

Projet de loi de finances
pour 2007

Annexe

Formation professionnelle

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2006	7
CHAPITRE 2 LES FINANCEMENTS DE L'ETAT EN 2006 ET LE PROJET DE BUDGET 2007	12
CHAPITRE 3 FINANCEMENTS ET INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE : LES CHIFFRES CLES	17
LES ANNEXES	23
ANNEXE 1 LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2005	24
1. LE FINANCEMENT DE L'ETAT EN 2005	24
2. LE FINANCEMENT DES REGIONS	25
2.1. Fonds régionaux de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'accueil, information et orientation en 2005 : analyse des dépenses	25
2.2. Les crédits transférés par le ministère en charge de l'emploi et de la formation professionnelle	32
3. LE FINANCEMENT DES ENTREPRISES	34
3.1. Les déclarations des entreprises	34
3.1.1. L'effort financier des entreprises en faveur de leurs salariés en 2005	34
3.1.2. Les entreprises de 10 salariés et plus (résultats définitifs 2004 et provisoires 2005)	35
3.2. Les déclarations des organismes paritaires collecteurs agréés	38
3.2.1. Le financement de la professionnalisation dans le cadre de l'activité des OPCA	41
3.2.2. L'effort des OPCA en faveur des actifs occupés	46
3.2.3. L'intervention du Fonds unique de péréquation (FUP)	56
3.2.4. Le financement des professions non salariés (commerçants, professions libérales)	56
3.3. La taxe d'apprentissage	58
3.3.1. Les mécanismes financiers	58
3.3.2. L'appareil de collecte de la taxe d'apprentissage	58
3.3.3. La collecte et la répartition de la taxe d'apprentissage	59
4. LE FINANCEMENT DES EMPLOYEURS PUBLICS POUR LEURS AGENTS	64
5. LES FINANCEMENTS DE L'UNEDIC	66
5.1. L'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation (AREF)	66
5.2. L'intervention du régime d'assurance chômage à la formation des demandeurs d'emploi indemnisés	66
6. LES FINANCEMENTS EUROPÉENS	67
6.1. Le Fonds social européen (FSE) et ses objectifs structurels	67
6.2. Les programmes d'initiatives communautaires (EQUAL)	68
6.3. Les programmes d'actions communautaires (Leonardo) et le programme "visite-étude" (financement Leonardo, organisé par CEDEFOP)	68

ANNEXE 2 LES INTERVENTIONS EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2005	70
1. LES INTERVENTIONS PAR GRANDES CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES	70
1.1. Les interventions spécifiques en faveur des jeunes en insertion professionnelle	70
1.1.1. Les actions de formation des Conseils régionaux	70
1.1.2. L'accueil et l'orientation des jeunes en difficulté	72
1.2. Les interventions en faveur des actifs occupés	74
1.2.1. L'effort de formation des entreprises par publics, tailles et secteurs	74
1.2.2. La politique contractuelle de formation	76
1.2.3. Les actions financées par les Conseils régionaux en faveur des actifs occupés	78
1.2.4. La formation des fonctions publiques	78
1.3. Les interventions en faveur des demandeurs d'emploi	84
1.3.1. Les prestations d'orientation de formation et de certification de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)	87
1.3.2. Les actions des Conseils régionaux en faveur des demandeurs d'emploi	89
1.4. Les interventions en faveur des publics spécifiques	93
1.4.1. Les interventions en faveur des handicapés	93
1.4.2. Les interventions en faveur des détenus	93
1.4.3. Les interventions en situation d'illettrisme	94
2. LES INTERVENTIONS VISANT A PROMOUVOIR L'ACCÈS À LA FORMATION ET À LA QUALIFICATION	96
2.1. L'apprentissage et l'alternance	96
2.1.1. L'apprentissage	96
2.1.2. Le contrat de professionnalisation	100
2.2. La validation des acquis de l'expérience	104
2.3. Les interventions concernant l'évolution des modalités de formation	106
2.3.1. Les ateliers de pédagogie personnalisée (APP)	106
2.3.2. La formation à distance (Naviguer sur Internet, Point d'accès à la téléformation)	107
2.4. Les interventions visant l'appui au projet personnel de formation	109
2.4.1. L'accueil, information, orientation (Centre INFFO, CARIF)	109
2.4.2. Le bilan de compétence approfondi	110
2.4.3. L'encouragement à l'initiative individuelle	110
ANNEXE 3 TABLEAUX ET SCHÉMAS COMPLÉMENTAIRES	111
1 - LES FONDS MUTUALISÉS	111
2 - LA FORMATION DES AGENTS CIVILS DE L'ÉTAT DÉTAILLÉ PAR MINISTÈRE	111
3 - LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	111
ANNEXE 4 LE SECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2004	126
1. LE MARCHÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE EN 2004	126
2. AFPA, CNAM, CNED, GRETA	132
ANNEXE 5 LA DÉPENSE ÉCONOMIQUE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2004	135
1. DÉPENSE GLOBALE EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE	135
2. STRUCTURE DE LA DÉPENSE PAR FINANCEUR FINAL	136

