



**Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle**

Premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle

**Rapport coordonné par Jean-François Dumont,
Sous la direction de Pierre Le Douaron.**

Octobre 2006

Depuis 2002, une réforme d'ensemble du système de formation professionnelle est engagée en France. Ses composantes majeures sont :

- La création d'un droit à la validation des acquis de l'expérience (VAE) par la loi de modernisation sociale de 2002 ;
- La création d'un droit individuel à la formation (DIF) et la recomposition des contrats de formation en alternance, par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 ;
- La clarification du rôle des acteurs publics nationaux et régionaux par les lois décentralisatrices de 2002 et celle du 13 août 2004 ;

Une réforme de l'apprentissage est engagée parallèlement depuis 2002. Elle ne sera pas traitée dans ce rapport, sinon incidemment, car elle constitue un autre ensemble appartenant au système de formation initiale.

Ce document dresse un bilan d'étape de cette réforme du système de formation professionnelle qui ne pourra être évaluée qu'avec un recul temporel plus important. Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 5 décembre 2003 ont pour leur part prévu de procéder à l'évaluation de cet accord fin 2008.

Ce rapport se compose d'une note de synthèse présentant les éléments de dynamique de la réforme et les questionnements qui restent à ce jour en suspens, et de différentes fiches détaillant l'analyse sur chacun des points clés de la réforme : bilan de la négociation collective, DIF, contrats de professionnalisation, VAE et décentralisation.

L'élaboration de ce rapport a été coordonnée par Jean-François Dumont, sous la direction de Pierre Le Douaron (DGEFP). Ont participé à sa rédaction :

Pour la DGEFP : Sylvie Boursier, Julien Chauvel, Olivier De la Moissonnière, Jean-François Dumont, Pierre Le Douaron, Cyrille Martin, Elisabeth Pascaud, Christine Rigodanzo, Elisabeth Serfaty.

Pour la DARES : Camille Bonaïti, Aurore Fleuret, Ruby Sanchez, Philippe Zamora.

Pour le CEREQ : Chantal Labruyère, Michel Théry.

Sommaire

Premiers éclairages de la réforme de la formation professionnelle : enjeux, dynamiques et questionnements	p. 4
Fiche 1 : négociation collective	p. 16
Fiche 2 : DIF	p. 22
Fiche 3 : Contrat de professionnalisation	p. 28
Fiche 4 : VAE	p. 37
Fiche 5 : Décentralisation	p. 48

Premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle :

Enjeux, dynamiques et questionnements.

1 - Les enjeux de la réforme

La réforme du système de formation professionnelle a été engagée avec la création de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans la loi de modernisation sociale de 2002. Elle s'est concrétisée dans la loi du 4 mai 2004, transcrivant l'accord unanime des partenaires sociaux de 2003. Elle trouve des prolongements dans d'autres lois (notamment la loi de décentralisation de 2004) et de nombreux textes conventionnels interprofessionnels, de branche ou d'entreprise.

Face aux défis lancés par les mutations du contexte social, technique et économique, en lien notamment avec la mondialisation et l'évolution démographique, un consensus s'est établi sur la nécessité de renforcer la capacité des individus à développer leur qualification tout au long de leur vie. Un élément important du diagnostic se réfère aux importantes inégalités dans l'accès à la formation selon la situation sociale de la personne ou la taille de son entreprise. Pour y remédier, la réforme vise à consacrer le rôle fondamental de l'individu dans la construction de ses compétences (on ne se forme pas sans projet) et l'émergence de la notion de professionnalisation comme élément structurant et fédérateur des dispositifs de formation (l'important est le résultat, c'est-à-dire les compétences développées, et non la formation en elle-même). Enfin, prenant acte à la fois des enjeux quantitatifs de l'effort et des sommes importantes d'ores et déjà mobilisées pour la formation, l'objectif est d'optimiser les budgets de formation (former mieux davantage que former plus).

Sur le plan des principes, la cohérence de la réforme peut être décrite autour de quelques grands axes, qui constituent autant de problématiques pour l'évaluation.

- **Faire du salarié l'acteur** de la construction de sa qualification et de ses compétences afin de renforcer le lien entre formation professionnelle et progression professionnelle. Ce principe introduit une rupture majeure par rapport au système issu de la loi de 1971 qui reposait pour l'essentiel sur l'implication de l'entreprise à travers son obligation de dépenses pour la formation de ses salariés. La place centrale donnée à l'individu se matérialise par le renforcement et l'instrumentation de sa capacité d'initiative dans la construction de sa professionnalisation. Elle conduit également à considérer l'ensemble des moyens par lequel une personne développe ses compétences, notamment en situation de travail, et, par conséquent, à faire de l'alternance le mode privilégié d'apprentissage pour les jeunes mais aussi pour les adultes et à permettre, par la validation des acquis de l'expérience, de reconnaître les compétences acquises en dehors des temps formels de formation.

- **Dépasser l'opposition** entre une voie d'accès à la formation visant l'adaptation au poste de travail, dans une optique utilitariste et pilotée par l'employeur et une voie d'accès permettant à chacun, dans une perspective individuelle, de réaliser une formation de reconversion, de

promotion ou d'accès à la culture. Pour cela, la réforme crée une troisième voie d'accès à la formation fondée sur la construction d'un parcours de professionnalisation étayé sur un dialogue et une négociation entre le salarié et son employeur autour du projet professionnel et de son évolution. L'importance donnée à la négociation du projet conduit à faire de l'entretien professionnel et de l'implication du management des conditions clés pour la réussite de la réforme.

- Renforcer la dimension politique au détriment de la dimension gestionnaire. L'accord et la loi affirment l'importance de la négociation pour apporter les garanties collectives alors même que la réforme renforce la dimension individuelle dans l'accès à la formation. Ils mettent en avant le niveau de la branche comme niveau pertinent pour la négociation et accroissent de manière importante sa capacité à concevoir et à animer une politique dans le domaine des ressources humaines, notamment en les incitant à se doter d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Au niveau de l'entreprise, la réforme invite à reconstruire le plan de formation pour articuler la conception et la mise en œuvre des actions souhaitées par l'employeur avec la gestion des demandes individuelles exprimées à travers le droit individuel à la formation (DIF).

- Trouver une nouvelle clé de répartition entre l'employeur et le salarié pour assumer l'accroissement de l'effort nécessaire. Si l'employeur voit sa contribution aux dépenses de formation s'accroître, le salarié est incité à participer à l'effort en consacrant à la formation une partie de son temps libre. La volonté des partenaires sociaux et du législateur est de donner au système de formation professionnelle les moyens de faire face à la nécessité du développement des compétences bien que l'accroissement de l'effort se fasse dans un univers constraint en termes de ressources financières.

2 - Les dynamiques à l'œuvre

Les deux ans de mise en œuvre permettent de dégager un bilan, mais non une évaluation.

Le cadre juridique de la réforme est aujourd'hui complet, à l'exception du décret nécessaire à la mise en œuvre du titre-formation prévu par la loi du 4 mai 2004 pour faciliter la mise en place du DIF dans les PME. En accord avec les partenaires sociaux, il a été jugé nécessaire d'attendre un démarrage significatif du DIF avant de développer cet outil susceptible d'en brouiller la compréhension. Parallèlement, de très nombreuses actions de communication et d'information (colloques, séminaires, journées d'information, publications, dépliants, salons, sites Internet, réseaux de développeurs etc.) ont été entreprises à destination des individus et des entreprises par les pouvoirs publics nationaux et régionaux et par les partenaires sociaux.

La date d'introduction des modifications du système de formation professionnelle est trop récente pour pouvoir disposer à ce jour des éléments quantitatifs mesurant le degré de leur mise en œuvre. En particulier, les déclarations des entreprises sur leurs dépenses de formation professionnelle en 2005 (déclaration 2483) et les déclarations statistiques et financières des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sur leur activité en 2005 ne seront disponibles qu'à l'automne.

Par ailleurs, l'ampleur des changements entrepris, qui concernent l'ensemble de la population active du secteur privé, et non une population cible particulière, entraîne une période longue

d'appropriation par les individus et par les entreprises. Le renvoi à la négociation collective pour la mise en œuvre de nombreux aspects de la réforme nécessite des délais conséquents pour la négociation des accords puis leur extension. Deux ans après la loi du 4 mai 2004, les changements sont encore à l'œuvre. Diverses enquêtes montrent que le degré de connaissance des éléments de la réforme a progressé sensiblement en 2005. Cette connaissance n'en reste pas moins encore partielle, notamment chez les salariés et justifie de poursuivre les campagnes d'information en particulier sur le DIF.

Ce bilan est, par conséquent, à la fois insuffisamment documenté et trop précoce. De ce fait, il a pour seule ambition de mettre en avant les éléments de dynamique dont il est légitime de penser qu'ils sont porteurs de succès au regard des enjeux de la réforme et les éléments de questionnement pouvant conduire à proposer des aménagements propres à soutenir ces dynamiques. En revanche, il serait prématuré d'en tirer des enseignements visant à modifier de façon substantielle le sens même de la réforme engagée.

Les premières estimations montrent un démarrage effectif des différents outils de la réforme.

Les premiers indicateurs quantitatifs montrent que la réforme a connu un réel début de mise en œuvre.

- La réforme du système de formation professionnelle fait de la branche professionnelle le lieu privilégié de définition et de mise en œuvre des politiques de formation des salariés. Il appartient donc à la négociation de branche de fixer, de manière dorénavant largement ouverte, les orientations pour le développement de la formation et l'affectation des fonds correspondants. Les branches se sont saisies de ces opportunités. Fin 2005, près de 450 accords formation, déclinant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, ont été signés dans 230 branches. Selon une enquête réalisée par la CEGOS en mai 2006, 30% des entreprises de plus de 50 salariés ont un accord d'entreprise signé ou prévu.
- Les contrats de professionnalisation connaissent un développement important après une phase de démarrage aujourd'hui dépassée. En 2005, ce sont environ 100 000 contrats de professionnalisation qui ont été conclus. A la demande notamment des offreurs de formation, une procédure spéciale a été mise en place par les partenaires sociaux pour réexaminer les dossiers ayant fait l'objet d'un refus de financement au cours de l'instruction. Cette procédure n'a eu à connaître qu'environ 300 dossiers au cours de l'année 2005.
- Les périodes de professionnalisation, qui permettent de construire pour des salariés en place des parcours de professionnalisation visant à stabiliser les personnes dans l'emploi, voire à leur permettre une progression professionnelle, semblent avoir connu un véritable succès.
- Le droit individuel de formation (DIF), bien qu'il n'ait pas fait l'objet d'une campagne d'information spécifique des pouvoirs publics à la différence de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et des contrats de professionnalisation, connaît une notoriété croissante. Tous les salariés disposent dorénavant d'un capital de droits

acquis et, selon l'enquête réalisée par la CEGOS en mai 2006, 90% des entreprises de plus de 50 salariés ont diffusé une information sur le DIF auprès de leurs salariés.

- La validation des acquis de l'expérience connaît un véritable succès dans l'opinion publique. Elle permet à environ 20 000 personnes par an d'obtenir une certification de leurs compétences par une voie nouvelle qui consacre le caractère formateur du travail. Ce chiffre devrait connaître un développement rapide au fur et à mesure que seront résolues les difficultés identifiées dans le processus de certification et que la VAE sera davantage inscrite dans les politiques globales de gestion de compétences dans l'entreprise.

La réforme s'est ancrée de manière rapide dans les branches et les entreprises qui développaient déjà une politique de gestion des ressources humaines centrée sur les compétences. Ces branches et ces entreprises ont trouvé dans la réforme des outils qui n'imposent pas de solution toute faite mais qui obligent à définir des politiques et à adopter des stratégies. En effet, la réforme est plus incitative que normative, elle fixe un cadre général dans lequel les entreprises ont de nombreux choix pour s'engager. Ces « bonnes pratiques » mettent en avant des conditions de réussite : association du management intermédiaire, création de dispositifs incitatifs à l'initiative individuelle, cohérence de la démarche au niveau de l'entreprise, mise en place des entretiens professionnels, gestion administrative et formalisation des process ...

A contrario, certaines branches ou entreprises abordent la réforme comme un déploiement de dispositifs ou bien souhaitent continuer à gérer la formation dans une logique de dépense. Outre que les effets attendus de la réforme ne verrait pas le jour dans ce contexte, il est à redouter que cette attitude se traduise par un accroissement des budgets de formation par la juxtaposition des dépenses anciennes et de celles engendrées par les nouveaux outils et par une tension du climat social due à la volonté de maîtriser cet accroissement des budgets au détriment de l'exercice de l'initiative des salariés mis en avant dans le DIF.

DERNIERE MINUTE

Au 10/10/06, les premiers chiffres issus de l'exploitation de la déclaration fiscale des entreprises sur leurs dépenses de formation en 2005 sont disponibles. Ils sont reproduits ci-dessous et confirment le début d'appropriation par les entreprises des outils issus de la réforme.

	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	0,59	0,79	1,28	1,31	1,63	1,60	1,34
% d'entreprises concernées	3,0	5,7	14,5	27,3	36,8	51,3	8,6
% de salariés ayant bénéficié DIF	0,4	0,7	0,9	0,9	1,5	2,1	1,3
% d'entreprises concernées	1,7	3,6	9,4	23,1	34,4	49,5	5,9

<i>% de salariés ayant bénéficié d'une allocation de formation</i>	<i>0,1</i>	<i>0,2</i>	<i>0,2</i>	<i>0,2</i>	<i>0,2</i>	<i>0,1</i>	<i>0,2</i>
<i>% d'entreprises concernées</i>	<i>0,7</i>	<i>1,2</i>	<i>3,3</i>	<i>8,9</i>	<i>16,8</i>	<i>27,8</i>	<i>2,2</i>

La mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) au sein de l'entreprise

Le DIF constitue la mesure phare de la réforme. Bien que la mise en œuvre du DIF ne demande pas nécessairement un accord collectif, il est également souvent au cœur de la négociation de branche. En effet, il est le porteur symbolique de l'ambition de faire du salarié l'acteur de la construction de ses compétences, même si d'autres outils y participent également, notamment ceux de l'amont de la formation (bilan, entretien, VAE). Pour remplir ce rôle, il est doté de deux caractéristiques : d'une part, il est attaché à chaque salarié, et, de ce fait, il vise à amener à la formation des publics qui ne s'y intéressaient guère. D'autre part, il est négocié entre l'employeur et le salarié et, par conséquent, il cherche à expliciter dès la construction du projet de formation l'intérêt de chacune des parties dans son déroulement, à l'inverse du congé individuel de formation (CIF) ou du plan de formation qui ne se préoccupent, par construction, que des intentions d'une des parties. Il est attendu de la combinaison de ces deux caractéristiques une meilleure efficacité des dépenses de la formation, l'accroissement quantitatif du volume de formation étant recherché par ailleurs dans un moindre coût unitaire du fait de la réalisation de la formation en dehors du temps de travail.

La mise en œuvre du DIF repose sur un principe de négociation entre le salarié et l'employeur quant à la nature de la formation et aux bénéfices réciproques attendus. Le DIF constitue pour le salarié un droit à exprimer sa demande de formation sur la base d'une capitalisation d'heures de formation. L'employeur se prononce alors sur l'intérêt qu'il accorde au projet. Il peut le refuser, mais il peut aussi faire des contre-propositions que le salarié à son tour sera libre d'accepter ou de refuser. L'exercice du DIF est lié à la procédure selon laquelle peuvent s'exprimer et se confronter ces positions du salarié et de l'employeur, procédure souvent précisée dans l'accord collectif.

Si les procédures de dépôt de la demande par le salarié et de manifestation de son accord par l'employeur négligent les étapes amont (entretien professionnel notamment), il y a danger à ce que la « négociation » ne se résume à une demande d'autorisation d'absence pour suivre la formation de son choix, suivie d'une acceptation formelle ou d'un refus, ce qui ferait du DIF une démarche de pure initiative individuelle faisant doublon, dans son principe, avec le congé individuel de formation. Le budget de formation de l'entreprise en supporterait les conséquences, puisque ces pseudo actions DIF viendraient s'ajouter purement et simplement à la reconduction des pratiques antérieures en matière de plan de formation. Si, à l'inverse, les procédures enferment l'expression de la demande du salarié exclusivement dans le cadre d'actions de formation préconstruites par l'employeur entre lesquelles l'initiative du salarié consistera à choisir parmi une liste d'actions éligibles, le risque est, là encore, de gommer la dimension négociée et de poursuivre sous un autre vocable les pratiques antérieures du plan de formation. La conséquence alors serait de voir les salariés refuser de mettre en œuvre leur DIF, ce qui entraînerait une capitalisation systématique des heures de formation acquises et un grossissement des comptes personnels.

L'émergence de la notion de professionnalisation

Comme la loi le prévoit, la quasi totalité des accords conclus au niveau des branches professionnelles fait usage de la possibilité de déroger aux conditions prévues par le cadre légal pour la mise en œuvre des contrats de professionnalisation. Ces conditions, plus restrictives que celles des précédents contrats de qualification, ont pour ambition de modifier la nature même des contrats. Les contrats de qualification reposaient le plus souvent sur un projet de formation mis en œuvre par un organisme de formation et prévoyaient un temps d'activité professionnelle comme complément des enseignements. Les contrats de professionnalisation renversent les rôles respectifs de l'entreprise, chargée de fournir une situation de travail « apprenante » et un tuteur, et de l'organisme de formation, chargé d'assurer une mission d'accompagnement pour l'atteinte de la qualification.

La plupart des accords ouvrent des conditions pour mettre en œuvre les contrats de professionnalisation (durée du contrat, durée de la formation, publics prioritaires, qualifications visées) qui se rapprochent de celles du contrat de qualification. En particulier, de nombreux accords, tout en dérogeant sur les conditions de mise en œuvre des contrats, ne définissent pas, ou alors de manière très générale, les publics et les qualifications pour lesquels ces dérogations sont prévues. Dès lors, les dérogations deviennent souvent règles de fonctionnement.

La principale préoccupation, au démarrage du dispositif et dans le contexte d'un marché du travail tendu, a été de favoriser dans les meilleurs délais un développement quantitatif important crédibilisant le dispositif aux yeux des employeurs et offrant aux jeunes et aux demandeurs d'emploi un support à leur insertion ou réinsertion.

Les fonds versés par les entreprises aux OPCA pour financer ces contrats, et plus généralement pour financer les dispositifs prioritaires de la branche (observatoire de branche, DIF prioritaires, apprentissage, contrats et périodes de professionnalisation) permettent aujourd'hui de faire face aux contrats signés. Mais, les différents dispositifs entrant progressivement en phase de croisière, les OPCA sont amenés à faire des arbitrages de financement sur la base des orientations contenues dans les accords de branche. Or, ces orientations ne sont pas toujours exprimées de manière opérationnelle. On voit par conséquent se développer des interrogations sur le sens réel à donner à la professionnalisation. A ce jour, on peut repérer ainsi trois champs de tension, dont la résolution conduira sans doute les partenaires sociaux à se remettre autour de la table de négociation.

- Faut-il privilégier l'atteinte d'une qualification reconnue par une certification (diplôme, titre ou CQP) avec le risque de favoriser le glissement des contrats de professionnalisation vers des modes de poursuite d'études ou bien l'atteinte d'une qualification reconnue dans les classifications d'un convention collective avec le risque de gommer la dimension formatrice du contrat et la transférabilité de la qualification acquise ?
- Faut-il mettre l'accent sur les qualifications « métier », plus cohérentes avec le développement d'une politique de branche, ou bien les qualifications « fonction », plus transversales et permettant plus aisément les mobilités interbranches ?
- Comment arbitrer entre l'investissement dans la professionnalisation et celui dans l'apprentissage, alors que les décisions sont, dans le premier cas, largement entre les mains des professions et, dans le second, régulées par les conseils régionaux ?

