 2007, DARES et INSEE). Le faible niveau de qualification des demandeurs d'emploi handicapés représente le frein principal à leur accès et à leur maintien dans l'emploi. (81% ont un niveau de qualification inférieur ou égal au BEP). Faciliter leur accès à la formation professionnelle et à la qualification constitue donc un levier d'action pour lutter efficacement contre le chômage de ce public.

Issu de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, l'article L.5211-2 du code du travail fait obligation à l'Etat et à ses partenaires AGEFIPH, FIPHP, conseils régionaux, organismes de protection sociale, organisations syndicales et associations représentatives des personnes handicapées) de définir et mettre en œuvre des politiques régionales concertées de formation des personnes handicapées afin de favoriser une plus grande cohérence entre les dispositifs de formation et garantir une réponse adaptée aux besoins des personnes et des entreprises. La circulaire DGEFP n°2007/02 du 15 janvier 2007 relative au pilotage de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés a défini les modalités de mise en œuvre de ces politiques concertées de formation, dont la formalisation constitue un axe majeur de la convention Etat-AGEPHIP pour 2008/2010. Dans cette perspective, le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi a demandé aux préfets de région d'impulser ces politiques et de mobiliser les acteurs concernés en vue d'une formalisation de leurs engagements à la fin de l'année 2008.

La formation des personnes handicapées est financée :

- par l'État, qui a pris en charge, en 2007, 11 037 actions de formation dans le cadre des Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) contre 10 678 en 2006. L'AFPA a accueilli 8 156 personnes handicapées au titre de son programme d'activité subventionnée (PAS) par l'Etat (9 468 en 2006). De plus, 3 090 actions de formation ont également été financées par l'Etat, hors CRP et hors AFPA ;
- par les Conseils régionaux (hors CRP dits régionalisés) pour 8 114 stagiaires en 2007 contre 8 579 en 2006. Les Conseils régionaux ont financé en 2007 2 351 formations dans le cadre des CRP dits régionalisés contre 2 315 en 2006 ;
- par l'AGEFIPH, au titre de la convention AFPA –AGEFIPH, pour 1 605 stagiaires en 2007 contre 1 573 en 2006 (source AFPA). Par ailleurs, le nombre de contrats primés par l'Agefiph s'élève à 1 821 pour l'apprentissage, et à 1 444 pour les contrats de professionnalisation. (source AGEFIPH).

Les données chiffrées ci-dessus, autres que celles relevant de l'AGEFIPH, ont été fournies par le CNASEA, et permettent de recenser les formations pour lesquelles les personnes handicapées ont bénéficié d'une rémunération, gérée par le CNASEA. Ces données ne sont donc pas exhaustives, des actions de formation ayant pu être réalisées par ailleurs.

1.4.2. Les interventions en faveur des détenus

Le programme IRILL (volet Détenus) vise la réinsertion professionnelle des personnes placées sous main de justice à l'issue de la période de détention. A cette fin, il est mis en œuvre de manière partenariale entre le ministère de la Justice (DAP), le ministère chargé de l'emploi (DGEFP) et le service public de l'emploi sur la base du constat que la qualification et la réinsertion des personnes placées sous main de justice constitue un objectif partagé par ces institutions.

L'Etat veille notamment à ce que son action s'appuie sur l'intervention de l'ANPE dans les établissements pénitentiaires dans le cadre de sa mission d'accompagnement du retour à l'emploi de ces publics.

La programmation des actions se réalise conjointement avec les services de l'administration pénitentiaire, au niveau régional et par établissement pénitentiaire. Les actions mises en œuvre ont concerné environ 10 300 stagiaires en 2007¹⁶, dont 9 % de femmes. Environ 35 % des stagiaires ont moins de 25 ans, 7 % ont plus de 49 ans.

La majorité des actions financées concerne des formations professionnelles pré-qualifiantes (36 %) et qualifiantes (21 %), ensuite des actions intégrées dans les plates-formes de préparation à la sortie (15 %), des formations de remise à niveau, d'apprentissage des savoirs de base (15 %) et des modules de bilan- évaluation -orientation (14 %)

¹⁶ Estimations DGEFP-Données consolidées non disponibles au 15/09/2008.

La durée moyenne des formations est de 200 heures, mais connaît une forte variabilité selon les types d'actions précitées. Le coût des formations est très variable selon le type d'établissement pénitentiaire et la situation géographique (zones enclavées notamment où l'offre de formation est peu en concurrence).

Enfin, les actions financées concernent principalement des personnes de niveau V et Infra. En ce sens elles sont conformes aux caractéristiques de la population carcérale parmi laquelle, 60 % des personnes sont sans diplôme, 26 % éprouvent de difficultés de lecture (tests de repérage de l'illettrisme effectués à l'entrée en détention), 19 % sont effectivement illettrés.

1.5. La politique d'accès aux compétences clés (savoirs de base)

En 2007, l'intervention du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi en matière d'accès aux compétences s'appuie sur deux programmes: le dispositif des ateliers de pédagogie personnalisée (APP) et le programme Insertion, réinsertion lutte contre l'illettrisme (IRILL) qui met en œuvre des actions de lutte contre l'illettrisme.

Le programme Insertion, Réinsertion, lutte contre l'illettrisme (IRILL) se concrétise par un programme d'actions déconcentré (mis en œuvre par les DRTEFP) portant sur le maintien d'une offre permanente de formation, couvrant l'ensemble du territoire et souvent regroupée sous des labels de type «ateliers de formation de base». Le ministère finance par ailleurs des actions permettant le développement d'un environnement favorable à l'accès aux formations: actions d'information et orientation, de formation des formateurs, de sensibilisation des prescripteurs de formation qualité des outils et ressources, à travers l'action des centres ressources illettrisme (CRI) notamment. Les crédits consacrés à cette politique ont été de 16.99 M€¹⁷ (Mission Travail et emploi, Programme 103 ligne Etat et CPER) et les crédits du Fonds social européen, mobilisables en contrepartie des crédits publics à hauteur d'environ 7,3¹⁸ millions d'euros.

La lutte contre l'illettrisme, dans le cadre des politiques du ministère de l'emploi, a concerné, comme en 2006 environ 28 000¹⁹ personnes en France en 2007. Le public bénéficiaire est, comme les années précédentes, majoritairement féminin (62 %). La part des moins de 25 ans représente 28 % des stagiaires. La grande majorité des personnes concernées sont des demandeurs d'emploi (61 %), 24 % sont inactifs et 15 % environ occupent un emploi.

Le dispositif des Ateliers de Pédagogie Personnalisée (APP) se caractérise par une démarche pédagogique définie dans un cahier des charges national et proposée par un réseau d'organismes de formation labellisés. Il repose sur des modalités pédagogiques centrées sur l'individualisation et la personnalisation de la formation (auto-formation accompagnée) dans les domaines de la culture générale et des savoirs technologiques de base. En 2007, on compte plus de 800 points d'implantation pour 430 APP. Ces APP ont délivré 11,7 millions d'heures de formation (dont 48,5 % conventionnées par les DRTEFP) pour près de 200 000 personnes, dont environ 180 000 nouvelles entrées en 2007. Les caractéristiques principales des personnes ayant accompli une formation en APP sont les suivantes: 73% sont des femmes, 74 % ont plus de 26 ans, 62 % ont un niveau de formation inférieur ou égal au niveau V. Entre 3 et 6 mois après leur sortie de formation 18 % des personnes poursuivent leur cursus de formation hors APP, 33 % sont salariés²⁰ (hausse de 8 % par rapport à 2006), 34,5 % sont demandeurs d'emploi.

▪ Le certificat Naviguer sur Internet

Depuis juillet 2000, un module d'initiation à l'informatique, au multimédia et à Internet est proposé aux demandeurs d'emploi. Ce module est élaboré et proposé par les organismes de formation ou par d'autres structures telles que les missions locales, à partir d'un référentiel de capacités de base recouvrant la navigation, la communication et la recherche sur Internet. Ces formations donnent lieu à un certificat de navigation sur Internet.

En 2007, 55 500 personnes ont obtenu un certificat, soit 14 % de moins qu'en 2006. Au total, depuis la mise en place de ce module d'initiation à Internet, plus de 618 000 personnes ont obtenu ce certificat. On note qu'en 2007 se poursuit la baisse des certificats délivrés par l'AFPA, qui n'a délivré que 8% des certificats en 2007 contre 16 % en 2006 et 47 % en 2005. A l'inverse, la tendance observée depuis 2004 se confirme en 2007: les organismes de formation privés délivrent de plus en plus de certificats. En 2007, 47 % des certificats ont ainsi été délivrés par des organismes privés, contre 42 % en 2006 et 23 % en 2005. Du fait de la baisse de la part de l'AFPA, celle des autres organismes publics remonte légèrement: 25 % des certificats ont été délivrés par les ateliers de pédagogie personnalisée (APP) en 2007 contre 24 % en 2006, et 15 % par les GRETA contre 14 % en 2006. Confirmant la tendance observée depuis 2005, en 2007 l'ANPE reste le principal financeur avec 31 600 certificats financés (soit 57 % des certificats délivrés en 2007). En revanche, l'effort de l'AFPA via le

¹⁷ Estimations DGEFP-Données consolidées non disponibles au 15/09/2008.

¹⁸ Estimations DGEFP-Données consolidées non disponibles au 15/09/2008.

¹⁹ Estimations DGEFP-Données consolidées non disponibles au 15/09/2008.

²⁰ Y compris contrats aidés

programme d'activité subventionné (PAS) continue de chuter, puisqu'il n'a financé que 4 % des certificats en 2007, contre 10 % en 2006 et 41 % en 2005. Les conseils régionaux ont financé 20 % des certificats, les crédits DRTEFP affectés aux APP 7%, tandis que le FNE ne subventionne plus que 0,3 % des initiations (les stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) ont cessé en 2006). Comme en 2006, les certificats « Naviguer sur Internet » (NSI) sont majoritairement accordés à des femmes (65 %). Celles-ci sont plus nombreuses à obtenir ce certificat dans les APP et les GRETA (71 %), ces organismes accueillant traditionnellement beaucoup de femmes (les publics accueillis dans les APP par exemple sont constitués à 73 % de femmes).

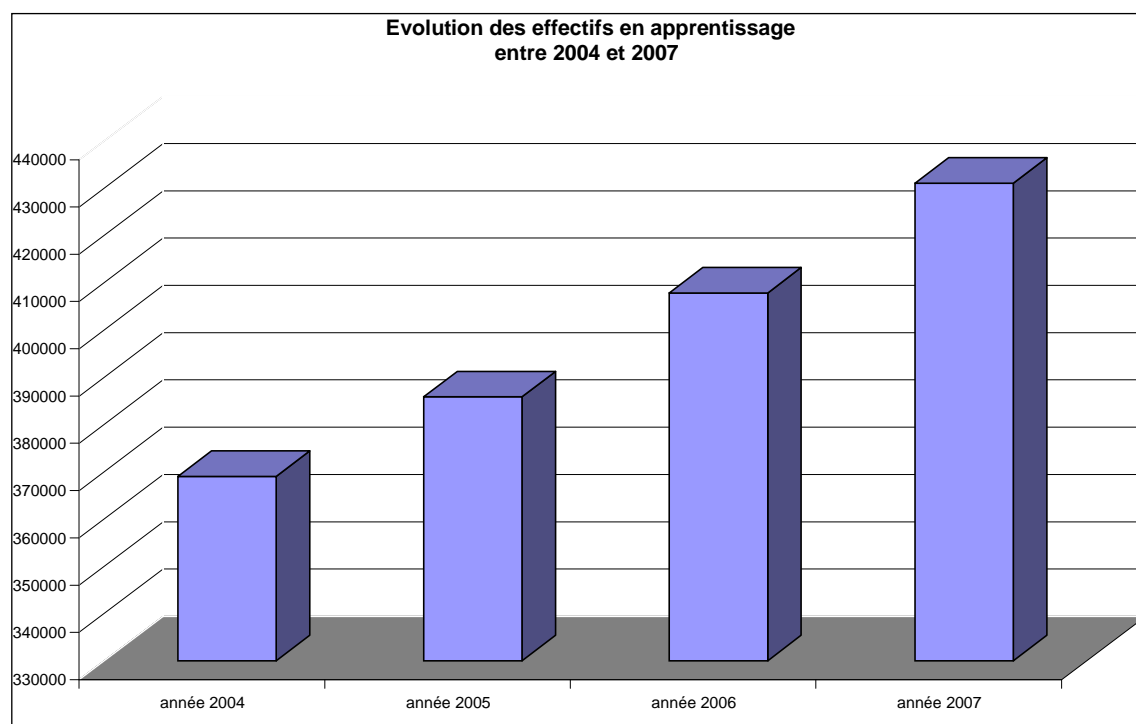
2. LES INTERVENTIONS VISANT A PROMOUVOIR L'ACCÈS À LA FORMATION ET À LA QUALIFICATION

2.1. L'apprentissage et l'alternance

Le panorama des contrats de travail en alternance s'est fortement modifié depuis la parution de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Désormais, ne coexistent plus que deux contrats de travail qui allient formation en centre et temps de travail en entreprise : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, ouvert depuis octobre 2004.

2.1.1. L'apprentissage

Dans le cadre du Plan de cohésion sociale (PCS), l'Etat a souhaité augmenter très sensiblement, en cinq ans, le nombre de jeunes qui acquièrent une qualification professionnelle par la voie de l'apprentissage. Ainsi le nombre d'apprentis a augmenté de près de 17 % entre 2004 et 2007.



Source : ministère de l'éducation nationale

Les contrats d'objectifs et de moyens (COM)

L'article 32 de la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a introduit la possibilité pour l'Etat et les conseils régionaux ainsi que, le cas échéant, les chambres consulaires et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de conclure des contrats d'objectifs et de moyens (COM) visant au développement de l'apprentissage.

Institués à l'article L.6211-3 du code du travail, ces contrats doivent permettre de créer les conditions d'une concertation et d'une mobilisation de tous les acteurs de l'apprentissage, au service du développement de cette voie de formation et dans le cadre d'une démarche générale de professionnalisation des jeunes.

La mise en place des COM doit concourir à accroître significativement le nombre d'apprentis, l'objectif cumulé de l'Etat et des différentes régions étant de l'ordre de 486 000 apprentis à la fin de 2009. Pour atteindre ce résultat, conformément aux dispositions de l'article D.6211-1 du code du travail, les partenaires conviennent de mettre en œuvre des actions visant à :

- adapter l'offre quantitative et qualitative de formation, en particulier au regard des perspectives d'emploi dans les différents secteurs d'activité ;
- améliorer la qualité du déroulement des formations dispensées en faveur des apprentis ;
- valoriser la condition matérielle des apprentis ;
- développer le préapprentissage ;
- promouvoir le soutien à l'initiative pédagogique et à l'expérimentation ;
- faciliter le déroulement de séquences d'apprentissage dans des Etats membres de l'Union européenne ;
- favoriser l'accès des personnes handicapées à l'apprentissage.

Les mesures entreprises sont cofinancées par les signataires. Les engagements financiers pris par l'Etat dans le cadre des COM sont couverts par la seconde section du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA). Créé par l'article 33 de la loi du 18 janvier 2005 précitée, le FNDMA est défini à l'article L.6241-3 du code du travail. Il comprend deux sections. La première a vocation à opérer une péréquation de la taxe d'apprentissage entre les régions. La seconde doit essentiellement financer les COM. Le FNDMA reçoit en recette la fraction de la taxe d'apprentissage versée au Trésor public en application de l'article L.6241-2 du code du travail. Les ressources du fonds sont réparties entre ses deux sections par arrêté conjoint du ministre en charge du budget et du ministre en charge de la formation professionnelle. Depuis l'arrêté du 16 août 2006 la part des ressources du FNDMA affectée à sa première section est fixée à 42 % et la part affectée à sa seconde section à 58 %. Les arrêtés du 17 août 2007 et du 17 juillet 2008 ont reconduit cette ventilation.

En 2007, l'ensemble des 26 régions disposaient d'un COM et ont signé l'avenant annuel permettant la délégation des crédits prévus. Afin de financer ces contrats, la seconde section du FNDMA a été mobilisée à hauteur de 245 158 680 euros en 2007, poursuivant la montée en puissance des COM (117 millions d'euros en 2005, 197 millions d'euros en 2006). Le tableau suivant présente la répartition des crédits entre les régions signataires d'un COM ou d'un avenant.

Répartition des crédits entre les régions signataires d'un COM.

REGION	Versements du FNDMA en 2005	Versements du FNDMA en 2006	Versements du FNDMA en 2007	Progression des effectifs d'apprentis 2004/2007	
ALSACE	3 220 500	6 400 000	7 000 000	2 200	17%
AQUITAINE	4 673 386	8 878 250	14 985 250	2 827	18%
AUVERGNE	2 024 500	4 048 694	5 456 848	1 147	15%
BASSE-NORMANDIE	2 000 000	4 000 000	4 000 000	1 139	12%
BOURGOGNE	4 300 000	5 765 000	5 849 341	960	8%
BRETAGNE	5 762 000	8 762 000	10 200 000	2 436	15%
CENTRE	4 350 000	7 656 000	9 054 000	3 742	23%
CHAMPAGNE-ARDENNE	1 400 000	4 002 000	6 450 000	1 106	14%
CORSE	205 250	624 512	800 000	383	31%
FRANCHE-COMTE	1 600 000	1 939 006	3 005 825	1 621	19%
HAUTE-NORMANDIE	<i>Pas de COM</i>	4 260 000	6 500 000	1 540	11%
ILE-DE-FRANCE	20 000 000	45 000 000	45 000 000	13 612	22%
LANGUEDOC-ROUSSILLON	5 000 000	5 000 000	6 500 000	2 228	18%
LIMOUSIN	1 766 240	2 645 331	3 817 609	642	19%
LORRAINE	6 000 000	9 000 000	9 000 000	2 909	20%
MIDI-PYRENEES	3 569 566	5 295 901	6 545 955	2 499	16%
NORD-PAS-DE-CALAIS	12 000 000	24 500 000	20 000 000	3 307	20%
PAYS DE LA LOIRE	8 500 000	10 000 000	15 000 000	2 482	9%
PICARDIE	6 004 156	9 536 092	11 018 750	1 614	14%
POITOU-CHARENTES	4 070 000	8 490 000	12 820 000	2 991	24%
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	7 637 080	0	17 794 425	2 877	9%
RHONE-ALPES	12 157 475	20 213 434	22 032 000	7 345	22%
GUADELOUPE	<i>Pas de COM</i>	500 000	500 000	200	16%
GUYANE	<i>Pas de COM</i>	370 000	590 000	5	2%
MARTINIQUE	<i>Pas de COM</i>	0	204 666	53	3%
REUNION	1 036 950	977 380	1 034 011	193	5%
TOTAL	117 277 153	197 863 599	245 158 680	62 051	17%

(Source effectifs : Education nationale)

Caractéristiques des entrées en apprentissage

Dans le secteur marchand, près de 284 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés en 2007, soit + 3 % par rapport à 2006, + 15 % par rapport à 2004. Le secteur public recrute aussi plus d'apprentis qu'en 2006 : 6 000 entrées en 2007, soit 3 % de plus en un an, + 52 % par rapport à 2004. Au total, à la fin 2007, environ 430 000 jeunes étaient en apprentissage, dont 10 000 dans les DOM.

La progression des entrées en contrat s'accompagne d'une sensible modification des caractéristiques des contrats signés. En 2006, 43 % des nouveaux apprentis bénéficient des contrats d'une durée inférieure à deux ans, soit + 1 point par rapport à 2005, cinq points de plus qu'en 2004. Cette année, avec 80 % des embauches, les entreprises de moins de 50 salariés sont les principaux employeurs des apprentis. Toutefois, le poids des entreprises de 50 salariés et plus continue de se renforcer : ces entreprises réalisent une embauche sur cinq, contre une sur six en 2004. Ces tendances sont favorisées par le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

L'apprentissage dans le secteur public est principalement utilisé par les communes (59 % des entrées en 2007). Le niveau de formation préparé y est nettement plus élevé que dans le secteur privé : environ 48 % des apprentis du secteur public préparent un diplôme de niveau bac ou supérieur (contre 35 % dans le secteur privé). Les femmes y représentent près de la moitié (49 %) des entrées contre seulement 32 % dans le secteur privé (voir le tableau ci-dessous).

Les bénéficiaires de contrats d'apprentissage (1)

	2005	2006	2007	2007/2006	2007 secteur public
Flux de nouveaux contrats enregistrés	263 138	276 332	283 540	2,6 % Var 06/05 (en points)	6 026
Sexe					
Hommes	68,7	68,2	n.d	-0,4	51,0
Femmes	31,3	31,8	n.d	0,4	49,0
Age					
17 ou moins	47,8	46,0	n.d	-1,8	28,4
18-21 ans	42,3	42,9	n.d	0,6	49,6
22 ans et plus	9,8	11,1	n.d	1,2	22,0
Niveau de formation à l'entrée					
I à III (BAC + 2 et plus)	8,8	10,9	n.d	2,0	15,8
IV (BAC)	14,3	15,6	n.d	1,3	24,8
V (CAP, BEP)	34,6	33,2	n.d	-1,5	31,2
Vbis et VI	42,3	40,4	n.d	-1,9	28,2
Niveau de formation préparée					
I à III (BAC + 2 et plus)	13,3	15,2	n.d	2,0	23,6
IV (BAC Pro., BP)	20,2	20,1	n.d	-0,1	24,8
V (CAP, BEP)	64,1	62,5	n.d	-1,6	51,0
Mentions complémentaires	2,5	2,2	n.d	-0,3	0,6
Situation avant le contrat					
Scolarité	61,8	62,7	n.d	0,9	57,8
En apprentissage	27,4	26,3	n.d	-1,1	20,0
Demandeur d'emploi inscrit	3,0	2,9	n.d	-0,1	4,7
Autres	7,8	8,0	n.d	0,2	17,5
Durée du contrat					
12 mois et inférieure	20,2	20,9	n.d	0,7	25,5
13 à 23 mois	21,6	22,8	n.d	1,2	16,8
24 mois	51,3	49,9	n.d	-1,4	54,1
25 mois et plus	6,9	6,4	n.d	-0,5	3,6

(1) En 2006, les répartitions estimées portent sur 80 % des contrats enregistrés.

Source : DARES (France entière)

Les employeurs utilisateurs de l'apprentissage (1)				
	2005	2006	2007	Var 06/05 (en points)
Secteur d'activité				
Agriculture, sylviculture, pêche	2,3	2,0	n.d	-0,3
Industrie	20,8	20,5	n.d	-0,3
Construction	22,8	23,0	n.d	0,2
Commerce	24,3	23,2	n.d	-1,1
Services aux entreprises	5,6	6,8	n.d	1,2
Services aux particuliers	20,2	19,7	n.d	-0,5
Autres secteurs du tertiaire	4,0	4,8	n.d	0,8
Taille de l'entreprise				
0 à 4 salariés	39,7	39,6	n.d	-0,1
5 à 9 salariés	22,2	20,3	n.d	-1,9
10 à 49 salariés	20,4	20,3	n.d	-0,1
50 salariés et plus	17,7	19,8	n.d	2,1
(1) Hors employeurs du secteur public non industriel et commercial.				
En 2006, les répartitions estimées portent sur 80 % des contrats enregistrés.				
Source : DARES (France entière)				

2.1.2. Le contrat de professionnalisation

La loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social reprend et complète les propositions issues de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Cette loi a créé un contrat d'insertion en alternance commun aux jeunes et aux adultes : le contrat de professionnalisation. Depuis novembre 2004, ce contrat s'est substitué aux contrats de qualification (jeunes et adultes), adaptation, orientation.

Après une très forte augmentation en 2006 (+ 54%) due au décollage du dispositif, le nombre de contrats de professionnalisation a continué de progresser en 2007, passant de 144 430 à 170 445 (+ 18%). On note en 2007, contrairement à l'année 2006, une moindre progression des contrats signés par les jeunes qui représentent 85 % de l'ensemble des contrats (- 3 pts). A l'inverse les contrats adultes progressent en 2007 et représentent 15 % de l'ensemble des contrats (+ 2 pts) ; le public 45 ans et plus reste à la marge et ne représente que 1,7 % des contrats. De janvier à juin 2008, 71 372 nouveaux contrats ont été enregistrés, soit 7,6% de plus qu'en 2007 à la même période (66 280). La proportion d'adultes continue d'augmenter. En mars 2008, 212 000 salariés étaient en contrat de professionnalisation, dont 179 000 jeunes de moins de 26 ans.

Depuis le 1^{er} janvier, conformément à la loi de finances pour 2008, l'exonération spécifique des cotisations patronales dont bénéficiaient les employeurs en cas d'embauche de jeunes âgés de 16 à 26 ans a été supprimée. Les dispositions sont désormais les mêmes pour l'ensemble des salariés recrutés en contrat de professionnalisation. Les employeurs bénéficient des allègements de charges de droit commun (bas salaires, réduction du temps de travail). On observe que la part des jeunes âgés de moins de 26 ans a baissé de janvier à juin 2008 (- 4 points) mais cette baisse était déjà sensible en 2007 avec un rééquilibrage au profit des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

L'exonération des cotisations patronales à la charge de l'employeur est toutefois maintenue (sauf accidents de travail et maladies professionnelles) en cas de recrutement de salariés âgés de 45 ans et plus.

Les groupements d'employeurs travail qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans, bénéficient d'une aide à l'accompagnement personnalisé versée par l'Etat. Les groupements d'employeurs bénéficiaires de l'aide de l'Etat sont exonérés des cotisations relatives aux accidents de travail et maladies professionnelles. D'autres incitations financières sont venues compléter le dispositif afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion de demandeurs d'emploi : La convention UNEDIC du 18 janvier 2006 prévoit deux types d'aides financières pour les contrats de professionnalisation conclus avec les demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'allocation pour recherche d'emploi (ARE). Le salarié perçoit une indemnité complémentaire si son salaire en contrat de professionnalisation est inférieur à 120% de l'ARE. L'employeur bénéficie d'une aide forfaitaire de 200 euros mensuels dans la limite de 2000 euros par contrat. Le recrutement en contrat de professionnalisation de bénéficiaires de minima sociaux donne lieu à la signature d'une convention

(CIRMA) entre le prescripteur et l'employeur : celui-ci perçoit à titre d'accompagnement financier le montant du RMI pour une durée maximale de 18 mois. Le salarié perçoit le SMIC.

- **Les bénéficiaires et les employeurs utilisateurs**

L'embauche des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus représente 85 % des entrées en 2007. La part des entrants âgés de 26 ans et plus augmente : 15 %, + 3 points en un an. Le nombre de contrats de professionnalisation au profit de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus reste marginal (2 % des entrées) (cf. tableau « Les entrées en contrat de professionnalisation » ci-dessous). Les personnes à la recherche d'un emploi ou dont l'activité salariée s'est arrêtée juste avant l'entrée en contrat de professionnalisation accèdent plus nombreuses au contrat de professionnalisation (52 % des entrées, + 2 points par rapport à 2006). Ces personnes bénéficient plus souvent des CDI : respectivement 22 % et 24 % d'entre elles contre 17 % de l'ensemble embauché en 2007. Avec 77 % des entrées, le tertiaire reste le principal utilisateur du contrat de professionnalisation. Le commerce totalise 23 % des entrées (- 2 points en un an). Viennent ensuite, avec plus d'une entrée sur cinq, les services aux entreprises (22 %), avec une place importante de l'intérim et des services de placement et de mise à disposition de personnel (7 % des entrées), puis les services aux particuliers (cf. tableau 'les employeurs utilisateurs de contrats de professionnalisation').