3. RÉPARTITION DE LA DÉPENSE PAR PUBLICS BÉNÉFICIAIRES	141
ANNEXE 6 TEXTES, INSTANCES, SOURCES ET MÉTHODES STATISTIQUES, GLOSSAIRE	145
1. PRINCIPAUX TEXTES PUBLIÉS DEPUIS LE 1ER JANVIER 2005	145
2. PRINCIPALES INSTANCES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	151
2.1. Au niveau national	151
2.2. au niveau territorial	151
3. SOURCES ET METHODES STATISTIQUES	152
3.1. Principales sources	152
3.2. Le bilan économique de la formation professionnelle	153
3.3. Principaux traitements ou fichiers concernant la formation professionnelle	154
3.4. Définition des indicateurs utilisés	156
4. GLOSSAIRE DES PRINCIPAUX SIGLES	157

CHAPITRE 1

LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2006

Après plusieurs années de réforme en profondeur du cadre législatif de la formation professionnelle tout au long de la vie, l'année 2006 a vu la poursuite de la mise en œuvre de réformes :

- de l'apprentissage,
- de la formation professionnelle des salariés,
- la décentralisation.

Au plan européen, l'année 2006 a permis de préparer le lancement en 2007 d'un nouveau programme éducation et formation.

Le contexte économique et social

L'année 2006 a vu s'améliorer les tendances de la conjoncture en France⁽¹⁾. Ralentie en 2005 (+1,2 %), la croissance s'est redressée pour atteindre 2,3 % en rythme annuel au premier semestre. Appuyée sur des gains de pouvoir d'achat de plus de 1,7 %, la consommation des ménages soutient l'activité. Le commerce mondial fait preuve d'un dynamisme exceptionnel, et l'activité est globalement mieux orientée chez nos partenaires européens. Malgré une vigoureuse reprise des exportations (+8,6 % en rythme annuel), le solde extérieur de la France demeure cependant négatif. En outre plusieurs facteurs de tensions (ralentissement américain, redressement des taux d'intérêts, poussée des prix pétroliers) pèsent sur l'économie mondiale. Ils ne paraissent pas suffisants toutefois pour compromettre la reprise en cours.

La meilleure tenue de l'activité s'est directement répercutée sur l'emploi : presque étales en 2004, les effectifs se redressent depuis 2005 dans les secteurs marchands (76 000 créations d'emplois, soit +0,5 %), et la hausse se renforce en 2006 (+0,9 % l'an à la fin du premier semestre). La construction et surtout les activités tertiaires créent à nouveau plus d'emplois que l'industrie n'en supprime. Avec la montée en charge du Plan de cohésion sociale, les nouveaux contrats aidés du secteur non marchand (CAE et contrats d'avenir en particulier) connaissent dans le même temps une croissance vigoureuse. Simultanément, la population active poursuit un ralentissement annoncé : à l'effet démographique (seulement 30 000 nouveaux actifs attendus en 2006) s'ajoute celui de retraites anticipées nombreuses depuis la réforme de 2003 (plus de 100 000 en 2005-2006). En conséquence, la tendance du chômage s'est inversée dès la mi 2005 : en juillet 2006 le nombre de demandeurs d'emploi avait baissé de 260 000 en 12 mois (- 10,8 %), et le taux de chômage d'un point, pour atteindre 8,9 %. Le recul profite à toutes les catégories, tout en étant plus marqué pour les jeunes (- 12,5 %) et les hommes (- 11,9 %).

Pour encourageants qu'ils soient, ces signes de redressement ne doivent pas inciter les acteurs de l'emploi et de la formation à relâcher leurs efforts. S'il contribue au recul du chômage, le retournement démographique en cours dans les entreprises demande à être accompagné, tant pour aider au maintien des seniors dans l'emploi que pour assurer la transmission et le renouvellement des compétences d'une génération à l'autre. La fréquence des difficultés de recrutement dans certains secteurs est le signe de multiples décalages entre emplois, qualifications et attentes des actifs. C'est vrai pour les débuts de carrière comme en cours de vie active : l'accompagnement des mobilités professionnelles est désormais reconnu comme un facteur indispensable de mieux-être et de performance. La formation tout au long de la vie est à ce titre l'un des éléments-clés d'une sécurité des parcours professionnels qui reste largement à construire.

⁽¹⁾ Source : le radar de l'économie française 1^{er} semestre 2006 / 1^{er} semestre 2005.

La réforme de l'apprentissage

L'objectif du plan national de cohésion sociale de 2005, et plus généralement de la réforme de l'apprentissage engagée depuis 2002, est de passer en cinq ans le nombre total d'apprentis de 365 000 à 500 000, en rendant cette filière de formation initiale plus attractive et en optimisant les financements qui y sont consacrés. Les principaux axes de la réforme de l'apprentissage sont les suivants :

- Valorisation du statut de l'apprenti et amélioration des conditions de formation