L'équilibre des financements

Afin que le paritarisme ne soit pas seulement gestionnaire des fonds de la formation professionnelle mais qu'il soit aussi porteur d'une dynamique de développement des qualifications et des compétences, la réforme confie aux branches professionnelles des responsabilités accrues dans la définition et dans la mise en œuvre des politiques de formation. Elle leur en donne également les moyens en leur offrant des possibilités nouvelles de mobilisation des fonds mutualisés en fonction des priorités qu'elles se fixent. Les financements mutualisés, autrefois étroitement articulés à des dispositifs d'accès à la formation (plan, alternance, CIF), sont aujourd'hui déconnectés de dispositifs dédiés à l'exception des financements du CIF. Les fonds mutualisés ne sont plus liés aux seuls contrats de professionnalisation et permettent de financer, sans autre réserve que la conclusion préalable d'un accord au niveau de la branche, l'apprentissage, le fonctionnement de l'observatoire, le financement des DIF prioritaires, les périodes de professionnalisation. Dès lors, leur sens est d'être l'outil de la mise en œuvre de la politique de la branche. Plus globalement encore, les demandes de congés individuels de formation doivent désormais se positionner par rapport aux périodes de professionnalisation.

La notion de parcours se développe

Face à la préoccupation de prendre en compte les discontinuités des trajectoires professionnelles des personnes, les références à la notion de parcours (d'insertion, de promotion, de professionnalisation, de formation, d'orientation ...) se multiplient. Le parcours professionnel est évoqué à plusieurs reprises dans l'ANI du 5 décembre 2003 : dans le préambule, puis à propos de l'évolution du contenu de l'action de formation et enfin dans le chapitre relatif à la professionnalisation.

Dans les pratiques, la notion de parcours rencontre deux types de déclinaisons.

D'une part, le parcours est une manière de dépasser une vision trop étroite de l'action de formation. Au-delà de la formation proprement dite, le parcours peut associer des prestations de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience, d'accompagnement, d'évaluation ou de positionnement, de certification. Cette vision élargie du contenu du parcours soulève des difficultés au regard des principes de l'imputabilité des dépenses de formation qu'il convient de résoudre.

D'autre part, un certain nombre de mesures ont été prises qui intègrent cette notion de parcours dans les outils de sécurisation des trajectoires professionnelles. La convention de reclassement personnalisé mobilise le DIF pour permettre au salarié licencié pour motif économique de bénéficier de mesures favorisant son reclassement. La convention d'assurance chômage de 2006 facilite l'accès des demandeurs d'emploi aux contrats de professionnalisation, mobilise le CIF CDD pour les demandeurs d'emploi en fin de CDD et finance la VAE.

Soucieux d'avancer dans le renforcement de la notion de parcours, les partenaires sociaux ont conclu deux avenants à l'accord interprofessionnel de 2003, sur l'entretien professionnel et sur la VAE. Ce dernier, pour lequel il n'a pas encore été demandé l'extension, pose, de

manière indirecte, la question de la lisibilité de l'ensemble complexe et émietté de la certification professionnelle. Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), porteur d'un certain nombre d'ambiguïtés dans son principe même, ne peut pas permettre à lui seul de réguler un ensemble constitué de plus de 17 000 certifications différentes. Néanmoins, un accroissement significatif de la lisibilité de cet ensemble est nécessaire au regard des attentes des individus et des employeurs.

3 - Les questionnements en suspens

Il n'est pas question à ce jour de remettre en cause les fondamentaux d'un processus de réforme en cours. Néanmoins, les premiers éléments de bilan mettent en évidence un certain nombre d'impasses dont la résolution permettrait à la réforme de se déployer dans de meilleures conditions. Cette troisième partie a pour objet de repérer ces impasses et de souligner les aménagements qu'il conviendrait de conduire.

Les outils de la mutualisation ne sont pas adaptés aux enjeux de la réforme

L'appareil de collecte des fonds de la formation professionnelle continue, les OPCA, reposent sur des principes issus de la loi quinquennale de 1993 et de l'avenant de 1994 à l'accord national interprofessionnel de 1991 :

- coexistence d'organismes de branches ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux,
- gestion paritaire des fonds, nuancée par la possibilité de déléguer les services en relation directe avec les entreprises à des structures restant sous la seule tutelle patronale,
- seuil minimum de collecte,
- séparation des activités de collecteur et de dispensateur de formation,
- mutualisation des fonds collectés au premier euro.

Les accords de branche relatifs au financement de la formation professionnelle ont prévu, à des degrés divers, une obligation de versement à un organisme collecteur de branche. Les 99 OPCA se répartissent en :

40 organismes nationaux professionnels,
1 organisme national interbranches,
2 organismes nationaux interprofessionnels,
25 organismes régionaux interprofessionnels,
31 organismes gestionnaires du congé individuel de formation dont 26 régionaux et 5 nationaux.

L'ensemble des OPCA collectent en 2004 environ 4,8 milliards € dans une dynamique de croissance forte et régulière (3,5 Md€ en 2000, soit + 37% sur la période). Les dépenses des OPCA au titre du financement de la formation sont sur une même dynamique, respectivement 3,2 et 4 Md€ en 2000 et 2004, soit + 25%. Mais cette évolution est essentiellement due à l'accroissement des dépenses (et de la collecte) faites au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus (+41%) et de moins de 10 salariés (+72%).

La réforme de 2003-2004 n'a pas remis en question les principes de la loi de 1993 et, de ce fait, n'a pas impacté les mécanismes financiers de l'appareil de collecte. Ainsi, la réforme n'a

pas cherché à porter remède aux faiblesses constatées antérieurement (inégale plus value de la mutualisation, hétérogénéité de la présence auprès des entreprises) ni à anticiper les difficultés qui pourraient surgir du fait des modifications introduites (prise en charge du DIF).

L'inégale plus value de la mutualisation des fonds

Trois collectes semblent faire l'objet d'une véritable mutualisation : la professionnalisation, le congé individuel de formation et le plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés. A l'inverse, la collecte (et la dépense) destinée au plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus n'est pas mutualisée. Chaque entreprise est supposée dépenser en formation des montants égaux à ses cotisations (droit de tirage). C'est un détournement de l'esprit de la loi et cette pratique explique pour partie que les partenaires sociaux n'ont pas été en mesure de peser sur l'accès à la formation.

La mutualisation était conçue à l'origine comme une mutualisation financière. Elle tend aujourd'hui à prendre le sens de mise en commun de services auprès des adhérents, par la prise en charge des tâches administratives liées à la formation, la fourniture de conseil sur la construction des projets de formation, la relation avec les offreurs de formation et le cumul sur plusieurs années des sommes engagées. Cette évolution des missions de l'OPCA n'est pas sans poser des problèmes sur le positionnement de ces organismes au regard du droit de la concurrence. Elle interroge par ailleurs sur la plus value du paritarisme dans la mise en œuvre de ces nouvelles missions.

L'hétérogénéité de la présence auprès des entreprises et sur les territoires

Les OPCA exercent tout ou partie des métiers suivants : la gestion administrative et comptable, l'information et le conseil, le montage de projets. La gestion administrative et comptable est le socle minimum d'intervention des OPCA. L'équilibre entre ces trois métiers, du fait du contexte professionnel, conduit à ce que chaque OPCA soit différent. Leur rôle attendu notamment auprès des PME les conduit à développer la fonction de conseil. La territorialisation des politiques d'emploi et de formation renforce leur fonction d'acteur du développement local et leur rôle de monteur de projet avec le concours de fonds publics régionaux, nationaux ou européens.

Il est clair que la capacité de remplir les différentes missions assignées aux OPCA est conditionnée par la dimension de l'organisme. La mise en place de services de proximité, théoriquement exigée pour l'agrément, n'est envisageable qu'à partir d'une certaine taille critique. Pour beaucoup d'OPCA, cette taille critique n'est pas atteinte soit parce qu'ils ont fait l'objet de dérogation au seuil minimum lors de l'agrément soit de manière plus générale parce que le seuil minimum n'a jamais fait l'objet d'une réévaluation pour prendre en compte l'érosion monétaire.

L'impact de la loi du 4 mai 2004

Les négociateurs (branche ou interprofessionnel) ont souhaité mettre en place des mécanismes nouveaux en utilisant les marges de manœuvre de la législation actuelle au service des modifications profondes entraînées par la réforme du système de formation professionnelle, par exemple pour permettre la transférabilité du DIF ou pour solvabiliser le développement du DIF notamment dans les PME. Mais ces volontés ne font qu'accroître les difficultés énoncées

ci-dessus : évolution de la notion de mutualisation, respect de la concurrence dans le domaine du conseil, plus value du paritarisme, capacité de faire vivre des services de proximité. Elles conduisent à reconstruire l'ensemble des mécanismes financiers du système de formation professionnelle des salariés dans ses modes de prélèvement (impôt ou cotisation sociale) comme dans les techniques mobilisées (mutualisation ou capitalisation).

Les responsabilités confiées à la branche professionnelle supposent une réelle capacité de pilotage

La réforme repose pour une part importante sur le choix du niveau de la branche professionnelle comme niveau pertinent pour la définition des politiques. Ce choix rend incontournable le fonctionnement d'une instance politique de pilotage à ce niveau : prospective et énoncé des priorités, répartition des fonds mutualisés en fonction des différents outils, définition des certifications...

Plusieurs questions se posent :

- Cette responsabilité confiée à la branche professionnelle soulève de nombreuses difficultés de mise en œuvre du fait notamment de l'émettement des branches qui complexifie la lecture des règles de fonctionnement de la formation. La multiplication des outils, les possibilités d'adaptation des règles au niveau de la branche, voire de l'entreprise et la place importante occupée par les groupes dont l'activité recoupe plusieurs branches rendent le paysage difficilement lisible. La construction des observatoires de branche permettra peut-être d'apporter quelques éclairages mais cette complexité est réelle pour les individus, salariés ou chefs d'entreprise. Elle existe aussi pour les OPCA dont la capacité à agir est liée à l'existence d'un accord de branche opérationnel et définissant des règles permettant les arbitrages nécessaires à l'affectation des fonds mutualisés. Elle est accrue par le fait que le périmètre des OPCA et celui des branches coïncident rarement, de nombreux OPCA couvrant plusieurs branches.
- De plus, dans de nombreux cas, la branche a confié ses responsabilités normatives à la commission paritaire emploi formation (CPNE) qui voit ainsi ses compétences s'accroître : définition des forfaits de prise en charge, priorités des actions à mettre en œuvre, fonctionnement de l'observatoire Or, les CPNE ont un caractère informel : elles n'ont pas la personnalité morale et ne peuvent donc pas engager leur responsabilité financière, elles ne font l'objet d'aucun formalisme dans leur fonctionnement et donc dans la publicité de leur décision. L'accroissement de leurs responsabilités normatives risque à court terme de soulever des difficultés qu'il conviendrait d'anticiper. Deux voies sont envisageables.
 - Donner aux décisions des CPNE le formalisme des accords de branche, mais on perdrait alors la souplesse qui justifie le recours à la CPNE.
 - Confier au conseil d'administration de l'OPCA la responsabilité des décisions normatives qui entraînent des conséquences financières, mais avec le risque de perte de contrôle politique de la branche, notamment lorsque l'OPCA couvre plusieurs branches.
- Enfin, l'importance majeure donnée aux branches professionnelles, et par conséquent le rôle quasi résiduel confié à l'interprofessionnel, rend délicate la résolution d'un

certain nombre de thématiques qui pourraient mieux progresser dans un équilibre plus mesuré. Il en est ainsi du traitement des formations pour les compétences transversales, de l'articulation avec le niveau territoriale et de la question récurrente de la transférabilité des droits à la formation pour les personnes qui accomplissent une mobilité interbranches. Mais il est clair que les modifications de cet équilibre constitueraient un changement important dans l'économie même de la réforme.

La formation et la sécurisation des parcours professionnels

La réforme a maintenu la formation professionnelle dans le champ des relations du travail. Les partenaires sociaux signataires de l'accord, conscients que le nouveau système mis en place ne permettait pas de traiter l'ensemble des situations ont prévu une disposition spécifique, la formation qualifiante différée, pour laquelle ils appelaient de leurs vœux l'ouverture d'une concertation avec les pouvoirs publics. Ils prévoyaient ainsi, pour les salariés ayant un niveau de formation initiale égal ou inférieur à Bac + 2 (DEUG, BTS, IUT, ...), et prioritairement ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue, une action de formation qualifiante ou diplômante d'une durée maximale d'un an, aidée par les pouvoirs publics à hauteur du coût moyen d'une année de formation.

L'énoncé de la mesure par les partenaires sociaux soulève un certain nombre de difficultés. Le ciblage sur les seuls salariés est trop étroit : il paraît impossible d'exclure les demandeurs d'emploi et les travailleurs non salariés. Le ciblage sur les bac + 2 est en revanche trop large, sauf à se comprendre dans le cadre d'un arbitrage formation initiale/formation continue. La limitation de la durée de la formation à un an introduit une barrière génératrice de difficultés, un plafonnement de l'aide serait certainement plus souple. L'esprit de la mesure proposée semble conduire à un désengagement des entreprises sur le sujet alors même que, par ailleurs, les partenaires sociaux prévoient une mesure (le contrat ou la période de professionnalisation) visant explicitement la formation qualifiante.

Pour autant, la question de l'utilisation de la formation professionnelle au service d'un objectif de sécurisation des trajectoires individuelles, et indépendamment de la situation de la personne au regard du marché du travail, revient de manière récurrente. La construction opérationnelle d'un tel dispositif supposerait d'avoir répondu à trois types de questions :
Quelle doit être l'ambition (et donc le public cible) de ce dispositif ?
En quoi le système de formation professionnelle actuel répond-il ou non à cette ambition ?
Quel doit être le rôle de l'appareil public de formation professionnelle dans un tel dispositif ?

La territorialisation des politiques

L'accord interprofessionnel qui renforce le rôle de la branche dans la mise en œuvre des politiques de formation professionnelle et la loi relative aux libertés et aux responsabilités locales qui réaffirme le rôle central des conseils régionaux dans la coordination des politiques régionales de formation se sont juxtaposés sans être articulés. De ce fait, cela crée un champ de tension dans la relation entre les pouvoirs publics et les acteurs socioprofessionnels du fait de l'absence, pour de nombreux secteurs professionnels, de capacités réelles de dialogue et de négociation au niveau régional, contrariant le développement de politiques contractualisées et de dynamique de projet.

Ces difficultés sont accrues par l'émettement du paysage des branches professionnelles, mais celui-ci ne semble pas susceptible d'évolution à court terme. Elles sont accrues également par l'équilibre trouvé dans l'accord entre les branches professionnelles et les organisations interprofessionnelles, au bénéfice des premières. Cet équilibre est constitutif de l'accord lui-même et donc de la réforme : il n'est donc pas question de le modifier lui non plus à court terme. Néanmoins, un certain nombre d'améliorations seraient susceptibles, sans toucher aux grands équilibres évoqués ci dessus, de faciliter la représentation territoriale des acteurs sociaux. Il semblerait en particulier utile de progresser plus résolument vers un regroupement des trois réseaux interprofessionnels AGEFOS, OPCAREG et FONGECIF.

Fiche 1 : Négociation collective

La branche professionnelle, lieu privilégié de définition des politiques de formation

La réforme des dispositifs de la formation professionnelle continue a été engagée par la conclusion 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. Cet accord a été signé par l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés.

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social s'est inscrite, s'agissant du volet formation, dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Pour s'en tenir à l'essentiel, l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 instituent un nouveau droit individuel à la formation, organisent de nouvelles modalités de déroulement des formations organisées dans le cadre du plan de formation des entreprises, rénovent les dispositifs d'insertion ou de réinsertion professionnelle dans le cadre de contrats de professionnalisation, tendent à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dans le cadre de périodes de professionnalisation. Par ailleurs, les moyens financiers consacrés à la formation professionnelle ont été renforcés dans le cadre d'une négociation sur la formation professionnelle renouvelée.

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 a été complété par deux avenants. L'un est relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport formation, l'autre porte sur la validation des acquis de l'expérience.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel et de la loi du 4 mai 2004, la négociation de branches sur la formation professionnelle a connu une vive activité tant en 2004 qu'en 2005.

En 2004, le nombre d'accords de branches traitant de la formation professionnelle a plus que doublé par rapport à l'année précédente (210 textes contre 89 en 2003). Cette forte progression s'est maintenue en 2005 avec la conclusion de 240 accords sur la formation professionnelle.

Cette forte progression est la conséquence directe de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004. La grande majorité des branches professionnelles a pris les dispositions nécessaires pour adapter et mettre en œuvre les dispositions de l'accord et de la loi. La quasi-totalité des salariés sont couverts par un tel accord. Les sujets abordés par

les accords de branches reprennent les thèmes essentiels de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004.

1 - Le droit individuel à la formation

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée peuvent bénéficier chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur six ans (soit cent vingt heures). La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié et le choix de l'action de formation envisagée est arrêté après accord écrit du salarié et de l'employeur.

Les accords de branches sont intervenus pour préciser, dans leur champ d'intervention respectif, les conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation : volume des droits, modalités d'acquisition de ces droits, actions prioritaires, déroulement de la formation pendant ou hors temps de travail. Par ailleurs, un certain nombre d'accords ont fixé un cadre général et laissé aux entreprises des marges de négociation.

Nombre de branches, dans un souci de simplification de gestion du dispositif, ont prévu un décompte des droits sur l'année civile et des conditions favorables aux salariés concernés pour le démarrage du dispositif en fixant celui ci au 1^{er} janvier 2005 au lieu du 7 mai de la même année. En outre, certains accords (de l'ordre d'une trentaine) accordent un droit supérieur à 20 heures par an. Certains accords prévoient également le transfert du droit individuel à la formation d'une entreprise à une autre dans le cadre d'établissements appartenant à un même groupe ou à la même branche professionnelle.

Nombre d'accords ont également fixé des clauses de procédure encadrant la demande de formation par le salarié et la réponse de l'employeur. De manière générale cependant, les modalités de déroulement de l'action de formation, pendant ou hors temps de travail, ont été renvoyées à la négociation d'entreprise, voire à la négociation directe entre l'employeur et le salarié. Il est apparu en effet aux négociateurs des accords collectifs que cette question de l'articulation des temps de formation et de travail pouvait difficilement être réglée de manière uniforme par un accord de branche et qu'il convenait de laisser des marges de manœuvre aux entreprises et aux salariés concernés afin de tenir compte des contraintes financières et d'organisation propres à chaque entreprise.

2 - Le plan de formation

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle peut être assuré à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. La loi distingue désormais trois types d'actions de formation qui obéissent à un régime juridique distinct au regard de leur articulation avec le temps de travail.

L'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre en principe pendant le temps de travail. Toutefois, sous

réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail sans que ce dépassement ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans la limite de cinquante heures par an.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences peuvent, sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de quatre vingt heures par an. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné. En outre, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit. Ces engagements portent notamment sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Les accords de branches conclus en ce domaine se sont très peu démarqués des dispositions prévues en la matière par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et par la loi du 4 mai 2004. Comme pour le droit individuel à la formation, il est apparu en effet aux négociateurs des accords collectifs que cette question de l'articulation des temps de formation et de travail pouvait difficilement être réglée de manière uniforme par un accord de branche et qu'il convenait de laisser des marges de manœuvre aux entreprises et aux salariés concernés afin de tenir compte des contraintes financières et d'organisation propres à chaque entreprise.

Il convient de relever à cet égard, qu'afin de permettre aux membres du comité d'entreprise de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise communique un document précisant la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi et celles qui participent au développement des compétences. C'est donc dans le cadre des réalités concrètes de l'entreprise que les débats relatifs à l'articulation des temps de travail et de formation se dérouleront.

3 - Les contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation sont des contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée. Ils associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Ils sont ouverts aux personnes âgées de seize à vingt cinq ans qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale. Ils sont également ouverts aux demandeurs d'emploi âgés de vingt six ans et plus. Ils ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

L'action de professionnalisation est en principe d'une durée comprise entre six et douze mois. Cette durée peut toutefois être allongée jusqu'à vingt quatre mois par accord collectif, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications l'exige. La quasi totalité des accords de branches est intervenue afin de permettre un allongement de la durée minimale des actions de

professionnalisation et les porter jusqu'à 24 mois au regard des bénéficiaires des contrats ou de la nature des qualifications visées.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont en principe d'une durée comprise entre 15%, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25% de la durée totale de l'action de professionnalisation. Un certain nombre d'accords de branches ont toutefois porté au delà de 25% la durée des formations, notamment pour les jeunes qui n'ont pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel.