- **La durée des périodes de formation**

La durée du contrat de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI, prévue dans le Code du travail est comprise entre six et douze mois. Certains critères (qualifications ou publics) peuvent conduire à déroger à la durée maximale de 12 mois. De fait, la durée moyenne du contrat ou de l'action de professionnalisation passe de 16 mois en 2006 à 15 mois en 2007. Cette durée était de 18 mois pour les anciens bénéficiaires d'un contrat de qualification.

Dans un contrat de professionnalisation, la part de la formation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures. De fait, plus de 50 % des contrats de professionnalisation prévoient une durée de formation inférieure à 500 heures (contre 17 % des contrats de qualification et 38 % de l'ensemble des anciens contrats). Aujourd'hui, 9 % environ des contrats ont une durée de formation inférieure à 200 heures. Ce cas de figure était exceptionnel avant 2005 (le contrat d'adaptation fixait une durée au moins égale à 200 heures).

Les personnes au chômage ou salariées à la veille de l'entrée en contrat suivent des formations plus courtes que les sortants de scolarité : respectivement 18 % et 25 % d'entre elles suivent une formation supérieure à 800 heures, contre 54 % de jeunes sortants de scolarité. Ces catégories visent plus souvent (respectivement 63 % et 58 %) des qualifications ou certifications de branche ; 23 % seulement des jeunes sortants de scolarité choisissent cet objectif.

- **Mode de reconnaissance de la qualification**

La loi précitée du 4 mai 2004 dispose que les contrats de professionnalisation visent une certification ou une qualification reconnue, soit le même objectif que le contrat de qualification. Les salariés à travers ces contrats visent fréquemment (45 % des embauchés en 2007) des certifications ou qualifications de branche. Parmi ces formations, seulement les certificats de qualification professionnelle (CQP) progressent. Ces certifications restent toutefois minoritaires (12 %, + 2 points par rapport à 2006). Les certifications ou qualifications de branche sont particulièrement bien représentées dans les spécialités de l'industrie ou du bâtiment : les diplômes ou titres professionnels n'y représentent qu'un peu plus du tiers des qualifications visées. En revanche, la part des qualifications de branche est inférieure dans les spécialités tertiaires, transversales à de nombreuses branches. Dans ces disciplines (comptabilité, gestion, secrétariat, bureautique), le recours aux certifications ministérielles est beaucoup plus important.

Les entrées en contrat de professionnalisation (1)

	Cumul 2006	Cumul 2007	Dont jeunes de moins de 26 ans
Flux de nouveaux contrats enregistrés	144 430	170 445	143 604
Sexe			
Hommes	52,0	52,2	50,8
Femmes	48,0	47,8	49,2
Age			
16 ans	1,2	0,9	1,1
17 ans	3,5	2,8	3,3
18 ans	8,7	7,3	8,6
19 ans	12,9	11,7	13,7
20 ans	15,3	15,0	17,6
21 ans	13,9	14,4	16,9
22 ans	11,0	11,8	13,9
23 ans	9,1	9,0	10,6
24 ans	7,1	7,1	8,3
25 ans	5,0	5,2	6,1
26-44 ans	10,7	13,0	
45 ans et +	1,5	1,7	
Niveau de formation à l'entrée			
I à III	24,5	26,0	25,5
IV (BAC)	39,9	39,3	41,6
V (CAP, BEP)	26,0	24,4	23,4
V bis et VI	9,6	10,3	9,2
Diplôme le plus élevé obtenu			
Bac +3 et plus	7,0	7,4	6,7
Bac +2	13,4	14,4	14,6
BAC prof., tech., général, Brevet tech ou prof	38,9	38,9	41,5
Dont : Bac général	14,8	14,3	15,0
CAP-BEP	24,5	22,5	21,5
Brevet	7,0	7,1	7,0
Certificat de formation général	0,9	0,9	0,8
Aucun diplôme	8,3	8,8	7,6
Situation avant contrat			
Fin de scolarité	31,4	30,1	34,9
Contrats aidés, stag. Form. Prof.	15,4	14,5	15,9
Dont : Contrats de formation en alternance (2)	12,8	11,0	12,5
Salarié	18,5	19,6	19,4
Demandeur d'emploi	31,4	32,5	26,3
Inactivité	3,3	3,3	3,6
Mode de reconnaissance de la qualification			
Diplôme de l'enseignement technologique et professionnel	13,9	16,0	15,7
Autre titre professionnel délivré au nom de l'Etat	41,3	38,8	
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	10,2	12,0	11,6
Qualification figurant dans une liste de la CPNE à laquelle appartient l'entreprise (3)	5,8	6,0	5,6
Autres qualifications de branches reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale.	28,7	27,1	24,0

(1) En 2007, les répartitions estimées portent sur près de 80 % des contrats enregistrés.

(2) Contrat d'apprentissage et professionnalisation.

(3) CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi à laquelle appartient l'entreprise. Source : DARES (France entière)

Les employeurs utilisateurs de contrats de professionnalisation (1)

	2006	2007
Secteur d'activité		
Agriculture, sylviculture, pêche	0,8	0,7
Industrie	12,9	13,7
Construction	9,7	8,3
Commerce	25,3	23,2
Services aux entreprises	19,7	21,5
Services aux particuliers	10,6	10,0
Autres secteurs du tertiaire	21,1	22,7
Taille de l'établissement		
0 à 4 salariés	22,8	22,7
5 à 9 salariés	15,4	14,3
10 à 49 salariés	24,9	23,9
50 à 199 salariés	14,3	14,6
200 salariés et plus	22,6	24,5

(1) En 2007, les répartitions estimées portent sur près de 80 % des contrats enregistrés.

Source : DARES (France entière)

2.2. La validation des acquis de l'expérience

La fonction d'information et de conseil en validation des acquis de l'expérience (VAE)

La décentralisation de la fonction d'information et de conseil est devenue effective depuis janvier 2006 avec le transfert par l'Etat des crédits aux Conseils Régionaux. La circulaire de la DGEFP du 20 juin 2006 précise le rôle respectif de l'Etat et des régions en matière de VAE. Cette circulaire souligne la responsabilité pleine et entière des régions en matière d'information et de conseil amont et réaffirme les missions de l'Etat pour l'accès des candidats à la certification publique, notamment pour l'examen de la recevabilité, l'organisation des épreuves et la délivrance des certifications.

Cette circulaire préconise que dans chaque région une commission spécialisée du CCREFP organise la concertation entre Etat/ Région et partenaires sociaux pour un pilotage conjoint de la VAE.

En 2007, une réflexion s'est engagée dans de nombreuses régions sur la mutualisation de la fonction d'information sur la VAE avec la fonction généraliste d'information sur l'ensemble des sujets de la formation professionnelle d'une part et, d'autre part, la nécessité de disposer d'une compétence spécifique en matière de conseil dans le domaine de la certification et de la validation. C'est ainsi que sur certains territoires, par exemple en région PACA, le réseau des points relais conseil a vu sa mission élargie au profit « d'espaces territoriaux » emploi-formation.

En 2007, une fonction d'animation de l'ensemble des cellules ressources VAE s'est progressivement structurée au sein de l'INTERCARIF en lien avec l'association des régions de France (ARF).

▪ Les données par ministère certificateur

Dès 2005, l'ouverture à la VAE des dispositifs certifiants des ministères chargés de l'action sociale et de la santé, s'est traduite immédiatement par une très forte demande du public. Parallèlement, l'accès aux certifications par VAE s'est développé dans les autres ministères, notamment au ministère chargé de l'emploi.

En 2007, environ 55 000 candidats se sont présentés devant un jury délivrant des certifications publiques. Depuis 2002, date de la mise en place du dispositif, 107 000 candidats ont obtenu une certification par la voie de la VAE. Après une phase de forte montée en charge jusqu'en 2005, le dispositif progresse à un rythme plus modéré: environ 30 000 candidats ont obtenu une certification par VAE en 2007, soit 16 % de plus qu'en 2006. Le nombre de candidats certifiés avait progressé de plus de 65 % entre 2003 et 2004, et de 28 % entre 2004 et 2005 (tableau 2).

En 2007, avec 53 % des diplômes obtenus, l'Éducation nationale reste le principal certificateur mais sa prédominance se réduit au fil du temps (63 % en 2005).

Les ministères de la culture, de la défense et de l'équipement ont rendu leurs diplômes accessibles par VAE depuis 2005. Le nombre de candidats diplômés reste faible en 2007 pour les ministères de l'équipement et de la défense. En revanche, ce sont près de 30 fois plus de candidats qui obtiennent un diplôme du ministère de la culture par rapport à l'année 2006.

La Fédération de la formation professionnelle fait pour sa part état d'une augmentation de 7 % des demandes de VAE, 76 % de ces demandes émanant de particuliers (source : livre blanc de la FFP).

Les stratégies collectives au niveau de certaines branches et entreprises se développent essentiellement dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le comité interministériel de développement de la VAE, créé en 2006, a poursuivi ses travaux, en particulier en mettant l'accent sur l'organisation territoriale des certificateurs publics. Une circulaire interministérielle du 4 octobre 2007 définit cette organisation, en coordination avec les travaux des conseils régionaux. Cette organisation s'est établie en 2008 en se fondant sur les besoins des bassins d'emploi (cf. le point suivant). Le comité a aussi mis à disposition des organismes renseignant les candidats des fourchettes de tarifs pratiqués pour la VAE pour l'ensemble de la sphère de la certification publique et pour certains organismes consulaires.

tableau : Candidats à la VAE dans les différents ministres certificateurs

	Nombre de candidats recevables				Nombre de candidats présentés			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
Ministère de l'Éducation nationale (CAP au BTS)	19136	20818	23148	25594	19136	21379	22284	21967
Ministère de l'Éducation nationale (universités +CNAM)	ND	ND	ND	ND	4563	4146	3935	4529
Ministère de l'Agriculture	930	828	839	799	263	351	365	371
Ministères chargés de l'action sociale et de la santé	ND	25663	16235	29720	ND	9219	10400	16111
Ministère chargé de l'emploi	5200	7363	8855	10178	4764	7426	9360	8983
Ministère de la jeunesse et des sports	3480	3025	2503		1535	1780	1407	ND
Ministère de la Défense	-	ND	151	155	-	53	86	78
Ministère de la Culture	-	-	1193	1201	-	-	26	1108
Ministère chargé de de la mer (Equipement)	-	-	ND	ND	-	-	74	64
Ensemble des ministères certificateurs	ND	entre 60000 et 63000	entre 56000 et 59000		ND	44354	47937	env 55000 (3)

nd: non disponible

(1): les données n'étant pas disponibles pour les ministères de l'Équipement et de l'Éducation nationale, les données ont été estimées à partir du nombre de candidats présentés dans ces ministères et du rapport entre candidats présentés/ recevables dans les autres ministères.

(2): Les candidats présentés sont les candidats qui se sont présentés devant un jury, sauf pour le ministère chargé de l'emploi. Pour ce ministère, les candidats présentés sont des candidats qui se sont présentés devant un jury pour l'obtention du titre final, ou d'un certificat de compétences professionnelles (CCP), composant

(3) les données du ministère de la jeunesse et des sports n'étant pas disponible pour l'année 2007, les données ont été estimées dans le total du nombre de candidats présentés à partir des données de l'année précédente.

Sources : Ministères certificateurs – traitement DARES.

Champ : France entière.

Note : Les données de l'année 2006 du ministère de l'Agriculture ne prennent en compte que les candidats aux diplômes de l'enseignement technique. Les candidats aux diplômes de l'enseignement supérieur représentent néanmoins qu'une dizaine de candidats par an. Le nombre de candidats recevables dans l'enseignement supérieur du ministère de l'Éducation nationale n'est pas disponible.

Nombre de titres et diplômes obtenus par VAE par certificateurs

	Min.Éducation nationale (CAP au BTS)	Min. Éducation nationale (universités +CNAM)	Ministère de l'Agriculture	Ministères chargé de la santé et des affaires sociales	Minist. chargé de l'emploi	Ministère de la jeunesse et des sports	Ministère de la Défense	Minist. de la Culture	Minist. chargé de la mer (Equipem.)	Ensemble des Ministères certificateurs (1)
2003	6 958	827	76	1 566	952	365	-	-	-	10 744
2004	10 778	1 282	165	3 192	1 721	586	-	-	-	17 724
2005	12 668	1 655	202	4 224	3 191	682	-	-	-	22 622
2006	13 636	1 842	237	5 013	4 514	614	53	14	33	25 956
2007	13 777	2 154	257	7 316	5 478	NC	51	396	15	Env 30 000

source : Ministères certificateurs – traitement DARES

note : les données de l'année 2006 du Ministère de l'Agriculture ne prennent en compte que les candidats aux diplômes de l'enseignement technique. Les candidats aux diplômes de l'enseignement supérieur représentent néanmoins qu'une dizaine de candidats par an.

(1) les données du ministère de la jeunesse et des sports n'étant pas disponible pour l'année 2007, les données ont été estimées dans le total des titres et diplômes à partir des données de l'année précédente.

▪ **Utilisation de la VAE comme « atout collectif » au sein des politiques d'emploi**

Le ministère en charge de l'emploi préconise la VAE en tant qu'outil transversal des politiques d'emploi, que ce soit dans le cadre des restructurations des entreprises, de l'emploi des seniors, de la professionnalisation du secteur de l'insertion par l'économie, des services à la personne... Son action est centrée sur les publics de premier niveau de qualification, demandeurs d'emploi ou salariés, fragilisés sur le marché du travail par l'absence de reconnaissance de leurs compétences. Le ministère a un rôle « d'ensemblier » pour mobiliser l'offre de certification interministérielle, mettre en synergie les différents acteurs susceptibles d'intervenir dans les parcours des bénéficiaires, afin de proposer les réponses les plus adaptées à chacun des publics. Il exerce cette responsabilité en coordonnant les acteurs de la certification au plan régional et local, ainsi que l'ensemble des opérateurs publics et privés (accompagnateurs, valideurs, prestataires).

L'année 2007 a vu l'expérimentation par les services déconcentrés (DRTEFP) puis l'extension progressive à l'ensemble des régions, d'une fonction de « référent unique de parcours VAE ». Ce référent assure une présence continue et une relance des personnes tout au long de la démarche y compris dans l'hypothèse d'une obtention partielle de la certification. Le recours à un interlocuteur unique permet de limiter les abandons en cours de parcours et de faciliter l'accès de certains publics à la VAE.

L'étude de ce dispositif conduit en Ariège montre que 70 % des personnes ayant bénéficié de ces actions ont acquis une certification, résultats nettement supérieurs aux candidatures individuelles. 83 % des demandeurs d'emploi impliqués dans ces actions ont retrouvé un emploi ; les emplois retrouvés sont majoritairement des CDI, et ils correspondent aux certifications visées. La mention « VAE en cours » sur les CV des candidats s'est révélé un marqueur positif pour les entreprises.

En 2007, alors même que l'on observe une certaine stabilisation des demandes individuelles, l'enjeu principal des acteurs du service public de l'emploi a été le développement de la VAE articulée à la gestion des compétences en entreprise pour aller vers une politique concertée des services en lien avec les branches professionnelles et les partenaires sociaux.

Cette ambition s'est concrétisée à 3 niveaux :

- Au niveau national, la DGEFP a conclu des accords avec certains groupes pour décliner un service homogène sur l'ensemble des régions à partir de la définition d'objectifs ciblés (nombre de bénéficiaires, qualification du public concerné, certifications choisies) et d'une ingénierie des parcours (durée, financements mobilisés, mutualisation de moyens). Ainsi dans le secteur de l'intérim, la charte signée en juillet 2007 entre le ministère chargé de l'emploi et le groupe Manpower a vocation à se décliner dans l'ensemble des régions et à permettre d'ici fin 2008 le triplement du nombre d'intérimaires obtenant par la VAE un titre professionnel au sein du groupe. En mars 2007, une manifestation nationale organisée par la DGEFP, sur le thème « la VAE, au cœur des politiques d'emploi » a rassemblé plus de 300 personnes ; à cette occasion a été inaugurée une banque ressource d'actions exemplaires conduites en entreprise par les services déconcentrés. Fin 2007 plus de 60 actions ont été ainsi capitalisées au niveau national témoignant de la diversité des usages possibles de la VAE sur les territoires, comme revitaliser un bassin en implantant un tissu d'entreprises artisanales, soutenir un secteur professionnel en pénurie de cadres intermédiaires (secteur du bâtiment), préparer des reconversions (secteur automobile), valoriser l'emploi saisonnier, relancer la viticulture comme en Languedoc-Roussillon...

- Au niveau régional, les services déconcentrés construisent des plans d'action de développement de la VAE en fonction de diagnostics territoriaux notamment en faveur des secteurs en tension, des secteurs à flux important de main-d'œuvre sans qualification reconnue, en ciblant des publics avec l'aide du service public de l'emploi régional et des acteurs économiques intéressés. Une organisation territoriale pérenne des certificateurs s'est structurée progressivement pour répondre aux demandes des entreprises. Par exemple, on retiendra ainsi le contrat d'objectif et de moyen (COM) d'un montant de 2 millions d'euros sur 3 ans, signé en Bretagne entre l'Etat et la Région qui prévoit de tripler le nombre de certifications obtenues par VAE dans les 3 ans soit 10 000 bénéficiaires par an d'ici 2010. Au-delà des objectifs quantitatifs, cet accord vise une réduction de la durée des parcours des candidats (3 mois contre 6 mois actuellement).

- Au plan local, l'engagement des entreprises dans la VAE est le plus souvent consécutif aux accords conclus en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences. Les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle élaborent, avec l'appui des certificateurs concernés, une ingénierie adaptée au contexte de chacune. Ainsi, il a été possible d'organiser les plateaux techniques d'évaluation au sein de la ligne de production dans une entreprise (ce fut le cas dans la société SEB MOULINEX en Mayenne), de garantir des parcours d'une durée de 5 mois maximum, de fournir aux salariés un appui unique mobilisable à tout moment. Ces actions collectives ont concerné plus de 6000 bénéficiaires en 2007.

2.3. La politique de certification

2.3.1. Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

La Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) a été instituée par la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale et a été chargée notamment de la création du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) a été ouvert au public sur le portail de la CNCP en mai 2004.

Depuis sa création, il est alimenté en continu par des fiches descriptives des certifications, établies de manière homogène : conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les diplômes et les titres sont classés par domaine d'activité et par niveau, les certifications de branche (CQP) par domaine d'activité.

Le RNCP a connu une montée en charge constante et présente actuellement sur son portail 5 117 certifications.

Le Répertoire national des certifications professionnelles (source CNCP)

Entité	Fiches publiées en 2007	Fiches publiées en 2008
CNCP (enregistrement .sur demande)	1463	1 953
MEN enseignement scolaire	688	690
MEN enseignement supérieur	1299	1 465 (licences, licences professionnelles, DUT, DEUST, titres d'ingénieurs)
MIN Agriculture	199	215
MIN emploi	310	303
MIN affaires sociales DGAS	15	15
MIN Santé DGS	10	10
MIN Jeunesse et Sports	137	149
TOTAL	4121	5 117

Le Répertoire national des certifications professionnelles permet ainsi de favoriser la lisibilité de l'ensemble des certifications professionnelles et des compétences dont elles attestent, à l'usage du grand public ou notamment des réseaux d'information et de conseil en VAE. Les certifications enregistrées au Répertoire sont depuis 2007 articulées avec la base de données du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de l'ANPE. Les consultations du portail ne cessent de progresser et atteignent 70 000 en moyenne par mois en 2008.

2.3.2. La politique de certification au ministère chargé de l'emploi

Le ministère chargé de l'emploi développe une politique de certification s'appuyant sur la conception et la délivrance des titres professionnels, essentiellement sur les premiers niveaux de qualification. Par cette politique, le ministère chargé de l'emploi entend permettre un accès à la qualification en particulier aux personnes sorties de formation initiale sans signal de qualification reconnue. Ces actions s'inscrivent dans le cadre des orientations posées au niveau communautaire en faveur de la transparence, la comparabilité, la transférabilité et la reconnaissance des qualifications sur l'espace européen. Cette reconnaissance « collective » permet de sécuriser les trajectoires professionnelles marquées par les évolutions permanentes nécessaires pour s'adapter aux mutations du marché du travail.

La reconnaissance des compétences acquises quelles que soient les modalités d'accès à ces compétences, l'expérience ou la formation, facilite l'accès des actifs à l'emploi, au maintien dans l'emploi voire à la progression de carrière attendue du fait de l'expérience acquise. Cette reconnaissance répond à une attente forte des actifs, soucieux de détenir une certification attestant de leurs compétences professionnelles.

Le dispositif certifiant du ministère est adapté à ces missions. Les titres attestent de compétences professionnelles qui permettent une opérationnalité directe dans l'emploi. Les jurys, composés uniquement de professionnels, évaluent les candidats sur la base d'une mise en situation professionnelle. Par ailleurs, la construction des titres en modules, appelés certificats de compétences professionnelles (CCP), autorise un accès au titre par capitalisation sur une période de cinq ans. Ceci favorise l'accès au titre pour des publics adultes.

Les titres professionnels (TP) sont au nombre d'environ 300. Ils sont créés sous la responsabilité de la DGEFP, après avis des partenaires sociaux au sein de commissions professionnelles consultatives (CPC), et sont inscrits de droit au Répertoire national des certifications professionnelles. Les sessions de validation qui les sanctionnent sont organisées dans des centres autorisés par les préfets de région (AFPA et autres centres) ; La conformité des sessions est assurée par les DDTEFP ; les certificats obtenus sont délivrés par les DDTEFP.

Le nombre de personnes qui y ont accédé s'est fortement accru, soit une croissance de 13 % par rapport à 2006 et plus de 47 % par rapport à 2003. Toutes les composantes du dispositif ont été en hausse et particulièrement la VAE (plus 35 % en un an) ainsi que les centres agréés (plus 27 %).

En 2007, au total 78 095 candidats se sont présentés pour l'obtention d'un titre et 61 967 l'ont obtenu les effectifs se sont répartis comme suit :

	Les candidats présentés	Les candidats admis au titre
candidats AFPA (formation et VAE)	51 054	41 350
candidats des autres centres (formation et VAE)	27 041	20 617
candidats par formation (AFPA et autres centres)	70 410	56 488
candidats par VAE (AFPA et autres centres)	7 685	5 479

Les candidats ayant obtenu des CCP par suite d'un échec au titre sont à ajouter aux effectifs indiqués ci-dessus. Ils représentent environ un 5^{ème} des candidats présentés.

La détention du titre professionnel est un facteur favorable à l'insertion ou à la réinsertion des demandeurs d'emploi accédant au dispositif du ministère. L'enquête annuelle d'insertion réalisée par l'AFPA auprès de ses bénéficiaires montre l'avantage conféré à cet égard par le titre. Cet avantage s'est accentué en 2007 alors que la situation s'est dégradée pour ceux qui sont sortis sans aucune certification. De plus, on constate que la corrélation entre l'emploi exercé et la formation suivie est bien plus étroite pour les personnes qui ont obtenu le titre. Le titre apparaît donc comme un facteur d'optimisation de la formation suivie et comme un passeport efficace pour entrer dans les emplois auxquels il correspond.

	Taux d'emploi 6 mois après la formation	Indice de corrélation entre la formation suivie et l'emploi exercé
Titre obtenu	64,9%	85%
Titre partiel	52,7 %	70%
Aucune certification	44,6%	59%

Champ : Demandeurs d'emploi ayant suivi une formation à l'AFPA (source AFPA)

Le dispositif remplit ainsi un rôle spécifique parmi les certifications ministérielles. Les titres professionnels constituent une voie d'accès à un premier niveau de qualification pour les publics entrés dans la vie active alors que les diplômes de l'éducation nationale offrent plutôt une voie de promotion pour les publics qui recherchent un accès au niveau de technicien.

Les candidats ayant bénéficié d'une formation continue en 2007, à l'éducation nationale et au ministère chargé de l'emploi, selon le niveau de la certification présentée

	Education nationale (diplômes, du CAP au BTS)	Ministère de l'emploi (titres professionnels)
Niveau V	22 523	50 116
Niveau IV	16 240	13 393
Niveau III	26 562	6 901
	65 325	70 410

Pour l'Education nationale, source DEPP 2007

Au palmarès des titres les plus demandés figurent ceux qui correspondent à des emplois en tension. Ainsi, 9 titres, qui représentent à eux seuls 35 % du total des candidats, correspondent à des emplois pour lesquels les employeurs anticipent des difficultés pour satisfaire leur besoin de recrutement, selon une source UNEDIC. Ce sont notamment les titres de Maçon, de Conducteurs routiers (3 TP), de Cuisinier, de Développeur informatique, d'Agent technique de vente et d'Assistante de vie aux familles.

2.4. Les interventions visant l'appui au projet professionnel

Les fonctions d'orientation professionnelle et d'information (et auxquelles il conviendrait d'ajouter celle de l'accompagnement) constituent des éléments essentiels pour tout individu, quel que soit son statut juridique (salarié, non-salarié, demandeur d'emploi, bénévole ou autre), pour développer son projet professionnel. Ces fonctions sont assurées par de multiples interlocuteurs et relais au niveau national et régional.

2.4.1. L'orientation

Au plan européen, l'orientation professionnelle est prise en compte dans les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des états membres au sein du programme de travail « Education et formation 2010 », dans laquelle s'inscrit la résolution du conseil de 2004 relative à l'orientation tout au long de la vie.

Au plan national, l'orientation des actifs est un domaine à compétence partagée entre l'Etat, notamment les départements ministériels dont l'action vise à promouvoir le retour à l'emploi, la lutte contre l'exclusion et l'égalité des chances et les partenaires sociaux qui, dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, ont souhaité mobiliser les outils permettant aux salariés d'être « acteurs de leur évolution professionnelle ».

A la suite de la nomination d'un délégué interministériel à l'orientation, institué par le décret n° 2006-1137 du 11 septembre 2006, un schéma national de l'orientation et de l'insertion professionnelle a été élaboré en 2007 détaillant des mesures et préconisations prioritaires pour un « service public de l'orientation » en formation initiale comme en formation continue dans le cadre des parcours d'insertion des jeunes.

Au plan régional, les collectivités territoriales, en lien avec l'Etat et les partenaires sociaux au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) élaborent une stratégie et mettent en place des actions visant l'orientation des jeunes et des adultes.

La plupart des Régions disposent en 2007 de groupements d'intérêt public (GIP) afin de coordonner et de fédérer les différents réseaux de l'accueil, l'information, l'orientation (PAIO). A titre d'exemple, on peut citer le Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation (PRAO) au sein duquel collaborent 21 réseaux, ce qui représente 500 structures d'Accueil, Information, Orientation, 4 000 professionnels, une équipe comprenant 19 experts en interne et un budget de plus de 2,03 millions d'euros en 2007. Outre une mission classique de production et de diffusion de l'information à destination des professionnels de l'AIO, le PRAO est chargé de la professionnalisation des réseaux et services d'orientation dans une visée de déclioisonnement et de culture commune. Il fédère les acteurs de l'AIO autour d'une ingénierie de projets inter réseaux. Il organise tous les ans des rencontres régionales de l'orientation dont le thème en 2007 portait sur le rapport au travail face aux mutations économiques.

▪ L'offre de service

Des prestations d'orientation sont mises en œuvre visant à accompagner les actifs dans l'élaboration et la réalisation de leurs projets professionnels, lors de transitions professionnelles subies ou choisies.

L'offre de service en la matière est fortement segmentée en fonction du statut des personnes (demandeurs d'emplois ou salariés) et de la diversité des financeurs (Conseils Régionaux, Partenaires sociaux et Etat).