- Une carte nationale d'apprenti a été créée pour contribuer à la reconnaissance de l'apprentissage comme une voie de formation initiale à part entière,
- Les jeunes concluant deux contrats d'apprentissage successifs ont désormais l'assurance de bénéficier d'un salaire au moins égal à celui qu'ils percevaient dans le cadre de leur premier contrat. Les revenus des apprentis sont par ailleurs exonérés d'impôt dans la limite du SMIC, en application de l'article 26 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, modifiant l'article 81 bis du code général des impôts.
- Les personnes âgées de plus de 26 ans peuvent désormais conclure un contrat d'apprentissage si elles poursuivent un projet de création ou de reprise d'entreprise.
- Afin de limiter les ruptures de contrat d'apprentissage et les échecs aux examens, un entretien formalisé dans les deux mois suivants la conclusion du contrat d'apprentissage a été institué, ainsi qu'une évaluation des compétences pour les jeunes entrant en apprentissage en dehors du cycle de formation.
- Les conditions de la formation des apprentis sont également améliorées notamment par la possibilité d'adapter la durée du contrat quand le cursus de formation antérieur le permet, le développement de la mobilité des apprentis dans les pays de l'Union européenne et la possibilité pour l'entreprise de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés.

En outre, la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances a institué à l'article L. 337-3 du code de l'éducation la formation d'apprenti junior. L'enjeu de ce nouveau dispositif de préapprentissage, se substituant aux classes d'initiation préprofessionnelle en alternance (CLIPA), est la lutte contre les sorties sans qualification du système scolaire et la préparation à une insertion sociale et professionnelle réussie. Cette formation consiste dans un premier temps en une phase d'initiation aux métiers sous statut scolaire, précédant éventuellement la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

- Meilleure mobilisation de la taxe d'apprentissage en faveur de l'apprentissage

Afin d'accroître les ressources de l'apprentissage, plusieurs motifs d'exonération de la taxe d'apprentissage ont été supprimés. Le produit de ces exonérations supprimées est affecté au développement de l'apprentissage, grâce à l'élévation de la fraction de la taxe d'apprentissage obligatoirement réservée au développement de l'apprentissage. Celle-ci, auparavant fixée à 40 % de la taxe, est désormais fixée à 52 %.

22 % de la taxe d'apprentissage sont affectés à un Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA). Ce fonds comporte deux sections. La première opère une répartition d'une partie de la taxe d'apprentissage entre les régions. La seconde section est destinée au financement des actions et mesures mises en œuvre en application des contrats d'objectifs et de moyens passés entre l'Etat et les régions.

Par ailleurs, la réforme de la taxe d'apprentissage réside également dans les modalités de sa collecte. La loi de programmation pour la cohésion sociale instaure un recours obligatoire aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage. Cette intermédiation ne remet pas pour autant en cause le principe de libre affectation, l'entreprise conservant la possibilité d'indiquer à l'organisme collecteur le ou les organismes bénéficiaires auxquels elle souhaite que soit destiné le produit de sa taxe en dehors des versements obligatoires dont elle doit s'acquitter.

Il est ainsi mis fin à la multiplicité des circuits de perception et de collecte de la taxe, qui contribuait à l'absence de lisibilité des flux financiers de la taxe dont s'acquittent les entreprises. Outre l'amélioration de la transparence de la collecte et de son utilisation, cette disposition doit également mettre fin aux pratiques de démarchage des établissements bénéficiaires, coûteuses et parfois illicites.

- Contractualisation entre l'Etat et les conseils régionaux

L'Etat et aux Conseils régionaux, ainsi que l'ensemble des acteurs de l'apprentissage, peuvent conclure des contrats d'objectifs et de moyens (COM) visant au développement de l'apprentissage. 23 COM ont été conclus en 2005.

Le principal objet des COM et du FNDMA est de favoriser la progression globale du nombre d'apprentis. Pour ce faire, les signataires décident de mener des actions de nature à :

- adapter l'offre quantitative et qualitative de formation ;
- améliorer la qualité du déroulement des formations dispensées en faveur des apprentis ;
- valoriser la condition matérielle des apprentis ;
- développer le préapprentissage, notamment la formation d'apprenti junior ;
- promouvoir le soutien à l'initiative pédagogique et à l'expérimentation ;
- encourager la mobilité dans des Etats membres de l'Union européenne ;
- développer l'accès des personnes handicapées à l'apprentissage.

Au regard des moyens consentis par les autres parties, l'État apporte dans le cadre de ces contrats d'objectifs et de moyens (COM) un financement complémentaire par l'intermédiaire du fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA). En 2005, 117 millions d'euros ont été versés aux régions afin de mettre en œuvre leur COM. Plus de 200 millions d'euros devraient leur être attribués en 2006.

- Institution d'un crédit d'impôt en faveur des employeurs d'apprentis

Afin d'inciter les employeurs à recruter des apprentis, un crédit d'impôt de 1 600 € par apprenti a été instauré, porté à 2 200 € lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti ou qu'il est signataire d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS). Ce crédit d'impôt bénéficie à tous les employeurs qui ont accueilli un apprenti dans leur entreprise pendant au moins un mois au cours de l'année précédente.