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de vingt six ans titulaires d'un contrat de professionnalisation, perçoivent pendant la durée de l'action de professionnalisation une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance. 55% du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans, 70% du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires de vingt et un ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures respectivement à 65% et 80% du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre, ou diplôme, à finalité professionnelle de même niveau. Certains accords s'en sont tenus à ces minima de rémunération. D'autres, en revanche, ont souhaité relever ces rémunérations minimales de manière à rendre plus attractives les conditions d'embauches dans leur secteur d'activités.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont défini des priorités de prise en charge des contrats de professionnalisation au regard, soit des publics visés (en général les bas niveaux de qualification), soit de la nature des qualifications (notamment les certificats de qualification professionnelle établis par la profession). Ils ont également fixé des barèmes de prise en charge des formations variables d'une branche à l'autre au regard des qualifications visées.

4 - Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés. Elles sont ouvertes, de manière générale, aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail et, de manière plus particulière, aux salariés qui comptent vingt ans d'activités professionnelles ou qui sont âgés d'au moins quarante cinq ans, aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental, aux bénéficiaires d'une obligation d'emploi (travailleurs handicapés, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, titulaires d'une pension d'invalidité).

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle.

Les accords de branches se sont attachés à définir les formations relevant des périodes de professionnalisation et à déterminer les niveaux de prise en charge financière qui, comme pour les contrats de professionnalisation, peuvent varier d'une branche à l'autre. Dans de nombreux cas cependant, l'accord de branche fixe un cadre général et habile, ainsi que l'y invitent l'accord national interprofessionnel et la loi, la commission paritaire nationale de

l'emploi à déterminer les formations éligibles aux périodes de professionnalisation et à adapter les modalités de prise en charge.

Comme pour le droit individuel à la formation et le plan de formation, les accords de branches se sont peu démarqués des dispositions prévues par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 sur l'articulation des temps de formation et de travail dans le cadre des périodes de professionnalisation. Les principes généraux rappelés, c'est, pour l'essentiel, au sein de l'entreprise que les négociations concrètes auront lieu.

5 - Les moyens financiers consacrés à la formation professionnelle.

Les employeurs occupant au moins dix salariés doivent désormais consacrer au financement de la formation professionnelle continue, une part minimale de 1,60% (au lieu de 1,50%) du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours. Dans le cadre de cette obligation, les employeurs effectuent un versement au moins égal à 0,20% des rémunérations à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé de formation et un versement au moins égal à 0,50% des rémunérations à un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation. Le solde de l'obligation est notamment consacré aux formations organisées dans le cadre du plan de formation.

Les employeurs occupant moins de dix salariés doivent pour leur part consacrer au financement de la formation professionnelle continue, une part minimale de 0,55% (au lieu de 0,25% puis 0,40%) du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours dont 0,15% consacrée aux contrats ou aux périodes de professionnalisation et au droit individuel à la formation. Le solde de l'obligation est notamment consacré aux formations organisées dans le cadre du plan de formation. Les contributions sont mutualisées auprès d'organismes collecteurs paritaires collecteurs agréés par l'Etat.

De manière générale, les accords de branches ont pris les dispositions nécessaires pour adapter leur dispositif financier aux nouvelles modalités instaurées par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et par la loi du 4 mai 2004.

De manière générale également, les accords qui s'en tenaient à une obligation conventionnelle de participation au développement de la formation professionnelle continue identique à l'obligation légale n'ont pas modifié ce choix. A l'inverse, les accords qui prévoyaient une obligation conventionnelle supérieure à l'obligation légale n'ont pas remis en cause ce choix.

Sauf quelques très rares exceptions, les accords n'ont pas modifié le taux des dépenses en ce qui concerne le financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation et celui du congé de formation. Ils s'en tiennent aux taux légaux fixés respectivement à 0,5% et 0,2% de la masse salariale.

La très grande majorité des accords exploite en revanche les possibilités ouvertes par l'accord national interprofessionnel de 5 décembre 2003 et par la loi du 4 mai 2004 de financer non seulement les contrats de professionnalisation et l'exercice de la fonction tutorale, mais aussi les dépenses relatives aux périodes de professionnalisation et au droit individuel à la formation, celles liées au fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Si donc, ainsi que cela vient d'être évoqué, les accords de branches se sont emparés des nouvelles dispositions de la loi du 4 mai 2004, il convient cependant de relever qu'à l'inverse, très peu d'accords ont pris en compte l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires et prévoyant des mesures particulières de financement de la formation professionnelle continue pour les entreprises de dix à moins de vingt salariés (contributions à la formation continue ramenées de 1,60% à 1,05% de la masse salariale).

6 - Un cadre renouvelé de la négociation sur la formation professionnelle.

Les organisations qui sont liées par une convention de branche devront désormais se réunir au moins tous les trois ans (au lieu de cinq ans) pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. La négociation portera notamment sur les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises, en particulier dans le cadre des contrats de professionnalisation, et sur les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés.

Par ailleurs, les règles de consultation du comité d'entreprise ont été adaptées pour tenir compte des apports de la loi du 4 mai 2004. C'est ainsi que le comité d'entreprise donnera tous les ans son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Les documents remis au comité d'entreprise devront en outre préciser la nature des formations proposées par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Ainsi, les partenaires sociaux des branches professionnelles auront-ils l'occasion, de manière régulière, d'adapter les dispositifs qu'ils auront mis en œuvre au regard notamment de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications qu'ils auront pu appréhender par la mise en place, le financement et le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications initiés par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Fiche 2 : DIF

Premiers éclairages sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation

Le chapitre III du titre III du livre IX du code du travail s'intitule désormais « Du droit individuel à la formation ». Il reprend, pour l'essentiel les dispositions de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel (ANI). Il crée un droit individuel de 20 heures de formation à l'initiative de tout salarié en CDI muni d'une ancienneté d'au moins un an. Ce droit est cumulable pendant 6 ans à concurrence de 120 heures.

Les années 2004 et 2005 ont été caractérisées par d'intenses négociations dans les branches professionnelles, négociations qui ont abouties à des accords progressivement étendus par le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Pour cette raison et pour des raisons qui tiennent à une appropriation progressive de cette mesure par les entreprises et les salariés, l'année 2005 n'est pas encore celle d'une première mise en œuvre. Les chiffres nationaux ne seront disponibles qu'en septembre 2006 sur la base de l'exploitation des déclarations des entreprises (24.83), dont la date a été repoussée à mai 2006.

Aujourd'hui, il n'est donc possible que de donner un aperçu des pratiques à l'œuvre dans quelques entreprises qui ont décidé de se saisir du DIF, intégré désormais à leur politique générale de formation professionnelle.

La dizaine d'entreprises interrogées sont parmi celles qui ont communiqué dans la presse sur leur politique de formation au lendemain de l'ANI et de la loi du 4 mai 2004. Il ne s'agit donc ni d'une enquête au hasard, ni d'un échantillon prétendant à une quelconque représentativité. Il est cependant plausible de supposer que les entreprises qui ont communiqué largement sur leur politique, sont parmi celles dont les pratiques peuvent s'approcher de ce qui peut être considéré par elles comme des « bonnes pratiques ».

1 - Les conditions de l'initiative des salariés

Il peut, à première vue, sembler paradoxal de parler de bonnes pratiques d'entreprises dans le domaine qualifié par les partenaires sociaux et le législateur de droit individuel. L'exercice de ce droit dont dispose tout salarié muni de plus d'un an d'ancienneté, est supposé régi par une initiative individuelle rencontrant l'assentiment de son employeur. Dans la dizaine d'entreprises ayant fait connaître leurs politiques en ce domaine, le facteur semble-t-il décisif est la mise à disposition de l'ensemble des salariés d'une offre de formation au sein de

laquelle les salariés peuvent exprimer leur préférence. Cette offre n'est généralement pas exclusive de tout autre demande de formation, mais elle concerne l'essentiel des demandes. Le relais de cette information est fait par la hiérarchie intermédiaire lors d'entretiens dont la périodicité est au moins annuelle.

On peut donc considérer que « l'initiative du salarié » est peu dissociable d'une « initiative de l'employeur » consistant à proposer un ensemble de formations accessibles correspondant aux métiers de l'entreprise. La rencontre s'opère d'autant mieux que la hiérarchie intermédiaire a été préparée à la conduite d'entretiens. Ces derniers s'inscrivent souvent dans des traditions établies par la mise en œuvre d'une « démarche compétences ».

Dans certains cas, la mise en place d'une politique concernant le DIF, et plus largement la réforme de la formation professionnelle continue, a été l'occasion de systématiser les entretiens professionnels sur une base annuelle, entretiens qui sont souvent qualifiés simultanément d'entretiens d'évaluation. Les accords conclus en application de l'ANI et de la loi adoptent tous une périodicité annuelle pour l'entretien et lient employabilité, compétences et parcours professionnels. Certains vont même jusqu'à prévoir une forme de garantie du maintien de la relation contractuelle de travail contre une mobilité professionnelle ou géographique (banque).

2- Entreprises et groupes

La totalité des entreprises interrogées appartiennent à des groupes dont la politique est établie au niveau national, qu'il s'agisse de groupes mondiaux ou de groupes dont les activités sont principalement situées en France. Ces groupes sont généralement inclus dans une branche mais il se peut que leurs activités se répartissent dans plusieurs branches. Les priorités arrêtées par les négociations de branche sont de peu d'influence sur les pratiques. En l'état actuel de mise en œuvre de leurs orientations, les OPCA concernés semblent disposer de marges de manœuvre financières qui leurs permettent d'honorer la plupart des demandes qui leurs sont adressées. Cette situation pourrait se modifier au cours du temps en cas d'une demande trop abondante.

Un grand groupe bancaire interrogé a conclu un accord de méthode à la fin de l'année 2003, au sein duquel la formation s'organise en toutes circonstances sous la forme d'un accord entre le salarié et son supérieur hiérarchique dans une application générale de la démarche compétences. La co-initiative étant la forme générale, il n'est pas encore possible de distinguer le DIF des autres types d'initiatives dans un contexte où le taux de participation financière à la formation est élevé et les titres sont requis pour exercer certaines activités comme dans le cas de la plupart des grandes sociétés de ce secteur. Les formations ainsi organisées appuient des parcours professionnels marqués par une mobilité au sein du groupe, mobilité professionnelle et géographique. De surcroît, la formation jusqu'alors est en grande partie organisée sur le temps de travail. La mise en œuvre du DIF suppose à l'avenir que soient distinguées, au moins partiellement, les formations relavant du plan de formation de l'entreprise, et celles qui pourraient être réalisées en DIF.

3 - L'information sur le DIF

Celle-ci se décompose en une information sur les droits individuels ouverts pour chaque salarié et une information sur les formations accessibles. L'information sur les droits ouverts est partout systématique par des modes variés.

Dans la plupart des cas, l'information sur les formations accessibles en DIF est diffusée sous forme de catalogue via la hiérarchie intermédiaire et par des sites web auxquels les salariés ont accès. Cette information distingue parfois les formations accessibles en DIF de celles qui sont incluses dans le plan de formation de l'entreprise. Certaines sociétés ont bâti une offre DIF spécifique, d'autres l'ont réservé à des formations de « développement des compétences », d'autres encore font varier le régime du temps de formation selon que la formation choisie relève du plan ou d'une autre formation.

Dans tous les cas, le débat entre le salarié et son supérieur hiérarchique joue un rôle essentiel. La mise en place du DIF a généralement été l'occasion d'une formation de la hiérarchie intermédiaire à la conduite des entretiens professionnels et à l'orientation dans le choix des formations. Celles-ci se concentrent autour des coeurs de métier de l'entreprise et servent de point d'appui à des évolutions actuelles ou à venir des fonctions que le salarié peut être conduit à tenir.

Dans les groupes internationaux, la formation aux langues étrangères tient une place importante, de même que la maîtrise des systèmes d'information électroniques (TIC).

4 - Le régime du temps de formation

Des solutions variées ont été mises en œuvre pour arrêter le régime du temps de formation. Lorsque des accords d'entreprise ou de groupe ont été conclus, la dominante est au déroulement de la formation sur le temps de travail, par différence avec les accords de branche qui ne le prévoient que rarement. C'est notamment le cas pour les sociétés qui mettent l'accent sur l'accès à la formation de ceux qui se forment moins fréquemment (salariés âgés de bas niveau de qualification). Même sans accord, la formation en tout ou partie sur le temps de travail reste un choix majoritaire.

Dans un cas, le salarié a le choix du régime du temps ; alors, très majoritairement, la formation se déroule sur le temps de travail.

Souvent, lorsque l'une des formations choisie par le salarié en accord avec son supérieur hiérarchique est incluse dans le plan de formation, le temps de formation est alors inclus dans le temps de travail. De façon générale le recours à des formations en DIF hors du temps de travail est plutôt l'exception.

5 - Les objectifs employeur/salariés

Les sociétés qui ont choisi de mettre l'accent sur une ambitieuse politique de DIF recherchent à la fois le consensus interne (des accords d'entreprise ont été conclu dans plus d'un cas sur deux en complément de l'accord de branche) et l'accord individuel de chaque salarié concerné. Même dans les entreprises où aucun accord particulier n'a été conclu, les

représentants du personnel se félicitent de la démarche et se déclarent satisfaits des premiers résultats.

Cette procédure est généralement considérée par les employeurs comme un espace de liberté et de responsabilité, convenu avec le salarié, de nature à renforcer la confiance mutuelle et l'adhésion à l'entreprise. Les représentants du personnel semblent partager cette vision. Il s'agit cependant d'une première année de mise en œuvre de la réforme, les droits ouverts restent donc limités à des durées faibles et les employeurs considèrent cette démarche comme une première expérimentation qui sera probablement conduite à évoluer dans la durée.

Au-delà, les objectifs poursuivis par les employeurs dépendent de la situation dans laquelle ils se trouvent sur le marché du travail :

- fidéliser des salariés lorsqu'ils sont confrontés à des taux de rotation importants ou à des difficultés de recrutement ;
- préparer des évolutions de fonction lorsque la pyramide des âges le réclame ;
- organiser des possibilités de mobilité géographique ou professionnelle au sein du groupe en cas de besoin ou préparer les salariés à des mobilités auxquelles ils pourraient être contraints ;
- augmenter les compétences professionnelles, base d'évolutions futures potentielles.

Dans la branche de la chimie, l'accent est généralement mis sur la formation des salariés les plus âgés mais l'expression des salariés correspond à une demande de formation plus importante parmi les salariés les plus jeunes, dotés d'une faible ancienneté.

Dans le secteur des télécommunications, les sociétés interrogées ont un personnel très jeune et connaissent de forts taux de rotation. L'essor du DIF correspond à une double volonté : permettre aux salariés d'améliorer leurs compétences et ainsi obtenir une baisse des taux de rotation.

Les représentants du personnel, lorsqu'ils ont pu être interrogés, partagent cette vision tout en restant vigilant sur les résultats obtenus et les possibilités d'évolution à venir. Ils semblent accorder de l'importance à l'idée de « parcours professionnels », même si ce terme recouvre des significations différentes selon les catégories de personnel et les secteurs d'activité.

6- Le financement des DIF

De façon très générale, ces entreprises connaissent un essor du DIF sans que celui-ci augmente significativement la dépense de formation, du fait de la prise en charge, par l'OPCA concerné, des frais pédagogiques. Certaines d'entre elles font cependant état de perspectives de resserrement des priorités au sein de l'OPCA qui risque de se voir confronté à un volume de dépense trop important (chimie notamment).

Il s'agit cependant d'entreprises dont la dépense de formation était déjà plutôt supérieure à celle habituellement rencontrée dans des entreprises de même secteur et taille. Contrairement à des craintes exprimées par nombre de DRH dans les forums qui ont suivi l'ANI et la loi, la crainte d'une dépense excédent les capacités de l'entreprise ne s'exprime pas.

S'agissant d'une première année de mise en œuvre, les entreprises anticipent une montée en charge avec une accentuation du nombre des demandes de DIF dans les années suivantes.

Certaines ont même adopté des objectifs quantitatifs plus ambitieux que ceux réalisés en 2005.

7 - Les refus

Faibles en nombre, ces refus portent généralement sur des erreurs dans la procédure : la durée de la formation souhaitée excède les droits ouverts et, dans ce cas sa réalisation est différée à l'année suivante. Quelques cas de refus portent sur le contenu de la formation jugé trop éloigné des objectifs professionnel (le cas d'une demande de financement d'un permis de conduire). De façon générale le débat entre le salarié et son supérieur hiérarchique est destiné à éviter les demandes qui se verrait opposer un refus. Dans un cas sur dix l'entreprise a adopté une démarche de classement par priorité de demandes de DIF et, sans opposer de refus, diffère les demandes non prioritaires.

Plusieurs entreprises ont mis au point des aides à la préparation de demandes de CIF, au cas où le besoin exprimé par le salarié ne pouvait pas se réaliser dans le cadre d'un DIF.

Les accords conclus ne prévoient en général pas d'examen, par la commission formation ou par une autre instance, des sujets éventuels de conflit, au demeurant à peu près inexistant.

8 - DIF – VAE - Bilans et périodes de professionnalisation

Le lien avec d'autres dispositifs, comme la VAE, les bilans de compétences et les périodes de professionnalisation est fait, sans que cela ne soit encore devenu une pratique généralisée dans les faits. Cependant, certaines entreprises ont réalisé en DIF un nombre significatif de bilans de compétences ou de VAE. Il est encore trop tôt, au moins en ce qui concerne les actions de validation, d'en tirer des conclusions, eu égard à l'importance du temps nécessaire à les réaliser.

Une entreprise, cependant, qui met l'accent sur les salariés âgés, fait état d'une préférence parmi ceux-ci pour une démarche de validation des compétences.

En contrepoint, une grande entreprise du secteur de la chimie interrogée n'a qu'une pratique restreinte du DIF, estimant que sa politique de formation est suffisante. Quelques DIF y sont réalisés conformément à la loi, mais s'éloignent des cœurs de métier et concernent essentiellement l'enseignement des langues et de la micro-informatique. Cet exemple confirme que les entreprises interrogées ne représentent qu'une partie de la réalité et ne peuvent pas être considérées comme l'avant-garde d'un mouvement plus général.