- Pour les demandeurs d'emplois, l'année 2007 a vu la généralisation du suivi mensuel personnalisé (SMP) qui intervient dès le quatrième mois de chômage. Il a bénéficié à 92,2% des demandeurs d'emploi ayant plus de trois mois de chômage (contre 72,4% en 2006). Chaque demandeur d'emploi est suivi par un référent pour définir et mettre en œuvre son Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). En 2007 le nombre d'entretiens contractuels réalisés dans le cadre du SMP a été de 15 095 572 en progression de 20% par rapport à 2006.

L'Agence Nationale pour l'Emploi a proposé plus de 3 millions de prestations aux demandeurs d'emploi dans le cadre du SMP. Parmi celles-ci le nombre de prestations d'évaluation (436 000) progresse de 20%, le nombre d'accompagnements (965 000) de 9% et le nombre d'ateliers (1 598 000) de 3%.

70% des prestations proposées par l'ANPE sont réalisées par des prestataires externes.

- Les principaux interlocuteurs des actifs occupés en matière d'orientation professionnelle sont les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), notamment les 31 organismes spécialisés dans la gestion du congé individuel de formation (FONGECIF).

A la suite de l'ANI du 5 décembre 2003 repris par la loi précitée du 4 mai 2004, la mission des FONGECIF d'accompagnement et d'appui au projet des salariés, s'est trouvée renforcée. En 2007, les Fongecif ont structuré une offre de service en matière d'accueil, d'information, de conseil et d'accompagnement des salariés sous forme de guide repère décrivant les différents services proposés (analyse de la demande, accès à l'information, appui à l'élaboration du projet professionnel, ingénierie de parcours, aide à la décision, suivi du plan d'action et accompagnement à sa mise en œuvre). Des modalités variées sont proposées : libre accès, entretiens de conseil, ateliers ou prestations collectives. Les Fongecif deviennent ainsi des plates formes d'orientation assurant une intermédiation entre les salariés et les différents outils de sécurisation des parcours professionnels. En 2007, selon les chiffres communiqués par le Fond Unique de Péréquation (FUP), 279 941 personnes ont bénéficié d'un contact au sein des Fongecif, ce qui représente une progression de 58% par rapport à 2004, tandis que 86 572 personnes ont été reçues pour un entretien de conseil, ce qui représente une progression de 82 % par rapport à 2004.

La prestation phare d'orientation professionnelle, notamment pour les salariés, reste le bilan de compétences. La Fédération des centres interinstitutionnels de bilans de compétences, principaux producteurs de bilans de compétences pour les jeunes et les adultes, comptabilise pour l'année 2007 63 000 bilans réalisés par les 92 centres adhérents.

2.4.2. L'information (Centre INFFO, CARIF)

▪ **Le Centre INFFO**

Le Centre INFFO est une association de loi 1901 à but non lucratif créée par un décret du 1^{er} mars 1976. Il emploie environ 100 personnes aux compétences diversifiées : spécialistes du droit, de la documentation, du marché et des pratiques de formation, des journalistes et des professionnels de l'édition et de la publication.

Aux termes du décret n°2003-479 du 4 juin 2003 modifiant le décret n°76-203 du 1^{er} mars 1976 relatif au centre pour le développement de l'information sur la formation permanente, le Centre INFFO constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle. Il intervient dans le cadre des politiques publiques : nationales, européennes (à travers sa position de référent national au sein du CEDEFOP) et territoriales (grâce aux nombreux accords qu'il a signé avec les organismes d'informations régionaux de formation professionnelle continue) en la matière.

Le Centre INFFO a pour mission d'élaborer, de capitaliser et de diffuser l'information et la documentation d'intérêt national à destination, plus particulièrement, des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. Il réalise cette mission en liaison avec les dispositifs régionaux d'information, en particulier avec les CARIF.

D'autre part, le Centre INFFO est chargé de développer et de diffuser des supports d'information, de formation et de documentation à destination de l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle, lesquels ont vocation à accueillir, informer, conseiller, orienter ou assister le public.

La collaboration entre l'Etat et le Centre-Inffo fait l'objet d'une contractualisation pluriannuelle et s'est matérialisée par la signature d'un troisième contrat d'objectifs couvrant la période 2007-2010. En outre, par avenant au contrat précité, le Centre INFFO développe des activités liées à l'innovation et à la formation ouverte et à distance.

Ce contrat d'objectifs s'articule autour de quatre axes majeurs de développement que recouvre par ailleurs en partie le périmètre du portail national de l'orientation et de la formation :

- renforcer sa position de référent pour les acteurs de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;
- prendre en compte de nouveaux champs d'intervention et de nouveaux publics ;
- développer de nouveaux partenariats ;
- construire des prestations adaptées et poursuivre la modernisation de la gestion.

En 2008, le Centre-Inffo poursuit la mise en œuvre des objectifs définis à travers :

- la parution d'une nouvelle édition de la revue phare de la structure « les fiches pratiques », scindée en deux volumes, qui permet d'offrir aux usagers l'accès à un abonnement entièrement dématérialisé ;

- la refonte complète du site « centre-info.fr » avec la mise en place d'une boutique en ligne et d'un service de questions-réponses juridiques dans le champ de la formation professionnelle continue ;
- l'édition de deux vadémécums spécialisés : l'un sur l'apprentissage et l'autre sur le financement de la formation par les entreprises.

La coédition de plusieurs ouvrages tels que « le dictionnaire de la formation continue », « le plan de formation », « la VAE, mode d'emploi » et « le responsable formation ». Une nouvelle version du « quotidien de la formation », lettre électronique d'information. Le dispositif d'évaluation du contrat d'objectifs est assuré par une commission de suivi sur la base d'indicateurs liés aux objectifs de l'ensemble du contrat.

Par ailleurs, le Centre-Inffo développe depuis juin 2006, en tant que maître d'œuvre, le portail national Orientation-formation financé de façon tripartite par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux.

Une campagne de communication sur ce portail a été mise en œuvre lors du premier semestre 2008 vers l'ensemble des réseaux professionnels de l'orientation et de la formation. Une enquête qualitative du site auprès des usagers au troisième trimestre 2008 préfigure une seconde campagne de promotion « grand public ».

Le maître d'œuvre a réalisé en 2008 une Banque de données sur les CQP (Certificats de Qualifications Professionnelles) conçue en lien avec les branches professionnelles. La banque de données comporte 620 CQP mises en place par 83 branches professionnelles.

Le Centre-Inffo a en outre organisé en janvier 2008 la 10^{ème} université de la formation professionnelle qui regroupe l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle continue.

Par ailleurs, la structure est étroitement associée en matière de formation professionnelle aux diverses manifestations organisées dans le cadre de la présidence française de l'union européenne lors du second semestre 2008.

▪ **Les Centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF)**

Institués dans chaque région, les CARIF constituent un réseau d'opérateurs auprès des professionnels de la formation, les CARIF sont structurés en groupements d'intérêt public (GIP) ou en association et, de façon plus marginale, en services du conseil régional. Les CARIF entretiennent des relations privilégiées avec les Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF) ; dans la plupart des régions, les deux organismes fusionnent en une seule structure. Par ailleurs, les CARIF constituent parfois le noyau d'une structure plus large - à géométrie variable - comprenant l'OREF, la cellule régionale interservices d'information-conseil en VAE ou encore le Centre de ressources illettrisme. Les CARIF sont financés par l'État et les Régions dans le cadre des contrats de plan. Les moyens humains, matériels et financiers qui leur sont alloués varient en fonction de priorités établies régionalement. L'Etat tant au niveau déconcentré que central accompagne ces structures en terme de pilotage et d'évaluation de leurs activités.

Ces structures sont chargées de diffuser l'information sur la formation professionnelle continue en région. Elles sont en relation avec les partenaires sociaux et les acteurs publics et privés de la formation professionnelle. Elles ont vocation à fournir une information aux professionnels de la formation, en particulier aux relais locaux d'accueil, d'orientation et d'information. Des travaux informatiques conséquents ont été mis en œuvre afin de rapprocher leurs bases de données et celles des missions locales.

Dans ce cadre, les CARIF assurent, plus particulièrement, trois missions essentielles :

- alimenter et venir en appui des réseaux d'informateurs locaux en contact avec le public ;
- favoriser l'accès à l'information sur la formation professionnelle ;
- contribuer à assurer une organisation cohérente de l'offre régionale de formation.

Pour mener à bien leurs missions, les CARIF mettent à jour des fonds documentaire et des fichiers sur l'offre régionale de formation. Ils constituent un lieu de rencontre et d'échange pour les formateurs de la région. Certains CARIF participent activement aux cités régionales des métiers.

Par ailleurs, les CARIF, ont développé des partenariats avec Centre-Inffo, afin de mettre en ligne sur le portail « orientation-formation », les bases de données régionales sur l'offre de formation

ANNEXE 3

TABLEAUX COMPLÉMENTAIRES

1 - LES FONDS MUTUALISES (collecte et charges des OPCA)

Tableau 1 : Collecte comptabilisée par OPCA en 2007

Tableau 2 : Charges de formation comptabilisées par OPCA en 2007

2 - LA FORMATION DES AGENTS CIVILS DE L'ETAT DETAILLE PAR MINISTERE

Tableau 1 : Dépenses de formation initiale et continue par administration (en millions d'euros)

Tableau 2 : Dépenses de formation initiale par administration (en millions d'euros)

Tableau 3 : Dépenses de formation continue par administration (en millions d'euros)

Tableau 4 : Dépenses totales de formation rapportées à la masse salariale

Tableau 5 : La formation initiale par administration (effectif en formation et nombre de jours)

Tableau 6 : La formation continue par administration (effectif en formation et nombre de jours)

LES FONDS MUTUALISES

Tableau 1 - collecte comptabilisée par OPCA en 2007

En milliers d'euros

OPCA	Plan +10	Plan-10	Professionnalisation	CIF-CDI	CIF-CDD	Collecte totale	%
AFDAS	72 090	10 972	37 202	13 755	17 097	151 115	2,63
AGECIF 63	0	0	0	1 674	127	1 801	0,03
AGECIF CAMA	0	0	0	7 871	1 058	8 929	0,16
AGECIF IEG	0	0	0	11 605	85	11 691	0,2
AGECIF RATP	0	0	0	3 257	69	3 326	0,06
AGECIF SNCF	0	0	0	10 445	446	10 892	0,19
AGEFAFORIA	45 178	1 520	34 509	0	0	81 207	1,41
AGEFOMAT	12 244	1 768	7 596	0	0	21 607	0,38
AGEFOS-PME	462 187	87 335	222 640	0	0	772 162	13,44
ANFA	37 095	30 176	31 356	0	0	98 627	1,72
AUVICOM	7 341	336	15 062	0	0	22 739	0,4
CCFP	2 577	319	1 743	551	515	5 704	0,1
FAF PECHE	482	680	513	0	0	1 676	0,03
FAF PROPLETE	34 520	1 740	19 860	0	0	56 120	0,98
FAF SAB	0	67 147	26 651	0	0	93 798	1,63
FAF SECURITE SOCIALE	22 020	53	23 674	9 871	899	56 516	0,98
FAF TT	39 085	1 231	77 824	46 765	476	165 381	2,88
FAFIEC	74 725	15 772	108 489	0	0	198 986	3,46
FAFIH	49 194	20 529	41 045	0	0	110 768	1,93
FAFSEA	104 719	0	25 740	8 939	19 859	159 257	2,77
FONGECIF Alsace	0	0	0	17 727	2 683	20 410	0,36
FONGECIF Aquitaine	0	0	0	17 967	5 208	23 175	0,4
FONGECIF Auvergne	0	0	0	8 145	1 748	9 894	0,17
FONGECIF Basse Normandie	0	0	0	10 148	2 680	12 829	0,22
FONGECIF Bourgogne	0	0	0	10 594	2 007	12 601	0,22
FONGECIF Bretagne	0	0	0	20 318	5 591	25 910	0,45
FONGECIF Centre	0	0	0	21 715	4 135	25 850	0,45
FONGECIF Champagne Ardenne	0	0	0	8 651	2 219	10 869	0,19
FONGECIF Corsica	0	0	0	1 175	1 126	2 301	0,04
FONGECIF Franche Comté	0	0	0	8 172	1 782	9 954	0,17
FONGECIF Guadeloupe	0	0	0	1 362	604	1 966	0,03
FONGECIF Guyane	0	0	0	468	172	640	0,01
FONGECIF Haute Normandie	0	0	0	14 676	3 024	17 699	0,31
FONGECIF Ile de France	0	0	0	182 622	26 639	209 261	3,64
FONGECIF Languedoc Roussillon	0	0	0	12 165	4 242	16 407	0,29
FONGECIF Limousin	0	0	0	3 752	827	4 579	0,08
FONGECIF Lorraine	0	0	0	14 261	2 341	16 602	0,29
FONGECIF Martinique	0	0	0	1 422	674	2 096	0,04
FONGECIF Midi Pyrénées	0	0	0	18 698	4 507	23 205	0,4
FONGECIF Nord Pas-de-Calais	0	0	0	29 340	6 132	35 472	0,62
FONGECIF PACA	0	0	0	29 590	10 679	40 269	0,7
FONGECIF Pays de la Loire	0	0	0	26 632	6 567	33 199	0,58
FONGECIF Picardie	0	0	0	11 701	2 340	14 041	0,24
FONGECIF Poitou Charentes	0	0	0	9 548	2 674	12 222	0,21
FONGECIF Réunion	0	0	0	2 507	1 101	3 608	0,06
FONGECIF Rhône Alpes	0	0	0	51 725	14 738	66 463	1,16
FORCEMAT	22 253	1 420	13 598	0	0	37 271	0,65
FORCO	162 238	10 128	100 398	0	0	272 765	4,75
FORMAHP	44 095	214	22 191	0	0	66 500	1,16
FORMAPAP	21 944	590	11 908	0	0	34 442	0,6
FORTHAC	39 362	1 772	22 373	0	0	63 507	1,11
GDFPE	1 940	1 499	20 535	0	0	23 973	0,42

Suite tableau 1 - collecte comptabilisée par OPCA en 2007

En milliers d'euros

OPCA	Plan +10	Plan-10	Professionalisation	CIF-CDI	CIF-CDD	Collecte totale	%
HABITAT FORMATION	27 534	433	11 469	4 498	1 437	45 372	0,79
INTERGROS	86 420	13 856	55 768	0	0	156 044	2,72
MEDIAFOR	6 283	997	11 920	4 585	1 153	24 938	0,43
OPCA BANQUES	595	147	49 535	0	0	50 276	0,88
OPCA BATIMENT	97 537	0	46 797	0	0	144 334	2,51
OPCA C2P	16 331	2 289	81 957	0	0	100 577	1,75
OPCA CGM	13 278	4 125	11 876	0	0	29 278	0,51
OPCA EFP	10 702	2 755	6 751	0	0	20 208	0,35
OPCA MS	2 379	16 017	6 846	0	0	25 242	0,44
OPCA PL	24 320	28 592	42 342	0	0	95 254	1,66
OPCA TP	61 644	0	29 573	0	0	91 218	1,59
OPCA TRANSPORTS	65 906	9 329	75 730	0	0	150 965	2,63
OPCA2	53 348	2 969	17 217	6 715	2 539	82 788	1,44
OPCAD	7 910	11 330	8 033	0	0	27 273	0,47
OPCAIM	252 982	13 119	281 094	0	0	547 195	9,52
OPCALIA	49 014	1 650	119 805	0	0	170 469	2,97
OPCALIA Alsace	11 125	131	0	0	0	11 256	0,2
OPCALIA Aquitaine	2 417	359	0	0	0	2 776	0,05
OPCALIA Auvergne	3 822	75	0	0	0	3 897	0,07
OPCALIA Basse Normandie	1 182	108	0	0	0	1 290	0,02
OPCALIA Bourgogne	1 980	120	0	0	0	2 100	0,04
OPCALIA Bretagne	16 557	794	0	0	0	17 351	0,3
OPCALIA Centre	8 494	412	0	0	0	8 906	0,16
OPCALIA Champagne Ardenne	3 141	184	0	0	0	3 324	0,06
OPCALIA Franche Comté	4 099	145	0	0	0	4 245	0,07
OPCALIA Guadeloupe	1 091	199	0	0	0	1 289	0,02
OPCALIA Haute Normandie	9 767	270	0	0	0	10 037	0,17
OPCALIA Ile de France	69 562	2 450	0	0	0	72 013	1,25
OPCALIA Languedoc Roussillon	2 923	225	0	0	0	3 147	0,05
OPCALIA Limousin	818	108	0	0	0	927	0,02
OPCALIA Lorraine	3 215	98	0	0	0	3 312	0,06
OPCALIA Martinique	3 134	707	0	0	0	3 841	0,07
OPCALIA Midi Pyrénées	2 151	206	0	0	0	2 358	0,04
OPCALIA Nord Pas-de-Calais	8 829	591	0	0	0	9 419	0,16
OPCALIA PACA	3 668	842	0	0	0	4 510	0,08
OPCALIA Pays de la Loire	36 300	530	0	0	0	36 829	0,64
OPCALIA Picardie	5 097	260	0	0	0	5 357	0,09
OPCALIA Poitou Charentes	2 360	186	0	0	0	2 546	0,04
OPCALIA Réunion	6 586	619	0	0	0	7 205	0,13
OPCALIA Rhône Alpes	10 943	510	0	0	0	11 453	0,2
OPCASSUR	7 600	8 055	32 238	0	0	47 894	0,83
OPCIBA	12 197	1 557	11 102	0	0	24 856	0,43
PLASTIFAF	27 792	1 177	18 356	0	0	47 325	0,82
UNIFAF	190 866	872	63 649	25 409	10 074	290 870	5,06
UNIFORMATION	74 355	20 348	40 312	16 290	9 643	160 949	2,8
TOTAL	2 563 544	404 946	1 887 274	707 314	181 916	5 744 995	100

Source : ESF 2007

Tableau 2 - Charges de formation comptabilisées par OPCA en 2007

en milliers d'euros

OPCA	Plan+10	Plan-10	Professionnalisation	CIF-CDI	CIF-CDD	Collecte totale	%
AFDAS	71 745	9 683	38 422	16 076	18 852	154 779	3,02
AGECIF 63	0	0	0	1 600	80	1 680	0,03
AGECIF CAMA	0	0	0	6 757	661	7 417	0,14
AGECIF IEG	0	0	0	10 898	1	10 899	0,21
AGECIF RATP	0	0	0	3 194	19	3 213	0,06
AGECIF SNCF	0	0	0	9 102	242	9 344	0,18
AGEFAFORIA	47 251	1 758	25 722	0	0	74 731	1,46
AGEFOMAT	10 980	1 531	8 110	0	0	20 621	0,40
AGEFOS-PME	406 071	58 085	210 065	0	0	674 220	13,16
ANFA	39 169	17 695	30 272	0	0	87 137	1,70
AUVICOM	6 511	184	6 443	0	0	13 138	0,26
CCFP	2 226	69	755	413	242	3 705	0,07
FAF PECHE	547	612	298	0	0	1 457	0,03
FAF PROPLETE	35 576	958	18 147	0	0	54 680	1,07
FAF SAB	0	51 887	28 499	0	0	80 385	1,57
FAF SECURITE SOCIALE	16 340	11	14 722	9 244	498	40 814	0,80
FAF TT	32 807	1 040	69 081	42 161	222	145 311	2,84
FAFIEC	56 122	9 721	59 982	0	0	125 825	2,46
FAFIH	43 499	18 880	28 459	0	0	90 838	1,77
FAFSEA	105 645	0	15 719	11 470	8 617	141 451	2,76
FONGECIF Alsace	0	0	0	16 334	1 946	18 280	0,36
FONGECIF Aquitaine	0	0	0	25 043	6 380	31 423	0,61
FONGECIF Auvergne	0	0	0	8 314	1 973	10 287	0,20
FONGECIF Basse Normandie	0	0	0	11 868	2 168	14 036	0,27
FONGECIF Bourgogne	0	0	0	12 893	806	13 698	0,27
FONGECIF Bretagne	0	0	0	20 526	4 956	25 482	0,50
FONGECIF Centre	0	0	0	20 138	3 196	23 334	0,46
FONGECIF Champagne Ardenne	0	0	0	9 240	1 404	10 644	0,21
FONGECIF Corsica	0	0	0	983	669	1 651	0,03
FONGECIF Franche Comté	0	0	0	6 711	838	7 549	0,15
FONGECIF Guadeloupe	0	0	0	1 356	339	1 695	0,03
FONGECIF Guyane	0	0	0	479	78	557	0,01
FONGECIF Haute Normandie	0	0	0	16 708	2 389	19 097	0,37
FONGECIF Ile de France	0	0	0	175 693	19 912	195 604	3,82
FONGECIF Languedoc Roussillon	0	0	0	11 677	4 131	15 808	0,31
FONGECIF Limousin	0	0	0	4 236	554	4 790	0,09
FONGECIF Lorraine	0	0	0	17 065	2 160	19 224	0,38
FONGECIF Martinique	0	0	0	1 914	570	2 484	0,05
FONGECIF Midi Pyrénées	0	0	0	20 455	5 291	25 745	0,50
FONGECIF Nord Pas-de-Calais	0	0	0	35 749	6 263	42 012	0,82
FONGECIF PACA	0	0	0	40 461	6 894	47 355	0,92
FONGECIF Pays de la Loire	0	0	0	28 020	4 805	32 825	0,64
FONGECIF Picardie	0	0	0	11 059	1 628	12 687	0,25
FONGECIF Poitou Charentes	0	0	0	10 575	2 512	13 087	0,26
FONGECIF Réunion	0	0	0	3 395	803	4 198	0,08
FONGECIF Rhône Alpes	0	0	0	52 302	9 013	61 315	1,20
FORCEMAT	21 487	905	9 349	0	0	31 742	0,62
FORCO	151 640	8 779	109 265	0	0	269 683	5,26
FORMAHP	38 262	189	20 026	0	0	58 476	1,14
FORMAPAP	25 288	336	8 281	0	0	33 905	0,66
FORTHAC	40 352	1 413	28 441	0	0	70 206	1,37

Source ESF 2007

Suite tableau 2 - Charges de formation comptabilisées par OPCA en 2007

en milliers d'euros

OPCA	Plan+10	Plan-10	Professionnalisation	CIF-CDI	CIF-CDD	Collecte totale	%
GDFPE	1 548	939	14 414	0	0	16 902	0,33
HABITAT FORMATION	25 343	407	9 335	3 948	1 019	40 052	0,78
INTERGROS	74 557	11 198	38 233	0	0	123 988	2,42
MEDIAFOR	4 982	1 025	10 585	4 992	937	22 522	0,44
OPCA BANQUES	240	131	39 807	0	0	40 177	0,78
OPCA BATIMENT	99 478	0	45 002	0	0	144 480	2,82
OPCA C2P	13 021	2 084	64 165	0	0	79 270	1,55
OPCA CGM	11 472	3 906	8 331	0	0	23 710	0,46
OPCA EFP	8 964	2 539	2 887	0	0	14 389	0,28
OPCA MS	2 603	19 065	32 456	0	0	54 124	1,06
OPCA PL	16 401	32 263	37 575	0	0	86 240	1,68
OPCA TP	59 031	0	32 012	0	0	91 042	1,78
OPCA TRANSPORTS	55 520	5 121	79 334	0	0	139 976	2,73
OPCA2	46 915	2 718	13 271	5 982	1 731	70 617	1,38
OPCAD	6 120	10 641	9 604	0	0	26 366	0,51
OPCAIM	252 042	7 530	175 543	0	0	435 115	8,49
OPCALIA	46 944	1 493	131 230	0	0	179 666	3,51
OPCALIA Alsace	10 377	175	0	0	0	10 552	0,21
OPCALIA Aquitaine	1 961	335	0	0	0	2 296	0,04
OPCALIA Auvergne	4 509	157	0	0	0	4 666	0,09
OPCALIA Basse Normandie	1 014	92	0	0	0	1 106	0,02
OPCALIA Bourgogne	1 843	94	0	0	0	1 937	0,04
OPCALIA Bretagne	16 738	778	0	0	0	17 516	0,34
OPCALIA Centre	8 720	568	0	0	0	9 289	0,18
OPCALIA Champagne Ardenne	3 122	166	0	0	0	3 288	0,06
OPCALIA Franche Comté	4 269	103	0	0	0	4 373	0,09
OPCALIA Guadeloupe	986	22	0	0	0	1 008	0,02
OPCALIA Haute Normandie	9 626	194	0	0	0	9 821	0,19
OPCALIA Ile de France	63 552	1 381	0	0	0	64 933	1,27
OPCALIA Languedoc Roussillon	3 992	340	0	0	0	4 332	0,08
OPCALIA Limousin	840	76	0	0	0	916	0,02
OPCALIA Lorraine	3 076	111	0	0	0	3 188	0,06
OPCALIA Martinique	3 915	682	0	0	0	4 597	0,09
OPCALIA Midi Pyrénées	1 685	137	0	0	0	1 821	0,04
OPCALIA Nord Pas-de-Calais	8 391	546	0	0	0	8 938	0,17
OPCALIA PACA	3 845	970	0	0	0	4 814	0,09
OPCALIA Pays de la Loire	35 207	372	0	0	0	35 579	0,69
OPCALIA Picardie	4 956	414	0	0	0	5 370	0,10
OPCALIA Poitou Charentes	2 967	282	0	0	0	3 249	0,06
OPCALIA Réunion	6 741	976	0	0	0	7 717	0,15
OPCALIA Rhône Alpes	8 370	305	0	0	0	8 674	0,17
OPCASSUR	4 729	4 132	28 212	0	0	37 073	0,72
OPCIBA	10 672	1 054	4 829	0	0	16 554	0,32
PLASTIFAF	24 169	3 225	15 631	0	0	43 024	0,84
UNIFAF	148 520	938	44 074	25 464	7 451	226 447	4,42
UNIFORMATION	76 963	9 182	20 036	14 994	9 388	130 563	2,55
Total	2 352 452	312 601	1 586 626	729 485	141 639	5 122 803	100,00

Source : ESF2007

LA FORMATION DES AGENTS CIVILS DE L'ETAT DÉTAILLÉ PAR MINISTÈRE

Tableau 1 : Dépenses de formation initiale et continue par administration (en millions d'euros)

	Dépenses totales de formation		
	2005	2006	Évolution 05-06
Affaires étrangères	15,0	12,6	-16%
Agriculture	70,3	61,1	-13%
Aviation civile	94,6	109,8	16%
Culture	36,1	36,4	1%
Défense	71,5	82,6	16%
Économie et finances (1)	444,7	429,7	-3%
Équipement, écologie et aménagement	184,1	180,8	-2%
Intérieur	477,9	525,4	10%
Jeunesse et sports	9,9	10,0	0%
Justice	152,7	168,6	10%
Outre-Mer (2)	0,3	0,2	-20%
Santé	29,9	27,5	-8%
Services du Premier ministre (1)	57,8	45,4	-22%
Travail et emploi	11,5	27,0	136%
Formation interministérielle	95,9	80,1	-17%
Total hors Éducation nationale (3)	1 666,2	1 729,1	4%
Éducation nationale	2 285,7	2 251,5	-1%
Total y compris Éducation nationale (3)	3 952,2	3 980,6	1%
La Poste	121,1	104,9	-13%

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(2) Les agents en fonction dans les DOM-TOM ne sont pas pris en compte.

(3) Sans double compte.