- Création d'une contribution au développement de l'apprentissage

Afin de favoriser et de rationaliser le financement de l'apprentissage, en renforçant notamment l'autonomie financière des régions à cet égard, une contribution au développement de l'apprentissage est instituée en remplacement des deux dotations de décentralisation relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage progressivement supprimées. Cette contribution est due par les personnes ou entreprises redevables de la taxe d'apprentissage et est assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de ladite taxe. Le taux de la taxe, fixé à 0,06 % en 2005 (salaires 2004), a été déterminé de telle sorte qu'il permette l'attribution d'un produit correspondant au montant total des dotations budgétaires supprimées. 197 millions d'euros ont ainsi pu être répartis entre les régions au titre de la CDA en 2005, conformément aux engagements inscrits dans le PLF pour 2005. Le taux est porté à 0,12% en 2006 et 0,18% en 2007.

- Augmentation de l'apprentissage dans les grandes entreprises

Le taux de la taxe d'apprentissage des entreprises de 250 salariés et plus est majoré dès lors qu'elles n'emploient pas un nombre minimal de jeunes en alternance. Ce taux est porté à 0,6 % de la masse salariale lorsqu'elles comptent moins de 1 % de jeunes de moins de 26 ans en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation dans leur effectif en 2006. Ce seuil est porté à 2 % en 2007 et à 3 % pour les années suivantes. Cette majoration s'appliquera pour la première fois à la taxe d'apprentissage due en 2007 et assise sur les salaires versés en 2006.

La réforme de la formation professionnelle des salariés

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.

La réforme peut être décrite autour de quatre grands axes :

- 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.
- Dépasser l'opposition entre une voie d'accès à la formation visant l'adaptation au poste de travail, pilotée par l'employeur et une voie d'accès permettant à chacun, dans une perspective individuelle, de réaliser une formation.
- Renforcer la dimension politique au détriment de la dimension gestionnaire.
- Trouver une nouvelle clé de répartition entre l'employeur et le salarié pour assumer l'accroissement de l'effort nécessaire.

Les premiers éclairages, s'ils ne permettent pas de réaliser une véritable évaluation de la réforme, montrent un démarrage effectif des différents outils.

- 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, 375 accords formation, déclinant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, ont été signés dans 230 branches. Selon une enquête réalisée 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. 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. Il convient néanmoins de conforter le caractère professionnalisant des actions engagées.
- Le droit individuel de formation (DIF), bien qu'il n'ait pas fait l'objet d'une campagne d'information spécifique, connaît une notoriété croissante. Tous les salariés disposent dorénavant d'un capital de droits acquis et, selon une enquête réalisée 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 cette 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. Un délégué interministériel a été nommé pour conduire ce développement. Consécutivement a été créé un comité interministériel de la VAE regroupant 14 départements ministériels dont les ministères certificateurs. Ce comité interministériel doit améliorer de manière très significative la lisibilité et l'accès à la VAE ayant pour but une utilisation massive de ce dispositif.
- 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.

La mise en œuvre de la décentralisation

La décentralisation de l'apprentissage et de la formation professionnelle, en France, s'est étalée sur plus de vingt ans en quatre grandes étapes : 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).

Les conseils régionaux (France métropolitaine) assurent le financement de la formation pour 47% des demandeurs d'emploi en formation (mini Lorraine 29%, maxi Centre 56%) et la rémunération (et/ou la protection sociale) pour 28% (mini Picardie 13%, maxi Limousin 43%).

Les régions exercent leur 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 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.

La compétence des régions concerne en particulier les formations qualifiantes 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 conventions tripartites Etat / Région / AFPA, et au plus tard le 31 décembre 2008. Au 1^{er} octobre 2006, trois régions, l'Alsace, le Centre et le Limousin, ont d'ores et déjà signé une telle convention.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, la région organise sur son territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience afin d'offrir aux candidats potentiels un choix sur l'ensemble des certifications, en fonction de leur parcours et de leur projet.

La préparation d'un nouveau programme européen 2007-2013

L'éducation et la formation sont des priorités essentielles pour que l'Union européenne parvienne à instaurer une société de la connaissance permettant une croissance économique et un taux d'emploi satisfaisant. C'est ce qui a conduit la Commission à lancer une nouvelle génération de programme dit programme d'éducation et de formation tout au long de la vie pour la période 2007-2013. Ce nouveau programme dit intégré débutera le 1er janvier 2007.

Il est doté d'une enveloppe financière de 6,970 milliards d'euros sur la période et se décompose en 3 catégories de sous-programmes : les sousprogrammes dit sectoriels (Comenius, Erasmus, Leonardo, Grundtvig), le sous-programme transversal, et le sous-programme Jean Monnet.

Le volet formation continue des jeunes et des adultes qui correspond à l'actuel programme Leonardo Da Vinci, s'adresse en grande partie aux apprentis, aux salariés, aux partenaires sociaux, aux demandeurs d'emplois. Il vise le soutien aux politiques de formation tout au long de la vie conduites par les États membres. Il appuie les projets d'ingénierie à caractère transnational et les projets de mobilité européenne en cours de formation. L'objectif de ce programme est de favoriser l'acquisition de nouvelles compétences et l'échange sur les innovations, le but final étant l'amélioration des systèmes nationaux de formation professionnelle. L'enveloppe budgétaire qui y est consacrée représente 25 % de l'enveloppe totale, soit environ 1,75 milliard d'euros.