Entreprise	Banque	Téléphonie A	Téléphonie B	Portage ¹	Chimie A	Chimie B	Groupe de services	Lunetterie	Métal A	Chimie C
Effectif	46 494	1300	3500	250 ²	500	480	110000	1500	450	1200
TPF³	6,5	4,5	7	1,6	nc	3,3	1,8	4	10	4
Branche	Banques	Télécom	Télécom	Informatique	Chimie	Chimie	Multi ⁴	Optique	Métal	Chimie
Accord ?	Oui ⁵	non	non	oui	oui	oui	oui	En cours	Informel ⁶	oui
Infos dif	générale	Lettre ⁷	HI+net ⁸	générale	Catalogue ⁹	catalogue	Com. Int ¹⁰	HI+catal	HI ¹¹	générale
Temps	T.T.	T.T.	HTT	T.T.	T.T.	T.T./H.T ¹²	Variable ¹³	½ TT ¹⁴	45' HT ¹⁵	Au choix ¹⁶
Priorités	Jeunes ¹⁷	Jeunes ¹⁸	jeunes	Aucune ¹⁹	Seniors ²⁰	seniors	Fidel. ²¹	sans	sans	Bnq ²²
/Plan	idem	In et out ²³	Catalogue DIF	idem	Idem	Idem	Typologie ²⁴	typologie	Hors ²⁵	dt des comp ²⁶
OPCA	FP Dif ²⁷	FP Dif	Non ²⁸	FP Dif	FP Dif	FP Dif	FP Dif	FP dif	FP dif	FP Dif
Ob. Ent.	Mobilité ²⁹	Fidel ³⁰	Fidel	Dévelop	Prof ³¹	Mobilité ³²	mobilité	Prof	Prof	Bnq
Ob. Sal.	sécurité	parcours	parcours	Dévelop ³³	parcours	parcours	parcours	titres	Parcours	Parcours
Nb dif 05	nc	130	800	213	200	32 ³⁴	6000 ³⁵	nc	20	160
Nb refus	nc	1	7	0	0	1	0	nc	0	0
Autres³⁶	VAE, Bilans ³⁷	VAE, Bilans	Bilan, Période	aucun	Aucun	Aucun	VAE, Bilans	VAE, Bilans	VAE, Bilans	VAE, Bilans
R.P.	nc	positif	nc	positif	sans	positif	positif	positif	positif	positif

1. Société de portage salarial

2. 500 salariés (indépendants) pour 250 ETP

3. % de la masse salariale

4. Les entreprises du groupe relèvent de plusieurs branches distinctes. Un accord de groupe est relayé par des accords d'entreprises qui incluent le versement d'une cotisation mutualisée à un OPCA

5. Accord de méthode signé en décembre 2003 sauf FO. Toutes les formations font l'objet d'un accord salarié/ supérieur hiérarchique en application d'une démarche compétences. Le DIF se confond avec les autres formation et se déroule dans le temps de travail

6. Accord unanime au sein de la commission formation, non formalisé comme accord d'entreprise en raison d'autres négociations en cours

7. Chaque salarié a reçu une lettre individuelle à son domicile l'informant de ses droits et de la procédure

8. Hiérarchie intermédiaire ayant suivie une formation spéciale DIF et intra-net

9. Catalogue en ligne utilisé par la hiérarchie intermédiaire lors des entretiens annuels

10. Une intense politique de communication interne relaie la signature unanime d'un accord de groupe pour susciter l'adhésion de la hiérarchie intermédiaire et des salariés

11. La hiérarchie intermédiaire dispose d'un catalogue et les salariés sont informés sur le net et par lettre de leurs droits ouverts

12. Sur le temps de travail si la formation choisie est incluse dans le plan, si non hors temps de travail

13. La caractérisation du temps passé en formation varie selon les accords entre le salarié et son supérieur hiérarchique

14. Voir accord de branche

15. Chaque DIF est réalisé sur la base de 45' (le temps d'une pose repas) hors temps de travail et 19h15 dans le temps de travail

16. Les salariés choisissent le régime du temps

17. Il ne s'agit pas d'une priorité de l'entreprise mais d'une demande fortement exprimée par les plus jeunes salariés

18. idem banque

19. Les demandes sont en priorité des formations informatiques ou commerciales

20. Les travailleurs âgés sont désignés comme prioritaires mais ne sont pas les plus demandeurs

21. Dénommé « contrat de développement des compétences » la formation a pour but de fidéliser la main d'œuvre en assurant au besoin sa mobilité professionnelle dans le périmètre du groupe

22. Bas niveaux de qualification et seniors

23. Toutes les formation du Plan sont ouvertes au DIF mais un ensemble d'autres formations sont proposées par l'employeur

24. Une typologie des actions de formation propre au groupe a été déterminée dans l'accord ; elle ne reprend pas les mesures de l'ANI ou la loi mais les adapte aux réalités socioprofessionnelles du groupe

25. Les formations du plan d'une filière sont ouvertes aux autres filières en DIF

26. Développement des compétences

27. Prise en charge des frais pédagogiques des DIF

28. Prise en charge non demandée

29. Si l'emploi est garanti c'est au prix d'une mobilité professionnelle ou territoriale

30. Fidélisation et progrès professionnels

31. Amélioration des compétences professionnelles

32. Mobilité professionnelle et territoriale

33. Le chiffre d'affaire de l'entreprise étant constitué des apports d'affaire de chacun des salariés/indépendants les objectifs de la formation sont totalement partagés (vérification auprès d'un RP)

34. 60 en cours d'instruction pour 2006

35. Objectif 2006

36. Liens avec les autres dispositifs

37. Accessibles en DIF

Grille d'analyse de l'enquête DIF menée par le CERÉQ

Fiche 3 : Contrat de professionnalisation

Le développement du contrat de professionnalisation

Le système de formation en alternance a été simplifié en fusionnant le contrat de qualification « jeunes » et le contrat d’adaptation, créés en octobre 1983 par les partenaires sociaux, le contrat d’orientation créé en 1991 et le contrat de qualification adulte institué en 1998, en un contrat unique : le contrat de professionnalisation. Entre le 1er octobre 2004 et le 15 novembre 2005, le contrat de professionnalisation s’est progressivement substitué aux contrats de qualification, d’adaptation et d’orientation. A ce jour, les résultats montrent que les contrats de professionnalisation se démarquent nettement des contrats de qualification et qu’ils sont statistiquement proches de l’ensemble des contrats qu’ils remplacent.

1 - Les objectifs de la réforme

L’ANI du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 ont mis en place la réforme de l’alternance avec trois objectifs : rapprocher l’offre de formation des besoins en qualification, réaffirmer la place de la professionnalisation aux côtés de l’apprentissage, élargir l’accès à l’alternance.

Rapprocher l’offre de formation des besoins en qualification

L’ANI met en place un processus qui conduit à rendre responsables les branches professionnelles des modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation. Cette politique de qualification se traduit particulièrement par une hiérarchisation de l’emploi des fonds de la professionnalisation gérés par l’Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA). L’ANI stipule ainsi que l’accord de branche détermine pour les publics concernés les qualifications donnant lieu en priorité à une participation financière de l’OPCA, et se prononce en matière de dérogation aux durées de contrat et de formation. L’objectif de cette responsabilisation des branches professionnelles est de produire des effets sur le processus de constitution de l’offre de formation, en rompant avec le primat de l’offre sur les besoins, et ainsi d’influer sur les rôles respectifs des quatre acteurs de l’alternance, les partenaires sociaux des branches, les entreprises, les organismes de formation et les individus eux-mêmes.

Réaffirmer la place de la professionnalisation aux côtés de l’apprentissage

En remplaçant le contrat de qualification par le contrat de professionnalisation, il s’agit de construire une forme d’alternance en formation professionnelle continue distincte de

l'apprentissage, voie de formation initiale. L'alternance réformée est voulue plus courte (durée du contrat et formation théorique) et mieux adaptée à la finalité de professionnalisation, comprise comme la construction d'une compétence associable à une situation de travail identifiée. Ces évolutions supposent d'identifier les publics, objets et finalités de ces deux dispositifs de formation en alternance.

Elargir l'accès à l'alternance

Alors que l'ancien contrat de qualification s'adressait pour une part importante (environ 40 %) à des publics en fin de scolarité poursuivant leur parcours de formation initiale, le contrat de professionnalisation s'oriente plus, dans l'esprit de l'ANI, vers des personnes, jeunes ou adultes, souhaitant soit compléter leurs acquis par une professionnalisation, soit acquérir une qualification leur permettant d'accéder à l'emploi.

2 – Les résultats de la mise en place

La négociation de branche

Un nombre important de branches a aujourd'hui signé un accord relatif au contrat de professionnalisation (voir fiche Négociation collective). Ces accords identifient les contrats pour lesquels il est souhaité un financement prioritaire de l'OPCA. Trois situations peuvent être observées :

- les qualifications prioritaires sont explicitement mentionnées dans l'accord (environ 15 % des accords),
- l'accord renvoie à une liste de priorités de la CPNE (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche),
- l'accord confie de fait à l'OPCA la responsabilité de définir des priorités (explicitement ou lorsque l'accord se contente de reprendre les termes de la loi en insistant sur l'adaptation aux besoins de la branche)

Les flux d'entrées

Le rythme des entrées en contrat de professionnalisation, après une période de montée en charge, a rejoint désormais celui des entrées en contrats de qualification (jeunes et adultes) qui prévalait avant la mise en place de la nouvelle mesure (34 000 entrées enregistrées au premier trimestre de l'année 2006 contre 29 000 en 2004). Il reste en deçà du volume des entrées tous contrats confondus (41 000 sur la même période), mais il convient de mentionner que le rythme des entrées en apprentissage a crû également sur la même période (53 800 entrées contre 52 300).

Pour prendre en compte certaines inquiétudes qui se sont exprimées lors du démarrage de ce dispositif, une procédure de réexamen des contrats de professionnalisation dont la prise en charge avait été refusée par les OPCA a été mise en place par les partenaires sociaux. Le CPNFP, par la voie de ses secrétaires techniques nationaux, examine ainsi mensuellement les refus de prise en charge (environ 300 dossiers examinés entre septembre 2005 et avril 2006), et émet un avis sur le caractère fondé ou non de ces refus.

Les publics concernés

Les jeunes qui accèdent au dispositif à la fin de leur scolarité représentent 31 % des entrées, soit - 12 points par rapport à l'ancien contrat de qualification. Cette part n'est inférieure que de 3 points par rapport à celle qui prévalait pour l'ensemble des anciens contrats : contrats de qualification (jeunes et adultes), d'adaptation et d'orientation. Les personnes qui étaient déjà salariées et les anciens demandeurs d'emploi représentent plus de la moitié des entrées (tableau 1), soit +8 points par rapport aux anciens contrats.

Les adultes de plus de 25 ans représentent environ 15 % des entrées. Ils ne représentaient que 7 % des embauches en contrats de qualification jeunes et adultes. Toutefois, malgré les exonérations de cotisations sociales auxquelles elles donnent droit, les embauches de personnes âgées de plus de 44 ans ne constituent qu'une très faible minorité des recrutements (1,3 %).

La convention UNEDIC du 18 janvier 2006 confirme et renforce cet élargissement vers le public adulte en prévoyant des incitations financières pour les contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation de retour à l'emploi (aide forfaitaire à l'employeur et complément de rémunération garantissant des revenus supérieurs en contrat de professionnalisation à l'indemnisation antérieure).

Les secteurs d'activité

Peu de changements sont à noter en termes de secteurs d'activité utilisateurs du nouveau contrat par rapport aux anciens contrats. Avec 76 % des entrées, le tertiaire est le principal utilisateur du contrat de professionnalisation (tableau 2).

Le commerce totalise le quart des entrées. Viennent ensuite avec près d'une entrée sur cinq, les services aux entreprises, avec une place importante de l'interim (7% des entrées) puis les services au particuliers.

Les entreprises utilisatrices du contrat de professionnalisation sont un peu plus grandes que celles du contrat de qualification (37 % dépassent 50 salariés contre 28 % en 2004 pour les seuls contrats de qualification, et 34 % pour l'ensemble des anciens contrats en alternance).

Les caractéristiques du contrat et de la formation

La durée du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI est en moyenne de 15 mois, contre 18 mois environ pour le contrat de qualification. Elle atteint 24 mois ou plus pour seulement 22 % des entrées. La grande majorité des contrats de professionnalisation sont conclus pour une durée déterminée : 84 % dont 4 % de travail temporaire. Peu nombreux (16 %), les contrats à durée indéterminée s'adressent à un public plus qualifié. Les niveaux Bac et supérieur représentent près de 70 % des CDI.

Le contrat de professionnalisation comporte une formation dont la durée représente 15% ou plus de la durée totale du contrat (sauf accord de branche spécifique). 46% des contrats ont une durée de formation inférieure à 500 heures (contre 17 % des contrats de qualification et 40 % de l'ensemble des anciens contrats). Aujourd'hui, 10% 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 qualifications visées

La loi du 4 mai 2004 dispose que les contrats de professionnalisation visent obligatoirement une qualification reconnue. Ce n'était autrefois le cas que pour les contrats de qualification. La reconnaissance de la qualification est un processus collectif qui permet d'attribuer une valeur aux qualifications. L'article L 900-3 du Code du travail établit une typologie des reconnaissances de qualification :

- « - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications (RNCP) [...],
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle. »

Cette typologie soulève certaines ambiguïtés. Tout d'abord la typologie n'est pas exclusive : une convention collective et une liste CPNE peuvent inclure des certifications professionnelles inscrites au RNCP. Par ailleurs, il est souvent difficile d'établir les modalités d'attestation des compétences composant la qualification reconnue par une classification de convention collective. Dans ce cas, la reconnaissance semble être de la seule responsabilité de l'employeur, ce qui est en contradiction avec l'esprit de la réforme qui vise un droit à une qualification transférable.

La moitié des contrats de professionnalisation visent des qualifications de branche. Parmi celles-ci, les Certifications (CQP) sont plutôt minoritaires (12 % environ). Le reste sont des formations ouvrant droit à l'accès à un poste identifié par la convention collective.

C'est dans l'industrie que l'on observe traditionnellement le moins de contrats visant des diplômes ou titres professionnels délivrés au nom de l'Etat. Dans le tertiaire, la part des contrats visant des qualifications de branche s'est nettement accrue (+19 points par rapport au contrat de qualification) (tableau 4).

Le type de qualification visée dépend sensiblement de la spécialité de formation. Les qualifications de branche sont particulièrement représentées dans les spécialités de l'industrie ou du bâtiment : les diplômes ou titres professionnels délivrés au nom de l'Etat n'y représentent qu'un peu plus du tiers des qualifications visées (tableau 5).

En revanche, la part des qualifications de branche est inférieure dans les spécialités tertiaires. C'est notamment le cas dans les disciplines susceptibles de fournir des postes dans de nombreuses branches. La transversalité de ces spécialités se traduit par un recours beaucoup plus important aux certifications ministérielles : comptabilité, gestion, secrétariat, bureautique. Si le contrat de professionnalisation est moins axé sur la préparation de qualifications transversales (ou tertiaires), il faut souligner que la réforme permet le développement parallèle de l'apprentissage, en laissant aux branches la possibilité d'affecter une partie des fonds de la professionnalisation au financement de l'apprentissage.

Le développement du contrat de professionnalisation suppose un renforcement de la lisibilité des qualifications accessibles par cette voie. La création du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) répond à cette exigence, puisqu'il permet à toute personne (candidat, formateur, recruteur...) de mieux repérer les certifications existantes. Les diplômes et les autres titres délivrés au nom de l'Etat après avis des partenaires sociaux sont inscrits de droit. Les autres certifications (CQP des branches professionnelles, certificats d'organismes de formation...), le sont après demande et examen de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Depuis mai 2004, le répertoire est accessible au grand public sur le portail de la CNCP. Il est alimenté en continu par des fiches descriptives des certifications, établies de manière homogène. La publication des fiches a connu une forte progression : 373 étaient consultables en mai 2004, 1000 à fin 2004, 2114 en juin 2005 et 3020 en avril 2006. Environ la moitié de ces 3020 certifications ont fait l'objet d'une instruction de la part de la CNCP. L'autre moitié correspond à des certifications inscrites de droit au répertoire.

Un portail informatique a été créé, dont la consultation ne cesse d'augmenter pour atteindre plus de 50 000 connexions au cours du mois de mars 2006. Il accueille également une cartographie des certifications disponibles par secteur professionnel.

Tableau 1
Les entrées en contrat de professionnalisation (1)

	Jeunes (moins de 26 ans)	Total entrées	Entrées en contrat de qualification 2004 (2)	Total entrées en contrat en alternance 2004 (3)
Sexe				
Hommes	51,8	52,6	49,8	53,4
Femmes	48,2	47,4	50,2	46,6
Niveau de formation à l'entrée				
I à III	22,8	23,4	15,6	22,6
IV (BAC)	41,0	38,9	47,7	42,5
V (CAP,BEP)	25,7	26,2	27,4	25,2
V bis et VI	10,5	11,5	9,3	9,7
Diplôme le plus élevé obtenu				
Bac +3 et plus	5,8	6,4	2,4	6,5
Bac +2	12,8	12,8	7,9	11,8
BAC prof., tech., général, Brevet tech ou prof	40,0	38,0	47,2	40,1
donc :				
Bac général	16,2	15,5	n.d	n.d
CAP-BEP	23,4	24,0	25,5	23,4
Brevet	8,0	7,7	7,6	7,1
Certificat de formation général	1,0	1,1	0,9	1,0
Aucun diplôme	9,1	10,1	8,5	10,1
Situation avant contrat				
Fin de scolarité	31,1	27,5	40,1	34,2
Contrat aidé, stag. form. Prof	17,2	15,9	17,6	15,0
Dont:				
Contrats de formation en alternance (4)	14,1	12,7	14,5	12,0
Salarié	19,4	19,8	17,8	22,4
Demandeur d'emploi	28,4	33,2	(5) 19,6	(5) 22,5
Inactivité	3,9	3,7	(6) 4,8	(6) 5,9
Mode de reconnaissance de la qualification				
Diplôme de l'enseignement technologique et professionnel	40,2	37,0	52,1	n.d
Autre titre professionnel délivré au nom de l'Etat	12,8	13,1	16,2	n.d
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	11,9	12,3	8,6	n.d
Qualification figurant dans une liste de la CPNE à laquelle appartient l'entreprise (7)	6,7	6,6	2,9	n.d
Autres qualifications de branches reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale.	28,5	31,0	20,2	n.d
Statut du contrat				
CDD (y compris le travail temporaire)	86,0	83,9	-	83,7
CDI	14,0	16,1	-	(8) 16,3
Durée du CDD ou de la période de professionnalisation				
6 à 11 mois	25,3	27,6	19,6	n.d
12 mois	11,7	11,5	14,0	n.d
13 à 23 mois	39,5	39,4	37,1	n.d
24 mois	23,5	21,5	29,4	n.d
Durée de la formation (9)				
mois 200 heures	8,1	9,6	0,3	(10) 0,3
200 à 499 heures	38,9	40,8	16,9	(10) 37,7
500 à 799 heures	18,6	18,3	21,5	(10) 16,4
800 heures et plus	34,2	31,4	61,3	(10) 45,6

(1) Les répartitions estimées portent sur le flux de contrats enregistrés entre octobre 2004 et novembre 2005 (79 905 dont 68 224 au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans).

(2) Les répartitions estimées portent sur le flux de contrats enregistrés en 2004 (119 840 dont 111 559 au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans).

(3) Entrées en contrat de qualification, contrat d'adaptation (38 834) et contrat d'orientation (5 979).

(4) Contrat d'apprentissage, de qualification, d'adaptation, d'orientation ou de professionnalisation.

(5) Demandeurs d'emploi inscrit à l'ANPE.

(6) Autres situations.

(7) CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi à laquelle appartient l'entreprise.

(8) Essentiellement des entrées en contrat d'adaptation.

(9) Durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques.

(10) Hors entrées en contrat d'orientation.

Source : DARES (France entière)

Tableau 2
Les employeurs utilisateurs de contrats de professionnalisation (1)

	Jeunes (moins de 26 ans)	Total entrées	Entrées en contrat de qualification 2004 (2)	Total entrées en contrat en alternance 2004 (3)	En %
Secteur d'activité					
Agriculture, silviculture, pêche	0,9	0,8	1,1	1,0	
Industrie	14,5	14,7	13,6	16,4	
<i>dont :</i>					
<i>Industries des biens d'équipement</i>	2,9	2,9	3,1	3,6	
<i>Industries des biens intermédiaires</i>	4,5	4,6	4,0	4,9	
Construction	8,5	8,2	8,8	8,4	
Tertiaire	76,1	76,3	76,6	74,2	
<i>dont : Commerce</i>					
<i>Transports</i>	4,1	4,6	4,6	5,1	
<i>Activités financières</i>	3,9	3,6	3,1	3,6	
<i>Activités immobilières</i>	4,2	4,0	3,5	3,0	
<i>Services aux entreprises</i>	19,2	21,0	18,4	18,0	
<i>Services aux particuliers</i>	10,7	9,8	10,7	10,3	
<i>Education, santé, action sociale</i>	5,9	6,6	7,5	6,5	
Taille de l'établissement					
0 salariés	0,3	0,3	0,3	0,3	
2 à 4 salariés	23,0	22,1	27,3	22,6	
5 à 9 salariés	16,2	15,5	18,7	16,6	
10 à 49 salariés	25,9	25,4	25,9	26,5	
50 à 199 salariés	13,9	14,6	12,3	14,0	
200 à 499 salariés	8,0	8,4	6,9	7,8	
500 salariés et plus	12,8	13,6	8,6	12,1	

(1) Les répartitions estimées portent sur le flux de contrats enregistrés entre octobre 2004 et novembre 2005 (79 905 dont 68 224 au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans).