Tableau 2 : Dépenses de formation initiale par administration en millions d'euros)

	Dépenses totales de formation		
	2005	2005	Évolution 05-06
Affaires étrangères	1,3	1,2	-10%
Agriculture	33,5	23,8	-29%
Aviation civile	47,9	53,5	12%
Culture	5,1	3,5	-31%
Défense	2,1	10,0	388%
Économie et finances (1)	172,6	171,0	-1%
Équipement, écologie et aménagement	93,7	88,6	-5%
Intérieur	235,9	270,7	15%
Jeunesse et sports	1,3	1,1	-17%
Justice	97,3	104,4	7%
Outre-Mer (2)	0,0	0,0	-
Santé	6,9	4,6	-34%
Services du Premier ministre (1)	50,2	42,3	-16%
Travail et emploi	5,3	9,7	83%
Formation interministérielle	50,2	42,3	-16%
Total hors Éducation nationale (3)	753,2	784,3	4%
Éducation nationale	1 270,0	1 233,6	-3%
Total y compris Éducation nationale(3)	2 023,2	2 018,0	0%
La Poste	10,7	9,0	-16%

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(2) Les agents en fonction dans les DOM-TOM ne sont pas pris en compte.

(3) Sans double compte.

Tableau 3 : Dépenses de formation continue par administration (en millions d'euros)

	Dépenses totales de formation		
	2005	2005	Évolution 05-06
Affaires étrangères	13,7	11,4	-17%
Agriculture	36,8	37,3	1%
Aviation civile	46,7	56,2	20%
Culture	31,0	32,9	6%
Défense	69,4	72,6	5%
Économie et finances (1)	272,1	258,7	-5%
Équipement, écologie et aménagement	90,3	92,2	2%
Intérieur	242,1	254,7	5%
Jeunesse et sports	8,6	8,8	3%
Justice	55,3	64,2	16%
Outre-Mer (2)	0,3	0,2	-22%
Santé	23,0	22,9	0%
Services du Premier ministre (1)	7,6	3,1	-60%
Travail et emploi	6,2	17,3	181%
Formation interministérielle	45,7	37,7	-17%
Total hors Éducation nationale (3)	913,0	944,8	3%
Éducation nationale	1 015,7	1 017,8	0%
Total y compris Éducation nationale (3)	1 929,0	1 962,6	2%
La Poste	110,4	95,9	-13%

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(2) Les agents en fonction dans les DOM-TOM ne sont pas pris en compte.

(3) Sans double compte.

Tableau 4 : Dépenses totales de formation rapportées à la masse salariale (en %)

	Formation initiale		Formation continue y compris congé de formation et bilan professionnel		Total général	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Affaires étrangères	0,2	0,2	2,4	2,0	2,7	2,2
Agriculture	2,9	2,0	3,2	3,2	6,1	5,3
Aviation civile	11,6	12,6	11,3	13,2	22,8	25,9
Culture	0,8	0,5	4,6	4,9	5,4	5,5
Défense	0,1	0,4	2,6	2,9	2,7	3,3
Économie et finances	3,1	3,0	4,9	4,6	8,0	7,6
Équipement, écologie et aménagement	3,4	3,2	3,3	3,3	6,7	6,6
Intérieur	5,0	5,6	5,2	5,3	10,2	10,9
Jeunesse et sports	0,5	0,5	3,4	3,6	3,9	4,1
Justice	4,8	4,9	2,7	3,0	7,5	8,0
Outre-mer	0,0	0,1	4,0	3,1	4,0	3,2
Santé	1,4	0,9	4,7	4,6	6,1	5,5
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	2,9	3,1	2,9	3,1
Travail et emploi	1,6	2,8	1,9	5,0	3,5	7,9
Total hors Éducation nationale	3,5	3,6	4,2	4,3	7,7	7,9
Éducation nationale	3,3	3,2	2,7	2,6	6,0	5,8
Total y compris Éducation nationale	3,4	3,3	3,2	3,3	6,6	6,6
La Poste	0,2	0,2	2,0	1,8	2,2	1,9

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

Tableau 5 - La formation initiale par administration

	Effectifs en formation (1)			Nombre de jours de formation (2)		
	2005	2006	Évolution 05-06	2005	2006	Évolution 05-06
Affaires étrangères	428	364	-15%	6 249	3 767	-40%
Agriculture	1 324	738	-44%	112 002	77 040	-31%
Aviation civile	1 228	1 229	0%	134 478	118 395	-12%
Culture	2 971	2 932	-1%	20 117	12 988	-35%
Défense	887	2 655	199%	8 631	51 866	501%
Économie et finances (3)	9 346	9 005	-4%	905 235	878 685	-3%
Équipement, écologie et aménagement	4 705	4 048	-14%	339 769	280 148	-18%
Intérieur	14 077	15 948	13%	1 157 108	1 361 940	18%
Jeunesse et sports	276	264	-4%	6 053	5 279	-13%
Justice	5 514	6 354	15%	605 435	634 109	5%
Outre-Mer (4)	0	3	-	0	42	-
Santé	379	213	-44%	25 186	15 788	-37%
Services du Premier ministre (3)	1 618	1 650	2%	198 446	196 913	-1%
Travail et emploi	635	719	13%	20 805	50 033	140%
Formation interministérielle	1 618	1 650	2%	198 446	196 913	-1%
Total hors Éducation nationale (5)	43 388	46 122	6%	3 539 513	3 686 993	4%
Éducation nationale	67 748	61 672	-9%	7 680 765	7 208 910	-6%
Total y compris Éducation nationale (5)	111 136	107 794	-3%	11 220 278	10 895 903	-3%
La Poste	23 256	23 532	1%	38 593	38 603	0%

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Un même agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

(2) Nombre de jours-agents.

(3) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(4) Les agents en fonction dans les DOM-TOM ne sont pas pris en compte.

(5) Sans double compte.

Tableau 6 : La formation continue par administration

	Effectifs en formation (1)			Nombre de jours de formation (2)		
	2005	2006	Évolution 05-06	2005	2006	Évolution 05-06
Affaires étrangères	4 566	5 353	17%	43 414	42 821	-1%
Agriculture	50 565	46 962	-7%	91 634	85 480	-7%
Aviation civile	26 611	21 493	-19%	68 661	59 726	-13%
Culture	28 152	31 581	12%	88 279	91 559	4%
Défense	69 006	63 569	-8%	215 433	207 893	-3%
Économie et finances (3)	531 573	475 543	-11%	889 310	823 631	-7%
Équipement, écologie et aménagement	212 349	196 578	-7%	292 217	301 997	3%
Intérieur	506 608	496 758	-2%	846 835	891 525	5%
Jeunesse et sports	9 211	8 718	-5%	28 856	29 946	4%
Justice	98 576	107 848	9%	195 243	213 893	10%
Outre-Mer (4)	395	291	-26%	902	768	-15%
Santé	25 644	23 287	-9%	59 516	57 560	-3%
Services du Premier ministre (3)	2 993	3 075	3%	7 362	7 966	8%
Travail et emploi	8 076	17 520	117%	23 098	63 655	176%
Formation interministérielle	35 699	30 922	-13%	181 398	150 871	-17%
Total hors Éducation nationale (5)	1 583 463	1 508 327	-5%	2 974 542	2 990 037	1%
Éducation nationale	1 048 674	1 063 515	1%	3 241 748	3 164 282	-2%
Total y compris Éducation nationale (5)	2 632 137	2 571 842	-2%	6 216 289	6 154 319	-1%
La Poste	267 131	245 880	-8%	353 234	329 781	-7%

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Un même agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

(2) Nombre de jours-agents.

(3) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(4) Les agents en fonction dans les DOM-TOM ne sont pas pris en compte.

(5) Sans double compte.

ANNEXE 4

LE SECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2006

1. LE MARCHÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE EN 2006

Encadré 1 : Le champ couvert par cette étude

Cette étude s'intéresse aux activités de formation professionnelle continue des organismes d'enseignement et de formation. Les activités de formation professionnelle continue sont connues à l'aide des bilans pédagogiques et financiers, que sont tenus de renseigner l'ensemble des organismes intervenant dans ce domaine (encadré 2). En 2006, 56 829 établissements dispensateurs de formation ont renseigné un bilan pédagogique et financier ; parmi eux, 48 593 ont effectivement réalisé des actions de formation professionnelle. Ils en ont dégagé un chiffre d'affaires de 9,6 milliards d'euros, soit 7 % de plus qu'en 2005. Parmi les établissements intervenant dans la formation professionnelle continue, on s'intéresse aux organismes d'enseignement et de formation, c'est-à-dire les organismes dont l'activité principale exercée (APE) est l'enseignement ou la formation, initiale ou continue. L'étude se limite donc aux établissements dont le code APE est parmi les cinq suivants :

- 80.2A : Enseignement secondaire général ;
- 80.2C : Enseignement secondaire technique ou professionnel ;
- 80.3Z : Enseignement supérieur (général, professionnel, technique ou scientifique) ;
- 80.4C : Formation des adultes et formation continue ;
- 80.4D : Autres enseignements.

En 2006, 13 773 établissements dispensateurs de formation professionnelle continue entrent dans ce champ. Ils ont réalisé un chiffre d'affaires de 5,9 milliards d'euros et couvrent 62 % du marché national de la formation professionnelle continue.

En 2006, 56 829 établissements dispensateurs de formation ont renseigné un bilan pédagogique et financier. Parmi eux, 48 593 ont effectivement réalisé des actions de formation professionnelle en 2006. Leur chiffre d'affaires représente 9,7 milliards d'euros.

En 2006, 13 773 organismes de formation professionnelle continue (encadré 1) ont réalisé un chiffre d'affaires de 5,9 milliards d'euros. Le nombre d'organismes s'accroît de 2 % en 2006, croissance inférieure de 2 points à celle de 2005. Cependant, le nombre de formations assurées progresse fortement, avec 10 % de stagiaires et 8 % d'heures-stagiaires²¹ supplémentaires. Il y a eu 10,1 millions de stagiaires en 2006, certains pouvant être comptés plusieurs fois quand ils suivent différentes formations. Ils ont suivi au total 718 millions d'heures de formation, soit 71 heures chacun en moyenne.

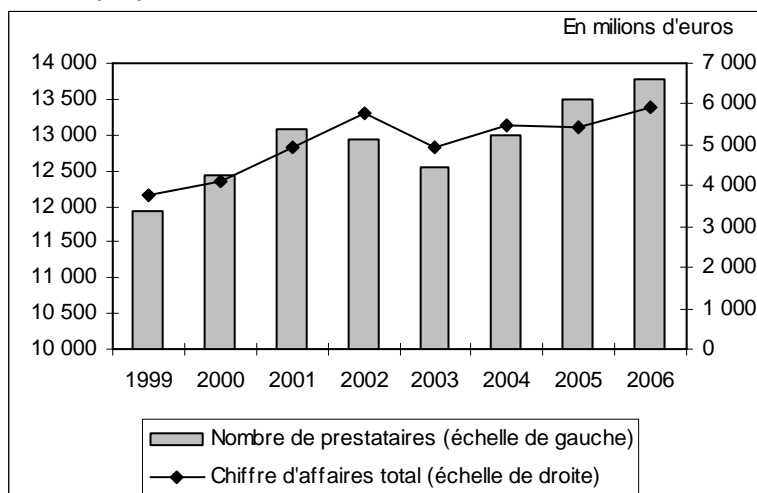
■ Les organismes de formation

94 % des organismes de formation relèvent du secteur privé. Ils réalisent 72 % du chiffre d'affaires et ont accueilli 8,1 millions de stagiaires en 2006, soit 80 % des stagiaires. Les organismes privés de formation se répartissent en trois tiers quasi égaux : le privé à but lucratif, le privé à but non lucratif (associations, coopératives, mutuelles) et les formateurs individuels. Bien que les formateurs individuels soient nombreux, ils forment moins d'un stagiaire sur dix et ne réalisent que 4 % du chiffre d'affaires. Le secteur privé à but lucratif connaît en 2006 la plus forte croissance, avec 6 % d'organismes supplémentaires. Le nombre de stagiaires formés par ce secteur progresse de 7 % et représente 37 % du total des stagiaires, mais le nombre d'heures-stagiaires baisse de 5 % en 2006. Malgré cette baisse des heures-stagiaires, le chiffre d'affaires du privé lucratif augmente de 5 %.

Bien que n'assurant que 24 % des heures-stagiaires, le secteur privé non lucratif (30 % des organismes) réalise 32 % du chiffre d'affaires global. A titre de comparaison, le privé lucratif réalise 34 % des heures-stagiaires et 36 % du chiffre d'affaires total.

²¹ Les heures-stagiaires sont le cumul des heures suivies par chaque stagiaire, elles résultent du produit du nombre d'heures de chaque formation par le nombre de stagiaires de la formation.

Graphique 1 : Prestataires et chiffre d'affaires entre 1999 et 2006



Champ : Organismes d'enseignement ou de formation continue (secteurs NAF 80.2A, 80.2C, 80.3Z, 80.4C et 80.4D) ayant réalisé des actions de formation continue. Source : Bilans pédagogiques et financiers, traitement Dares.

Le secteur public et parapublic forme un stagiaire sur cinq, mais, les formations qu'il dispense étant en moyenne plus longues, il représente le tiers du marché de la formation continue en termes de chiffre d'affaires et d'heures-stagiaires. En 2006, il s'est beaucoup développé, avec 8 % de recettes supplémentaires pour 34 % d'heures-stagiaires en plus. L'Éducation nationale (dont le Conservatoire national des arts et métiers - CNAM et les Greta (GRoupements d'ÉTABlissements publics locaux d'enseignement) est un des intervenants importants de la formation continue, avec 13 % du chiffre d'affaires. Avec 4 % du marché, l'Afpa occupe également une place privilégiée.

Tableau 1 : Les organismes de formation en 2006

	Organismes (en nombre)	Évolution 2006/2005 (1) (en %)	Chiffre d'affaires (en millions d'euros)	Évolution 2006/2005 (1) (en %)	Nombre de stagiaires (2) (en milliers)	Évolution 2006/2005 (1) (en %)	Nombre d'heures- stagiaires (2) (en milliers)	Évolution 2006/2005 (1) (en %)
Ensemble	13 773	+2,0	5 922	+4,1	10 144	+9,8	718 376	+8,1
Selon le statut (en %)								
Privé lucratif	33	+5,5	36	+5,0	37	+6,7	34	-4,7
Privé non lucratif	30	-2,5	32	+1,1	34	+13,4	24	-2,5
Individuels	31	+2,9	4	+0,1	9	+6,1	9	+24,7
Public et parapublic	6	+2,5	28	+7,7	20	+12,5	33	+34,0
Selon le chiffre d'affaires (en %)								
Moins de 75 000 Euros	51	+1,7	3	-0,8	10	+16,3	7	+15,4
75 000 à 150 000 Euros	14	+7,7	3	+6,8	6	+5,5	5	+6,3
150 000 à 750 000 Euros	23	-0,5	20	+0,1	22	+4,1	22	-3,4
750 000 à 1 500 000 Euros	6	+3,6	15	+3,7	14	+5,6	15	+5,7
1 500 000 à 3 000 000 Euros	4	-0,6	17	-0,2	18	+17,0	14	-19,7
Plus de 3 000 000 euros	2	+4,9	42	+8,8	30	+11,2	37	+37,2
Selon l'année de déclaration d'activité (en %)								
Avant 1990	18	-4,5	41	-1,1	36	+11,6	36	-5,2
Entre 1990 et 2000	35	-7,4	32	+2,8	33	+1,0	40	+22,9
Après 2000	47	+13,6	27	+17,6	31	+21,1	24	+8,8

(1) - Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale a renseigné pour la première fois un bilan pédagogique et financier en 2006, bien que son activité de formation continue ne soit pas nouvelle. Étant donné son poids, il a été retiré du calcul des évolutions. Il est cependant pris en compte dans les chiffres sur 2006.

(2) - Le rapprochement entre les données pédagogiques (stagiaires et heures) et le nombre de prestataires ainsi que leur chiffre d'affaires doit être fait avec précaution. En effet, certains organismes n'ont pas renseigné la partie pédagogique.

Champ : Organismes d'enseignement ou de formation continue (secteurs NAF 80.2A, 80.2C, 80.3Z, 80.4C et 80.4D) ayant réalisé des actions de formation continue. Source : Bilans pédagogiques et financiers, traitement Dares.

■ Le secteur de la formation se renouvelle

En 2006, la moitié des organismes de formation en activité avaient été créés après l'an 2000. C'est naturellement plus qu'en 2005. Cela traduit un certain dynamisme du marché de la formation continue, qui se renouvelle. Ainsi, 1 181 organismes d'enseignement et de formation, soit 9 % des organismes, ont effectué leur déclaration d'activité – signe du début ou de la reprise de leur activité effective - en 2006.

Ces organismes qui ont pour activité principale l'enseignement ou la formation font partie des 8 500 établissements dispensateurs de formation qui ont procédé à une déclaration d'activité en 2006. Selon la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), le nombre de déclarations s'est encore accru en 2006. Les trois quarts de ces nouveaux formateurs déclarés ont renseigné un bilan pédagogique pour 2006 et 5 000 ont fait apparaître un chiffre d'affaires non nul dans la formation continue. Parmi eux, seuls 1 181 s'intègrent effectivement dans le champ des organismes de formation à proprement parler (encadré 1). Ces derniers ont dégagé un chiffre d'affaires de 351 millions d'euros, soit 6 % du total. Ils ont réalisé des formations en moyenne plus courtes (29 heures), formant 8 % des stagiaires pour 3 % des heures-stagiaires.

Inversement, 898 organismes de formation qui ont renseigné un bilan pédagogique et financier en 2004 n'en ont renseigné ni en 2005, ni en 2006 et devront être, selon la législation, rayés de la liste des organismes déclarés. La moitié de ces organismes avaient été créés après 2000 et un sur dix avant 1990. Ces organismes amenés à disparaître sont en moyenne plus jeunes que l'ensemble des organismes qui étaient en activité en 2004 : 37 % de ces derniers avaient été créés après 2000 et un sur cinq avant 1990. Malgré cette plus grande fragilité des organismes les plus jeunes, on note un léger rajeunissement ces deux dernières années : la part des organismes de moins de 3 ans est passée de 23 % en 2004 à 26 % en 2006.

L'activité de la formation continue est très concentrée. En 2006, les organismes dont le chiffre d'affaires dépasse trois millions d'euros représentent 2 % des organismes, mais ils réalisent 42 % du chiffre d'affaires, accueillent 30 % des stagiaires et assurent 37 % des heures-stagiaires. Plus largement, les organismes réalisant plus de 750 000 euros de chiffres d'affaires, soit 12 % des organismes, totalisent 74 % du chiffre d'affaires et ils accueillent 62 % des stagiaires. Ces gros organismes sont plus anciens que la moyenne. La moitié des organismes réalisant plus de 750 000 euros de chiffres d'affaires ont été créés avant 1990, un tiers entre 1990 et 1999 et un sur cinq depuis 2000. Pour la moitié des organismes, le chiffre d'affaires reste inférieur à 75 000 euros. C'est le cas de la plupart des individuels, 82 % d'entre eux, qui représentent la moitié des petits organismes.

■ Les financeurs des actions de formation

Les employeurs sont la principale source de revenu des organismes de formation, 52 % de leur chiffre d'affaires en 2006. Les employeurs publics ont peu recours aux organismes et privilégient souvent la formation en interne. Aussi, ils ne financent que 3 % du marché de la formation continue. Les entreprises, à l'inverse, ont acheté pour 2,9 milliards d'euros de formations auprès d'organismes, dont 1,9 milliard directement et 1 milliard par l'intermédiaire des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), chargés de mutualiser les fonds des entreprises pour la formation continue. Les entreprises assurent ainsi la moitié du revenu des organismes de formation. De plus, leur dépense s'accroît : +5 % pour les entreprises et +10 % pour les OPCA. Les entreprises choisissent principalement (81 % de leur dépense) les organismes privés pour former leur personnel et en priorité le privé à but lucratif (52 %). Les OPCA privilégient également le privé (76 % de leur dépense), mais ils s'adressent un peu plus au privé à but non lucratif (36 %) que les entreprises ne le font pour leurs achats directs (29 %). Les OPCA dépensent également en proportion davantage auprès de l'AFPA (7 %) que les entreprises (2 %).

Après les employeurs, les pouvoirs publics constituent l'autre grande source de revenu des organismes de formation grâce aux formations subventionnées. Les Régions apportent 42 % de ces subventions, l'État moitié moins : 18 % des subventions (hors PAS AFPA). Enfin les instances européennes, notamment le Fonds Social Européen, apportent 6 % des subventions publiques. 34 % proviennent de diverses autres sources publiques.

Les subventions fournissent 28 % du chiffre d'affaires des organismes. Alors que les stagiaires sont plus fréquemment formés par le privé lucratif (37 %) que non lucratif (34 %), les subventions vont plus largement aux formations du secteur privé non lucratif (38 %), qu'au privé lucratif (13 %). Les formations subventionnées se font également davantage dans le secteur public : 18 % des subventions sont dévolues à l'Éducation nationale et aux Greta, 8 % à l'AFPA (hors Programme d'action subventionné (PAS)) et 21 % à divers organismes publics ou parapublics.

Tableau 2 : Répartition des produits selon le statut des prestataires de formation en 2006 (en %)

Origine des produits reçus	Entreprises	Organismes collecteurs	Pouvoirs publics pour leurs agents	Pouvoirs publics pour d'autres publics	Particuliers	Autres organismes de formation	Autres produits	Ensemble	Évolution 2006/2005 (1)
Statut des prestataires									
AFPA	2,0	7,1	0,2	8,4	0,6	0,3	2,3	4,5	+14,6
Autres établissements publics ou parapublics	1,6	2,2	9,7	20,7	4,6	4,4	8,6	8,3	+1,0
Éducation nationale et Greta	8,8	8,6	15,6	17,8	24,2	7,8	10,6	12,8	+8,7
Individuels	4,4	2,9	9,3	1,2	3,6	22,3	1,7	3,8	+0,1
Organismes consulaires	2,5	2,7	1,4	1,3	2,1	1,3	2,8	2,1	+1,8
Privé à but lucratif	52,1	40,1	43,6	12,9	46,8	39,2	31,9	36,2	+5,0
Privé à but non lucratif	28,6	36,4	20,2	37,7	18,1	24,7	42,1	32,3	+1,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Évolution 2006/2005 (en %) (1)	+5,1	+10,4	-3,9	+0,4	+11,4	-4,9	+0,4	+4,1	
En % des financeurs	32,1	16,7	3,2	28,2	7,9	3,9	8,0	100,0	

(1) - Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale a renseigné pour la première fois un bilan pédagogique et financier en 2006, bien que son activité de formation continue ne soit pas nouvelle. Étant donné son poids, il a été retiré du calcul des évolutions. Il est cependant pris en compte dans les chiffres sur 2006.

Note de lecture : En 2006, les formateurs individuels ont reçu 4,4 % des dépenses des entreprises auprès d'organismes de formation. Leur chiffre d'affaires, tout financeurs confondus, s'est accru de 0,1 %. Les entreprises contribuent à hauteur de 32,1 % au chiffre d'affaires des organismes de formation. Leur dépense de formation auprès de ces organismes s'est accrue de 5,1 %.

Champ : Organismes d'enseignement ou de formation continue (secteurs NAF 80.2A, 80.2C, 80.3Z, 80.4C et 80.4D) ayant réalisé des actions de formation continue.

Source : Bilans pédagogiques et financiers, traitement Dares.

■ Les bénéficiaires de formation

Conséquence logique de la part prépondérante des employeurs dans le financement de la formation continue, les deux tiers des stagiaires des organismes de formation sont des salariés. En 2006, les trois quarts d'entre eux se forment dans le privé, principalement dans le privé lucratif (45 %). Les demandeurs d'emploi, représentent un stagiaire sur sept, se forment pour la moitié d'entre eux dans le privé à but non lucratif, puis à parts égales dans le privé lucratif et le public et parapublic (22 %). En 2006, ils ont été plus nombreux à se former auprès d'organismes de formation. Le nombre de particuliers formés a lui aussi fortement augmenté (+16 %). Ces particuliers s'adressent principalement aux organismes publics et parapublics (46 %), bien plus qu'en 2005 (36 %). Cette augmentation est due principalement à la forte croissance du nombre d'étudiants déclarés par le Centre national d'enseignement à distance (Cned) en 2006.

Tableau 3 : Répartition des publics selon le statut des prestataires de formation en 2006 (en %)

	Salariés	Demandeurs d'emploi	Particuliers	Autres stagiaires	Ensemble
Statut des prestataires					
Privé lucratif	45	22	25	22	37
Privé non lucratif	25	51	23	60	34
Individuels	10	5	6	9	9
Public et parapublic	20	22	46	9	20
Ensemble	100	100	100	100	100
Évolution 2006/2005 (en %) (1)	+3,8	+5,6	+15,9	+50,2	+9,8
En % des types de public	64,7	15,0	6,5	13,8	100,0

(1) - Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale a renseigné pour la première fois un bilan pédagogique et financier en 2006, bien que son activité de formation continue ne soit pas nouvelle. Étant donné son poids, il a été retiré du calcul des évolutions. Il est cependant pris en compte dans les chiffres sur 2006.

Champ : Organismes d'enseignement ou de formation continue (secteurs NAF 80.2A, 80.2C, 80.3Z, 80.4C et 80.4D) ayant réalisé des actions de formation continue.

Source : Bilans pédagogiques et financiers, traitement Dares.

La moitié des stagiaires suit des formations correspondant à un niveau référencé. Parmi celles-ci, les formations les plus dispensées sont celles de niveau supérieur ou égal à la licence, avec 16 % des stagiaires. Les formations de niveau BEP, CAP regroupent 14 % des stagiaires. Tout en restant très minoritaires (5 %), les stagiaires visant un niveau de fin de scolarité obligatoire sont en forte croissance (+13 %).

Tableau 4 : Répartition des stagiaires selon le statut des prestataires de formation pour chaque niveau de formation visé en 2006 (en %)

	Niveau égal ou supérieur à la licence	Niveau bac +2	Niveau bac	Niveau BEP, CAP	Niveau fin de scolarité obligatoire	Niveau non référencé	Ensemble
Statut des prestataires							
Privé lucratif	30	42	36	30	38	41	37
Privé non lucratif	42	25	27	40	51	29	34
Individuels	9	16	9	5	5	10	9
Public et parapublic	19	17	28	25	6	20	20
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100
Évolution 2006/2005 (en %) (1)	+20,9	+0,9	+9,3	+4,4	+12,8	+7,6	+9,8
En % des niveaux de formation	16,3	7,6	6,9	13,8	4,6	50,8	100,0

(1) - Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale a renseigné pour la première fois un bilan pédagogique et financier en 2006, bien que son activité de formation continue ne soit pas nouvelle. Étant donné son poids, il a été retiré du calcul des évolutions. Il est cependant pris en compte dans les chiffres sur 2006.

Champ : Organismes d'enseignement ou de formation continue (secteurs NAF 80.2A, 80.2C, 80.3Z, 80.4C et 80.4D) ayant réalisé des actions de formation continue.

Source : Bilans pédagogiques et financiers, traitement Dares.

■ **La durée des actions de formation**

En 2006, une formation dure 71 heures en moyenne ; elle durait 76 heures en 2005. La baisse de la durée moyenne entamée en 2000 reprend, après une hausse ponctuelle en 2005. Le découpage des formations en modules, pratique qui se développe depuis plusieurs années, explique en partie ces durées plus courtes. Néanmoins, la tendance n'est pas identique dans tous les secteurs ni pour tous les publics. Les formations du public et parapublic s'allongent en 2006, 19 % de durée supplémentaire, tout comme celles dispensées par des individuels. Ce sont les formations du privé, à but lucratif ou non, qui raccourcissent (respectivement -11 % et -14 %). Pourtant, les formations du public sont déjà bien plus longues que dans le privé, avec 114 heures en moyenne contre 66 pour le privé lucratif et 51 heures pour le non lucratif. Cet écart tient essentiellement aux formations des demandeurs d'emploi : elles durent en moyenne 201 heures dans le public, soit plus du double que dans le privé. A l'inverse, la durée des formations destinées aux salariés varie peu selon le type de prestataire, autour de 60 heures, à l'exception du privé non lucratif avec 43 heures en moyenne, depuis qu'elle s'est réduite dans le public (elle était de 105 heures en 2005).