31 pays participent à ce programme : les 25 États membres de l'Union européenne, les pays de l'espace économique européen (EEE) non membres de l'UE et les pays candidats à l'adhésion (les pays d'Europe centrale et orientale (PECO), ainsi que la Turquie.

CHAPITRE 2

LES FINANCEMENTS DE L'ETAT EN 2006 ET LE PROJET DE BUDGET 2007

Le projet de budget de la formation professionnelle se répartit pour 2007 sur deux des cinq programmes de la mission Travail et Emploi :

Le programme 103 : « Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques » :

- action 2 : « amélioration de l'accès des actifs à la qualification », pour un montant de 3878,19 millions d'euros en autorisations d'engagement et de 3866,19 millions d'euros en crédits de paiement.

Le programme 102 « Accès et retour à l'emploi » :

- action 1 : « Indemnisation des chômeurs et rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi »,
 - action 2 : « mise en situation d'emploi des publics fragiles », sous action « accompagnement des publics les plus en difficultés »,pour un montant de 389,68 millions d'euros en autorisations d'engagement et crédits de paiement.

L'ensemble des crédits consacrés aux actions de formation professionnelle représente un total de 4 267,87 millions d'euros en autorisations d'engagement et de 4 255,87 millions d'euros en crédits de paiement) dans le PLF 2007.

Les priorités du budget «formation professionnelle» pour 2007 concernent :

- l'alternance : objectif de 275 000 entrées en apprentissage afin de respecter l'objectif du plan de cohésion sociale, qui est de porter le stock d'apprentis à 500 000 en 2009, et de 139 000 entrées en contrat de professionnalisation (jeunes et adultes) ;

- les publics les plus fragiles, avec un effort accru du ministère en leur direction. En 2007, le budget prévisionnel qui leur est consacré s'élève à 49,32M€ (notamment au travers des dispositifs IRILL et APP).

Quant aux principales mesures d'économie prévues, elles portent sur les crédits de l'action 2 « amélioration de l'accès des actifs à la qualification » du programme 3 « accompagnement des mutations économiques, sociales et démographique »

Le transfert progressif en ressources propres des dotations de décentralisation relatives à l'apprentissage s'achève en 2007. La taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage créée en 2005, et dont le montant 2006 est fixé à 0,12 % est portée en 2007 à 0,18 % de la masse salariale éligible à la taxe d'apprentissage.

Le PLF prévoit également la suppression de l'exonération des cotisations patronales dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, l'économie ainsi réalisée s'élève à 74,56 M€.

Le tableau ci-dessous retrace les crédits consacrés par le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement dans la structuration de l'ordonnance de 1959 relative aux finances publiques

En millions d'euros

TITRES/CHAPITRES/ARTICLES	LFI 2004	Exécution 2004	LFI 2005	Exécution 2005
43-06 - Dotation de décentralisation : formation professionnelle et apprentissage	1 826,38	1 826,38	1 941,78	1 941,77
43-06-10 : Application de la loi 83-8 du 7 janvier 1983	556,38	556,38	383,12	383,12
43-06-20 : Application de la loi 83-572 du 23 juillet 1987	18,46	18,46	12,71	12,71
43-06-32 : Participation de l'Etat à la revalorisation des stagiaires	8,31	8,31	8,58	8,58
43-06-40 : Application de la loi 88-1089 du 1 ^{er} / 12 / 1988 relative à Mayotte	0,23	0,23	0,24	0,24
43-06-50 Application de la loi du quinquennale du 20 décembre 1993 Actions décentralisées. Actions qualifiantes	318,61	318,61	329,09	329,09
43-06-60 Enveloppe de rééquilibrage au titre de l'aménagement du territoire	9,59	9,59	9,91	9,91
43-06-70 Actions décentralisées en faveur des jeunes	455,96	455,96	470,96	470,96
43-06-81 Application de l'article 107 de la loi du 27 février 2002 Primes apprentissage	454,27	454,27	722,44	722,44
43-06-90 Frais de gestion du CNASEA	4,57	4,57	4,72	4,72
43-70 - Financement de la formation professionnelle	2 045,44	2 013,58	1 805,92	1 807,97
Formation en alternance				
43-70-11 Primes des contrats d'apprentissage	265,41	254,56	15,22	24,5
43-70-12 Exonération des cotisations sociales des contrats d'apprentissage	791,34	823,42	763,13	771,56
43-70-13 PACTE			10	0
43-70-22 Exonération des cotisations sociales des contrats de qualification ⁽¹⁾	363,34	333,23	176	244,43
43-70-23 Exonérations des contrats de professionnalisation jeune			240	151,5
43-70-31 Contrats de qualification adultes (primes)		22,76	17,04	7,48
43-70-32 Contrats de qualification adultes (exonérations de cotisations sociales).		0	0	0
43-70-33 Exonérations de contrats de professionnalisation adulte			39,2	0
Dépenses de fonctionnement des organismes				
43-70-41 Subvention à divers organismes	2,94	3,48	2,94	3,48
43-70-42 Centre INFFO	4,54	4,43	4,54	4,33
43-70-43 Validation des acquis de l'expérience	22,26	8,52	25	13,5