(2) Les répartitions estimées portent sur le flux de contrats enregistrés en 2004 (119 840 dont 111 559 au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans).

(3) Entrées en contrat de qualification, contrat d'adaptation (38 834) et contrat d'orientation (5 979).

Source : DARES (France entière)

Tableau 3
Répartition des contrats de professionnalisation par situation avant contrat
selon le niveau de formation à l'entrée, le mode de reconnaissance de la qualification et la durée de la formation (1)

	Mode de reconnaissance de la qualification					Niveau de formation à l'entrée				Durée de la formation (4) (en heures)				En %
	Diplôme de l'enseignement technologique et professionnel	Autre titre professionnel délivré au nom de l'Etat	CQP (2)	Qualification figurant dans une liste de la CPNE à laquelle appartient l'entreprise (2)	Autres qualifications de branches (3)	I à III	IV	V	V bis et VI	moins de 200	200 à 499	500 à 799	800 et plus	
Scolarité, université	59,6	12,8	8,7	3,3	15,5	25,3	51,8	17,1	5,8	3,0	23,1	17,2	56,7	100
Contrat aidé, stag. form. prof	50,5	13,7	13,4	2,9	19,6	18,8	33,6	35,8	11,7	4,1	39,8	29,9	26,3	100
Salarie	25,3	11,9	14,3	7,2	41,3	24,5	37,7	27,5	10,3	12,9	48,0	15,1	24,0	100
Demandeur d'emploi	19,5	13,6	13,4	11,0	42,5	24,1	31,5	28,8	15,6	15,5	51,1	15,8	17,7	100
Inactivité	31,8	13,4	11,4	6,7	36,8	17,9	37,8	22,4	21,9	11,2	44,7	15,9	28,3	100

(1) Les répartitions estimées portent sur le flux de contrats enregistrés entre octobre 2004 et novembre 2005 (79 900)

(2) CQP : Certificat de qualification professionnelle. CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi.

(3) Qualifications de branches reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale.

(4) Enseignements généraux, professionnels et technologiques.

Source : Dares

Tableau 4
Répartition des contrats de professionnalisation par secteur de l'employeur utilisateur
selon la taille de l'établissement, le mode de reconnaissance de la qualification et la durée de la formation (1)

	Taille de l'établissement (nombre de salariés)			Mode de reconnaissance de la qualification			Durée de la formation (3) (en heures)				En %	
				Diplôme ou titre délivré au nom de l'Etat	Qualifications de branches (2)	dont reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale	moins de 200	200 à 499	500 à 799	800 et plus		
	0 à 49	50 à 199	200 et plus									
Industrie (4)	42,1	16,9	40,9	38,8	61,2	24,2	10,1	48,9	15,1	25,9	100	
Construction	69,8	20,8	9,5	51,3	48,7	41,5	5,7	45,0	20,0	29,3	100	
Tertiaire	67,1	13,4	19,5	52,4	47,6	31,1	9,9	38,8	18,7	32,6	100	
Commerce	68,1	14,1	17,8	55,7	44,3	25,1	11,9	31,9	13,2	43,1	100	
Services aux entreprises	61,1	17,6	21,3	37,5	62,5	49,1	14,7	46,5	16,8	22,0	100	
Services aux particuliers	84,6	6,7	8,7	73,0	27,0	8,8	3,7	34,3	30,6	31,4	100	
Autres secteur du tertiaire	63,6	11,4	25,0	53,4	46,6	31,2	5,5	42,0	21,8	30,7	100	
Total	63,4	14,6	22,0	50,2	49,8	30,9	9,6	40,8	18,2	31,3	100	

(1) Les répartitions estimées portent sur le flux de contrats enregistrés entre octobre 2004 et novembre 2005 (79 900)

(2) Certificat de qualification professionnelle (CQP), qualifications figurant dans une liste de la commission paritaire nationale de l'emploi à laquelle appartient l'entreprise (CPNE) et autres qualifications de branches reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale.

(3) Enseignements généraux, professionnels et technologiques.

(4) Y compris le secteur agricole (moins de 1% des contrats).

Source : Dares

Tableau 5
Répartition des contrats de professionnalisation par spécialité de formation
selon le mode de reconnaissance de la qualification et la durée de la formation (1)

	Mode de reconnaissance de la qualification					Durée de la formation (4) (en heures)				En %	
	Diplôme de l'enseignement technologique et professionnel	Autre titre professionnel délivré au nom de l'Etat	CQP (2)	Qualification figurant dans une liste de la CPNE à laquelle appartient l'entreprise (2)	Autres qualifications de branches (3)	moins de 200	200 à 499	500 à 799	800 et plus		
Domaines de la production	25,0	11,4	19,3	7,9	36,4	12,6	47,5	18,2	21,7	100	24,8
dont :											
Transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine	47,3	11,7	13,9	0,4	26,8	8,7	44,6	20,4	26,3	100	2,3
Métallurgie	9,7	6,1	37,0	28,8	18,5	32,8	49,4	9,0	8,8	100	4,0
Génie civil, construction, bois, Bâtiment	24,1	13,4	4,6	2,4	55,5	8,4	55,2	18,0	18,5	100	7,3
Mécanique, électricité, électronique	33,2	6,0	36,5	5,8	18,4	5,8	35,3	23,2	35,7	100	3,9
Autres domaines de la production	22,9	15,2	16,8	5,3	39,9	10,5	45,8	20,1	23,6	100	7,3
Domaines de services	41,4	13,8	10,0	6,1	28,7	8,5	38,1	18,3	35,1	100	75,2
dont :											
Transport, manutention, magasinage	13,8	31,9	7,6	2,6	44,0	8,2	55,6	27,6	8,6	100	5,5
Commerce, vente	44,3	8,7	7,0	12,0	28,0	11,5	34,7	13,6	40,3	100	29,1
Comptabilité, gestion	77,5	8,2	2,2	0,6	11,4	2,2	14,7	13,6	69,4	100	5,9
Autres spécialités des échanges et de la gestion	35,5	9,2	7,1	7,2	41,0	14,8	42,6	13,9	28,6	100	5,7
Secrétariat, bureautique	55,2	8,2	10,7	1,3	24,6	2,7	33,4	15,0	48,9	100	6,2
Santé, travail social	27,1	30,5	27,6	2,7	12,2	3,4	47,8	19,8	28,9	100	5,3
Accueil, hôtellerie, tourisme	38,1	15,8	29,3	0,6	16,2	2,6	52,4	22,6	22,4	100	5,0
Autres spécialités, essentiellement du domaine des services	32,6	17,5	7,5	2,1	40,2	9,2	39,5	28,8	22,5	100	12,6

(1) Les répartitions estimées portent sur le flux de contrats enregistrés entre octobre 2004 et novembre 2005 (79 900)

(2) Validées par un certificat de qualification professionnelle (CQP), validées par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche à laquelle appartient l'entreprise (CPNEB)

(3) Enseignements généraux, professionnels et technologiques.

(4) Enseignements généraux, professionnels et technologiques.

Source : Dares

Tableau 6
Répartition des contrats de professionnalisation par niveau de formation à l'entrée
selon la durée du CDD ou de la période de professionnalisation et la durée de la formation (1)

	durée du CDD ou de la période de professionnalisation (mois)				Durée de la formation (2) (en heures)				En %
	6 à 11 mois	12 mois	13 à 23 mois	24 mois et plus	moins de 200	200 à 499	500 à 799	800 et plus	
	I à III	30,7	19,2	38,4	11,7	11,1	55,7	21,5	11,7
IV	19,8	8,5	41,4	30,3	6,4	27,7	15,3	50,6	100
V	33,1	10,1	35,7	21,0	10,6	44,5	19,2	25,7	100
V bis et VI	35,2	8,7	43,0	13,1	15,3	45,0	19,1	20,6	100

(1) Les répartitions estimées portent sur le flux de contrats enregistrés entre octobre 2004 et novembre 2005 (79 900)

(2) Enseignements généraux, professionnelles et technologiques.

Source : Dares



Fiche 4 : VAE

Un dispositif de VAE qui répond aux attentes des individus, mais qui appelle une impulsion collective.

1 - Les constats

Le droit à la VAE, c'est-à-dire le droit d'accès à la certification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience, a été instauré pour permettre de répondre au triple constat suivant :

1. Près de 30% de la population active n'a aucun diplôme, alors même qu'elle est qualifiée pour tenir un emploi. En d'autres termes, sur un marché du travail qui n'a jamais été aussi concurrentiel, près d'un tiers des actifs ne possèdent pas le signal de la qualification professionnelle qu'ils mobilisent dans l'exercice de leur activité.
2. Les certifications professionnelles sont essentiellement délivrées à l'issue des parcours de formation initiale, c'est à dire qu'elles sanctionnent des parcours que beaucoup considèrent comme « irréversibles ». Les actions de formation continue, quant à elles, trop fragmentées, trop courtes, si elles permettent d'actualiser les compétences des salariés, ne permettent pas l'acquisition de certification. Ainsi, le système fabriquait un paradoxe, celui de voir les compétences des salariés augmenter avec leur expérience (lorsque les structures de travail sont assez diversifiées), leur qualification professionnelle également, mais sans incidence aucune sur leur certification.
3. Beaucoup d'actifs, et en particulier les plus bas niveaux de qualification, ne souhaitent pas reprendre un parcours long de formation, synonyme pour eux de « retour à l'école », alors même que leur expérience professionnelle apporte la preuve qu'ils détiennent des compétences bien plus élevées que leur niveau scolaire ne l'atteste.

Ces constats aboutissent à la pérennisation de situations fortement inégalitaires : notre système de formation continue ne certifie pas et n'attire que ceux qui ont été les plus certifiés par leur parcours de formation initiale.

2 - Une double exigence

Malgré l'existence de dispositifs antérieurs destinés à reconnaître l'expérience, c'est avec la loi du 17 janvier 2002 qu'est véritablement instauré un droit d'accès à la certification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience. Conçue pour répondre aux besoins grandissants de qualification de « la société de la connaissance », mais également

pour participer dans les faits au principe européen de « formation tout au long de la vie », la loi de 2002 sur la VAE visait à développer considérablement les possibilités d'obtention de diplômes en cours de vie active. Dans cet esprit, elle a élargi le champ d'application et les critères d'éligibilité à la validation des acquis, doté les salariés d'un droit au congé pour validation d'acquis de trois jours, et rendu les dépenses de VAE éligibles au titre de la formation continue des entreprises.

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins trois ans de se voir reconnaître ses compétences professionnelles par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un CQP (certificat de qualification professionnelle). Elle étend ainsi considérablement le champ d'application de l'ancien système de reconnaissance institué en 1984, la validation des acquis professionnels (VAP). Désormais :

- la validation peut être totale, c'est-à-dire certifiante, sans parcours de formation,
- la prise en compte des compétences acquises au travers d'activités non-salariées et bénévoles est possible,
- l'ouverture du droit s'effectue à partir de trois années d'expérience.

Le choix qui a été fait est donc celui d'une reconnaissance complète. En certifiant l'expérience, en la sanctionnant par la même certification professionnelle que celle acquise par les différentes voies de formation, le législateur va jusqu'au bout de la démarche de reconnaissance de l'expérience. Car alors que les autres formes de reconnaissance antérieures à la loi de modernisation sociale se limitaient à des dispenses d'épreuves, la VAE, elle, vise la délivrance d'une certification professionnelle, signal de qualification professionnelle reconnu socialement et économiquement.

Au service des actifs, la VAE doit permettre de mieux baliser les trajectoires professionnelles : augmenter qualitativement et quantitativement leur qualification des actifs, faciliter leur mobilité professionnelle, notamment pour les plus bas niveaux de qualification, proposer une nouvelle voie d'accès à la qualification quand le « retour à l'école » est particulièrement redouté. La VAE est un outil essentiel de sécurisation des parcours professionnels.

3 - La mise en œuvre d'une politique régionale d'information conseil en VAE

Accompagnée d'une intense campagne de communication, la loi s'est traduite par un afflux important de demandes. Bien avant les procédures de validation elles-mêmes, le succès de la VAE supposait en effet l'organisation d'un dispositif d'information conseil fiable. Ce dernier ayant pour objectif de fournir le plus rapidement possible, à toutes les personnes qui le souhaitent, l'information sur les certifications et les modes de validation les plus appropriés à leur profil et à leur projet, afin qu'elles exercent leur droit avec un maximum de chances de réussite.

Le ministère chargé de l'emploi a organisé le maillage territorial d'information sur la VAE, composé d'une tête de réseau régionale appelée cellule régionale interservices (CRIS) et de points relais conseil. Ce réseau interministériel de service public, organisé et piloté par les Conseils régionaux depuis la loi du 13 août 2004, est chargé de :

- développer les ressources à destination des professionnels des réseaux publics d'insertion et des acteurs sociaux économiques afin de les aider à intégrer la VAE dans

- la gestion des ressources humaines et dans les politiques territoriales d'emploi et d'insertion,
- conseiller les personnes sur les certifications les plus adaptées à leur expérience et à leur projet,
- organiser une mise en réseau entre les différents valideurs et les structures d'accueil des publics.

Les points relais conseil, sous l'égide de la cellule régional interservices, renseignent sur toutes les certifications. Cela a donc nécessité la professionnalisation des acteurs et la construction d'outils de lisibilité des pratiques de certification de chaque validateur, notamment en consolidant les répertoires régionaux des certifications.

Près de 800 sites relais sont opérationnels dans 23 régions, à l'issue de l'année 2005, ce qui traduit un bon maillage territorial. Les statistiques sur l'année 2004 et 2005 témoignent d'une montée en charge importante, en particulier sur le service de conseil.

Parallèlement à ce niveau interinstitutionnel, les différents certificateurs eux-mêmes délivrent aussi, en tant que de besoin, cette information. Dans l'enseignement professionnel, comme dans l'enseignement agricole, au CNAM ou au ministère de la Jeunesse et des Sports, les dispositifs antérieurs de prise en charge et de traitement des demandes de validation des acquis professionnels (VAP 1992) ont du être revus et systématisés. De même dans l'Enseignement supérieur, l'ensemble des établissements a dû mettre en place une procédure spécifique de prise en charge des candidats, distincte du dispositif de dérogation à l'entrée en formation (décret VAP 1985).

Cette montée en charge de l'activité de l'information de premier niveau montre bien un vaste engouement pour ce dispositif de la part du public.

4 - La VAE attire de nombreux actifs mais ils restent peu nombreux à déposer un dossier

Depuis la promulgation de la loi, la VAE a suscité un grand nombre de demandes d'un premier niveau d'information. Depuis 2004, date de la création du réseau d'information conseil interinstitutionnel, près de 160.000 personnes se sont adressées aux PRC dont environ 110.000 ont bénéficié d'un entretien-conseil. Tous certificateurs confondus, ce sont plus de 200.000 demandes de renseignements qui ont été enregistrées. Au total, 300.000 personnes ont été renseignées depuis 2003.

La disparité des modalités de validation entre les certificateurs se traduit par une certaine disparité des catégories statistiques. Les chiffres sont donc difficilement comparables entre certificateurs. Néanmoins, les chiffres de l'éducation nationale, sachant qu'ils représentent la majeure partie des certifications demandées, montrent bien le succès de ce dispositif. Ces tendances se confirment dans chacun des autres ministères certificateurs : bon démarrage en 2003, puis une montée en charge sur 2004 et 2005 du nombre de dossiers déposés recevables (tableau 1), c'est-à-dire du flux d'entrées dans le système de validation.

L'activité des jurys a donc augmenté d'une manière assez conséquente chez tous les certificateurs. Le nombre de dossiers présentés devant un jury en atteste (tableau 2), puisqu'il vient s'ajouter, bien sur, à l'activité « classique » de certification.

Le différentiel entre dossiers recevables et dossiers présentés fait apparaître un taux de déperdition : soit que le candidat a abandonné son idée de VAE, soit qu'il n'a pas encore déposé de dossier, soit encore que son dossier déposé est en attente de traitement. Ce taux était de 10% en 2003, de 26% en 2004 puis de 31% en 2005, pour ce qui est de la VAE sur les diplômes de l'Education nationale. Il paraît également assez élevé, voire très élevé, pour les autres ministères certificateurs. L'accroissement de ce taux est préoccupant pour l'attractivité du dispositif.

Depuis 2002, ce sont plus de 45.000 titres et diplômes obtenus totalement par la voie de la VAE (tableau 3).

Quelles chances de succès en passant par la VAE ?

Pour les diplômes de l'Enseignement professionnel, les candidats à la VAE ont plus d'une chance sur deux aujourd'hui d'obtenir le diplôme entier à l'issue du premier passage devant le jury, ce qui n'est pas le cas chez les autres certificateurs, où les taux de réussite oscillent entre 38% et 48%, ni dans le supérieur, où les écarts d'une université à l'autre sont énormes. Pour le ministère de l'Agriculture, le taux de réussite est de 60%.

Pour certains types de diplômes (BTS, BEP), ce taux de réussite est identique à celui des candidats sortant de formation continue. Pour d'autres (bac pro ou CAP), il reste inférieur de dix points. Un seul diplôme, le Brevet professionnel, apparaît comme particulièrement sélectif en VAE (40% de réussite contre 70% en formation continue). Au niveau des spécialités fines, les taux de réussite peuvent varier de manière importante, au sein d'une même catégorie de diplômes : ainsi, certains BTS, comme celui d'opticien, ont des taux de réussite faibles (autour de 30%), alors que d'autres, comme ceux du commerce, se situent plutôt autour de 65%. Comme on retrouve un taux de réussite très bas pour le BEP coiffure (autour de 30% également), on peut émettre l'hypothèse que les professionnels qui siègent dans les jurys font preuve d'une certaine réticence à donner la clé de l'accès au marché du travail à des salariés qui n'ont pas fait les mêmes efforts qu'eux pour gagner le droit d'exercer ces professions « réglementées ».

En l'état actuel des données disponibles, il est encore très difficile de savoir dans quelle proportion, et dans quel délai, les candidats ayant obtenu une « validation partielle » (35% des cas dans les rectorats) parviennent à décrocher leur diplôme : la durée de vie des unités délivrées par la VAE étant de cinq ans, il est trop tôt pour faire un bilan des parcours engagés depuis 2003.

Un tiers des candidats VAE sont au chômage (tableau 4). Les actifs occupant un emploi restent majoritaires. Ces derniers visent plutôt un diplôme de l'Education nationale, alors que les demandeurs d'emploi se dirigent plus souvent vers un titre du ministère de l'Emploi. Ce dernier compte 72% de chômeurs parmi les candidats à ses titres, ce qui est cohérent avec la politique de gratuité de la VAE sur ses titres qu'il a mise en place pour ce public. Même si certains jugent encore insuffisante cette part des demandeurs d'emploi dans la VAE, elle est néanmoins trois fois supérieure à celle des chômeurs dans la population active, preuve que le dispositif est perçu par nombre d'entre eux comme une chance pour améliorer leur position sur le marché du travail, comme l'avait envisagé le législateur.

La VAE intéresse en priorité les femmes : globalement, 7 candidats sur 10 sont des femmes (tableau 5). Et dans les trois ministères les plus importants du point de vue des volumes de

VAE traités, neuf candidats sur dix et parfois plus, sont des candidates. Il faut dire que les premiers diplômes ouverts à la VAE par ces ministères, concernent des métiers ultra féminisés (aide à domicile, aide soignante..). La généralisation de la VAE à tous les diplômes et tous les certificateurs devrait se traduire par une progression sensible de la part des hommes. Ces derniers sont déjà bien présents dans l'Agriculture (69%), à Jeunesse et Sports (56%) et dans l'Enseignement supérieur (60%). Mais globalement, leur part n'excède pas un tiers sur l'ensemble des ministères.