Tableau 5 : Durée moyenne des formations selon les publics et le statut des prestataires de formation en 2006 (en heures)

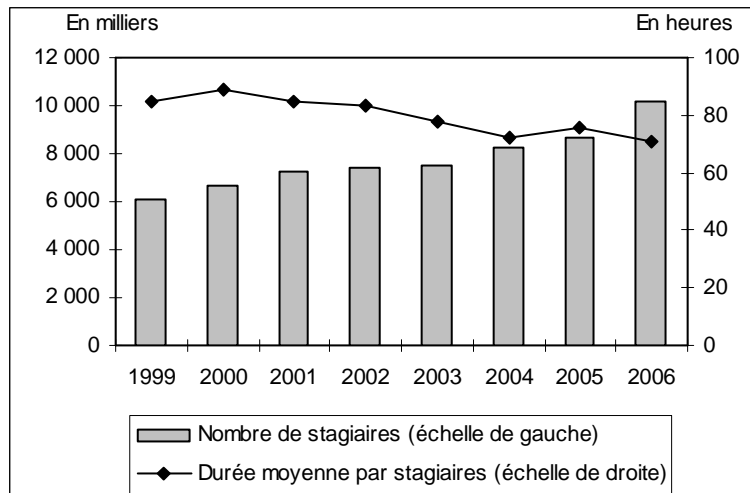
	Salariés	Demandeurs d'emploi	Particuliers	Autres stagiaires	Ensemble	Évolution 2006/2005 (en %) (1)
Statut des prestataires						
Privé lucratif	59	84	164	56	66	-10,8
Privé non lucratif	43	95	86	19	51	-13,6
Individuels	63	43	56	125	70	18,6
Public et parapublic	63	201	246	90	114	19,4
Ensemble	56	113	178	43	71	-2,6
Évolution 2006/2005 (en %) (1)	-6,3	-4,2	54,8	-21,8	-2,6	

(1) - Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale a renseigné pour la première fois un bilan pédagogique et financier en 2006, bien que son activité de formation continue ne soit pas nouvelle. Étant donné son poids, il a été retiré du calcul des évolutions. Il est cependant pris en compte dans les chiffres sur 2006.

Champ : Organismes d'enseignement ou de formation continue (secteurs NAF 80.2A, 80.2C, 80.3Z, 80.4C et 80.4D) ayant réalisé des actions de formation continue.

Source : Bilans pédagogiques et financiers, traitement Dares.

Graphique 2 : Stagiaires et durée moyenne de formation



Champ : Organismes d'enseignement ou de formation continue (secteurs NAF 80.2A, 80.2C, 80.3Z, 80.4C et 80.4D) ayant réalisé des actions de formation continue.

Source : Bilans pédagogiques et financiers, traitement Dares.

La réorientation des stagiaires vers les disciplines générales (mathématiques, économie, français...), où les formations sont plus longues, avait expliqué l'augmentation de la durée moyenne des formations en 2005. Or, en 2006, ce sont ces disciplines qui ont perdu des stagiaires (-4 %), ce qui explique la baisse de la durée moyenne. Les formations aux services ont gagné des stagiaires (+3 %), alors qu'elles sont déjà les plus suivies avec 59 % des stagiaires.

Tableau 6 : Répartition des stagiaires et des heures-stagiaires selon les domaines de formation en 2006 (en %)

	Stagiaires	Évolution 2006/2005 (en points)	Heures- stagiaires	Évolution 2006/2005 (en points)
Disciplines générales	18,6	-4,1	23,8	-0,1
Spécialités industrielles	7,1	-0,2	11,4	-1,1
Spécialités des services	59,1	+2,9	53,1	+1,7
Domaines du développement personnel	15,2	+1,4	11,7	-0,5
Ensemble	100	-	100	-

Champ : Organismes d'enseignement ou de formation continue (secteurs NAF 80.2A, 80.2C, 80.3Z, 80.4C et 80.4D) ayant réalisé des actions de formation continue.

Source : Bilans pédagogiques et financiers, traitement Dares.

■ Les domaines de formation

Les dix spécialités de formation les plus suivies cumulent 61 % des stagiaires et 47 % des heures-stagiaires. Elles sont en moyenne plus courtes (55 heures) que la moyenne (71 heures). Il s'agit essentiellement de spécialités des services, à l'exception des formations générales et des formations de développement des capacités. Le palmarès des trois premières spécialités n'a pas changé par rapport à 2005.

Les formations générales maintiennent, avec 8,7 % des stagiaires, leur position en tête conquise en 2005. Ces formations sont longues (105 heures en moyenne) et représentent 13 % des heures-stagiaires.

En deuxième place, viennent les formations à la sécurité des biens et des personnes (hygiène et sécurité), avec 8,5 % des stagiaires. Cette spécialité de formation est favorisée par le code du travail. La loi du 6 décembre 1976 relative à la prévention des accidents du travail, reprise dans l'article L.4141 du code du travail, oblige en effet l'employeur à organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité aux salariés qu'il embauche ou qui changent de poste. De plus, depuis 2002, toutes les entreprises doivent tenir à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels et établir un programme annuel de prévention de ces risques.

Les formations relatives au développement des capacités d'orientation, d'insertion sociale et professionnelle, destinées principalement aux demandeurs d'emploi, tiennent la troisième place avec 7,6 % des stagiaires.

Les formations plurivalentes des échanges et de la gestion apparaissent pour la première fois en 2006 dans les dix formations les plus suivies. C'est l'effet de l'intégration du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), qui a renseigné un bilan pédagogique et financier pour la première fois en 2006 et a formé plus de 600 000 agents territoriaux dans cette discipline. Les formations relatives à l'enseignement et la formation (didactique, pédagogie, technologies éducatives...) apparaissent également dans le palmarès en 2006.

L'informatique, qui a été la première spécialité de formation pendant au moins cinq ans jusqu'en 2001, descend dans le tableau d'année en année, perdant encore une place en 2006. Moins de 5 % des stagiaires suivent cette spécialité, contre le double à son sommet en 2000. On peut probablement y voir l'effet de la bulle Internet, qui a attiré de nombreux salariés et chômeurs vers le secteur informatique, puis de la crise des nouvelles technologies de 2001.

Tableau 7 : Les dix premières spécialités de formation en 2006

	En % des stagiaires	En % des heures- stagiaires	Durée moyenne (en heures)
Formations générales *	8,7	12,8	104,7
Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance (y.c. hygiène et sécurité)	8,5	2,8	23,0
Développement des capacités d'orientation, d'insertion ou de réinsertion sociale et professionnelle	7,6	4,5	42,5
Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion	7,5	3,0	28,7
Transport, manutention, magasinage	5,8	3,5	42,6
Enseignement, formation	5,6	1,6	19,7
Santé	5,2	5,1	69,0
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données	4,8	2,9	42,6
Commerce, vente	3,6	7,5	145,7
Développement des capacités comportementales et relationnelles	3,6	3,4	66,2
Ensemble des 10 premières spécialités	60,9	47,1	54,7

* Formations pluridisciplinaires couvrant au moins deux des trois domaines suivants : « mathématique et science », « sciences humaines et droit » et « lettres et art »

Champ : Organismes d'enseignement ou de formation continue (secteurs NAF 80.2A, 80.2C, 80.3Z, 80.4C et 80.4D) ayant réalisé des actions de formation continue. Source : Bilans pédagogiques et financiers, traitement Dares

Encadré 2 : La déclaration d'activité et le bilan pédagogique et financier

Aucune condition juridique particulière n'est imposée pour exercer une activité de formation professionnelle continue. Néanmoins, outre le respect d'une comptabilité et d'une réglementation spécifiques, les organismes de formation sont soumis à certaines obligations administratives dont la déclaration d'activité et le bilan pédagogique et financier (articles L.6351-1 et L.6352-11 du nouveau code du travail). Ces obligations s'appliquent aux établissements ayant une autonomie financière, c'est-à-dire ayant la capacité de souscrire des conventions de formation.

La déclaration d'activité

Depuis 2003, chaque organisme réalisant effectivement des actions de formation professionnelle, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience visées à l'article L.6313-1 du code du travail doit souscrire une déclaration d'activité. Il effectue cette déclaration dès la conclusion de la première convention ou du premier contrat de formation professionnelle avec des tiers. La déclaration devient caduque si l'activité de formation est nulle. S'il souhaite de nouveau réaliser des actions de formation, il doit procéder à une nouvelle déclaration d'activité et apparaître en tant que nouvel organisme de formation. La déclaration d'activité remplace la déclaration d'existence.

Le bilan pédagogique et financier

Qu'il exerce son activité de formation continue à titre principal, à titre accessoire ou en situation de sous-traitance, tout prestataire doit établir chaque année un bilan pédagogique et financier. Le bilan doit être renseigné à partir du moment où la Préfecture enregistre au minimum un euro de chiffre d'affaires. Les bilans pédagogiques et financiers comportent trois parties. La première sert à identifier l'organisme. La deuxième aborde son activité annuelle sous l'aspect financier. Elle renseigne d'une part sur les ressources qui résultent de conventions de formation avec des commanditaires privés ou publics ou de contrats avec des particuliers ; elle renseigne d'autre part sur les charges de l'organisme. La troisième partie concerne les stagiaires accueillis et les heures de formation. En 1996, le bilan a été modifié : il est rapproché de l'année comptable de référence de l'organisme et apprécie l'origine des ressources selon les financeurs réels et non selon le type de convention signée. La comparaison avec les résultats des années antérieures à cette date doit donc être faite avec prudence.

Une acception large de la formation dans les bilans pédagogiques et financiers

Dans les bilans pédagogiques et financiers, le vocable « formation » recouvre un champ plus large que son acception courante. Il intègre notamment des prestations d'évaluation ou d'accompagnement, comme l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou les bilans de compétence. C'est ce concept qui est utilisé dans cette publication. Dans leur forme actuelle, les bilans pédagogiques et financiers ne permettent pas d'isoler la formation proprement dite des prestations d'évaluation et d'accompagnement.

En revanche, les sources usuelles sur la formation, comme les enquêtes Emploi ou Formation continue de l'Insee, se limitent au champ traditionnel de la formation.

Apports et limites des bilans pédagogiques et financiers

Les bilans sont collectés par les services régionaux de contrôle des Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) ; ils sont exploités par la Dares. Ils permettent de connaître l'activité contractuelle de formation continue sur le marché concurrentiel. En revanche, ils ne retracent pas les formations réalisées « en interne » par les entreprises privées ou les administrations. Par ailleurs, ils ne décrivent pas l'activité réalisée directement pour le compte de l'État par certains organismes et financée par une subvention spécifique : Programme d'action subventionné de l'Afpa notamment. L'apprentissage ne fait pas partie de ce champ, les Bilans pédagogiques et financiers le considèrent comme relevant de la formation initiale.

2. AFPA, CNAM, GRETA

- **L'association nationale pour la formation professionnelle des adultes**

Dans le cadre, d'une part, du 3^{ème} contrat de progrès, conclu entre l'État et l'AFPA, le 18 février 2005, pour la période 2004-2008, et, d'autre part, du transfert de compétences dévolues aux régions en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi (loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales), les principales missions de l'AFPA sont :

- la participation à la réalisation d'une politique active de l'emploi et aux initiatives de toute nature que le ministère chargé de l'emploi peut prendre pour accroître l'efficacité des services de l'emploi ;
- l'animation et le développement de la promotion, et plus spécialement de la formation professionnelle des adultes, en vue de l'obtention d'un titre professionnel du ministère chargé de l'emploi ;
- la promotion de la validation des acquis de l'expérience (VAE) par le déploiement d'une offre de validation diversifiée sur le territoire pour les titres professionnels ;
- l'organisation, sous l'autorité des services déconcentrés de l'Etat, des évaluations conduisant à la délivrance des titres professionnels quelle qu'en soit la voie d'accès (formation ou VAE) ;
- l'étude des problèmes de l'adaptation de l'homme à son travail et du travail à l'homme.

Enfin, par convention, l'AFPA est rattachée, pour sa description fonctionnelle, au programme 103 de la mission « Travail et emploi » mais, de manière opérationnelle, ses crédits relèvent des programmes 102 et 103 de cette mission.

En 2007, l'AFPA a ainsi accueilli 223 982 demandeurs d'emploi, dont 193 419 adressés par l'ANPE. Le flux total de demandeurs d'emploi est en baisse de 1,7 % par rapport à celui de 2006.

Présentation du 3^{ème} contrat de progrès conclu entre l'Etat et l'AFPA pour la période 2004-2008

Les principaux objectifs de ce contrat de progrès sont les suivants :

- adapter l'AFPA au nouveau contexte institutionnel créé par la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, qui transfère aux régions, au plus tard le 1^{er} janvier 2009, l'organisation et le financement des stages de l'AFPA au profit des demandeurs d'emploi, auparavant relevant de l'Etat. Sont également concernés par ce transfert les services associés à ces actions : hébergement, restauration, rémunération et gestion de la rémunération des stagiaires ;
- renforcer le rôle de l'AFPA, composante essentiel du service public de l'emploi et membre participatif des maisons de l'emploi par la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, dans la mise en œuvre des politiques publiques de l'Etat en matière de retour à l'emploi durable, via le service intégré ANPE/AFPA d'appui à la construction du projet professionnel du demandeur d'emploi ;
- développer la politique de validation des acquis de l'expérience ainsi qu'une offre de certification diversifiée sur tout le territoire ;
- accompagner les programmes du plan de cohésion sociale au profit de publics spécifiques relevant de la solidarité nationale ;
- accentuer son rôle d'opérateur auprès des branches professionnelles et des entreprises pour former les actifs tout au long de leur vie professionnelle, en s'inscrivant comme acteur à part entière de la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation tout au long de la vie.

Ce contrat fixe également les engagements de l'Etat vis-à-vis de l'association (attribution d'une subvention de fonctionnement dans le cadre du programme d'activité de l'AFPA, versement d'une subvention d'exploitation afin de compenser les charges occasionnées par l'exécution d'une mission d'intérêt général, allègement du contrôle économique et financier de l'Etat sur l'AFPA, etc.).

L'annexe II du contrat de progrès prévoit notamment la réalisation d'enquêtes (satisfaction des bénéficiaires et des commanditaires) et plusieurs catégories d'indicateurs relatifs à l'activité de l'AFPA, au service intégré d'appui au projet professionnel entre l'ANPE et l'AFPA, à l'évolution de l'association ainsi qu'à la mise en œuvre de la décentralisation (certains de ces indicateurs sont directement liés à la loi organique n°2001-692 du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances).

Enfin, est prévue la création d'un comité d'évaluation, constitué notamment de représentants de la DGEFP et de la DARES. Le rapport d'évaluation du contrat de progrès, réalisé par ce comité, devrait paraître fin 2008-début 2009.

Financements des régions – décentralisation

Enfin, la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales achève la décentralisation de la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle en confiant aux collectivités régionales les crédits de l'Etat dédiés aux actions de formation et aux actions associées à la formation mises en œuvre par l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA). La loi permet en outre d'anticiper le transfert, effectif au 1^{er} janvier 2009, par la conclusion de conventions tripartites entre le préfet de région, le président du Conseil régional et le président de l'AFPA. Au titre des années 2006, 2007 et 2008, 20 collectivités régionales ont accepté d'anticiper ce transfert. Ainsi, seules la Lorraine et la Corse ont décidé d'attendre le transfert effectif prévu le 1^{er} janvier 2009.

▪ Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)

Le Cnam et son réseau, avec un budget sur fonds publics qui représente moins de 0,5 % du montant annuel des dépenses de la formation professionnelle en France, forme chaque année sur l'ensemble du territoire national près de 85 000 personnes engagées dans la vie active, dans tous les secteurs d'activité et pour toutes les fonctions de l'entreprise.

Trois missions sont dévolues au Cnam : la formation tout au long de la vie, la recherche technologique et l'innovation, la diffusion de la culture scientifique et technique. Le Cnam est implanté sur l'ensemble du territoire 1 370 unités d'enseignement sont proposées, ainsi que 387 diplômes, titres ou certificats, de bac + 2 à bac + 8. Au terme de l'année 2006-2007, le réseau Cnam a accueilli 83 140 inscrits, soit une progression de 2,5% par rapport à 2005-2006. 42 % d'entre eux suivent une formation en Economie et gestion, 25% en Sciences et technologies de l'information et de la communication, 21 % dans le domaine Travail et société, 12 % en Sciences et techniques industrielles.

La formation ouverte et à distance (FOAD) est en développement rapide. La moitié des unités d'enseignement proposées sont déjà accessible en FOAD, totalement ou partiellement. 1 apprenant sur 5 à Paris (1 sur 3 en région) suit tout ou partie de sa formation à distance. Actuellement, le réseau Cnam compte 11 000 inscrits en FOAD.

L'alternance constitue une priorité pour le Cnam, qui propose déjà 40 diplômes (DUT, licences, masters, diplômes d'ingénieur – préparés par l'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, en partenariat avec les entreprises et les conseils régionaux. Ces formations totalisent quelque 2 000 inscrits dans toute la France, dont environ 500 apprentis regroupés dans la nouvelle Maison de l'alternance à Saint-Denis (Ile-de-France).

10 700 diplômes ont été délivrés dans l'année, dont 800 diplômes d'ingénieur. Le Cnam propose aussi, aux entreprises et à leurs salariés, un catalogue de 550 stages courts, intra ou inter-entreprises, souvent calibrés par modules de 20 h, pour être éligibles au Droit individuel à la formation (Dif), ainsi que des prestations de conseil-ingénierie sur mesure.

En ce qui concerne la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'établissement a validé 1 216 unités d'enseignement par cette voie de la VAE en 2007, et accordé 1 500 équivalences de diplômes par validation des acquis d'études supérieures (VES). Il a délivré 74 diplômes en totalité par la voie de la VAE. Tous les diplômes que l'établissement est habilité à délivrer, y compris le diplôme d'ingénieur, peuvent maintenant être obtenus, tout ou partie, par la VAE.

73 % des auditeurs sont des actifs en emploi. 15 % sont à la recherche d'un emploi, 10 % sont étudiants, 1 % inactifs. Parmi les actifs occupant un emploi, on trouve 40 % de cadres et professions intellectuelles supérieures, 37 % de professions intermédiaires, 22 % d'ouvriers ou employés, 1 % d'artisans, commerçants ou chefs d'entreprise.

La moyenne d'âge des auditeurs est de 34 ans. Les femmes représentent 40 % des effectifs. Les auditeurs de nationalité étrangère constituent près de 20 % des effectifs, avec plus de 120 nationalités représentées, ce qui confirme la vocation d'ouverture et d'intégration du Cnam.

Le budget 2007 du Cnam s'élève à 83,6 millions d'euros pour l'établissement public national. Il est constitué pour 55 % par ses ressources propres provenant des prestations de service et des droits d'inscription. Les dépenses se répartissent ainsi : 40 % formation, 10 % recherche, 9 % diffusion de la culture et musée, 1 % bibliothèque et documentation, 21 % immobilier, 19 % animation et pilotage du réseau.

Le budget des centres régionaux est de 68,06 millions d'euros. Ils sont organisés au sein d'associations régionales du Cnam (Arcnam) et sont financés, en moyenne, à 52 % par les conseils régionaux et à 48 % sur ressources propres des centres (prestations aux entreprises, droits d'inscriptions).

▪ Les groupements du second degré public (GRETA)

Conformément aux dispositions de la loi d'orientation du 10 juillet 1989, les établissements volontaires du second degré, lycées et collèges, sont invités à s'organiser, au niveau d'un territoire, sur les points suivants :

- se regrouper en GRETA pour faire de la formation d'adultes ;
- mutualiser leurs ressources matérielles et pédagogiques ;
- inscrire leur action dans le contexte concurrentiel du marché de la formation ;
- créer une offre adaptée de formation d'adultes.

Le GRETA construit une organisation administrative et pédagogique capable de concevoir et gérer les formations. Chaque groupement est piloté par un conseil interétablissements (CIE). La présidence du GRETA est assurée par un des chefs d'établissement membres du groupement. Le recteur de chaque académie définit la carte des GRETA, c'est-à-dire leur nombre et leurs zones d'intervention. Comme beaucoup d'organisations, les GRETA ont tendance à fusionner pour être plus efficaces par rapport aux attentes du marché, faire des économies d'échelle et renforcer la qualité de l'organisation.

L'action des GRETA s'inscrit dans le cadre d'orientations nationales (circulaire du 24 septembre 1991) et de plans académiques de développement. Les activités des GRETA d'une même académie sont animées et coordonnées par un conseiller technique du recteur, le délégué académique à la formation continue, le DAFCO, ou le délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue, le DAFPIC.

À activité constante, le nombre de GRETA est moins important qu'il y a quelques années, on compte actuellement 257 GRETA. En 2006, le chiffre d'affaires consolidé des 257 GRETA connaît un tassement avec 398,1 millions d'euros (soit - 0,5 % par rapport à 2005). Le nombre de stagiaires accueillis (439 400, soit 1,6 % de la population active) diminue de 1,5 %, le nombre d'heures-stagiaires (58 millions) étant quasiment stable (+ 0,2 %). Les formations dispensées sont dans un cas sur deux de niveaux V et s'adresse majoritairement à des ouvriers et des employés. Un stagiaire sur deux est demandeur d'emploi.

ANNEXE 5

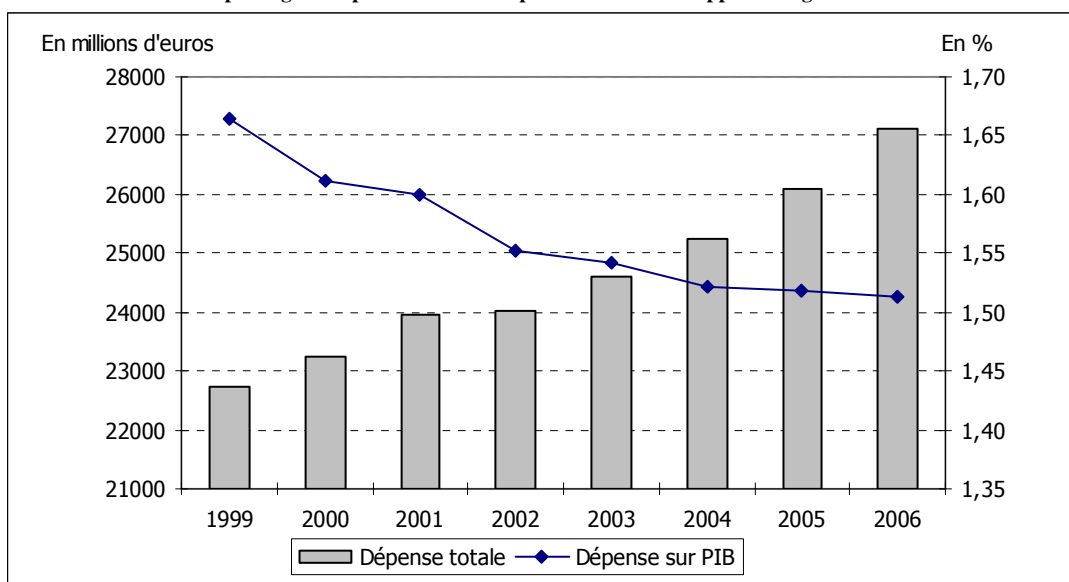
LA DÉPENSE ÉCONOMIQUE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2006

1. DÉPENSE GLOBALE EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

En 2006, 27,1 milliards d'euros ont été consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, soit 3,9 % de plus qu'en 2005. C'est deux points au dessus de l'inflation, soit 1,9 % entre mi-2005 et mi-2006. Avec un milliard d'euros supplémentaires, la dépense pour la formation s'accélère, sa croissance étant de plus en plus forte depuis 2002.

Comparé au revenu de la nation, l'effort financier de formation se stabilise à 1,5 % du Produit intérieur brut. La loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, qui avait transcrit l'accord des partenaires sociaux de 2003, semble avoir redynamisé la formation continue.

Dépense globale pour la formation professionnelle et l'apprentissage



Source : Dares

2. STRUCTURE DE LA DÉPENSE PAR FINANCEUR FINAL

Avec 11,2 milliards d'euros dépensés en 2006, soit une hausse de 6 % par rapport en 2005, les entreprises restent de loin le principal financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Elles engagent 41 % de la dépense totale.

L'Etat est le deuxième financeur. Son intervention en faveur des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés du privé représente 4,4 milliards d'euros, soit 16 % de la dépense totale de formation, à un niveau identique à 2005. Dans le même temps, l'implication des Régions se confirme très nettement, avec une dépense en hausse de 10 % entre 2005 et 2006.

La dépense des autres intervenants publics et parapublics baisse de 11 %, mais leur poids dans l'ensemble est limité (5 % de la dépense totale). Cette évolution est essentiellement le fait de l'Unedic. Les autres collectivités et administrations publiques, dont la dépense de formation a augmenté, ont un poids limité si l'on excepte leur effort de formation pour leurs propres agents. Quant aux ménages, leurs dépenses ont augmenté de 6 % pour se former en 2006.

La dépense des collectivités publiques pour la formation de leurs propres agents progresse peu (+2 %). Elle représente 20 % de la dépense totale.

Dépense globale par financeur final (y compris investissement) en 2006*En millions d'euros*

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Structure 2006 (en %)	Évolution 2006/2005 (en %)	Évolution 2006/1999 (en %)
Entreprises	9 049	9 336	9 700	9 691	9 929	10 060	10 529	11 180	41	6,2	23,6
État	5 198	5 153	5 215	4 812	4 968	4 550	4 414	4 411	16	-0,1	-15,1
Régions	2 027	1 961	1 971	1 939	2 061	2 715	3 410	3 759	14	10,2	85,5
Autres collectivités territoriales	29	29	29	27	32	45	44	49	0	11,1	70,7
Autres administrations publiques et Unedic	1 272	1 139	1 156	1 251	1 347	1 447	1 322	1 183	5	-10,5	-7,0
Autres administrations publiques	876	749	642	219	150	151	154	174	1	13,1	-80,2
Unedic	396	390	514	1 032	1 197	1 296	1 168	1 009	4	-13,6	155,0
Ménages	764	808	894	1 043	942	960	970	1 031	4	6,3	34,9
TOTAL (hors fonctions publiques pour leurs propres agents)	18 339	18 426	18 965	18 763	19 279	19 777	20 689	21 613	80	4,5	17,9
Fonctions publiques pour leurs propres agents	4 400	4 816	4 987	5 266	5 313	5 470	5 407	5 493	20	1,6	24,8
TOTAL (y compris fonctions publiques pour leurs propres agents)	22 739	23 242	23 952	24 029	24 592	25 247	26 096	27 106	100	3,9	19,2

Source : Dares

Parmi les 27 milliards de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, les dépenses de fonctionnement constituent 61 % de l'ensemble, la rémunération des stagiaires 37 % et l'investissement 2 %.

2.1. Dépense des entreprises et des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)

Les entreprises ont versé 11,2 milliards d'euros pour la formation en 2006, soit 6 % de plus qu'en 2005. La grande majorité de leur dépense (82 %) est destinée à leurs salariés. Le reste finance l'apprentissage et les autres formations en alternance pour les jeunes.