(1) : y inclus, en exécution, les CQA

En millions d'euros

TITRES/CHAPITRES/ARTICLES (suite)	LFI 2004	Exécution 2004	LFI 2005	Exécution 2005
Actions de formation : fonctionnement				
43-70 51 Politique contractuelle ⁽¹⁾	39,69	30,92	0	0
43-70-52 Ingénieurs	10,57	4,77	10	3,68
43-70-53 Actions ciblées	17,42	15,66	19,07	17,17
43-70-54 International communautaire +FORE	5,79	3,63	4,29	2,66
43-70-55 Organisations syndicales ⁽¹⁾	12,27	8,59	0	0
43-70-57 Actions hors champ de la décentralisation de 1993 - APP	16,16	16,02	20,96	18,42
43-70-58 Actions en faveur des jeunes à la charge de l'Etat	4,23	2,06	4,23	4,12
43-70-59 Contrats de plan Etat-régions	63,67	60,4	47,52	52,08
Actions de formation : rémunération				
43-70-61 Programme national de formation professionnelle	161,28	139,55	143	145,81
43-70-62 Actions en faveur des jeunes à la charge de l'Etat	1,77	1,8	1,77	1,5
43-70-63 Stagiaires AFPA	140	170,95	143	177,7
43-70-70 Allocation formation reclassement - Allocation de fin de formation	100	114,59	119	164,05
43-70-90 Actions expérimentales		0,05	0	0
43-71 - Formation professionnelle des adultes	721,38	729,83	720,33	740,89
43-71-10 Subvention de fonctionnement à l'AFPA		712,94	712,45	733,12
43-71-11 Subvention de fonctionnement à l'AFPA crédits nationaux		267,25	260,1	280,77
43-71-12 Subvention de fonctionnement à l'AFPA crédits déconcentrés		445,69	452,35	452,35
43-71-20 Subvention à divers organismes	6,5	6,47	6,5	6,48
43-71-30 AFPA - CPER	1,94	2,6	1,4	1,29
44-70 - Dispositifs d'insertion des publics en difficulté	301,07	396,91	343,15	255,26
44-70-11 Programme en faveur des chômeurs de longue durée (fonctionnement)	107,99	116,11	27,55	62,12
44-70-13 Programme en faveur des chômeurs de longue durée (rémunération au titre du Livre IX du code du travail)	107,3	175,01	22,62	62,92
44-70-61 Trajectoire d'accès à l'emploi (fonctionnement)	11,71	19,73	9,25	11,05
44-70-65 Bourse intermédiaire pour les jeunes non qualifiés			90	5,39
44-70-80 Réseau d'accueil et orientation des jeunes (PAIO), missions locales	74,07	86,06	0	0
44-70-81ML / PAIO - accompagnement renforcé des jeunes			193,73	113,78
44-80 Dotation globalisée expérimentale de la région Centre		Crédits réintégrés sur les lignes d'origine		
Dotations en capital	72,64	55,13	46,93	45,46
66-00 Dotation en capital Fonds de la formation professionnelle (C.P. contrats de plan)	0			
	16,6	12,18	9,93	8,08
66-71 Formation Professionnelle des adultes (C.P.)	56,04	42,95	37	37,38
TOTAL du budget de la formation professionnelle	4 966,92	5 021,83	4 858,11	4 791,35

(1) crédits transférés

Le tableau ci-dessous présente le projet de budget 2007 de la formation professionnelle

en millions d'euros

103 : Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques								
Action	Sous-action	Intitulé des unités de budgétisation	LF 2005	LFI 2006 AE	LFI 2006 CP	PLF 2007 AE	PLF 2007 CP	
2 : Amélioration de l'accès des actifs à la qualification	1 : Développement de l'alternance à tout les âges	Dotation générale de décentralisation	1 128,18	978,27	978,27	794,66	794,66	
		Participation de l'Etat au développement de l'apprentissage	788,35	846,5	846,5	926,02	926,02	
		PACTE	10	7,5	7,5	1,5	1,5	
	2 : Réduction des inégalités dans l'accès à la formation et à la qualification	Contrats de qualification	193,04	29,52	29,52	0	0	
		Contrats de professionnalisation	279,2	409	409	391,85	391,85	
		Participation de l'Etat à la qualification des demandeurs d'emplois	596,75	572,18	572,18	584,67	584,67	
		Participation de l'Etat à la qualification des demandeurs d'emplois (investissements)	46,93	51,68	51,68	89	77	
	3 : Reconnaissance des compétences acquises par les personnes	Rémunération des stagiaires	Rémunération des stagiaires	143	80,35	80,35	100	100
			dotation générale de décentralisation	813,59	835,78	835,78	856,69	856,69
			Subventions à divers organismes	12,73	13	13	12	12
Formation qualifiante différée			6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	
Information sur le système de formation professionnelle			4,54	4,54	4,54	4,76	4,76	
Formation à Mayotte			6,01	6,01	6,01	6,01	6,01	
Accès aux savoirs de base ANCLI / GIP Inter			81,15	44,32	44,32	52,38	52,38	
0,44			0,44	0,44	0,25	0,25		
78,18			74,77	74,77	26	26		
46,04			62,08	62,08	25,7	25,7		
1,48								
1 : Anticipation des mutations économiques et développement de la mobilité professionnelle		Crédits CPER concourant aux objectifs de l'action 2 du P3	46,04	62,08	62,08	25,7	25,7	
		Crédits CPER concourant aux objectifs de l'action 1 du P3	1,48					
		TOTAL PROGRAMME 3	4 235,86	4 022,64	4 022,64	3878,19	3866,19	
102 : Accès et retour à l'emploi								
1 : Indemnisation des chômeurs et rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi	1 : Indemnisation des demandeurs d'emploi	Participation Etat à l'indemnisation des chômeurs en formation	119	105	105	115	115	
	2 : Rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi	Service Public de l'emploi (en partie)	129,49	134,38	134,38	0	0	
2 : Mise en situation d'emploi des publics fragiles	1 : Construction de parcours vers l'emploi durable	Dépenses au titre des dépenses en extinction (en partie)	3,34					
		Parcours des publics spécifiques	77,44	70	70	52,04	52,04	
		Accompagnement renforcé des jeunes (en partie)	292,98	210	210	222,64	222,64	
		TOTAL PROGRAMME 2	622,25	519,38	519,38	389,68	389,68	
		TOTAL GENERAL	4 858,11	4 542,02	4 542,02	4267,87	4255,87	