Deux formes de reconnaissance de l'expérience continuent de co-exister dans les universités.

Dans les universités, on peut noter une autre différence nette entre les hommes et les femmes. Il s'agit du choix du mode de reconnaissance : d'une part la VAE, pour laquelle six candidats sur dix sont des hommes, et d'autre part les dérogations pour l'entrée en formation (décret de 1985) pour lesquelles les femmes sont majoritaires (55%). Mais, en terme de flux, c'est cet ancien dispositif qui enregistre le plus de demandes, puisque trois fois sur quatre c'est la « validation 85 » qui est mobilisée pour répondre à une demande de validation d'acquis exprimée par un adulte à la recherche d'un diplôme universitaire (18 000 « validations 85 », contre 5000 VAE). Une autre différence entre les deux dispositifs tient à la part respective des « moins de 30 ans » parmi les candidats : elle est moindre (un sur dix seulement) dans la VAE que dans la « validation 85 » (trois sur dix). Cette dernière permettant d'entrer en formation, les jeunes envisagent plus facilement sans doute une « reprise d'étude » que leurs aînés plus expérimentés.

Les écoles d'ingénieur commencent elles aussi à voir arriver des candidats (une quarantaine en 2004), mais l'ancien dispositif d'accès au diplôme d'état d'ingénieur par validation d'acquis (le DPE) n'a pas souffert de cette concurrence : la Commission du Titre d'ingénieur (CTI) a délivré 134 DPE en 2004, contre moins d'une centaine les années précédentes.

Tout se passe donc comme si la VAE avait également donné une impulsion aux autres dispositifs de reconnaissance de l'expérience, préexistant à la loi de modernisation sociale.

Concernant le niveau du diplôme visé, les candidats à la VAE se partagent quasiment à parts égales en trois : 1/3 de niveau V, 1/3 de niveau IV et 1/3 de niveau III. Au total, c'est donc 2 candidats sur 3 qui recherchent un des premiers niveaux de qualification reconnus, ce qui est conforme aux voeux des promoteurs de la loi, qui ont toujours insisté sur la priorité à accorder à ces publics. Cette apparente égalité de répartition entre les niveaux III, IV et V mérite un éclaircissement par certificateur :

Beaucoup de candidats pour les niveaux bac+2, essentiellement les BTS pour les « plus gros certificateurs ».

Dans les rectorats, plus de 4 candidats sur 10 en 2004 visent l'obtention d'un BTS (niveau III), 35% un diplôme de niveau IV, et en priorité un bac professionnel (2/3 des diplômes de niveau 4 demandés) et un petit quart un diplôme de niveau V, le plus souvent un CAP (sept fois sur dix). Dans le champ des diplômes de l'Education nationale, la prédominance du niveau III se confirme lorsqu'on cumule les demandes traitées dans les rectorats et dans les universités, avec 37% du total des candidats. En seconde position on trouve encore le niveau IV, avec 28%, puis le niveau V, avec 19%. Bien qu'ils soient majoritaires dans l'Enseignement supérieur, les dossiers de niveaux II, ne représentent globalement que 12% des candidats à la VAE pour les diplômes du champ « Education nationale ».

Au ministère de l'Agriculture, la répartition des candidats à la VAE est très proche de celle des rectorats : 45% visent un BTSA, 30% un diplôme de niveau IV et 23% un diplôme de niveau V. A Jeunesse et Sport, en revanche, huit fois sur dix c'est un diplôme de niveau IV (BEES, BPJEPS, et BEATEP) qui est recherché, soit parce que la réglementation exige ce type de diplôme pour exercer

des fonctions d'éducateur sportif, soit parce que le premier niveau de qualification reconnu par les employeurs de la filière « animation » est le niveau IV.

Prédominance des premiers niveaux de qualification chez d'autres certificateurs

Au ministère de l'Emploi, huit fois sur 10 ce sont des titres de niveau V qui sont visés par la VAE. Cette prééminence du niveau V existe également pour les stages de formation puisqu'en moyenne sept stagiaires sur 10 à l'AFPA préparent un diplôme de ce niveau. Outre le fait que la majorité de son offre de certification est située à ce niveau, cette concentration des demandes de VAE est sans doute liée à la modalité d'évaluation retenue : le ministère de l'Emploi a en effet choisi en 2002 d'adopter le principe d'une évaluation des candidats en situation de travail, (réelle ou reconstituée), alors que tous les autres certificateurs faisaient de la production d'un dossier d'expérience la pièce maîtresse de leur dispositif d'évaluation. Déjà longuement expérimentée par l'AFPA pour ses stagiaires, l'évaluation en situation de travail a été jugée plus adaptée à la nature opérationnelle de la qualification, et plus accessible à son public cible, les demandeurs d'emploi peu qualifiés. Depuis peu, ce ministère a ajouté la constitution d'un dossier de synthèse de pratique professionnelle de quelques pages à sa procédure VAE. Il se rapproche ainsi des autres certificateurs, qui considèrent que la confrontation des candidats à l'épreuve, difficile pour tous, de la mise en mot de l'expérience, est une étape indispensable dans le processus de réappropriation et de valorisation de l'expérience. Il conviendra d'être particulièrement vigilant aux problèmes liés à l'utilisation de l'écrit par le public des bas niveaux de qualification, les plus éloignés de l'écrit et de la capacité de synthèse.

Pour les diplômes des Affaires sociales et de la Santé, en 2004 la situation était encore balbutiante. Un seul diplôme, celui d'auxiliaire de vie sociale (niveau V), étant accessible par cette voie. Mais le nombre conséquent de candidatures au DEAVS déposées dans les DRASS, est venu également renforcer la part globale des diplômes de niveau V dans l'ensemble des diplômes recherchés en VAE.

Les diplômes de l'Education nationale restent donc les plus recherchés, notamment pour les professions intermédiaires de techniciens et techniciens supérieurs. Cependant, l'Education nationale n'a pas l'exclusivité de l'attractivité grandissante de la VAE comme mode d'accès à la qualification. Les chiffres montrent bien que la VAE est un dispositif qui peut s'adresser de manière efficace aux bas niveaux de qualification. Le besoin de qualification immédiat sur certains secteurs en tension et la situation du chômage vont certainement encore accroître ce phénomène d'afflux vers les certifications des autres ministères.

Aujourd'hui, les certifications les plus demandées (tableau 5) sont de niveau V et se situent dans le champ de l'aide aux personnes. Cette tendance lourde s'affirme de plus en plus chaque jour avec le succès grandissant des titres de la santé (DP aide soignant) et de l'action sociale (DE auxiliaire de vie sociale). Le TP assistante de vie du ministère de l'emploi vient en troisième position. Compte tenu du faible taux de qualification et de la tension dans ce secteur, ces trois ministères doivent s'attendre à faire face à un flux grandissant de demandes. Le CAP petite enfance, quant à lui, obligatoire pour accéder à la titularisation dans les écoles maternelles, représente plus de la moitié des CAP visés par la VAE.

La VAE, une voie d'accès complémentaire à la formation continue, pour certaines catégories de public et sur certains secteurs.

Si globalement la VAE reste une voie d'accès quatre fois moins utilisée par les adultes que la formation continue pour accéder aux diplômes de l'enseignement professionnel, dans quelques spécialités elle fait quasiment jeu égal avec la formation : c'est notamment le cas dans les métiers de l'Hôtellerie restauration (bac pro ou BTS) ou certains métiers de service, à la personne (CAP petite enfance, MC aide à domicile) ou aux entreprises (sécurité, accueil). Si on la compare avec une autre catégorie de public se présentant aux examens de l'enseignement professionnel, celui des individuels (candidats libres), globalement, elle est également quatre fois moins utilisée. Mais les pratiques sont très différentes selon les types de diplômes : si, pour les BTS, les candidats libres sont deux fois et

demi plus nombreux que les candidats à la VAE, pour les bac pro en revanche l'écart entre les deux voies n'est plus que de 35%. La VAE occupe désormais une place plus significative (22%) dans l'ensemble des adultes qui cherchent à obtenir un bac pro, alors que globalement elle ne représente guère plus d'un adulte sur dix accédant à un diplôme de l'Education nationale. Pour le BTS, beaucoup plus utilisé en formation continue que le Bac pro, la proportion de VAE reste plus modeste (13%), mais dans quelques spécialités elle peut atteindre, voire dépasser les 20% (assistante de direction ou comptabilité gestion). En revanche, pour le CAP le plus demandé en VAE (CAP petite enfance), si la VAE fait presque jeu égal avec la formation continue (1700 contre 2000), elle reste très en deçà de ceux qui tentent l'examen en individuel (9000) : globalement la part de VAE n'est donc encore que de 11% de la population qui cherche à obtenir ce diplôme.

Au ministère de l'Emploi, les candidats au titre d'assistante de vie par la VAE représentent un tiers de ceux qui accèdent au titre. Aux Affaires sociales, quelques diplômes, récemment ouverts à la VAE, font l'objet d'un afflux de demande : sur 10 000 diplômes d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) délivrés en 2003/2004, 42 % l'ont été à l'issue d'une VAE, dans un contexte où les effectifs en formation sont restés stables jusqu'en 2003, puis ont quasiment doublé en 2004 : l'accès à ce diplôme par la VAE s'est donc bien installé comme une voie complémentaire à la formation continue, permettant ainsi d'accélérer le processus de professionnalisation du secteur de l'aide à domicile, soutenu par la branche professionnelle et les pouvoirs publics.

Du côté du ministère de la Santé, on a constaté une très forte demande de VAE dès la mise en place de celle-ci (2005). Cette très forte demande correspond sans doute à l'existence d'un important « stock » de personnel « faisant fonctions d'aide-soignant » sans avoir le diplôme. C'est un phénomène de même nature, si ce n'est de même ampleur, que l'on constate pour l'accès au diplôme d'éducateur spécialisé (DEES). Là aussi les effectifs importants de « faisant fonction » sont depuis longtemps dénoncés par les professionnels. Dans le secteur sanitaire et social, il faudra donc examiner attentivement le volume des formations accordées en cours d'emploi dans les prochaines années pour savoir si les deux dispositifs se sont cumulés, contribuant ainsi à faire progresser le nombre d'adultes accédant à ce diplôme, ou si la VAE s'est substituée, au moins partiellement, à l'accès à la formation continue, jusque là relativement coûteuse pour les employeurs.

A l'Education nationale, les données sur les candidats, hors formation initiale, pour l'ensemble des diplômes, indiquent globalement une progression des effectifs sur la période 2002/2004. Mais celle-ci masque des situations inégales selon les diplômes : les effectifs en BP et BEP reculent légèrement, ceux de bac pro sont stables et ceux de BTS et CAP progressent. Et ces tendances ne sont pas homogènes selon les spécialités, pour un même type de diplômes : ainsi parmi les BTS les plus demandés en VAE, certains, comme « assistante de direction », voient leurs effectifs de formation continue et de candidats libres baisser, pendant que d'autres au contraire (assistante gestion) les voient progresser. Un examen approfondi par spécialités, reste donc à faire, pour évaluer les effets de la VAE sur l'accès global à la certification en cours de vie active et conclure sur la complémentarité ou la substitution partielle des différentes voies d'accès.

5 - Perspectives

En 2006, les préoccupations concernant la mise en œuvre de la VAE sont nombreuses, traduisant une volonté de tous d'augmenter encore la qualité du processus :

- Faire face à la pression très forte et grandissante de la demande de VAE. Cette dernière devrait considérablement augmenter sous l'impulsion de la nouvelle convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006 qui intègre la VAE (prise en charge pour les demandeurs d'emploi indemnisés). Il s'agit d'un défi pour les certificateurs, quant à leur capacité de réunir des jurys de professionnels en quasi continu sur l'année ;

- Gérer les validations partielles : une attention particulière doit être portée sur le devenir des détenteurs d' « éléments de certifications ». L'objectif du système doit être de maintenir la certification comme un signal indivisible de qualification à un emploi ;
- Limiter les abandons en cours de démarche, une fois la recevabilité du dossier franchie. Pour ce faire, le dispositif d'information conseil offert par les PRC est appelé à jouer un rôle primordial. En effet, ce dernier étant venu s'ajouter aux dispositifs déjà en place, une grande partie des candidats potentiels continue de s'adresser directement aux services spécialisés des différents valideurs (rectorats, universités, etc.). Ils se privent ainsi d'une étape utile de comparaison des différentes possibilités offertes par notre système de certification professionnelle ;
- Simplifier les procédures et fluidifier les parcours des candidats. C'est finalement le premier grief que l'on fait au processus VAE : trop long, trop étalé dans le temps, trop complexe...

Afin de prendre en considération ces préoccupations, et compte tenu de la grande diversité des ministères certificateurs impliqués, un comité pour le développement de la VAE, présidé par un Délégué interministériel, a été créé le 15 février 2006. Il s'est donné quatre axes de travail d'ici l'été :

- homogénéisation des procédures et mutualisation des moyens ;
- élaboration d'une charte de l'accompagnement ;
- mobilisation des jurys et indemnisation ;
- organisation et fonctionnement des commissions professionnelles consultatives ;

Enfin, et tout en continuant d'accompagner les demandes individuelles, des stratégies collectives doivent être envisagées. Les résultats de deux enquêtes sur les pratiques d'entreprises pionnières qui ont mis en place des procédures collectives de VAE pour leurs salariés¹, font apparaître que les logiques d'acteurs individuelles de recherche d'un signal de qualification actualisé, peuvent se conjuguer avec les enjeux collectifs de développement des compétences.

¹ Etude du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, « *Gagner en compétences pour gagner en compétitivité : Les pratiques de validation des acquis de l'expérience (VAE) dans les entreprises industrielles et de services à l'industrie* », 2005 et étude du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, *La VAE dans les entreprises, un atout collectif ?* », 2005.

Tableau 1 : Nombre de dossiers recevables

	Ministère de l'Éducation nationale (CAP au BTS)	Ministère de l'Éducation nationale (universités +CNAM)	Ministère de l'Agriculture	Ministère chargé de l'action sociale	Ministère chargé de l'emploi	Ministère de la jeunesse et des sports
2003	15 782	2 780	1 029			3 895
2004	24 203	3 165	930		*5 200	3 480
2005	27 093		828	25 663	7 363	

Sources : ministère de l'Éducation nationale, ministère de l'Agriculture, ministère chargé de l'action sociale, DARES, ministère de la Jeunesse et des Sports. Traitement : DARES.

Tableau 2 : Nombre de dossiers présentés devant le jury

	Ministère de l'Éducation nationale (CAP au BTS)	Ministère de l'Éducation nationale (universités +CNAM)	Ministère de l'Agriculture	Ministère chargé de l'action sociale	Ministère chargé de l'emploi	Ministère de la jeunesse et des sports
2003	14 374		135			
2004	19 136		263		4 400	1 535
2005	20 571		351	9 219		

Sources : ministère de l'Éducation nationale, ministère de l'Agriculture, ministère chargé de l'action sociale, AFPA, ministère de la Jeunesse et des Sports. Traitement : DARES.

Tableau 3 : Nombre de titres et diplômes obtenus par VAE

	Ministère de l'Éducation nationale (CAP au BTS)	Ministère de l'Éducation nationale (universités +CNAM)	Ministère de l'Agriculture	Ministère chargé de l'action sociale	Ministère chargé de l'emploi	Ministère de la jeunesse et des sports	Ensemble des ministères certificateurs
2003	6 958	827	76	1 566	952	330	10 709
2004	10 778	1 282	165	3 192	1 721	586	17 724
2005	12 451		202	4 224			16 675

Sources : ministère de l'Éducation nationale, ministère de l'Agriculture, ministère chargé de l'action sociale, AFPA, ministère de la Jeunesse et des Sports. Traitement : DARES.

Tableau 4 : Profil des candidats présentés à la VAE en 2004 (en %)

		Ministère de l'Agriculture	Ministère chargé de l'emploi (hors centres agréés)	Ministère de l'Education nationale (niveau V au BTS)	Ensemble
Sexe	H	68,7	11,5	41,2	28,33
	F	31,3	88,5	58,8	71,65
	ensemble	100,0	100,0	100,0	100,00
Age	Moins de 30 ans	8,2	12,2	13,9	13,6
	De 30 à 39 ans	47,5	29,8	(30 à 45 ans)	ND
	De 40 à 49 ans	36,9	41,2		ND
	50 ans ou plus	7,5	16,8	(45 et +)	ND
	Total	100,0	100,0	100,0	ND
Situation	Demandeur d'emploi	11,4	72,3	25,0	33,1
	En emploi	62,4	27,7	73,6	65,4
	Inactif		0,0	1,4	1,2
	ensemble	73,8	100,0	100,0	99,7
Niveau du titre ou diplôme demandé	V	29,8	81,0	24,0	34,4
	IV	33,6	16,4	34,1	30,9
	III	36,6	2,3	41,9	34,7
	II		0,3	0,0	0,0
	I		0,0	0,0	
	ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0
	<i>Nombre total de candidats présentés</i>	263	4 120	19136	23 519

Sources : Ministères. Traitement : DARES

Note de lecture : Les données des ministères de la jeunesse et des sports, de l'action sociale et des niveaux supérieurs de l'Education nationale n'étant pas disponible pour l'année 2004, seules les données du ministère de l'Agriculture, du ministère chargé de l'emploi et de l'Education nationale (hors niveaux supérieurs) sont pris en compte. Pour les variables sexe et niveau du titre ou du diplôme demandé, les données du ministère chargé de l'action sociale ont néanmoins pu être estimé à partir des chiffres de l'année 2005.

Tableau 5 : Les certifications les plus demandées au 31 décembre 2005

MINISTÈRE	CERTIFICATIONS DEMANDÉES	DEMANDES RECEVABLES
<i>Santé</i>	D.P. AIDE SOIGNANT	13 260
<i>Action sociale</i>	D.E. AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE	12 400
<i>Emploi</i>	TP ASSISTANTE DE VIE	2 600
<i>Education nationale</i>	BTS ASSISTANT DE DIRECTION	1 900
<i>Education nationale</i>	CAP PETITE ENFANCE	1 740
<i>Education nationale</i>	Bac pro METIERS DE LA SECURITE OPT. POLICE NATIONALE	1 340
<i>Education nationale</i>	Bac pro SECRETARIAT	950
<i>Action sociale</i>	D.E. MEDIATION SOCIALE	807
<i>Education nationale</i>	BTS COMPTABILITE GESTION DES ORGANISATIONS	760
<i>Action sociale</i>	Certificat d'aptitude RUIS	700
<i>Emploi</i>	TP SECRÉTAIRE ASSISTANTE	440
<i>Jeunesse et sports</i>	BEATEP ACTIVITÉS SOCIALES ET VIE LOCALE	200

Source : différents ministères. Traitement : DGEFP

Fiche 5 : Décentralisation

Etat des lieux de la décentralisation de la formation professionnelle

La décentralisation de l'apprentissage et de la formation professionnelle, en France, s'est étalée sur plus de vingt ans en quatre grandes étapes principales : le transfert de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue (loi du 7 janvier 1983), celui de la formation professionnelle continue des jeunes (loi du 20 décembre 1993), celui du versement de l'indemnité compensatrice forfaitaire aux employeurs d'apprentis (loi du 27 février 2002) et celui de la subvention allouée à l'AFPA, au titre des actions de formation (loi du 13 août 2004).

La loi de 2004, relative aux libertés et responsabilités locales, consolide et finalise la décentralisation, en confiant à la région une compétence générale en matière de formation professionnelle. Cette dernière désormais « *définit et met en œuvre la politique régionale pour les jeunes et les adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle* ».

Afin d'observer la dynamique de ce transfert en cours, quatre indicateurs ont été choisis :

- la part des conseils régionaux dans la formation des demandeurs d'emploi,
- la coordination effectuée par les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP),
- la construction des plans régionaux de développement de la formation (PRDF) appliqués aux adultes,
- le transfert aux régions de la subvention allouée à l'AFPA.