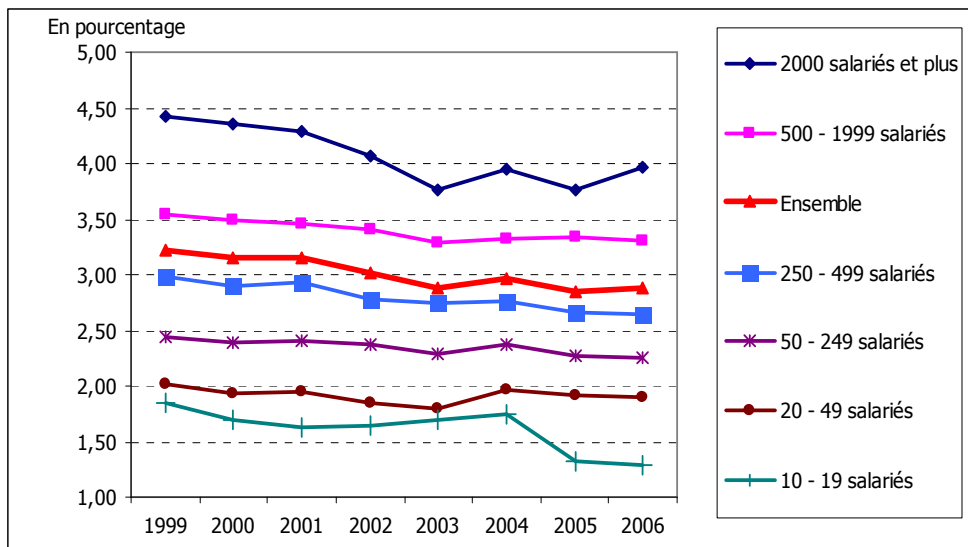
Dépense des entreprises et des organismes collecteurs en 2006*En millions d'euros*

	Montant des dépenses en 2005	Montant des dépenses en 2006	Structure 2006 (en %)	Évolution 2006/2005 (en %)
Jeunes	1 862	1 953	18	4,9
Dont : Apprentissage	933	969	9	3,9
Alternance (hors apprentissage)	929	984	9	5,9
Actifs occupés du secteur privé	8 627	9 186	82	6,5
Dont : Dépenses directes des entreprises de plus de 10 salariés	4 977	5 016	45	0,8
Dépenses des organismes paritaires collecteurs	3 613	4 129	37	14,3
Autres	37	41	0	10,0
Investissement	40	41	0	3,8
Total entreprises et organismes collecteurs	10 529	11 180	100	6,2

Source : Dares

Chaque année, les entreprises sont tenues de financer la formation continue, selon un minimum fixé par la loi. Elles versent leurs cotisations à des organismes paritaires collecteurs agréés, les OPCA. Pour le plan de formation, les entreprises de dix salariés ou plus peuvent financer directement des formations pour leur personnel et déduire cette dépense directe de la cotisation versée aux OPCA.

Taux de participation financière des entreprises à la formation continue



Lecture : Le taux de participation financière est le rapport entre dépenses de formation professionnelle et masse salariale. Le taux de participation financière sur l'exercice n prend en compte les dépenses directes effectuées sur l'année n et les cotisations versées aux OPCA au début de l'année $n+1$ au titre de l'année n .

Source : Déclarations fiscales n°2483, Céreq.

Dans les faits, les entreprises dépensent au-delà de l'obligation légale, avec une participation financière moyenne de 2,9 % de leur masse salariale. Les entreprises de 10 à 19 salariés, dont l'obligation légale est de 1,05 %, versent en moyenne 1,3 % de leur masse salariale. Au-delà de 20 salariés, le taux légal de 1,6 % est également dépassé. Progressant avec l'effectif, l'effort des entreprises atteint 4 % de la masse salariale pour celles de 2 000 salariés ou plus. Ce taux de participation financière des entreprises est sensible à l'obligation légale de financement : globalement à la baisse depuis quinze ans, il s'est redressé en 2004 après le relèvement à 0,5 % de l'obligation au titre de la professionnalisation. En 2005, le taux de participation des unités de 10 à 19 salariés a connu une baisse sensible suite à l'ordonnance du 2 août 2005 qui a ramené l'obligation de ces dernières de 0,5 % à 0,15 %.

En 2006, la législation n'ayant pas changé, la baisse de l'effort des entreprises de moins de 2000 salariés s'est poursuivie légèrement, alors que les grandes entreprises (2000 salariés et plus) ont renforcé leur participation, suffisant à faire progresser l'effort global.

Dans le financement de la formation continue des entreprises, les organismes collecteurs (OPCA) prennent une place grandissante. Ils gèrent 5,1 milliards d'euros pour le compte des entreprises, soit 46 % de leur dépense, dont 1 milliard est utilisé pour l'alternance et 4,1 milliards pour le plan de formation et les autres dispositifs. Ce montant recouvre le coût pédagogique des formations, les rémunérations versées aux stagiaires et les frais de gestion des OPCA. Les frais de gestion des 99 OPCA existant en 2006 s'élèvent à 414 millions d'euros, soit 8 % des 5,1 milliards, une partie de ces frais de gestion (32 millions d'euros) étant versée aux partenaires sociaux au titre du paritarisme.

Pour la formation des salariés en place, les entreprises passent de plus en plus par l'intermédiaire des OPCA. Entre 2005 et 2006, leur dépense directe est restée stable (+0,8 %), alors que leur dépense via les OPCA a crû de 14 % pour atteindre 37 % de la dépense totale des entreprises, contre 34 % en 2005 et 24 % si l'on remonte à 1999. Les entreprises cherchent sans doute, en passant par les OPCA, le moyen d'externaliser la négociation et la gestion des conventions avec les organismes de formation. En regroupant leurs besoins et en permettant ainsi des achats collectifs, les entreprises peuvent également obtenir de meilleurs prix. Enfin, les OPCA jouent un rôle de conseil et d'assistance aux directions des ressources humaines des entreprises.

- **Les dispositifs créés en 2004 : Droit individuel à la formation (DIF) et périodes de professionnalisation**

Créé par la loi du 4 mai 2004 précitée relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le droit individuel à la formation (DIF) ouvre la possibilité à tous les salariés de se former 20 heures par an, cumulables sur six années. Deux ans après sa création, il peine toujours à prendre son essor, avec 3,6 % de salariés du privé en ayant bénéficié, plutôt dans les grandes entreprises. C'est plus qu'en 2005 (1,3 % des salariés du privé), mais l'objectif d'universalité est loin d'être atteint. L'information sur le dispositif et ses possibilités semble encore insuffisante : au cours de l'année 2006, seuls 41 % des salariés du privé déclaraient « avoir entendu parler du DIF », selon l'enquête Formation continue 2006 de l'Insee. Les partenaires sociaux lui semblent pourtant attachés. En janvier 2008, ils ont fait de sa transférabilité d'une entreprise à une autre l'un des enjeux des accords sur la modernisation du marché du travail. Le DIF peut être pris en charge directement par les entreprises, mais celles-ci peuvent avoir aussi recours aux financements des OPCA. En 2006,

les OPCA en ont financé 166 000, soit un peu moins de la moitié. Ils ont déboursé pour cela 68 millions d'euros, soit dix fois plus qu'en 2005.

Plus que par le DIF, les organismes collecteurs sont mobilisés pour des périodes de professionnalisation, autre dispositif créé par la loi du 4 mai 2004 précitée (encadré 3). 399 000 périodes de professionnalisation ont été conclues en 2006 +61 % par rapport à 2005, pour lesquelles les OPCA ont dépensé 418 millions d'euros (+87 % par rapport à 2005). Le succès de ce nouveau dispositif, déjà observé sur 2005, se confirme. La poursuite de la montée en charge ne modifie pas les principales tendances déjà constatées en 2005 : les périodes de professionnalisation sont mobilisées pour des salariés de moins de 44 ans et pour des durées de formation inférieures à 40 heures dans les deux tiers des cas.

ENCADRÉ 1 – LES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Les périodes de professionnalisation s'adressent aux salariés en contrat à durée indéterminée et visent au maintien en emploi par l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue. Elles sont destinées en priorité aux salariés ayant un niveau de carrière avancé qui ont besoin de s'adapter aux évolutions du marché du travail. Les salariés en période de professionnalisation suivent des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques.

En 2006, 399 000 périodes de professionnalisation ont été conclues. La durée de la formation prise en charge par les OPCA est courte : un tiers n'a pas dépassé 20 heures et le deuxième tiers a duré entre 20 et 39 heures.

Les hommes profitent de 72 % des périodes de professionnalisation (75 % en 2005). La faible part des femmes s'explique en partie par leur faible présence dans les secteurs et les métiers qui utilisent le plus ce mode de formation professionnelle continue.

Ce sont les ouvriers et les ingénieurs et cadres qui bénéficient le plus en proportion des périodes de professionnalisation. En 2006, les ouvriers ont utilisé 28 % des périodes, alors qu'ils représentent 23 % des emplois, les ingénieurs et cadres ont tiré parti de 25 % des périodes en comptant pour 15 % des emplois. Les agents de maîtrise, techniciens et autres professions intermédiaires (24 % des emplois) sont représentés à hauteur de leur poids dans la population active avec 25 % des périodes conclues, mais les employés, représentant 29 % des emplois et occupés aux trois quarts par des femmes, n'ont accédé qu'à 20 % des périodes de professionnalisation. L'accès de ces derniers au dispositif s'améliore toutefois par rapport à 2005 : les employés ne représentaient alors que 16 % des bénéficiaires.

Comme en 2005, les deux tiers des périodes de professionnalisation sont utilisés par des salariés de moins de 44 ans. Cela diverge des objectifs du dispositif, qui, pour le Ministère en charge du Travail, s'adresse « notamment [à] ceux qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou qui sont âgés d'au moins 45 ans » (site Internet du ministère).

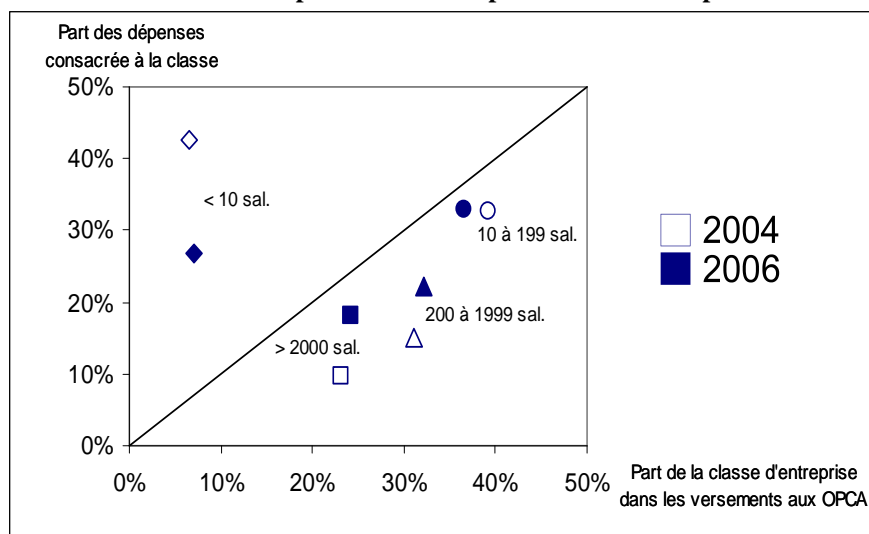
L'usage des périodes de professionnalisation pour leurs propres salariés permet aux grandes entreprises de bénéficier d'une plus grande part des cotisations qu'elles versent aux OPCA au titre de la professionnalisation.

ENCADRÉ 2 – L'EFFET REDISTRIBUTIF DES OPCA

Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) mutualisent et emploient une partie des fonds de la formation continue des entreprises. Par cette position, ils peuvent avoir un effet « redistributif » en direction des salariés des petites entreprises, qui disposent de moins de moyens. On constate que ce n'est pas le cas pour le plan de formation et le congé individuel de formation. Les entreprises ont tendance à consommer ce qu'elles ont versé. En revanche, la mutualisation au titre de la professionnalisation est bénéfique pour les entreprises de moins de 10 salariés.

A ce titre, en 2006, les entreprises de moins de 10 salariés ont contribué à hauteur de 7 % des cotisations versées et bénéficié de 27 % de la dépense des OPCA-professionnalisation. Au-delà de 10 salariés, les entreprises ont moins recours au contrat de professionnalisation et récupèrent moins de crédits qu'elles n'en ont versés.

L'effet redistributif tend néanmoins à se réduire depuis la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, qui a créé la période de professionnalisation. En 2004, les entreprises de moins de 10 salariés contribuaient déjà à hauteur de 7 % des cotisations versées, mais bénéficiaient de 42 % de la dépense des OPCA pour la professionnalisation. La réduction des écarts vient de la forte utilisation des périodes de professionnalisation par les grandes entreprises. Celles de plus de 200 salariés consomment 60 % des périodes (33 % pour les entreprises de 200 à 1999 salariés et 27 % pour celles de 2 000 salariés ou plus).

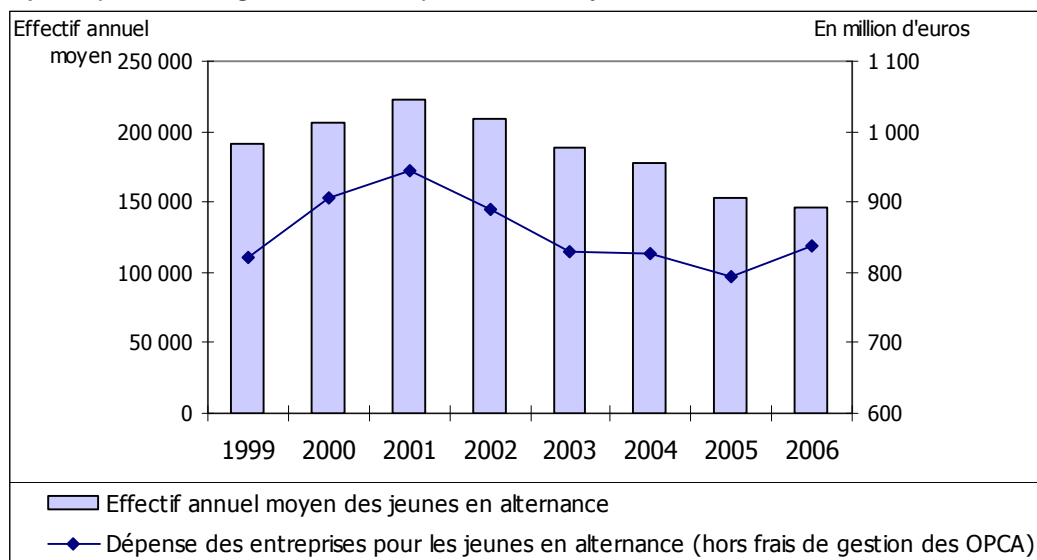
Effet redistributif des OPCA par taille d'entreprise au titre de la professionnalisation

Lecture : Le graphique compare la part dans le versement aux OPCA et la part dans les dépenses des OPCA de quatre classes de taille d'entreprise, pour 2004 et 2006. La bissectrice correspond à un montant reçu égal au montant versé. Au-dessus, les entreprises reçoivent plus qu'elles ne donnent et inversement. Par exemple, en 2006, les entreprises de 10 à 199 salariés ont versé 37 % des fonds collectés par les OPCA au titre de la professionnalisation et ont été destinataires de 33 % des dépenses des OPCA.

Source : La répartition par classe de taille d'entreprise des fonds collectés par les OPCA est connue par les États Statistiques et Financiers (ESF) des OPCA. La ventilation des charges des OPCA doit être estimée à partir de la dépense par dispositif (contrat de professionnalisation, de qualification, d'adaptation, d'orientation et périodes de professionnalisation) et de la répartition par classe de taille d'entreprise du nombre de contrats.

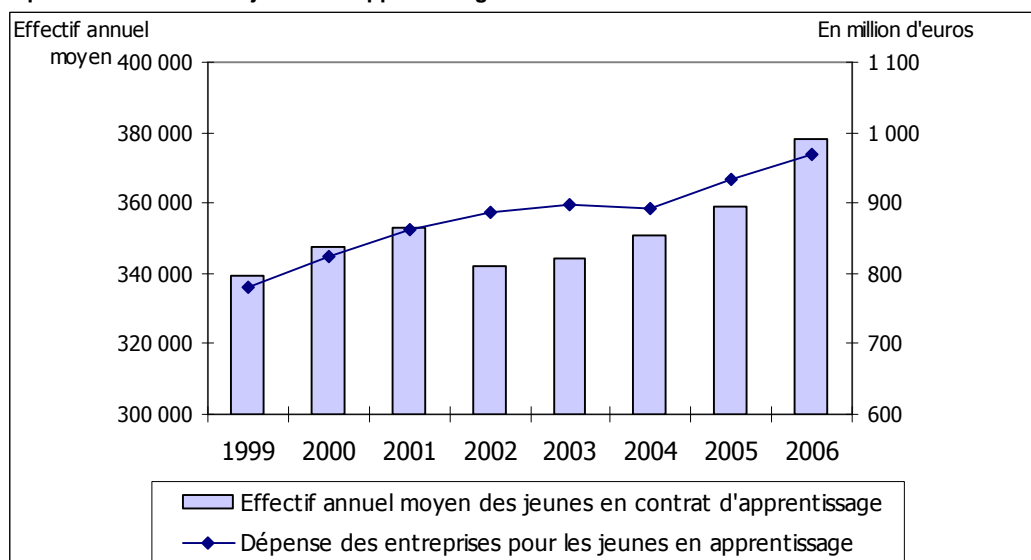
- **Alternance et apprentissage financés par les entreprises**

En 2006, le nombre moyen de jeunes en alternance (hors apprentissage) continue de se replier, pour atteindre 146 000 bénéficiaires. Cependant, l'année 2006 marque un double changement. D'une part, conformément à la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les derniers contrats de qualification et d'adaptation se sont achevés, cédant la place aux contrats de professionnalisation (les contrats d'orientation s'étaient terminés dès 2005). D'autre part, le nombre de signatures de contrats en alternance recommence à croître, même si le nombre de contrats en cours en moyenne sur l'ensemble de 2006 n'excède pas celui de 2005. Cette reprise peut expliquer le regain de dépense des entreprises pour la formation des jeunes en alternance (+6 % par rapport à 2005), dépense dont le financement passe intégralement par les OPCA. Par cet intermédiaire, les entreprises dépensent 1 milliard d'euros, soit 9 % de leur dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Dépense (hors frais de gestion des OPCA) et effectifs des jeunes en alternance*

L'alternance regroupe ici les jeunes en contrat de qualification, d'adaptation ou d'orientation et, à partir de 2004, en contrat de professionnalisation.

Source : Dares

Dépense et effectifs des jeunes en apprentissage

Source : Dares

Les entreprises ont également dépensé, en 2006, 1 milliard d'euros pour l'apprentissage, soit 4 % de plus qu'en 2005, correspondant aux 5 % d'apprentis supplémentaires. Le nombre d'apprentis poursuit sa progression, conformément aux objectifs de la réforme de l'apprentissage engagée en 2002 et à celui du plan de cohésion sociale de 2005 d'atteindre 500 000 apprentis à l'horizon 2009. La hausse du nombre moyen d'apprentis en 2006 est le résultat de deux années de forte hausse des entrées, avec 6 % de signatures supplémentaires de contrats en 2005 et 5 % en 2006, les contrats durant majoritairement deux ans.

2.2. Dépenses de l'État

En 2006, l'État a dépensé 4,4 milliards d'euros pour la formation professionnelle continue des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés du privé. C'est autant qu'en 2005, mais 15 % de moins qu'en 1999.

Dépense de l'État par public bénéficiaire, en 2006		En millions d'euros		
	Montant des dépenses en 2005	Montant des dépenses en 2006	Structure 2006 (en %)	Évolution 2006/2005 (en %)
Jeunes	1 744	1 766	24	1,3
<i>Dont :</i> Apprentissage	1 140	1 268	17	11,3
Alternance	396	274	4	-30,8
Accompagnement et insertion des jeunes, CIVIS	208	224	3	7,6
Demandeurs d'emploi	1 477	1 390	19	-5,9
<i>Dont :</i> AFPA et autres organismes de formation professionnelle adultes	683	647	9	-5,2
Fonds de la formation professionnelle (PNFP, APP, FNE...)	139	71	1	-49,0
Autres frais de fonctionnement (dont VAE, aides à l'embauche en alternance...)	75	67	1	-11,6
Contribution à la rémunération des stagiaires indemnisés au titre du régime d'assurance-chômage	158	232	3	47,3
Rémunération des stagiaires de la formation professionnelle	422	373	5	-11,8
Actifs occupés du secteur privé	1 147	1 212	16	5,8
<i>Dont :</i> CNAM et autres organismes de formation professionnelle adultes	60	67	1	11,9
Formation continue dans l'enseignement supérieur	972	1 058	14	8,9
Autres frais de fonctionnement (dont VAE, Fonds de la formation professionnelle)	115	87	1	-24,3
Investissement	46	43	1	-7,5
Total État sans secteur public	4 414	4 411	60	-0,1
Agents du secteur public	3 067	2 970	40	-3,2
Total État avec secteur public	7 481	7 381	100	-1,3

Source : Dares

La dépense de l'État pour l'apprentissage est en hausse de 11 %. C'est plus que l'augmentation du nombre d'apprentis du fait de la montée en charge du crédit d'impôt pour les employeurs d'apprentis créé en 2005 (270 millions d'euros en 2006). En revanche, la dépense pour l'alternance hors apprentissage, constituée exclusivement des exonérations de cotisations sociales pour les contrats de professionnalisation, chute de 31 %. Les exonérations des contrats de professionnalisation n'ont pas compensé celles des anciens contrats de qualification.

L'insertion et l'accompagnement des jeunes en difficulté ont reçu 8 % de crédits supplémentaires de la part de l'État. Ceux-ci sont allés principalement au dispositif des permanences d'accueil, d'insertion et d'orientation (PAIO) et des missions locales, ainsi qu'au financement direct du Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS). Le réseau des PAIO et missions locales élargit son activité d'année en année. Il était en contact avec 1,2 million de jeunes en 2006 ; 391 000 jeunes ont signé un contrat CIVIS entre avril 2005 et juin 2007.

La dépense de l'État pour les demandeurs d'emploi continue de baisser (-6 % en 2006 après -7 % en 2005), en lien avec la diminution du nombre d'inscrits à l'ANPE et la suppression de dispositifs de formation pour les demandeurs d'emploi. Les crédits dédiés aux chômeurs de longue durée dans le Programme national de la formation professionnelle (PNFP) chutent ainsi de moitié avec la fin des derniers stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) et stages d'accès à l'entreprise (SAE), supprimés début 2004.

Plusieurs postes de dépenses de l'État en direction des actifs occupés du secteur privé sont également en baisse. Supprimé depuis 2004, le crédit d'impôt formation, destiné aux entreprises petites et moyennes qui augmentaient leurs dépenses de formation d'une année sur l'autre, a été soldé en 2006. Le financement direct de formations pour les actifs occupés par le fonds de la formation professionnelle a été réduit. Enfin, moins de crédits ont été attribués à la validation des acquis de l'expérience (VAE), une partie des compétences sur ce champ ayant été transférée aux Régions, notamment, depuis le 1er janvier 2006, l'organisation du réseau des centres et points d'information et de conseil sur la VAE. A l'inverse, le ministère de l'Éducation nationale a augmenté ses crédits par élève dans les universités et les instituts universitaires technologiques (IUT), tandis que le nombre d'adultes inscrits en tant que particuliers dans ces établissements augmentait de 5 % en 2006.

Indirectement, la dépense de l'État pour les actifs du privé dans l'enseignement supérieur s'est ainsi accrue de 9 %.

L'État maintient son niveau global d'intervention directe dans la formation continue, mais son aide aux Régions, dont les responsabilités se sont accrues au fil des ans, diminue. La dotation de décentralisation relative à la formation professionnelle, à l'apprentissage et à l'insertion des jeunes dans la vie sociale s'élève à 1,8 milliard d'euros, soit 7 % de moins qu'en 2005.

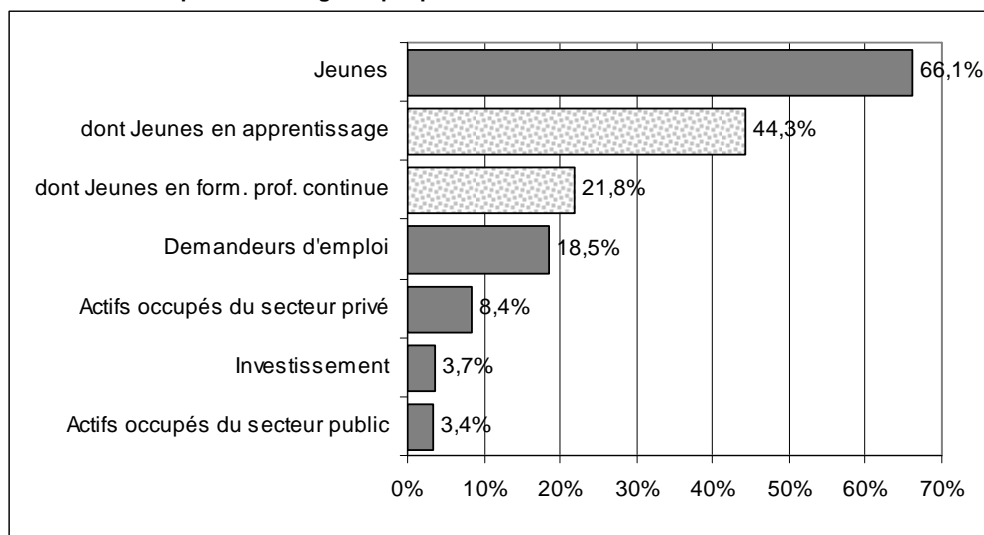
2.3 Dépenses des Régions

En 2006, les Régions ont dépensé 3,9 milliards d'euros pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage, soit 10 % de plus qu'en 2005. Elles ont notamment accru leur effort en direction de l'apprentissage (+7 %), déjà domaine privilégié de leur action. Avec 1,7 milliard d'euros, l'apprentissage représente 45 % de la dépense de formation des Régions.

Les crédits pour les stages financés par les Régions progressent également (+6 %) ; ils atteignent 1,5 milliard d'euros, dont un tiers en rémunération des stagiaires. Ces stages sont suivis en majorité par des jeunes (pour 22 % de la dépense des Régions), mais aussi par des adultes demandeurs d'emploi et dans une moindre mesure par des actifs occupés. Entre les stages et l'apprentissage, les jeunes sont le public cible privilégié des Régions, bénéficiant de 66 % des crédits de formation des Conseils régionaux.

Depuis 2005, les Régions sont en charge du financement final des formations sanitaires et sociales. La moitié des étudiants de ce champ sont en formation continue, étant actifs occupés ou, pour une minorité, sans emploi. Cette nouvelle compétence a renforcé la place des actifs occupés (et marginalement des demandeurs d'emploi) dans la dépense des Régions pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage. Ceux-ci représentent désormais 8 % de la dépense des Régions.

Structure de la dépense des Régions par public bénéficiaire



Source : Dares

2.4 Dépenses des collectivités publiques pour la formation de leurs agents

En 2006, les trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière) ont dépensé 5,5 milliards d'euros pour la formation des agents du secteur public, soit une faible évolution par rapport à 2005 (+1,6 %). Cela représente 20 % de la dépense totale pour la formation continue et l'apprentissage et 32 % de la dépense pour les actifs occupés. Les agents publics, qui occupent un emploi sur cinq, bénéficient, par rapport aux effectifs, de plus de crédits pour se former que dans le privé.