BUDGET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (Périmètre 2007)*En millions d'euros*

INTITULES DES UNITES DE BUDGETISATION	LFI 2006 AE	LFI 2006 CP	PLF 2007 AE	PLF 2007 CP
Dotation générale de décentralisation	978,27	978,27	794,67	794,67
Participation de l'Etat au développement de l'apprentissage	846,50	846,50	926,02	926,02
PACTE	7,50	7,50	1,50	1,50
Contrats de qualification	29,52	29,52	0,00	0,00
contrats de professionnalisation	409,00	409,00	391,85	391,85
Participation de l'Etat à la qualification des demandeurs d'emplois	572,18	572,18	584,67	584,67
Participation de l'Etat à la qualification des demandeurs d'emplois (investissements)	51,68	51,68	89,00	77,00
Rémunération des stagiaires	80,35	80,35	100,00	100,00
Dotation générale de décentralisation	835,78	835,78	856,69	856,69
Subventions à divers organismes	13,00	13,00	12,00	12,00
Formation qualifiante différée	6,70	6,70	6,70	6,70
Information sur le système de formation professionnelle	4,54	4,54	4,76	4,76
Formation à Mayotte	6,01	6,01	6,01	6,01
Accès aux savoirs de base	44,32	44,32	52,38	52,38
ANCLI / GIP Inter	0,44	0,44	0,25	0,25
Développement de la VAE et politique de certification	74,77	74,77	26,00	26,00
Crédits CPER concourant aux objectifs de l'action 2 du P3	62,08	62,08	25,70	25,70
TOTAL PROGRAMME 3	4 022,64	4 022,64	3 878,20	3 866,20
Participation Etat à l'indemnisation des chômeurs en formation	105,00	105,00	115,00	115,00
Service Public de l'emploi (en partie)	134,38	134,38	0,00	0,00
Accompagnement renforcé des jeunes (en partie)	210,00	210,00	222,64	222,64
Parcours des publics spécifiques	70,01	70,01	52,04	52,04
TOTAL PROGRAMME 2	519,39	519,39	389,68	389,68
TOTAL GÉNÉRAL	4 542,03	4 542,03	4 267,88	4 255,88

CHAPITRE 3

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

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

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

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

Par conséquent, la lecture de ce document apparaît souvent complexe. Afin de guider le lecteur dans la compréhension générale du système de formation, cette synthèse met en avant les chiffres clés et situe la place de chaque information dans l'ensemble.

La dépense pour la formation professionnelle en 2004

En 2004, la dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage s'élève à 24 milliards d'euros, en hausse de 2,4 % par rapport à 2003. Cette dépense représente 1,46 % du PIB. Ce ratio s'est réduit de 0,17 point depuis 1999. Les dépenses de fonctionnement représentent 59 % de la dépense totale, 40 % pour les dépenses de rémunération des stagiaires et 1 % pour les dépenses d'investissement. Le tableau suivant indique les financeurs finaux par public (en milliards €).

Milliards d'euros

	Apprentis	Jeunes en insertion professionnelle	Salariés	Agents publics	Demandeurs d'emploi	Total
Entreprises	0,9	0,9	7,7	-	-	9,5
Etat	1,1	0,5	1,0	-	1,5	4,1
Régions	1,3	0,7	0,1	-	0,6	2,7
Collectivités publiques (en tant qu'employeurs)	-	-	-	5,4	-	5,4
Unedic	-	-	-	-	1,3	1,3
Ménages	0,3	-	0,4	-	0,3	1,0
Total	3,6	2,1	9,2	5,4	3,7	24,0

Les principaux financeurs

▪ L'Etat

Les dépenses finales de l'Etat pour la formation professionnelle (hors formation des agents publics) représentent 4,1 milliards euros en 2004. Ces crédits proviennent pour l'essentiel :

- du budget du ministère en charge de l'emploi et de la formation professionnelle : 3,3 milliards euros,
- du budget du ministère en charge de l'enseignement supérieur dont 0,8 milliards euros finance la formation des 158 000 adultes inscrits dans un cursus de l'enseignement supérieur en dehors de tout dispositif spécifique.