1 - La part des conseils régionaux dans la formation des demandeurs d'emploi

L'idée d'une base regroupant l'ensemble des demandeurs d'emploi (DE) en formation provient d'une constatation générale faite par les institutions en charge de l'organisation, de la gestion et du suivi statistique de la formation professionnelle : le système d'information sur la formation professionnelle manque de fiabilité et de cohérence (incapacité de disposer d'une connaissance précise du volume des individus formés, hétérogénéité des nomenclatures, difficultés pour obtenir des statistiques comparables entre les différents organismes, problème des doublons...).

La base BREST (base régionale des stagiaires) a ainsi été créée, qui devrait permettre en outre d'alimenter la base PMT (Politiques du Marché du Travail) d'Eurostat. L'originalité de la démarche consiste dans la construction de la base à partir des 3 données issues des organismes rémunérant les stagiaires (ou les prenant en charge au titre de la protection sociale):

- l'UNEDIC, qui rémunère les stagiaires ayant droit à l'allocation chômage,
- l'AFPA, qui rémunère ses stagiaires non indemnisés par les ASSEDIC pour le compte de l'Etat,
- le CNASEA, qui rémunère les stagiaires pour le compte de l'Etat et pour la quasi-totalité des conseils régionaux (en 2004, seules trois Régions, Poitou-Charentes, Languedoc-Roussillon et Guadeloupe, ne passaient pas par le CNASEA pour la rémunération de leurs stagiaires).

Cette façon de procéder apparaît comme la plus fiable. En effet, ces bases recensent l'ensemble des stagiaires qui ont été rémunérés (ou pris en charge dans le cadre de la protection sociale) : ceux-ci sont donc effectivement suivis la formation et ne sont comptés qu'une seule fois.

L'unité de comptage de cette base est le stagiaire (et non l'individu). Ainsi, nous sommes en mesure de dénombrer combien de stagiaires ont suivi un stage dans l'année, et non combien d'individus différents ont suivi un stage (un même individu pouvant effectuer plusieurs stages dans l'année).

À terme, un suivi de trajectoires pourrait être possible ce qui impliquerait soit la saisie du NIR, numéro d'inscription au répertoire national (ce qui semble difficile), soit l'utilisation d'un identifiant propre à chacun des financeurs (ce qui ne permettrait qu'une analyse longitudinale par type de financeur).

A partir des données de rémunération (et de prise en charge au titre de la protection sociale) de l'UNEDIC, de l'AFPA, du CNASEA et de FORAGORA (organisme en charge des rémunérations dans la Région Poitou-Charentes depuis 2004), la DARES a constitué la base BREST pour les années 2003 et 2004. Ces bases rassemblent l'ensemble de personnes sans emploi ayant suivi un stage en 2003 et 2004 sur le territoire national, à l'exception des stagiaires rémunérés par les régions Languedoc-Roussillon et Guadeloupe.

Afin de stabiliser à la fois la fourniture des données par les contributeurs de la base à la DARES et le retour d'informations de la DARES aux contributeurs, la base BREST doit faire l'objet d'une convention. Une convention a déjà été signée avec l'UNEDIC et avec l'AFPA. Les conventions bilatérales avec chacune des Régions sont en cours.

Le financement de la formation des DE par les régions (tableaux 1, 2, 3, 4 et 5)

En 2004, les conseils régionaux (France métropolitaine) assurent le financement de la formation pour 47% des DE en formation (mini Lorraine 29%, maxi Centre 56%) et la rémunération (et/ou la protection sociale) pour 28% (mini Picardie 13%, maxi Limousin 43%). Ces chiffres sont respectivement :

- pour l'Etat : 37% et 26%
- pour l'UNEDIC : 8% et 46%

9 régions ont une part dans la formation des DE (fonctionnement et rémunération) supérieure à la moyenne nationale : Basse-Normandie, Centre, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Haute-Normandie, Limousin, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes.

Les flux interrégionaux (tableau 6)

Au regard des flux de stagiaires « sortants » (ne se formant pas dans leur région de résidence) et des flux de stagiaires « entrants » (n'habitant pas la région de formation), les différentes régions (France métropolitaine) se divisent en quatre groupes :

- 5 régions « exportatrices » (beaucoup de « sortants », peu de « entrants ») : Auvergne, Bretagne, Franche-Comté, Haute-Normandie, Picardie,
- 2 régions « importatrices » (beaucoup d'« entrants », peu de « sortants ») : Ile-de-France, Limousin,

- 5 régions « mobiles » (beaucoup d'« entrants », beaucoup de « sortants ») : Bourgogne, Centre, Midi-Pyrénées, Pays-de-la-Loire, Poitou-Charentes,
- 9 régions « isolées » (peu d'« entrants », peu de « sortants ») : Alsace, Aquitaine, Basse-Normandie, Champagne-Ardenne, Corse, Lorraine, Nord-Pas-de-Calais, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Rhône-Alpes.

2 - Les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) (tableau 7).

La région étant devenue au fil des ans, l'échelon pertinent de réflexion et de mise en œuvre des politiques de formation professionnelle, il devenait indispensable de créer des instances régionales quadripartites réunissant tous les acteurs concernés sur ce champ. Les CCREFP ont donc été créés par la loi du 17 janvier 2002, dite de modernisation sociale.

Après quatre ans de fonctionnement, un premier bilan peut être avancé, sur la base d'une enquête effectuée auprès des DRTEFP au début de l'année 2006. Il s'agissait à la fois de porter un regard sur le fonctionnement propre aux CCREFP (présidence, commissions, secrétariat...) et de faire porter un jugement critique à chaque DRTEFP sur cette instance. L'étude fait apparaître :

Un degré de reconnaissance du CCREFP contrasté selon les régions.

Les réponses montrent des situations contrastées entre des régions où :

- le CCREFP est reconnu comme « essentiel », « important », « incontournable » pour la création d'une « culture commune », pour la coordination entre les acteurs et l'articulation entre la formation, l'emploi et l'économique...
- il est considéré, au contraire, comme inutile et lourd, avec un rôle réduit à celui de « chambre d'enregistrement » comme l'ancien COREF...
- il reste très informatif, peu stratégique...

Des séances plénières ... Mais surtout un travail en commissions

Les séances plénières sont effectivement coprésidées par le Préfet de région et le Président du Conseil régional eux-mêmes, ou par le SGAR, voire le DRTEFP, et un vice-président. Ces séances se réduisent généralement à deux ou trois par an, au caractère plutôt formel. Elles sont généralement alimentées par le travail des commissions, considéré souvent comme plus intéressant que celui des plénières, et dont le bilan donne lieu parfois à un véritable débat en plénière.

Les CCREFP ont en général créé plusieurs commissions, de trois à sept, le plus souvent trois ou quatre. Dans la plupart des cas, ces commissions couvrent d'abord les champs prévus par la Loi (L 910-1 du code du travail) :

- information-orientation-VAE,
- formation des demandeurs d'emploi,
- alternance ou apprentissage.

Certains CCPR ont également créé des commissions portant sur :

- l'emploi des TH, la prospective et/ou les restructurations économiques (fréquemment),
- l'IAE, les maisons de l'emploi, la formation des salariés (rarement).

En revanche, la compétence d'évaluation, introduite par la loi dans le champ des missions du CCREFP, ne semble pas encore mise en place, les DRTEFP parlant plutôt de commissions « prévues » que de mises en place.

Une commission sur cinq est présidée par des partenaires sociaux, la moitié des régions leur confiant une présidence, ce qui semble une occasion de les impliquer dans le CCREFP.

Un secrétariat sous des formes très diversifiées

Lorsqu'il existe un secrétariat permanent porté par une structure, ce qui n'est pas le cas général, cette structure est un GIP ou un CARIF, financé par le contrat de plan. Parfois, ce secrétariat permanent est assuré par des agents de la DRTEFP et du Conseil régional.

Mais il y a aussi de nombreuses régions dans lesquelles il ne semble y avoir qu'un secrétariat de gestion, intervenant de façon plus ponctuelle pour des envois de convocations, des comptes-rendus....

Un rôle variable selon les régions : simple information, débat... ou rôle stratégique

Le rôle du CCREFP apparaît différencié selon les régions :

- l'objectif d'information des partenaires sociaux sur les politiques menées par les pouvoirs publics (Etat, région), voire de consultation sur les orientations de ces politiques, paraît dominant dans certains CCREFP,
- d'autres visent un débat plus stratégique, débouchant sur des décisions opérationnelles mieux coordonnées (en rester à l'information leur semble un risque d'enlisement),
- et d'autres se fixent un objectif plus ambitieux d'articulation entre formation, emploi et économie, dans une vision tripartite et globale des ressources humaines.

A travers ces différences, des pistes de réflexion se dégagent dans plusieurs directions. Elles concernent :

- les relations Etat/région,
- l'implication des partenaires sociaux,
- l'articulation nécessaire des divers lieux de concertation ayant des enjeux voisins,
- Une meilleure définition des objectifs opérationnels que peut se fixer un CCREFP.

En énonçant ces pistes de réflexion à partir de l'observation des différences entre les CCREFP, ce bilan n'a pas pour objectif de gommer ces différences, qui sont inhérentes à la décentralisation, mais d'apporter des éléments à la réflexion des acteurs pour qu'ils décident eux-mêmes des meilleures voies pour leur concertation et l'articulation de leurs stratégies, dans leur contexte propre.

3 - Le plan régional de développement de la formation (tableau 8)

En 1993, Les régions ont acquis une mission générale de coordination de l'ensemble des actions des différentes institutions en charge de formation professionnelle (Education nationale, agriculture, ASSEDIC, ANPE, ...), à travers l'élaboration d'un plan régional de développement des formations professionnelles. Cet outil, confirmé par la loi du 13 août 2004 dans son rôle de programmation des actions de formation à moyen terme, est composé de

deux volets, jeunes et adultes. Il vaut schéma prévisionnel de l'apprentissage, des formations initiales et schéma régional des formations de l'AFPA et désormais schéma régional des formations sanitaires et sociales.

Outil de régulation, il a vocation à apporter plus de cohérence dans les filières de formation initiale et continue et les actions menées par les différents acteurs. Il constitue un cadre politique qui comprend la programmation à moyen terme des formations professionnelles destinées aux jeunes et aux adultes, la définition des priorités relative à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience, la prise en compte des réalités économiques régionales de manière à assurer l'accès, le maintien ou le retour à l'emploi et la progression professionnelle des jeunes et des adultes. Il prend en compte les orientations définies dans les contrats d'objectifs signés avec les branches professionnelles.

C'est l'élargissement du PRDF à la formation des adultes qui a fait l'objet d'une enquête auprès des DRTEFP.

La plupart des régions (Cf. réponses tableau 8) sont en voie d'élargir leur PRDF aux adultes, comme le stipulait la loi démocratie de proximité du 27 février 2002. Sur 26 régions, à la date du 1^{er} juin 2006 :

- 10 PRDF sont déjà élargis aux adultes, dont 9 adoptés depuis la loi de 2002 et 1 qui n'a pas été réactualisé (et qu'il ne semble pas prévu de réactualiser), mais qui était élargi aux adultes dès 2001,
- 14 sont en cours d'élaboration, dont 5 devraient être adoptés fin juin, 7 entre octobre et décembre et 2 semblent moins avancés,
- 2 réponses en attente.

Ces PRDF couvrent des durées très variables, de 3 à 7 ans. Compte tenu de leurs dates de départ très variables, ils doivent arriver à échéance de manière échelonnée entre 2006 et 2013. Plusieurs n'ont pas d'échéance prévu (ou pas encore connue).

Dans plusieurs régions, il y a un comité de suivi (ou d'orientation...) ou un compte rendu annuel, avec parfois l'idée de mise à jour en continu.

La concertation semble ne pas s'être faite avec la même insistance selon les régions :

- Les socio-économiques semblent généralement consultés au travers de groupes de travail spécifiques (éventuellement groupe de travail du CCREFP), parfois seulement en plénière du CCREFP.
- Les services de l'Etat semblent dans certaines régions réellement associés, ayant même en charge l'animation de certains groupes de travail, alors que dans d'autres régions, ils ne semblent guère avoir participé à plus que le diagnostic et les séances plénières du CCREFP.
- De nombreuses régions semblent avoir eu également une approche territoriale, soit au niveau du département, avec les conseils généraux, soit au niveau des bassins d'emploi.

Cette enquête très rapide ne prétendait pas donner une idée générale du contenu même du PRDF, mais la liste des groupes de travail ou des thèmes signalés couvre déjà un champ très large : toutes les voies de formation (jeunes, adultes, salariés, apprentissage), la VAE, l'AIO, et des thèmes transversaux comme la « sécurité professionnelle des plus de 40 ans », la FOAD, la formation des personnes en difficulté, la promotion de l'égalité des chances, les parcours personnalisés de réussite et d'insertion, la cohérence de la carte des formations,

l'environnement de la formation, la coordination des acteurs, l'accompagnement de la formation des salariés, etc...

4 - Le transfert aux régions de la subvention allouée à l'AFPA (tableau 9)

La loi dite de Démocratie de proximité du 27 février 2002 confie à la Région le soin d'arrêter le schéma régional des formations de l'AFPA.

L'élargissement de la compétence des régions entérinée par la loi du 13 août 2004 concerne en particulier les « formations permettant d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L900-3 du Code du travail » et se traduit par le transfert des crédits consacrés par l'Etat au financement des stages AFPA. Ce transfert doit se faire région par région dans le cadre de convention tripartites Etat / Région / AFPA, et au plus tard le 31 décembre 2008. Si la convention échoue, c'est au préfet de région d'établir un schéma régional après concertation.

Le tableau 9 fait un état des lieux, région par région, des discussions en cours.

Tableau 1 : nombre de stagiaires* entrés en formation en 2004 par région et par financeur du stage

régin de résidence du stagiaire	Etat hors AFPA	Etat au titre du programme d'activité subventionné de l'AFPA	Régions	Assédics	Financement par le stagiaire	Autres****	Total
Ile-de-France	28 763	7 584	47 299	5 842	3 255	10 535	103 278
Champagne-Ardenne	3 880	2 640	9 148	1 230	199	483	17 580
Picardie	4 501	1 995	9 453	1 128	226	660	17 963
Haute-Normandie	5 855	2 445	11 019	1 767	167	1 391	22 644
Centre	4 519	3 387	14 490	2 086	293	1 104	25 879
Basse-Normandie	5 487	2 735	10 731	857	231	886	20 927
Bourgogne	4 103	2 287	6 733	1 453	292	652	15 520
Nord-Pas-de-Calais	12 905	6 168	33 138	6 842	1 000	2 628	62 681
Lorraine	6 629	4 038	6 364	3 390	301	1 258	21 980
Alsace	3 349	2 487	8 006	3 284	309	1 312	18 747
Franche-Comté	2 028	1 611	6 934	1 273	378	452	12 676
Pays de la Loire	8 246	5 988	15 405	2 610	1 565	2 906	36 720
Bretagne	8 149	4 349	15 130	2 627	979	1 899	33 133
Poitou-Charentes	6 986	2 719	13 433	2 023	299	739	26 199
Aquitaine	10 429	3 264	13 118	2 499	820	1 887	32 017
Midi-Pyrénées	5 196	3 428	13 738	2 598	581	1 341	26 882
Limousin	2 602	1 707	6 456	689	48	352	11 854
Rhône-Alpes	13 964	4 952	23 787	5 019	1 930	3 794	53 446
Auvergne	5 124	2 362	6 980	1 345	224	566	16 601
Languedoc-Roussillon **	8 013	3 822	15 003	2 014	688	2 082	31 622
PACA	15 053	5 090	23 517	2 977	1 589	4 930	53 156
Corse	806	1 222	1 415	311	21	103	3 878
Guadeloupe***	3 300	182	444	143	113	197	4 379
Martinique	1 729	114	2 892	325	136	233	5 429
Guyane	801	176	1 629	137	17	281	3 041
Réunion	6 768	217	11 199	308	105	589	19 186
St-Pierre-et-Miquelon	65	9	1	1	0	4	80
Mayotte	30	51	3	0	0	17	101
Autres collectivités d'Outre-Mer	360	23	9	0	0	11	403
indéterminé	12	56	16	6	3	4	97
Total France entière	179 652	77 108	327 490	54 784	15 769	43 296	698 099

Sources: Afpa, Cnasea, Unedic, Foragora - Traitement Dares

* Champs : stagiaires rémunérés ou pris en charge au titre de la protection sociale.

** En 2004, les données concernant la Région Languedoc-Roussillon ne sont pas disponibles. D'après l'enquête auprès des Conseils Régionaux de 2004, 8455 stagiaires sans emploi ont été rémunérés en 2004 (pas de données sur les stagiaires n'ayant bénéficié que de la protection sociale) (sachant que lorsqu'une Région rémunère un stagiaire, elle finance aussi son stage).

*** Le nombre de stagiaires rémunérés par la Région Guadeloupe n'est pas connu à ce jour.

**** Les financements "autres" sont essentiellement des financements de stages suivis par des stagiaires ayant droit à l'allocation chômage. On y trouve des financements de collectivités territoriales autres que régions, de centres subventionnés au titre de la formation, d'établissements dont les dépenses de fonctionnement sont prises en charge par l'Etat (Université et autres) et des financements indéterminés.

Tableau 2 : Part des stagiaires* entrés en formation en 2004 par région et par financeur du stage

régin de résidence du stagiaire	Etat hors AFPA	Etat au titre du programme d'activité subventionné de l'AFPA	Régions	Assédics	Financement par le stagiaire	Autres****	Total
Ile-de-France	28%	7%	46%	6%	3%	10%	100%
Champagne-Ardenne	22%	15%	52%	7%	1%	3%	100%
Picardie	25%	11%	53%	6%	1%	4%	100%
Haute-Normandie	26%	11%	49%	8%	1%	6%	100%
Centre	17%	13%	56%	8%	1%	4%	100%
Basse-Normandie	26%	13%	51%	4%	1%	4%	100%
Bourgogne	26%	15%	43%	9%	2%	4%	100%
Nord-Pas-de-Calais	21%	10%	53%	11%	2%	4%	100%
Lorraine	30%	18%	29%	15%	1%	6%	100%
Alsace	18%	13%	43%	18%	2%	7%	100%
Franche-Comté	16%	13%	55%	10%	3%	4%	100%
Pays de la Loire	22%	16%	42%	7%	4%	8%	100%
Bretagne	25%	13%	46%	8%	3%	6%	100%
Poitou-Charentes	27%	10%	51%	8%	1%	3%	100%
Aquitaine	33%	10%	41%	8%	3%	6%	100%
Midi-Pyrénées	19%	13%	51%	10%	2%	5%	100%
Limousin	22%	14%	54%	6%	0%	3%	100%
Rhône-Alpes	26%	9%	45%	9%	4%	7%	100%
Auvergne	31%	14%	42%	8%	1%	3%	100%
Languedoc-Roussillon **	25%	12%	47%	6%	2%	7%	100%
PACA	28%	10%	44%	6%	3%	9%	100%
Corse	21%	32%	36%	8%	1%	3%	100%
Guadeloupe***	75%	4%	10%	3%	3%	4%	100%
Martinique	32%	2%	53%	6%	3%	4%	100%
Guyane	26%	6%	54%	5%	1%	9%	100%
Réunion	35%	1%	58%	2%	1%	3%	100%
St-Pierre-et-Miquelon	81%	11%	1%	1%	0%	5%	100%
Mayotte	30%	50%	3%	0%	0%	17%	100%
Autres collectivités d'Outre-Mer	89%	6%	2%	0%	0%	3%	100%
Total France entière	26%	11%	47%	8%	2%	6%	100%

Sources: Afpa, Cnasea, Unedic, Foragora - Traitement Dares

* Champs : stagiaires rémunérés ou pris en charge au titre de la protection sociale.