Des disparités de dépenses de formation existent entre agents publics. Le ministère de la Défense a dépensé 760 millions d'euros en 2006 pour la formation continue des 350 000 militaires, soit 2 200 € en moyenne pour chacun d'entre eux (rémunération des stagiaires comprise). Parmi les agents civils territoriaux consomment 42 % de la dépense de fonctionnement²² pour la formation continue des agents civils du secteur public, alors qu'ils représentent 36 % de l'effectif concerné. L'écart s'est accru en 2006, la dépense de fonctionnement des collectivités territoriales ayant augmenté de 11 %. Cette implication dans la formation est sans doute liée aux responsabilités croissantes des collectivités territoriales dans le cadre de la décentralisation, qui les amènent à augmenter leurs effectifs et génèrent un besoin en nouvelles compétences. Les agents de l'État bénéficient de 44 % des crédits de fonctionnement pour 43 % des effectifs civils, avec peu d'évolution. La

²² On se limite à la dépense de fonctionnement, afin de comparer les quantités de formation en neutralisant les écarts de salaire entre fonctions publiques.

fonction publique hospitalière dépense davantage en 2006 (+5 %), mais reste en deçà des autres fonctions publiques, avec 14 % des crédits de fonctionnement pour 21 % des effectifs.

Dépense des fonctions publiques pour leurs agents, en 2006

En millions d'euros

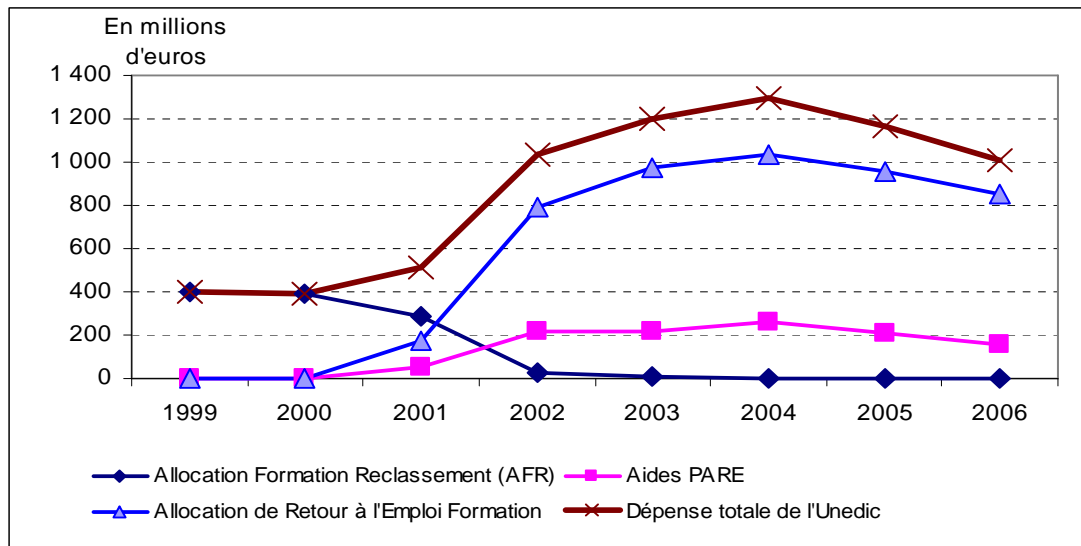
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Structure en 2006 (en %)	Évolution 2006/2005 (en %)	Évolution 2006/1999 (en %)
Fonction publique d'État	2 741	3 140	3 126	3 201	3 158	3 160	3 067	2 970	54	-3,2	8,3
<i>dont : Fonctionnement (agents civils)</i>	595	656	620	641	642	651	662	669	12	1,1	12,4
Fonction publique territoriale	1 166	1 201	1 372	1 498	1 523	1 609	1 680	1 870	34	11,3	60,4
<i>dont : Fonctionnement</i>	399	425	446	491	522	555	576	637	12	10,6	59,6
Fonction publique hospitalière	493	475	489	567	632	701	660	653	12	-1,0	32,5
<i>dont : Fonctionnement</i>	178	196	190	199	206	211	210	220	4	4,8	24,0
Total Agents du secteur public	4 400	4 816	4 987	5 266	5 313	5 470	5 407	5 493	100	1,6	24,8

Source : Dares

2.5 Dépenses de l'Unedic

Le financement de l'Unedic, qui intervient avec l'allocation de retour à l'emploi formation (AREF) et dans le cadre du plan d'aide au retour à l'emploi (PARE), se tasse à 1 milliard d'euros, sous l'effet notamment de la baisse du nombre d'inscrits à l'ANPE, qui s'est poursuivie en 2006.

Les composantes de la dépense de formation de l'Unedic



Source : Dares

3. RÉPARTITION DE LA DÉPENSE PAR PUBLICS BÉNÉFICIAIRES

Les principaux bénéficiaires des fonds de la formation continue sont les actifs occupés, avec 61 % de la dépense totale. La dépense pour le secteur privé (42 % du total) a augmenté significativement en 2006 (+8 %). Quatre cinquièmes des fonds pour les actifs du secteur privé proviennent des entreprises, qui ont accru leur dépense. Cette hausse s'explique aussi par un plus grand nombre de salariés inscrits à leur initiative dans les universités ou d'autres organismes de formation.

La dépense pour les demandeurs d'emploi atteint son plus bas niveau sur les dix dernières années, avec notamment la baisse du financement de l'Unedic (cf. ci-dessus).

Dépense globale par public bénéficiaire, en 2006

En millions d'euros

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Structure en 2006 (en %)	Évolution 2006/2005 (en %)	Évolution 2006/1999 (en %)
Jeunes	5 562	5 764	5 867	5 612	5 835	5 920	6 337	6 631	25	4,6	19,2
Apprentissage	3 399	3 620	3 669	3 432	3 688	3 796	4 001	4 302	16	7,5	26,5
Alternance	1 274	1 361	1 446	1 397	1 348	1 270	1 325	1 257	5	-5,1	-1,3
Autres formations et accompagnement des jeunes	889	783	752	783	799	854	1 011	1 072	4	5,9	20,5
Demandeurs d'emploi	3 736	3 471	3 507	3 436	3 457	3 609	3 504	3 359	12	-4,1	-10,1
Actifs occupés du secteur privé	8 826	8 997	9 359	9 498	9 733	9 976	10 588	11 387	42	7,6	29,0
Agents du secteur public*	4 312	4 436	4 644	4 935	4 978	5 128	5 113	5 247	19	2,6	21,7
Investissement**	303	574	575	548	589	614	554	482	2	-13,1	58,9
TOTAL	22 739	23 242	23 952	24 029	24 592	25 247	26 096	27 106	100	3,9	19,2

* Hors investissement ** Y compris l'investissement pour les agents du secteur public

Source : Dares

Dépense des financeurs finaux par public bénéficiaire, en 2006

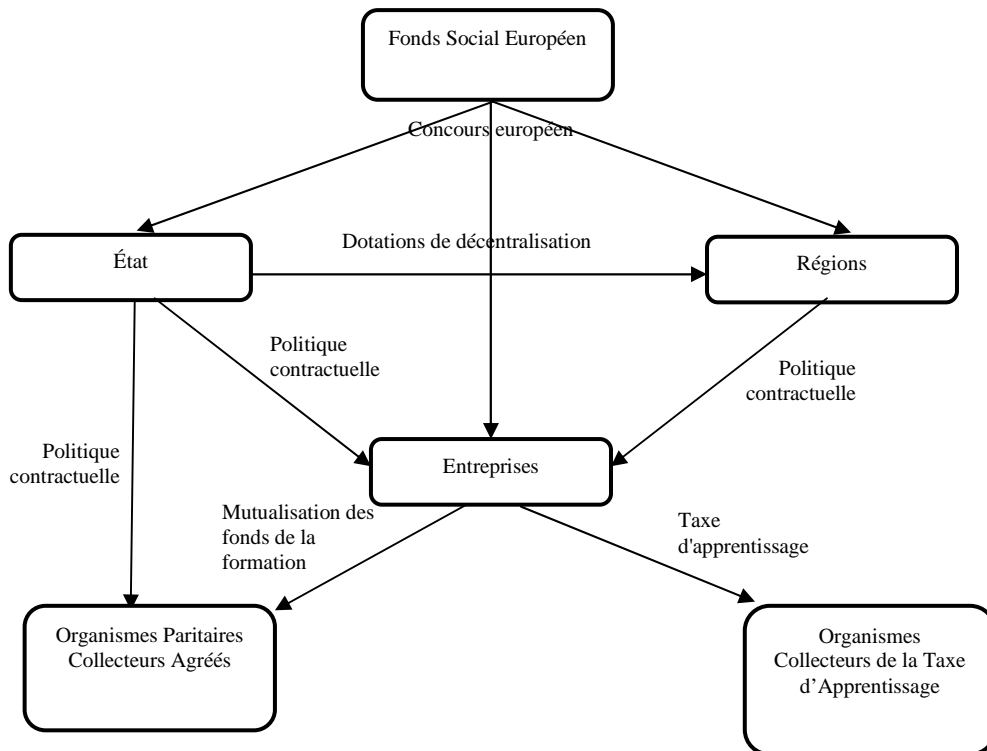
En milliards d'euros

	Apprentis	Jeunes en insertion professionnelle	Actifs occupés du privé	Agents publics	Demandeurs d'emploi	Total
Entreprises	1,01	0,98	9,19	-	-	11,18
État	1,27	0,50	1,21	2,97	1,43	7,38
Régions	1,84	0,86	0,33	0,13	0,73	3,89
Autres collectivités territoriales	0,03	-	0,02	1,74	-	1,79
Autres administrations publiques et Unedic	0,10	-	0,03	0,65	1,06	1,84
Ménages	0,22	-	0,62	-	0,19	1,03
Total	4,47	2,34	11,40	5,49	3,41	27,11

Source : Dares

Les crédits dévolus à la formation de certains publics spécifiques progressent en 2006. C'est le cas des formations destinées aux illettrés et détenus, auxquelles l'État a consacré 25 millions d'euros en 2006, soit 15 % de plus qu'en 2005. Pour les personnes handicapées, l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (Agefiph) est intervenue à hauteur de 80 millions d'euros pour la formation et l'insertion, soit 24 % de plus qu'en 2005.

**ENCADRÉ 3 - LES TRANSFERTS ENTRE FINANCEURS FINAUX ET INITIAUX
SCHÉMA SIMPLIFIÉ DES FLUX DE TRANSFERTS ENTRE FINANCEURS**



Un transfert s'effectue entre un financeur initial, qui utilise ses propres fonds ou ceux reçus d'un autre financeur, et un financeur final. C'est ce dernier qui procède directement à la dépense.

- **Les dotations de décentralisation versées par l'État aux conseils régionaux**

Depuis 25 ans, la décentralisation de l'apprentissage et de la formation professionnelle se met en œuvre progressivement. La loi n°83-8 du 7 janvier 1983 a donné aux Régions une compétence de droit commun en matière d'apprentissage et de formation professionnelle continue. La loi n°93-1313 du 20 décembre 1993 leur a donné la charge de la formation professionnelle continue des jeunes. La loi n°2002-276 du 27 février 2002 a étendu aux adultes la compétence des Régions pour l'organisation des formations, à travers le Plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF), et leur transfère le versement de l'indemnité compensatrice forfaitaire aux employeurs d'apprentis. Par la dotation générale de décentralisation, l'État transfère aux Régions les moyens d'exercer les compétences transférées.

La loi n°2004-809 du 13 août 2004 organise la décentralisation de la subvention allouée à l'Afpa au titre des actions de formation, à compter du 1er janvier 2009. Toutefois, les Régions pouvaient anticiper ce transfert par un contrat avec l'État et l'Afpa. 20 régions ont anticipé le transfert de ces crédits : 1 en 2006, 17 en 2007 et 2 en 2008. La compensation financière de ce transfert de crédits est faite sous forme d'un transfert de taxe intérieure de consommation sur les produits pétroliers (TIPP).

- **Les transferts de l'État vers les entreprises**

L'État aide directement les entreprises à financer la formation de leurs salariés, notamment lors de restructurations. Les transferts de l'État aux entreprises englobent les cofinancements de l'État au titre de sa politique contractuelle (comportant notamment les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)), les conventions de formation et d'adaptation du Fonds National pour l'Emploi (FNE), le remplacement de salariés partis en formation et les crédits d'impôt formation (supprimés depuis le 1er janvier 2004, mais dont il reste un solde en 2006).

Toutes ces dépenses sont formellement des transferts, mais sont comptées dans les dépenses finales de l'État dans la présente étude.

- **Les transferts des Régions vers les entreprises**

Les Régions peuvent soutenir la formation des salariés en versant des subventions soit aux entreprises, soit aux organismes collecteurs. On compte ici les montants versés en aide au plan de formation des entreprises, au congé individuel de formation (CIF) et au droit individuel à la formation (DIF).

- **Les entreprises et les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA)**

Les entreprises sont assujetties à une obligation de participer au financement de la formation professionnelle. Cette obligation s'élève en 2006 à 1,6 % de la masse salariale pour les entreprises de 20 salariés ou plus, 1,05 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés et 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés. Ce fonds destiné à la formation des salariés du privé est mutualisé par les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Les OPCA sont des institutions paritaires agréées par l'État pour recevoir les fonds des entreprises et éventuellement être leur intermédiaire pour des actions relevant du plan de formation, du congé individuel de formation ou de la professionnalisation.

La mutualisation est obligatoire pour les entreprises de moins de dix salariés, mais les entreprises de 10 salariés ou plus peuvent déduire certaines dépenses directes de formation de leur obligation au titre du plan de formation. Lorsque l'entreprise a cotisé auprès d'un organisme collecteur, ce dernier peut payer directement le prestataire de formation ou rembourser à l'entreprise les montants que celle-ci a versés au prestataire. Par ailleurs, certains organismes sont agréés pour la formation continue des non-salariés.

Les entreprises comptent comme financeurs finaux lors de l'utilisation du fonds mutualisé.

- **Le versement aux Organismes Collecteurs de la Taxe d'Apprentissage (OCTA)**

Ces dépenses correspondent au montant de la taxe d'apprentissage assise sur les salaires 2005 collectée en 2006 par les Organismes Collecteurs de la Taxe d'Apprentissage. Elles couvrent le financement de l'apprentissage, mais également une partie du financement de la formation professionnelle initiale.

- **Le Fonds social européen**

Le Fonds Social Européen (FSE) intervient en complément des financements nationaux, régionaux, publics ou privés, dans un but de cohésion économique et sociale entre les différentes régions de l'Union européenne. A ce titre, il peut être sollicité pour cofinancer des actions de formation professionnelle. Les financements servant exclusivement à la formation sont parfois difficiles à isoler, car le champ d'action du FSE inclut d'autres types de dépenses. Les contributions comptabilisées ici ne prennent en compte que celles au titre de l'Objectif 3 en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage.

Transferts entre financeurs en 2006

En millions d'euros

	Vers				
De	État	Régions	Entreprises	Organismes Paritaires Collecteurs Agréés	Organismes Collecteurs de la Taxe d'Apprentissage
État		1 814	44		
Régions			39		
Entreprises				5 449	1 653
Fonds Social Européen	(*)	(*)	(*)	(*)	

(*) Du fait de transformations de l'outil de suivi de la DGEFP, les données relatives aux transferts du FSE ne seront disponibles que fin 2008.

Sources : Budget exécuté et Rapport Annuel de Performance de la Mission "Travail et Emploi", Enquête Dares auprès des Conseils Régionaux, États statistiques et financiers des Organismes paritaires collecteurs agréés, Annexe au Projet de loi de finances "Formation Professionnelle", DGEFP-Mission FSE.

ENCADRÉ 4 - TYPES DE DÉPENSES ET BÉNÉFICIAIRES**TROIS TYPES DE DÉPENSES****- Les dépenses de fonctionnement ou frais de formation au sens strict**

Les dépenses de fonctionnement correspondent tant aux dépenses de rémunération des formateurs, en face à face pédagogique, qu'aux frais qui accompagnent ces formations : frais d'administration générale (suivi des dossiers, gestion des rémunérations), frais d'information, de conseil ou d'ingénierie en formation... Les frais de formation peuvent être réalisés sur le marché concurrentiel ou hors marché.

- La rémunération des stagiaires au sens large

Il s'agit des rémunérations perçues par les salariés durant leur temps de formation, des allocations versées aux stagiaires demandeurs d'emploi (allocations Unedic et versements de l'État ou des Régions) et des exonérations de charges sociales compensées par l'État.

- Les frais d'investissement

Achats d'équipement et de biens durables directement liés aux actions de formation.

TROIS GRANDES CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES**- Les jeunes**

Jeunes en stage de formation, jeunes employés en contrat d'insertion, en alternance ou en contrat d'apprentissage. Ces jeunes ont en général moins de 26 ans. Leur expérience professionnelle et leur qualification sont souvent limitées.

- Les demandeurs d'emploi et les publics particuliers en difficulté d'insertion

Il s'agit en particulier de personnes qui suivent des stages agréés par l'État ou les régions : stages d'insertion et de formation à l'emploi, stages d'accès à l'emploi, stages de l'Afpa... Sont également concernés les salariés menacés de licenciement économique et bénéficiant d'une convention de conversion.

- Les actifs occupés

Les actifs occupés du secteur privé regroupent les salariés et non salariés en emploi dans le privé. Les agents du secteur public regroupent les salariés des trois fonctions publiques (d'État, hospitalière et territoriale). La fonction publique d'État comprend les agents titulaires et non titulaires des ministères (à l'exception des enseignants chercheurs, maîtres d'internat et surveillants d'externat compte tenu de la spécificité de leur emploi) et les militaires. Les agents hospitaliers ne comprennent pas les médecins. Pour ces actifs occupés, sont également prises en compte les formations dites post-scolaires qui concernent des étudiants salariés qui reviennent à l'université après une interruption significative dans le cours de leurs études ou bien qui y accèdent pour la première fois après une expérience professionnelle.

ENCADRÉ 5 - LES SOURCES

- La comptabilité publique de la mission « Travail et Emploi » et les rapports annuels de performance des missions « Travail et Emploi » et « Enseignement scolaire » pour les dépenses budgétaires et les mesures fiscales de l'État ;
- Le compte de l'Éducation (Ministère de l'Éducation nationale) pour les dépenses d'apprentissage et l'enquête de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) pour la formation post-scolaire ;
- Le compte des GRETA et les chiffres clés du CNAM, publiés sur son site Internet, pour les subventions de l'État au titre de la formation professionnelle continue.
- L'État 3 du CNASEA pour la rémunération des stagiaires FNE et des agréments nationaux ou déconcentrés.
- Le Compte de l'Unedic pour les différentes aides et allocations versées aux demandeurs d'emploi ;
- L'enquête Dares auprès des Conseils régionaux pour leur intervention dans la formation continue et l'apprentissage ;
- Les déclarations fiscales n°2483 pour les dépenses directes des entreprises de 10 salariés ou plus ;
- Les états statistiques et financiers des OPCA pour les dépenses indirectes et les dépenses des entreprises de moins de 10 salariés ;
- Le rapport sur la formation des agents de l'État de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour la formation des agents civils de l'État ;
- Les comptes des écoles sous tutelle du ministère de la Défense pour la formation des militaires ;
- La comptabilité publique des collectivités locales (Direction Générale de la Comptabilité Publique) ;
- Les bilans sociaux des hôpitaux publics et le bilan de l'ANFH pour la formation du personnel hospitalier ;
- Les bilans pédagogiques et financiers des prestataires de formation pour la dépense directe des ménages auprès des organismes de formation ;
- Les données spécifiques fournies par l'Agefiph pour la formation des personnes handicapées.

QUELQUES AMÉLIORATIONS PAR RAPPORT À L'ANNÉE PRÉCÉDENTE

Les montants 1999-2005 de cette publication varient par rapport à la publication relative à l'année 2005. Les ordres de grandeur n'ont cependant pas été modifiés. Certaines données définitives ont remplacé les données provisoires et quelques estimations ont été affinées.

Modifications notables :

- Le changement de nomenclature budgétaire des Régions a été achevé avec un contour de dépense élargi, la nouvelle nomenclature permettant de distinguer les frais de formation des agents réglés directement auprès des organismes de formation.
- La Poste a été éliminée des employeurs publics, dans la mesure où il s'agit d'un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), donc soumis à la déclaration fiscale n°2483. La dépense de formation de La Poste est prise en compte à ce titre.
- La dépense de formation des militaires a été réestimée pour les années 2000-2005 à l'aide de données complètes obtenues sur 2006.
- La dépense de l'Agefiph a été intégrée au compte.
- La dépense des Conseils régionaux pour les formations sanitaires et sociales a été intégrée au compte.

ANNEXE 6

TEXTES, INSTANCES, SOURCES ET MÉTHODES STATISTIQUES, GLOSSAIRE

1. PRINCIPAUX TEXTES PUBLIÉS DEPUIS LE 1ER JANVIER 2007

DÉCRETS :

Décret n° 2007-1396 du 28 septembre 2007 relatif aux aides à la création d'entreprise et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat)

Décret n° 2007-1559 du 31 octobre 2007 relatif aux modalités de répartition du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage

Décret n° 2007-1701 du 30 novembre 2007 relatif à l'habilitation des émetteurs du chèque emploi service universel ayant la nature d'un titre spécial de paiement et modifiant le code du travail

Décret n° 2008-2 du 2 janvier 2008 relatif aux allocations mentionnées à l'article L.351-13-1 du code du travail

Décret n° 2008-196 du 28 février 2008 modifiant le décret n° 2004-386 du 28 avril 2004 relatif au régime indemnitaire des agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi

Décret du 9 mai 2008 portant nomination du délégué général de l'instance nationale provisoire mentionnée à l'article 6 de la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi

Décret n° 2008-458 du 15 mai 2008 relatif au dispositif d'aide au secteur de l'hôtellerie et de la restauration

ARRÊTÉS :

Arrêté du 17 août 2007 portant répartition des recettes attribuées au Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage entre ses deux sections

Arrêté du 21 août 2007 fixant le montant du solde intermédiaire principal des sommes à verser aux fonds de l'assurance formation de non-salariés au titre de la contribution visée à l'article L.953-1 du code du travail, afférente à l'année 2006

Arrêté du 6 septembre 2007 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à taxe d'apprentissage

Arrêté du 7 septembre 2007 portant première répartition entre les régions des recettes attribuées à la seconde section du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage au titre de la signature de contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage

Arrêté du 7 septembre 2007 portant première répartition entre les régions des recettes attribuées à la seconde section du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage au titre de la signature de contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage (rectificatif)

Arrêté du 1er octobre 2007 portant agrément d'un accord relatif à l'indemnisation du chômage partiel dans les industries chimiques

Arrêté du 12 octobre 2007 portant deuxième répartition entre les régions des recettes attribuées à la seconde section du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage au titre de la signature de contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage

Arrêté du 8 novembre 2007 fixant la composition du dossier de demande d'aide à la création d'entreprise et fixant la composition du dossier de demande d'aide financière de l'Etat

Arrêté du 22 octobre 2007 relatif à la cotisation due par les entreprises visées aux articles L.731-9 et R.731-1 et suivants du code du travail

Arrêté du 9 novembre 2007 portant première répartition entre les organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis à recrutement national des recettes attribuées à la seconde section du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage

Arrêté du 19 novembre 2007 portant commissionnement pour effectuer les contrôles mentionnés aux articles L.119-1-1, L.991-1 et L.991-2 du code du travail ainsi que ceux prévus à l'article 30 modifié de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 portant loi de finances pour 1985, à l'article 15 de la loi de finances pour 1989 codifié L.45-D du livre des procédures fiscales et aux articles 23 et 38 respectivement des règlements (CEE) n°2082/93 du Conseil, du 20 juillet 1993 et (CE) n°1260/99 du Conseil, du 21 juin 1999 portant dispositions générales relatives aux fonds structurels ainsi qu'à l'article 10 du règlement (CE) n°438/2001 de la Commission du 2 mars 2001 et aux articles 62 et 70 du règlement (CE) n°1083/2006 du Conseil, du 11 juillet 2006 portant dispositions générales sur le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen et le Fonds de cohésion

Arrêté du 19 novembre 2007 portant commissionnement pour effectuer des contrôles mentionnés aux articles L.119-1-1, L.119-1-2, L.991-1 et L.991-2 du code du travail ainsi qu'à l'article 15 de la loi de finances pour 1989, aux articles 23 et 38 respectivement des règlements (CEE) n°2082/93 du Conseil du 20 juillet 1993 et n°1260/99 du Conseil du 21 juin 1999 ainsi qu'à l'article 10 du règlement (CE) n°438/2001 de la Commission du 2 mars 2001 et aux articles 62 et 70 du règlement (CE) n°1083/2006 du Conseil du 11 juillet 2006

Arrêté du 22 novembre 2007 portant troisième répartition entre les régions des recettes attribuées à la seconde section du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage au titre de la signature de contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage

Arrêté du 7 décembre 2007 fixant les conditions d'attribution des chéquiers-conseil

Arrêté du 19 décembre 2007 portant répartition de la première section du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage entre les fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue

Arrêté du 19 décembre 2007 pris pour application de l'article L.129-8 du code du travail et fixant les caractéristiques et la valeur faciale maximale du chèque emploi-service universel ayant la nature d'un titre spécial de paiement

Arrêté du 20 décembre 2007 fixant le cahier des charges de l'accompagnement bénévole

Arrêté du 24 décembre 2007 portant quatrième répartition entre les régions des recettes attribuées à la seconde section du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage au titre de la signature de contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage

Arrêté du 26 décembre 2007 portant deuxième répartition entre les régions et la collectivité territoriale de Corse du produit 2007 de la contribution au développement de l'apprentissage

Arrêté du 7 janvier 2008 portant application de l'article L.311-5 du code du travail et relatif au renouvellement de la demande d'emploi

Arrêté du 16 janvier 2008 portant désignation d'un ordonnateur principal délégué au ministère de l'économie, des finances et de l'emploi

Arrêté du 31 janvier 2008 relatif à la composition et au fonctionnement de la commission d'appel d'offres compétente pour les marchés passés par la délégation générale à l'emploi et à la formation

Arrêté du 18 février 2008 portant application de l'article D. 322-14 du code du travail

Arrêté du 28 février 2008 portant application du décret n°2004-386 du 28 avril 2004 modifié relatif à un régime indemnitaire des agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi

Arrêté du 28 février 2008 relatif à l'aide forfaitaire à l'employeur en cas de transformation du contrat d'avenir en contrat à durée indéterminée

Arrêté du 27 mars 2008 autorisant le représentant de l'Etat à mener une expérimentation visant à favoriser le retour à l'emploi des bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé et de l'allocation aux adultes handicapés dans les départements autorisés à participer aux expérimentations portant sur les contrats aidés

Arrêté du 9 avril 2008 autorisant le représentant de l'Etat à mener une expérimentation visant à favoriser le retour à l'emploi des bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé et de l'allocation aux adultes handicapés, dans les départements autorisés à participer aux expérimentations portant sur les contrats aidés

Arrêté du 28 avril 2008 fixant le montant des acomptes à verser aux fonds de l'assurance formation de non-salariés au titre de la contribution visée aux articles L.6331-48, L.6331-50, L.6331-51 et L.6331-52 du code du travail afférente à l'année 2007

Arrêté du 29 avril 2008 modifiant l'arrêté du 7 janvier 2008 portant application de l'article L.311-5 du code du travail et relatif au renouvellement de la demande d'emploi

Arrêté du 22 mai 2008 relatif à la cotisation due par les entreprises visées aux articles L.5424-15 et D. 5424-7 du code du travail

Arrêté du 18 juin 2008 portant retrait des agréments accordés à un organisme collecteur paritaire agréé pour collecter la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue

Arrêté du 3 juillet 2008 portant répartition des recettes attribuées au Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage entre ses deux sections

Arrêté du 7 août 2008 autorisant le représentant de l'Etat à mener une expérimentation visant à favoriser le retour à l'emploi des bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé et de l'allocation aux adultes handicapés dans un département autorisé à participer aux expérimentations portant sur les contrats aidés

Arrêté du 23 septembre 2008 portant première répartition entre les régions et la collectivité territoriale de Corse du produit 2008 de la contribution au développement de l'apprentissage

2. PRINCIPALES INSTANCES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

2.1. Au niveau national

Le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV)

Il est créé par l'article 27 de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (codifié dans l'article L 910-1 du code du travail), qui dispose : « *Il est créé un Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie : ce conseil est chargé de favoriser, au plan national, la concertation entre les acteurs pour la conception des politiques de formation professionnelle et le suivi de leur mise en œuvre, en liaison avec les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle. Il est chargé d'évaluer les politiques régionales d'apprentissage et de formation professionnelle tout au long de la vie. Il donne son avis sur la législation et la réglementation applicables en matière de formation professionnelle tout au long de la vie et d'apprentissage.*

Il établit tous les ans un rapport sur l'utilisation des ressources financières soit collectées, soit affectées à la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi qu'à l'apprentissage. Il assure ainsi un contrôle régulier de l'emploi de ces fonds. Il établit tous les trois ans un rapport d'évaluation des politiques régionales d'apprentissage et de formation tout au long de la vie. Ces rapports sont transmis au Parlement, aux conseils régionaux et aux comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il est composé de représentants élus des conseils régionaux, de représentants de l'Etat et du Parlement et de représentants des organisations professionnelles et syndicales intéressées. Il comprend, en outre, des personnes qualifiées en matière de formation professionnelle.