** Données estimées.

*** Données indisponibles.

**** Les financements "autres" sont essentiellement des financements de stages suivis par des stagiaires ayant droit à l'allocation chômage. On y trouve des financements de collectivités territoriales autres que régions, de centres subventionnés au titre de la formation, d'établissements dont les dépenses de fonctionnement sont prises en charge par l'Etat (Université et autres) et des financements indéterminés.

Tableau 3 : nombre de stagiaires* entrés en stage en 2004 par région et par organisme rémunérateur

régin de résidence du stagiaire	prise en charge par les Assédics	prise en charge par l'Etat	prise en charge par les Régions	Total
Ile-de-France	57 089	23 092	23 097	103 278
Champagne-Ardenne	6 781	4 636	6 163	17 580
Picardie	11 032	4 558	2 373	17 963
Haute-Normandie	9 458	6 330	6 856	22 644
Centre	10 654	5 548	9 677	25 879
Basse-Normandie	7 836	6 024	7 067	20 927
Bourgogne	7 066	4 571	3 883	15 520
Nord-Pas-de-Calais	26 957	14 376	21 348	62 681
Lorraine	10 382	7 773	3 825	21 980
Alsace	10 353	3 925	4 469	18 747
Franche-Comté	5 961	2 062	4 653	12 676
Pays de la Loire	18 946	9 224	8 550	36 720
Bretagne	17 923	8 173	7 037	33 133
Poitou-Charentes	10 035	7 393	8 771	26 199
Aquitaine	14 305	10 325	7 387	32 017
Midi-Pyrénées	11 982	6 401	8 499	26 882
Limousin	3 300	3 398	5 156	11 854
Rhône-Alpes	26 203	13 081	14 162	53 446
Auvergne	6 167	5 537	4 897	16 601
Languedoc-Roussillon **	14 443	8 592	8 587	31 622
Provence-Alpes-Côte d'Azur	23 839	13 478	15 839	53 156
Corse	1 181	1 642	1 055	3 878
Guadeloupe***	1 401	2 964	14	4 379
Martinique	1 664	1 550	2 215	5 429
Guyane	387	1 132	1 522	3 041
Réunion	5 196	5 214	8 776	19 186
St-Pierre-et-Miquelon	71	9	0	80
Mayotte	0	98	3	101
Autres collectivités d'Outre-Mer	7	390	6	403
indéterminé	33	59	5	97
Total France entière	320 652	181 555	195 892	698 099

Sources: Afpa, Cnasea, Unedic, Foragora - Traitement Dares

* Champ: ensemble des personnes sans emploi ayant débuté un stage en 2004

* En 2004, les données concernant les stagiaires rémunérés ou pris en charge au titre de la protection sociale par la Région Languedoc-Roussillon ne sont pas disponibles. D'après l'enquête auprès des Conseils Régionaux de 2004, 8455 stagiaires sans emploi ont été rémunérés en 2004 (pas de données sur les stagiaires n'ayant bénéficié que de la protection sociale).

** Le nombre de stagiaires rémunérés par la Région Guadeloupe n'est pas connu à ce jour.

Tableau 4 : part des stagiaires* entrés en stage en 2004 par région et par organisme rémunérateur

régin de résidence du stagiaire	prise en charge par les Assédics	prise en charge par l'Etat	prise en charge par les Régions	Total
Ile-de-France	55%	22%	22%	100%
Champagne-Ardenne	39%	26%	35%	100%
Picardie	61%	25%	13%	100%
Haute-Normandie	42%	28%	30%	100%
Centre	41%	21%	37%	100%
Basse-Normandie	37%	29%	34%	100%
Bourgogne	46%	29%	25%	100%
Nord-Pas-de-Calais	43%	23%	34%	100%
Lorraine	47%	35%	17%	100%
Alsace	55%	21%	24%	100%
Franche-Comté	47%	16%	37%	100%
Pays de la Loire	52%	25%	23%	100%
Bretagne	54%	25%	21%	100%
Poitou-Charentes	38%	28%	33%	100%
Aquitaine	45%	32%	23%	100%
Midi-Pyrénées	45%	24%	32%	100%
Limousin	28%	29%	43%	100%
Rhône-Alpes	49%	24%	26%	100%
Auvergne	37%	33%	29%	100%
Languedoc-Roussillon **	46%	27%	27%	100%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	45%	25%	30%	100%
Corse	30%	42%	27%	100%
Guadeloupe***	32%	68%	0%	100%
Martinique	31%	29%	41%	100%
Guyane	13%	37%	50%	100%
Réunion	27%	27%	46%	100%
St-Pierre-et-Miquelon	89%	11%	0%	100%
Mayotte	0%	97%	3%	100%
Autres collectivités d'Outre-Mer	2%	97%	1%	100%
indéterminé	34%	61%	5%	100%
Total France entière	46%	26%	28%	100%

Sources: Afpa, Cnasea, Unedic, Foragora - Traitement Dares

* Champ: ensemble des personnes sans emploi ayant débuté un stage en 2004

** Données estimées.

*** Données indisponibles.

Tableau 5 : Taux d'accès à la formation: nombre de stagiaires* en stage fin 2004 / nombre de chômeurs fin 2004

région de résidence du stagiaire	prise en charge par les Assédics	prise en charge par l'Etat	prise en charge par les Régions	Total	nombre de DEFM catégorie 1 en décembre 2004
Ile-de-France	3%	2%	2%	7%	546976
Champagne-Ardenne	4%	3%	4%	11%	56340
Picardie	4%	2%	2%	8%	88564
Haute-Normandie	5%	3%	5%	12%	79115
Centre	4%	2%	4%	10%	92053
Basse-Normandie	5%	3%	4%	12%	56653
Bourgogne	5%	3%	3%	10%	55638
Nord-Pas-de-Calais	4%	2%	4%	11%	208276
Lorraine	5%	3%	2%	10%	89447
Alsace	6%	2%	2%	10%	66502
Franche-Comté	6%	2%	5%	12%	40367
Pays de la Loire	7%	3%	4%	13%	116068
Bretagne	7%	2%	3%	12%	100619
Poitou-Charentes	5%	6%	5%	16%	63251
Aquitaine	4%	4%	1%	9%	124421
Midi-Pyrénées	5%	2%	3%	10%	102666
Limousin	6%	7%	13%	26%	20055
Rhône-Alpes	5%	2%	3%	10%	207653
Auvergne	5%	4%	4%	13%	43518
Languedoc-Roussillon *	4%	2%	3%	9%	123701
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4%	2%	4%	11%	221027
Corse	6%	8%	6%	20%	10311
Total France métropolitaine	4%	2%	3%	10%	2513221

Sources: Afpa, Chnsea, Unedic, Foragora - Traitement Dares

* Champ: ensemble des personnes sans emploi en stage fin 2004

Tableau 6 : les flux interrégionaux

Région	flux sortant (part des stagiaires ne se formant pas dans leur région de résidence)	flux entrant (part des stagiaires n'habitant pas dans la région de formation)
Ile-de-France	4,3%	7,2%
Champagne-Ardenne	7,2%	4,8%
Picardie	10,1%	6,2%
Haute-Normandie	8,4%	6,6%
Centre	9,6%	8,2%
Basse-Normandie	7,0%	5,7%
Bourgogne	10,9%	10,1%
Nord-Pas-de-Calais	2,1%	6,7%
Lorraine	6,1%	6,0%
Alsace	7,0%	6,2%
Franche-Comté	9,8%	6,4%
Pays de la Loire	10,2%	10,3%
Bretagne	9,1%	6,3%
Poitou-Charentes	7,7%	6,8%
Aquitaine	7,5%	5,9%
Midi-Pyrénées	8,1%	8,4%
Limousin	5,3%	13,0%
Rhône-Alpes	6,1%	6,7%
Auvergne	7,8%	6,6%
Languedoc-Roussillon	nd	nd
PACA	5,2%	4,6%
Corse	3,8%	2,5%
Guadeloupe	nd	nd
Martinique	8,3%	1,4%
Guyane	8,8%	0,2%
Réunion	3,7%	2,6%
Total	6,7%	6,7%

champ: personnes sans emploi ayant débuté une formation en 2004

Sources: Afpa, Cnasea, Unedic, Foragora - Traitement Dares

Note de lecture : sur 100 stagiaires Franciliens, 4,3 effectuent leur formation hors d'Ile-de-France ; et sur 100 stagiaires effectuant une formation en Ile-de-France, 7,2 ne sont pas Franciliens.

Tableau 7 : synthèse questionnaire CCREFP de janvier 2006 – présidences, commissions et secrétariats

Région	Fonctionnement en plénière		Commissions		Secrétariat
	Fréquence	Présidence	Dénomination	Présidence	
Alsace	Au moins 3 réunions/an.	Vice Président région /SGAR ou DRTEFP.	1. Emploi et formation professionnelle 2. Certification 3. AFPA 4. TH	Partenaires sociaux DRTEFP P ^o du CRA DRTEFP	Région établit PV pour ses sujets. Etat assure secr. Support : DRTEFP
Aquitaine		Rarement co-présidé Président région /Préfet	1. Lutte illettrisme 2. VAE certification 3. Emploi des TH 4. Reprise/création entreprise 5. Orientation suivi program. AFPA 6. Apprentissage 7. Form, insertion Demandeurs d'emploi	CFDT DRTEFP DRTEFP CRCI MEDEF Région Région	Pas de secrétariat autre que strictement administratif
Auvergne	En cours de recadrage				
Bourgogne	1 séance/an	Prefet / Président région	1. Certification /VAE 2. Apprentissage 3. AIO 4. Publics spé : TH, illettrisme 5. Relation formation/emploi avec formation des demandeurs d'emploi	Co-présidence Région Région DRTEFP Co-présidence	Le C2R qui rappelle l'Etat et la Région à leurs engagements.
Bretagne	3 réunions en 2005	Prefet / Président région	1. Relation emploi/formation 2. Alternance 3. Suivi évaluation 4. Comité régional ANPE	Région/DRTEFP Région/DRTEFP Région/DRTEFP DRH d'un groupe breton	Le secrétariat permanent est pris en charge sur le CPER avec la région comme support.
Centre	3 séances /an	SGAR/ Vice Président région	2 commissions : 1. Développement des compétences et VAE 2. Formation/ insertion des TH 2 GT : 1. Prospective des métiers et qualif 2. Financement de l'apprentissage	Région Etat Etat/région région	GIP Alfa Centre (0,6 ETP)
Champagne-Ardenne	2 réunions /an	DRTEFP / Vice Président région	1. Apprentissage & insertion des jeunes 2. FTLV – VAE (seule à fonctionner) 3. Mutations économiques 4. IAE	Etat-région Etat-région Etat-région Etat-région	Pas de secrétariat si ce n'est par la DRTEFP. Il y eut un projet sur CPER, mais manque de crédits
Corse	1 réunion en 2005	Prefet /conseiller exécutif	Pas de commission		Etat a proposé secrétariat au sein de l'OREF. Pas de réponse de la CT.

Franche-Comté	Pas de réunion depuis le renouvel.		Pas de commission		Non
Ile de France	Réunion tous les 2 mois.	SGAR / Vice Président région	1. Complémentarité des formations et professionnalisation des jeunes (fructueuse) 2. VAE et certification 3. Maisons de l'emploi 4. Apprentissage 5. Certifications professionnelles	Conseil régional A mettre en place DRTEFP Conseil régional DRTEFP	Secrétariat permanent Etat/région. 2x2 personnes. Pas de structure support.
Languedoc Roussillon	1 ^{ère} réunion fin 2005	Préfet / Vice Président région	Un « comité restreint »		Secrétariat partagé mais non formalisé. A partir du 01/02/2006 CARIF pour gestion des convoc et PV
Limousin	Au moins 2 réunions/an.	Préfet / Président région	1. Insertion des TH 2. Certification professionnelle 3. Commission mixte CPER (rattachement du comité de suivi)	DRTEFP/région DRTEFP	Secrétariat en cours de formalisation par le GIP Centre de ressource co-financé Etat /région (parité).
Lorraine	En moyenne 2 /an.	DRTEFP / Vice Président région	Décision de ne pas créer de commissions		Pas de secrétariat permanent
Midi-Pyrénées	2/3 réunions/an	Préfet / Président région	1. Emploi 2. Formation 3. Financement formations des demandeurs emploi 4. Reclassement et insertion TH 5. Certification /RNCP 6. AFPA (pas réellement en place)	DRTEFP Conseil régional DRTEFP DRTEFP Rectorat DRTEFP-DFPA	1 DA région 1 DA Etat + chargée de mission. Pas de structure support mais hypothèse du Carif/Oref
Nord Pas de Calais	Au moins 2 réunions /an	SGAR / Vice Président région	1. Orientation- VAE 2. Formation demandeurs d'emploi 3. RNCP 4. Comité régional ANPE 5. PRFP et accès à l'emploi 6. Apprentissage 7. Mutations économiques	Sgar-région DRTEFP-région DRTEFP-Préfecture MDEF-CFDT Région-SGAR Région DRTEFP	C2RP, avec financement CPER. Rôle important de lien. Prépa OdJ, PV, calendrier, communic...
Basse Normandie	Au moins 3 réunions/an	Préfet et Président région en personne.	1. Orientation, qualification et insertion des jeunes 2. Voies du maintien et du retour à l'emploi 3. Anticipation économique et mobilité professionnelle	Conseil régional MEDEF DRTEFP	Sur CPER Support CARIF-OREF. Assiste les Présidents de groupes de travail. Piloté par Etat et Région, de près. (secrétariat récent)

Haute Normandie	Au moins 2 réunions/an	Présidence alternée 1 an 1 ^{er} Vice Président région /1 an DRTEFP	1. Formation et insertion des demandeurs d'emploi 2. VAE 3. Formation des salariés Formation par alternance (création récente)	Conseil régional Etat Partenaires sociaux Conseil régional	1 agent CR et 1 Etat. Pas de structure support. Voir Règlement intérieur.
Pays de la Loire	Au moins 2 réunions/an.	SGAR / Vice Président région	1. Construction parcours 2. Emploi & cohésion sociale 3. Politiques de formation 4. Mutations économiques 5. Schéma régional de la région	Conseil régional Etat Conseil régional Etat	Pas de secrétariat permanent.
Picardie	2 réunions prévues /an.	Préfet / Vice Président région I.	1. Formation professionnelle 2. Emploi 3. Certification /VAE	Conseil régional DRTEFP Représentants salariés	Etat /CR, en réalité DRTEFP. Le CR y fait appel.
Poitou-Charentes	2 séances /an.	Préfet / Président ou Vice Président région	1. Formations professionnelle 2. Emploi et développement économique 3. Emploi et cohésion sociale 4. AIO et VAE 5. Evaluation	Région MEDEF DRTEFP CGT (avec université)	CARIF (budget CARIF). Assure la logistique. Appui Président commissions.
Provence-Alpes-Côte d'Azur		Région (Présidente de la commission formation /SGAR ou DR	1. Territoires, insertion et politiques emploi et formation 2. Formations en alternance sous contrat de travail 3. Emploi, qualification et branches professionnelles 4. FPC des demandeurs d'emploi (nouvelle)	Région /CFDT CGT /DRTEFP UPR /Rectorat FSU /UNSA	Secrétariat perm. : ½ temps par région ½ temps par Etat Part sociaux récemment impliqués.
Rhône-Alpes	3 réunions/an	Préfet /Président région	1. Insertion, formation des demandeurs emploi 2. Insertion emploi des TH 3. VAE 4. Apprentissage 5. PRDF	DRTEFP CGT /MEDEF Région Région Région /rectorats	1 Région pour OdJ. 1 Etat pour OdJ et PV. Fonctionnement à revoir.

Sources : DRTEFP. Traitement : DGEFP

Tableau 8 : Etat des lieux de l'élargissement du PRDF aux adultes (mai 2006)

REGIONS	PRDF ADOpte, ELARGI AUX ADULTES	PREPARATION EN COURS
Alsace	Début 2004. Période 2004-2009.	
Aquitaine	19 juin 2001 pour 2001/2006 (élargi aux adultes par anticipation)	
Auvergne		Adoption prévue pour novembre 2006
Bourgogne	Adopté le 17 décembre 2004. Couvre 2005-2007.	
Bretagne		Adoption prévue en juin. CCREFP le 18 mai.
Centre	Décembre 2003. Pas de terme, mais au moins 2010.	
Champagne-Ardenne		Présenté CCREFP en mai pour adoption en juin.
Corse		Inscrit à l'ordre du jour Assemblée des 29-30 juin.
Franche-Comté		Lancement du processus fin 2004. Prévu en fin d'année.
Ile de France		En cours. Intervention en CCREFP du 30 mai
Languedoc-Roussillon		Préparation en cours, devrait être voté en décembre 2006.
Limousin	19 décembre 2003. Sans durée.	
Lorraine	23 -24 juin 2005 pour 3 ans	
Midi-Pyrénées		CCREFP prévu à partir du 30 mai, assemblée le 29 juin. Période 2007-2011
Nord Pas de Calais		Lancement mars 2006, CCREFP en octobre, adoption prévue en fin 2006 pour 2006-2011.
Basse Normandie	PRDFP adopté en février 2006, pour 2006/2010	
Haute Normandie	Adopté en mars 2006. Sans échéance, actualisation par conventions annuelles.	
Pays de la Loire		En cours. Prévu 3 ^{ème} trimestre
Picardie		Plénière le 13 octobre 2006, pour fin 2006 /fin 2011.
Poitou-Charentes		Commission permanente en juin.
Provence Alpes Côte d'Azur	Décembre 2003. Pour 5 ans	
Rhône-Alpes		En cours. Adoption fin 2006 ou début 2007.
Guadeloupe		
Guyane		
Martinique		1 ^{ère} phase d'élaboration : évaluation préalable.
Réunion	Avril 2006, pour 2007- 2013	

Sources : DRTEFP. Traitement : DGEFP

Tableau 9 : Etat des lieux du transfert de la subvention AFPA (mai 2006)

REGIONS	CANDIDATURE FORMULEE	MANIFESTATION D'UN INTERET	CONVENTIONS SIGNEES
Alsace	OUI	OUI pour 2007	en cours de rédaction
Aquitaine	OUI	OUI pour 2007	en cours de rédaction
Auvergne	OUI	OUI pour 2007	en cours de rédaction
Bourgogne	OUI	OUI pour 2007	en cours de rédaction
Bretagne	OUI	OUI pour 2007 travaux suspendus pour le moment	en cours de rédaction
Centre	OUI	OUI transfert effectif au 01/01/2006	convention tripartite signée le 28 novembre 2005
Champagne-Ardenne	OUI	NON mais signature d'un accord de méthode pouvant déboucher sur une convention tripartite	NON
Corse	x	x	x
Franche-comté	OUI	NON mais signature d'un accord de méthode et constitution de groupes de travail mensuels	NON
Ile-de-France	OUI	NON réunions mensuelles mais pas de position prise par la région	ND
Languedoc-Roussillon	OUI	OUI pour 2007	en cours de rédaction
Limousin	OUI	OUI pour 2007	Projet en cours de finalisation soumis au CR le 22-06-2006
Lorraine	OUI	OUI pour 2008	rédaction d'un accord de méthode au préalable
Midi-Pyrénées	OUI	OUI pour 2007 sous réserve du règlement (positif) du cas particulier du centre de Toulouse Bordelongue détruit en 2001 (perte d'exploitation à compenser)	en cours de rédaction
Basse-normandie	NON	OUI Engagement de discussion en janvier 2006 pour préparer une convention applicable au 1er janvier 2007	NON
Haute-normandie	NON	NON sollicitation du préfet auprès du CR	NON
Nord-pas-de-calais	OUI	OUI pour 2007	en cours de rédaction
Pays-de-la-Loire	OUI	OUI pour 2007	en cours de rédaction
Picardie	OUI	OUI pour 2007 question de la sous dotation de la région en crédits d'investissement	en cours de rédaction
Poitou-Charentes	OUI	OUI pour 2007	en cours de rédaction
PACA	OUI	OUI pour 2007	à écrire
Rhône-Alpes	OUI	NON élaboration du PRDF prioritaire transfert pas acté	NON

Sources : DG AFPA.