Les conditions de nomination des membres du conseil et l'exercice de ses missions, notamment de contrôle, ainsi que ses modalités de fonctionnement et de compte rendu de son activité, sont fixées par décret. »

Le législateur rénove par cette loi les instances de concertation nationale sur le champ de la formation professionnelle entre l'Etat, les partenaires sociaux et les Régions, et crée le Conseil national.

En conséquence, le Conseil national de la formation professionnelle et sa commission permanente qui seule demeurait en activité, le Comité de coordination des programmes régionaux de formation professionnelle continue et d'apprentissage, et la Commission des comptes de la formation professionnelle sont supprimés.

2.2. Au niveau territorial

Le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP)

Depuis 2002, le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation (CCREFP) remplace le COREF (comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi). C'est une instance régionale de coordination des politiques de l'emploi et des programmes de formation professionnelle initiale et continue. Une plus large place y est faite pour les partenaires sociaux.

Il comprend :

- Six membres au titre de l'Etat : Le ou les recteurs d'académie ;
- Des représentants des services de l'Etat désignés par le préfet de région, dont le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; le directeur régional de l'agriculture et de la forêt ; le directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs ;
- Six membres au titre de la région ;
- Sept membres au titre des organisations d'employeurs et des chambres régionales d'agriculture, de commerce et d'industrie et de métiers ;
- Sept membres au titre des organisations de salariés, dont cinq représentants des organisations syndicales représentatives au plan national ;

Par ailleurs, siège au sein du comité le président du conseil économique et social régional.

Le préfet de région arrête, en accord avec le président du conseil régional, la liste des membres du comité ainsi que celle de leurs suppléants. La désignation des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs, ainsi que ceux des chambres régionales d'agriculture, de commerce et d'industrie et de métiers s'effectue sur proposition de celles-ci. Ces nominations sont effectuées pour la durée de la mandature du conseil régional. Les membres du comité sont remplacés dès lors qu'ils cessent d'être investis des fonctions administratives ou électives au titre desquelles ils ont été désignés.

3. SOURCES ET METHODES STATISTIQUES

Cette annexe présente successivement les sources statistiques concernant les principaux programmes publics de formation professionnelle, la méthodologie de l'estimation de la dépense globale de la formation professionnelle, les fiches de synthèse d'exploitation des principales sources d'information traitées et la définition des indicateurs utilisés.

3.1. Principales sources

Actions relevant des régions

En vertu de l'article 50 de la loi quinquennale du 20 décembre 1993, la DARES conduit chaque année une enquête auprès des conseils régionaux, qui collecte les résultats physiques et financiers de l'année précédente, des conventions passées avec les organismes de formation, ou des données issues de la rémunération des stagiaires. La DARES a procédé, en collaboration avec les conseils régionaux, et en accord avec le Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue (avis du 15 septembre 1999) à une refonte de cette enquête. Cette refonte vise à améliorer la fiabilité des données collectées, à adapter les nomenclatures utilisées aux nouvelles formes d'intervention des Conseils Régionaux et à simplifier le volet physique.

Le dispositif général d'accompagnement en faveur des jeunes

Les comptes-rendus d'activité des PAIO et des Missions locales sont collectés et exploités par la DARES. Ils donnent les résultats quantitatifs concernant les ressources humaines financières du réseau.

Les statistiques sur les jeunes accueillis sont élaborées à partir de l'application PARCOURS 3 de suivi des jeunes. C'est également à partir de cette application qu'est suivi le contrat d'accompagnement CIVIS.

Les contrats de travail en alternance

L'apprentissage

Les effectifs d'apprentis en fin d'année sont fournis par le ministère de l'Éducation nationale (enquête n°51). Les indicateurs sur les formations, les stagiaires et les employeurs sont élaborés par la DARES à partir de l'exploitation des contrats d'apprentissage. Les éléments financiers proviennent des comptes administratifs des conseils régionaux, des données élaborées par la DGEFP et du compte de l'Éducation.

Les contrats de professionnalisation

Les informations de base sur le suivi de ces contrats sont élaborées par la DARES à partir des contrats de travail enregistrés par les Directions départementales du travail. Les éléments financiers sont obtenus à partir des états Statistiques et Financiers des OPCA. Les exonérations de charges sociales sont publiées dans le rapport annuel de l'ACOSS.

Les actions en faveur des demandeurs d'emploi et les dispositifs d'accompagnement des mutations économiques

Le suivi des stagiaires de la formation professionnelle

Les données sur la formation des chômeurs sont issues de la Base REgionalisée des STagiaires de la formation professionnelle (base BREST). Cette base est construite par la DARES à partir des fichiers de rémunération des stagiaires :

- de l'UNEDIC (qui rémunère les stagiaires ayant droit à l'allocation chômage),
- de l'AFPA (qui rémunère les stagiaires non-indemnisés par les ASSEDIC pour le compte de l'État),
- du CNASEA, qui rémunère les stagiaires pour le compte de l'État et pour la quasi-totalité des conseils régionaux (en 2006, seules deux Régions, Poitou-Charentes et Languedoc-Roussillon, ne passaient pas par le CNASEA pour la rémunération de leurs stagiaires),
- de FORAGORA, qui rémunère les stagiaires pour le compte des Régions Poitou-Charentes et Languedoc-Roussillon.

L'unité de comptage de cette base est le stagiaire (et non l'individu). Un chômeur effectuant plusieurs formations dans l'année est donc compté plusieurs fois.

Les formations des demandeurs d'emploi de l'AFPA

Les informations physico-financières sont notamment extraites du rapport d'activité AFPA.

Les actions de formations du ministère de l'Éducation nationale

Les informations sont extraites des bilans d'activité du CNAM et du CNED pour les actions de formation continue destinées à des actifs occupés (étudiants salariés) ou des chômeurs.

Les ateliers pédagogiques personnalisés (APP) :

L'enquête sur les APP jeunes et adultes mise en place par la DGEFP fournit les données concernant les formations et les stagiaires; la comptabilité de l'ordonnateur constitue la base des éléments financiers.

Les bilans de compétences approfondis :

Les indicateurs ont été calculés par l'ANPE à partir du fichier historique administratif des demandeurs d'emploi.

Les actions en faveur des actifs occupés

Les informations proviennent des déclarations fiscales n°2483 pour les dépenses directes des entreprises de 10 salariés ou plus et des états statistiques et financiers des organismes paritaires collecteurs agréés.

Les coûts induits*La rémunération :*

Les informations sont établies par la Mission des affaires financières (DGEFP) à partir de l'exploitation conjointe des données du CNASEA et de l'UNEDIC.

Les exonérations de cotisations sociales :

La principale source est constituée du rapport annuel de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

3.2. Le bilan économique de la formation professionnelle

- **Les sources du bilan économique**

- La comptabilité publique de la mission « Travail et Emploi » et les rapports annuels de performance des missions « Travail et Emploi » et « Enseignement scolaire » pour les dépenses budgétaires et les mesures fiscales de l'État ;
- Le compte de l'Éducation (Ministère de l'Éducation nationale) pour les dépenses d'apprentissage et l'enquête de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) pour la formation post-scolaire ;
- Le compte des GRETA et les chiffres clés du CNAM, publiés sur son site Internet, pour les subventions de l'État au titre de la formation professionnelle continue.
- L'État 3 du CNASEA pour la rémunération des stagiaires FNE et des agréments nationaux ou déconcentrés.
- Le compte de l'Unedic pour les différentes aides et allocations versées aux demandeurs d'emploi ;
- L'enquête Dares auprès des Conseils régionaux pour leur intervention dans la formation continue et l'apprentissage ;
- Les déclarations fiscales n°2483 pour les dépenses directes des entreprises de 10 salariés ou plus ;
- Les états statistiques et financiers des OPCA pour les dépenses indirectes et les dépenses des entreprises de moins de 10 salariés ;
- Le rapport sur la formation des agents de l'État de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour la formation des agents civils de l'État ;
- Les comptes des écoles sous tutelle du ministère de la Défense pour la formation des militaires ;
- La comptabilité publique des collectivités locales (Direction Générale de la Comptabilité Publique) ;
- Les bilans sociaux des hôpitaux publics et le bilan de l'ANFH pour la formation du personnel hospitalier ;
- Les bilans pédagogiques et financiers des prestataires de formation pour la dépense directe des ménages auprès des organismes de formation ;
- Les données spécifiques fournies par l'Agefiph pour la formation des personnes handicapées.

- **Les autres analyses comprenant des dépenses de formation professionnelle**

La dépense pour l'emploi

Élaborée annuellement par la DARES, elle recense et analyse les efforts consentis par la collectivité dans la lutte pour l'emploi et contre le chômage. Une partie des dépenses de formation professionnelle constitue une composante de la politique active de l'emploi, principalement les actions en faveur des demandeurs d'emploi, des jeunes en première insertion et de la contribution des entreprises pour la formation de leurs salariés. Les exonérations de charges sociales associées aux contrats de travail en alternance ne sont pas retenues dans la partie "formation professionnelle" de la dépense pour l'emploi mais sont comptabilisées dans les mesures de "promotion de l'emploi".

Le Compte de l'éducation

Élaboré par la Direction des Études, de la Prospective et de la Performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale, ce compte mesure l'effort consenti par la collectivité nationale pour le fonctionnement et le développement du système éducatif en France métropolitaine (y compris l'apprentissage). Il ne retient pas les exonérations de charges sociales ni la rémunération perçue par les stagiaires durant leur formation.

3.3. Principaux traitements ou fichiers concernant la formation professionnelle***L'observatoire des organismes de formation*****La déclaration d'activité et le bilan pédagogique et financier**

Aucune condition juridique particulière n'est imposée pour exercer une activité de formation professionnelle continue. Néanmoins, outre le respect d'une comptabilité et d'une réglementation spécifiques, les organismes de formation sont soumis à certaines obligations administratives dont la déclaration d'activité et le bilan pédagogique et financier (articles L.6351-1 et L.6352-11 du nouveau code du travail). Ces obligations s'appliquent aux établissements ayant une autonomie financière, c'est-à-dire ayant la capacité de souscrire des conventions de formation.

Depuis 2003, chaque organisme réalisant effectivement des actions de formation professionnelle, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience visées à l'article L.6313-1 du code du travail doit souscrire une déclaration d'activité. Il effectue cette déclaration dès la conclusion de la première convention ou du premier contrat de formation professionnelle avec des tiers. La déclaration devient caduque si l'activité de formation est nulle. S'il souhaite de nouveau réaliser des actions de formation, il doit procéder à une nouvelle déclaration d'activité et apparaître en tant que nouvel organisme de formation. La déclaration d'activité remplace la déclaration d'existence.

Qu'il exerce son activité de formation continue à titre principal, à titre accessoire ou en situation de sous-traitance, tout prestataire doit établir chaque année un bilan pédagogique et financier. Le bilan doit être renseigné à partir du moment où la Préfecture enregistre au minimum un euro de chiffre d'affaires. Les bilans pédagogiques et financiers comportent trois parties. La première sert à identifier l'organisme. La deuxième aborde son activité annuelle sous l'aspect financier. Elle renseigne d'une part sur les ressources qui résultent de conventions de formation avec des commanditaires privés ou publics ou de contrats avec des particuliers ; elle renseigne d'autre part sur les charges de l'organisme. La troisième partie concerne les stagiaires accueillis et les heures de formation. En 1996, le bilan a été modifié : il est rapproché de l'année comptable de référence de l'organisme et apprécie l'origine des ressources selon les financeurs réels et non selon le type de convention signée. La comparaison avec les résultats des années antérieures à cette date doit donc être faite avec prudence.

Dans les bilans pédagogiques et financiers, le vocable « formation » recouvre un champ plus large que son acception courante. Il intègre notamment des prestations d'évaluation ou d'accompagnement, comme l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou les bilans de compétence. C'est ce concept qui est utilisé dans cette publication. Dans leur forme actuelle, les bilans pédagogiques et financiers ne permettent pas d'isoler la formation proprement dite des prestations d'évaluation et d'accompagnement.

En revanche, les sources usuelles sur la formation, comme les enquêtes Emploi ou Formation continue de l'Insee, se limitent au champ traditionnel de la formation.

Les bilans sont collectés par les services régionaux de contrôle des Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) ; ils sont exploités par la Dares. Ils permettent de connaître l'activité contractuelle de formation continue sur le marché concurrentiel. En revanche, ils ne retracent pas les formations réalisées « en interne » par les entreprises privées ou les administrations. Par ailleurs, ils ne décrivent pas l'activité réalisée directement pour le compte de l'État par certains organismes et financée par une subvention spécifique : Programme d'action subventionné de l'Alpa notamment. L'apprentissage ne fait pas partie de ce champ, les Bilans pédagogiques et financiers le considèrent comme relevant de la formation initiale.

La participation des entreprises à la formation de leurs salariés

Depuis 1993, les entreprises de 10 salariés et plus sont assujetties à une obligation de participer au financement de la formation professionnelle. Cette obligation s'élève en 2006 à 1,6 % de la masse salariale pour les entreprises de 20 salariés ou plus, 1,05 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés. Les fractions de cette contribution consacrées au financement du plan de formation, du CIF ainsi que des formations en alternance et du DIF sont fixées respectivement à 0,9 %, 0,2 % (0 % pour les 10 à 19 salariés) et 0,5 % (0,15 % pour les 10 à 19 salariés). Depuis la loi du 31 décembre 1991, l'obligation légale de financement de la formation professionnelle s'étend aux entreprises de moins de 10 salariés qui, en 2006, doivent acquitter une contribution égale à 0,55 % des salaires versés, dont 0,4 % au titre du plan de formation et 0,15 % au titre des formations en alternance et du DIF.

Ce fonds destiné à la formation des salariés du privé est mutualisé par les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Les OPCA sont des institutions paritaires agréées par l'État pour recevoir les fonds des

entreprises et éventuellement être leur intermédiaire pour des actions relevant du plan de formation, du congé individuel de formation ou de la professionnalisation.

La mutualisation est obligatoire pour les entreprises de moins de dix salariés, mais les entreprises de 10 salariés ou plus peuvent déduire certaines dépenses directes de formation de leur obligation au titre du plan de formation. Lorsque l'entreprise a cotisé auprès d'un organisme collecteur, ce dernier peut payer directement le prestataire de formation ou rembourser à l'entreprise les montants que celle-ci a versés au prestataire. Par ailleurs, certains organismes sont agréés pour la formation continue des non-salariés.

Chaque entreprise est tenue de déposer auprès des services fiscaux et des Directions régionales de la formation professionnelle une déclaration (n°2483) qui retrace la façon dont elle s'est acquittée de son obligation.

Tous les bordereaux sont intégralement saisis. Leur fiabilité est contrôlée. Ils sont ensuite exploités par le CEREQ.

Ces résultats élaborés annuellement au niveau national sont cadrés autour de quatre indicateurs, le taux de participation financière, la proportion de salariés ayant bénéficié de stages, l'effort physique de formation (nombre d'heures-stagiaires divisé par le nombre de salarié) et la durée moyenne des stages. Ils sont produits selon cinq classes de tailles (de 10 à 19 salariés, 20 à 49 salariés, 50 à 499 salariés, 500 à 1 999 salariés et plus de 2 000 salariés) et par secteurs d'activité économique (NAF 60 et NAF 17).

État statistique et financier relatif à l'activité des OPCA et des FAF de non salariés

Chaque organisme collecteur a l'obligation de transmettre chaque année, avant le 31 mai suivant l'année civile considérée, au ministre chargé de la formation professionnelle (DGEFP-sous-direction des politiques de formation et du contrôle) un état comportant des renseignements statistiques et financiers relatifs à leur activité (l'article R.964-1-9 du code du travail).

Cet état statistique et financier (ESF) est constitué d'informations permettant de suivre le fonctionnement de ces organismes et d'apprécier l'utilisation, par dispositifs (Professionnalisation, plan de formation des entreprises (+ et - 10 salariés) et congé individuel de formation CDI et CDD), des fonds collectés auprès des entreprises. L'ESF est élaboré par les services de l'État en fonction de la législation en vigueur.

En 2006, un nouveau système informatique de collecte et d'exploitation des informations de l'ESF est mis en place pour intégrer les nouvelles dispositions de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et répondre à plus de souplesse dans l'échange d'informations entre les organismes collecteurs et les services de l'État.

Le Portail des Applications du Contrôle et de Télédéclaration des Organismes ColLEcteurs (PACTOLE) permet l'échange entre les organismes collecteurs et les services de l'État de formulaires qui composent l'ESF.

Chaque organisme télécharge via le portail PACTOLE les formulaires à renseigner concernant leur activité, et ensuite retourne ces formulaires complétés grâce à cette application à fins de contrôle et d'exploitation par les services de l'État.

3.4. Définition des indicateurs utilisés

Rappel des définitions

Une action de formation (en centre de formation ou en entreprise) se définit comme étant une action satisfaisant simultanément aux trois critères suivants :

- l'action comporte une communication entre stagiaire et formateur qui vise un transfert de connaissances (au sens de savoir, d'instruction, d'ensemble d'informations, dont la détention assure une compétence précise) ;
- la formation repose sur des objectifs, un programme, des moyens pédagogiques (humains ou matériels) et un dispositif permettant de suivre l'exécution du programme et d'en apprécier les résultats ;
- la formation possède les qualités de durée minimale (supérieure à 8 heures) et de continuité, bien qu'elle puisse être de nature périodique.

Indicateurs physiques et financiers

Flux d'entrée

Nombre d'individus entrés en formation au cours des douze mois de référence.

Effectifs rémunérés

Ensemble des individus ayant suivi au moins une formation pendant laquelle ils ont été rémunérés et ce au cours des douze derniers mois considérés, année civile ou campagne.

Heures-stagiaires

Le nombre total d'heures-stagiaires se calcule comme le produit de l'effectif en formation et de la durée moyenne de chaque action (en centre de formation ou en entreprise), et ce au cours des douze derniers mois considérés (année civile ou campagne).

Coût de fonctionnement

Somme des montants versés aux organismes de formation pour la réalisation d'actions de formation, au cours des douze derniers mois considérés (année civile ou campagne), hors rémunération des stagiaires.

4. GLOSSAIRE DES PRINCIPAUX SIGLES

AAH	- Allocation aux adultes handicapés
ACA	- Allocation chômeurs âgés
ACCRE	- Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise
ACE	- Aide au conseil aux entreprises
ACFCI	- Association des chambres françaises de commerce et d'industrie
ACOSS	- Agence centrale des organismes de Sécurité sociale
ADEC	- Actions de développement de l'emploi et des compétences
AFIJ	- Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés
AFPA	- Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGEFIPH	- Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés
AI	- Allocation d'insertion
ALE	- Agence locale pour l'emploi (ANPE)
ANACT	- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANFH	- Association nationale pour la formation hospitalière
ANI	- Accord national interprofessionnel
ANPE	- Agence nationale pour l'emploi
APCA	- Assemblée permanente des chambres d'agriculture
APCM	- Assemblée permanente des chambres de métiers
APE	- Activité principale exercée
APEJ	- Aide pour l'emploi des jeunes
APP	- Atelier de pédagogie personnalisée
ARE	- Allocation de retour à l'emploi
AREF	- Allocation de retour à la formation
ARCNAM	- Association régionale des CNAM
ASC	- Allocation spécifique de conversion
ASSEDIC	- Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
BEP	- Brevet d'études professionnelles
BNQ	- Bas niveau de qualification
BOTEPF	- Bulletin officiel du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
CAE	- Contrat d'accès à l'emploi
CAFOC	- Centre académique de formation continue
CARIF	- Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation
CAT	- Centre d'aide par le travail
CBC	- Congé de bilan de compétences
CBE	- Comité bassin d'emplois
CCAS	- Centre communal d'action sociale
CCI	- Chambre de commerce et d'industrie
CCN	- Convention collective nationale
CDD	- Contrat à durée déterminée
CDI	- Contrat à durée indéterminée
CEDEFOP	- Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CEP	- Contrat d'études prospectives
CEREQ	- Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications
CESR	- Conseil économique et social de Région
CET	- Compte épargne temps
CFA	- Centre de formation des apprentis
CFAA	- Centre de formation d'apprentissage agricole
CFPA	- Centre de formation professionnelle pour adultes
CIE	- Contrat initiative emploi
CIF	- Congé individuel de formation
CIF-CDD	- Congé individuel de formation des contrats à durée déterminée
CIO	- Centre d'information et d'orientation
CLD	- Chômage de longue durée
CNAM	- Conservatoire national des arts et métiers
CNASEA	- Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
CNCP	- Commission nationale de la certification professionnelle
CNDP	- Centre national de documentation pédagogique
CNED	- Centre national d'enseignement à distance
CNFPT	- Centre national de la fonction publique territoriale
CNIL	- Commission nationale de l'informatique et des libertés
CNML	- Comité national des Missions locales
CO	- Contrat d'orientation
COM	- Contrat d'objectifs et de moyens
COPIRE	- Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi

COTOREP	- Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPE	- Commission paritaire de l'emploi
CPER	- Contrat de projet Etat-région
CPNE	- Commission paritaire nationale pour l'emploi
CQ	- Contrat de qualification
CQP	- Certificat de qualification professionnelle
CRAPT	- Centre régional d'appui pédagogique et technique
CRDP	- Centre régional de documentation pédagogique
CRI	- Centre ressources illettrisme CRU
CRP	- Centre de ressources pédagogiques
CRP	- Centre de rééducation professionnelle
CRREF	- Comité régional de coordination de l'emploi et de la formation
CSFC	- Chambre syndicale des formateurs et conseil en formation
CSN-FOR	- Chambre syndicale nationale des organismes de formation
CTF	- Capital de temps de formation
CTH	- Commission technique d'homologation
CTI	- Commission des titres d'ingénieurs
DADS	- Déclaration annuelle des données sociales
DARES	- Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DAVA	- Dispositif académique de validation des acquis professionnels
DDASS	- Direction départementale des affaires sanitaires et sociales
DDTEFP	- Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DE	- Demandeur d'emploi
DELD	- Demandeur d'emploi longue durée
DEP	- Direction de l'évaluation et de la prospective (ministère de l'Education nationale)
DGEFP	- Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGT	- Direction générale du travail
DOM	- Départements d'outre-mer
DP	- Délégué du personnel
DRT	- Direction des relations de travail (du ministère du Travail et de l'Emploi)
DRTEFP	- Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
EDDF	- Engagement de développement de la formation
EJ	- Emploi jeune
EURES	- Réseau des services publics de l'emploi européens
FACT	- Fonds pour l'amélioration des conditions de travail
FAF	- Fonds d'assurance formation
FAJ	- Fonds d'aide aux jeunes en difficulté
FC	- Formation continue
FCIL	- Formation complémentaire d'initiative locale
FEDER	- Fonds européen de développement rural
FEPGA	- Fonds européen d'orientation et de garantie agricole
FNDAM	- Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage
FOAD	- Formation ouverte et à distance
FONGECIF	- Fonds pour la gestion du congé individuel de formation
FONGEFOR	- Fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue
FPA	- Formation professionnelle accélérée
FPA	- Formation professionnelle des adultes
FPC	- Formation professionnelle continue
FPPSE	- Formation professionnelle, promotion sociale et emploi
FPT	- Fonction publique territoriale
FRAFP	- Fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle
FSE	- Fonds social européen
FUP	- Fonds unique de périquation
GIE	- Groupe d'intérêt économique
GIP	- Groupement d'intérêt public
GPFC	- Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
GRETA	- Groupement d'établissements de l'éducation nationale pour la formation professionnelle continue
IFOP	- Instrument financier d'orientation de la pêche
IRILL	- Insertion, réinsertion, lutte contre l'illettrisme
INSEE	- Institut national de la statistique et des études économiques
MASTS	- Ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Solidarité (anc. dénomination)
MEP	- Maison (mission) de l'éducation permanente
METCS	- Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale (ancienne dénomination)
MIFE	- Maison de l'information sur la formation et l'emploi
MIP	- Maison d'information professionnelle
ML	- Mission locale

NACF	- Nomenclature d'activités de la Communauté européenne
NAF	- Nomenclature d'activités françaises
OCA	- Organisme collecteur agréé
OF	- Organisme de formation
OIT	- Organisation internationale du travail
ONISEP	- Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPACIF	- Organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation
OPCA	- Organisme paritaire collecteur agréé
OPQF	- Office professionnel de qualification des organismes de formation
OREF	- Observatoire régional emploi formation
PAIO	- Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PAP	- Projet d'action personnalisé
PARE	- Plan d'aide au retour à l'emploi
PDC	- Plan de développement concerté
PCS	- Professions et catégories sociales (ex-CSP)
PICS	- Programme d'ingénieurs et cadres supérieurs
PLIE	- Plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi
PME	- Petite et moyenne entreprise
PMI	- Petite et moyenne industrie
PPAE	- Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PRDFP	- Plan régional de développement des formations professionnelles (ex-PRDFP)
PREJ	- Programme régional pour l'emploi des jeunes
PS	- Promotion sociale
RM I	- Revenu minimum d'insertion
RNCP	- Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	- Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ANPE)
RS 1	- Formulaire de demande d'admission au bénéfice des rémunérations des stagiaires de formation professionnelle
SDIS	- Service départemental d'incendie et de secours
SMIC	- Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SPE	- Service public de l'emploi
SRC	- Service régional du contrôle de la formation professionnelle
TRACE	- Trajet d'accès à l'emploi
TOM	- Territoires d'outre-mer
UC	- Unité capitalisable
UCANSS	- Union des caisses nationales de Sécurité sociale
UCC	- Unité de contrôle capitalisable
UE	- Union européenne (ex-CEE, puis CE)
UNEDIC	- Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
VAE	- Validation des acquis de l'expérience
ZUS	- Zone urbaine sensible