▪ Les conseils régionaux

Les conseils régionaux ont affecté en 2005 plus de 3,4 milliards d'euros à la formation professionnelle, à l'apprentissage et à l'accueil, information et orientation, contre 2,7 milliards en 2004. La croissance des interventions des Régions est due notamment à la poursuite du transfert des aides aux employeurs d'apprentis (indemnités compensatrices forfaitaires) et à la décentralisation des formations sanitaires, sociales et artistiques. Les dépenses des régions concernent la formation professionnelle continue (41 %), l'apprentissage (45 %), l'accueil, l'orientation et l'information (4 %) et les formations sanitaires, sociales et artistiques (10 %). Cette structure varie fortement d'une région à l'autre. Par exemple, les dépenses relevant de la formation professionnelle continue représentent 27 % du total en Poitou-Charentes et 56 % en Nord Pas de Calais ; celles de l'apprentissage représentent 33 % en Picardie et 60 % en Pays de la Loire.

▪ Les entreprises

En 2005, les entreprises, toutes tailles confondues, ont dépensé (hors apprentissage) 8,2 milliards € pour la formation professionnelle continue de leurs salariés. Les entreprises de 10 salariés et plus dépensent 7,9 milliards € soit un taux de participation de 2,92 % de la masse salariale, en légère baisse par rapport à 2004 (2,97 %) et en baisse depuis plus de 10 ans (3,29 % en 1993). Ces dépenses se composent de dépenses internes (13 %), d'achat de formation (17 %), de rémunérations des personnes en formation (28 %) et de versements à des organismes mutualisateurs (42 %). Les entreprises de moins de 10 salariés dépensent 0,3 milliard €, pour l'essentiel mutualisé par les organismes collecteurs.

Les 99 organismes mutualisateurs (OPCA) ont collecté 5,1 milliards € en 2005 (+ 9%)⁽¹⁾.

Type de collecte	Montant collecté (milliard €)	Evolution 2004/2005
Professionalisation (0,5 et 0,15%)	1,76	+ 8 %
CIF – CDI	0,64	- 1 %
CIF – CDD	0,16	+ 5 %
Solde 10 salariés et +(0,9%)	2,27	+ 10 %
Solde – de 10 salariés (0,4%)	0,32	+ 28 %
Total	5,15	+ 9 %

⁽¹⁾ Il est à noter qu'il est difficile de rapprocher les déclarations des entreprises et celles des OPCA qui correspondent à des sources statistiques différentes.

Concernant l'apprentissage, l'année 2005 est une année de transition. L'appareil de collecte de la taxe d'apprentissage a été rénové mais l'intermédiation des organismes collecteurs (OCTA) n'est pas encore obligatoire et la collecte des 147 OCTA ne représente qu'une partie des dépenses des entreprises. Cette collecte s'est élevée à 1,4 milliard euros, dont 52 % pour le « quota » et 48 % pour le « hors quota ». Par ailleurs, les OPCA ont financé les CFA à hauteur de 0,2 milliard euros.

Les principaux publics

▪ Les jeunes en insertion professionnelle

Le réseau des missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (ML/PAIO) compte 510 structures, dont 405 ML et 105 PAIO, chargées de coordonner les interventions des collectivités locales et de l'Etat pour aider les jeunes de 16 à 25 ans dans leur insertion sociale et professionnelle. En 2005, plus de 450 000 jeunes ont été accueillis pour la première fois et près de 1 160 000 ont été en contact avec le réseau.

Parmi les personnes sans emploi bénéficiant d'une formation financée par les conseils régionaux, environ 50 % sont des jeunes en insertion professionnelle de moins de 26 ans. Cinq régions (Champagne Ardennes, Rhône Alpes, Auvergne, Corse et Réunion) accueillent une part importante de jeunes (plus de 60 %) dans leurs formations pour demandeurs d'emploi.

▪ Les salariés

L'année 2005 est la première année complète de mise en œuvre des dispositifs issus de la réforme de la formation professionnelle.

- Le droit individuel à la formation (DIF) : 130 000 salariés, travaillant dans 6 000 entreprises de 10 salariés et plus, ont mobilisé leur DIF, dont 20 000 pour des actions reconnues prioritaires par la branche et financées sur des fonds mutualisés.
- La période de professionnalisation : 248 000 salariés ont bénéficié d'une période de professionnalisation. La durée de ces périodes est de 84 heures.
- Le plan de formation : environ 40 % des salariés participent à une action de formation dans le cadre du plan de formation dont la durée moyenne est d'environ 30 heures. Les actions financées avec l'appui de l'OPCA ont une durée supérieure (environ 50 heures). Il n'est pas possible à ce jour d'identifier la répartition de ces actions selon leur objectif (adaptation, évolution, développement des compétences).
- La formation hors temps de travail : cette possibilité a été peu utilisée. 20 000 salariés dans 2 200 entreprises de 10 salariés et plus ont reçu une allocation de formation.
- Le congé individuel de formation : 34 000 congés de salariés en CDI (+ 10%) et 7 000 de salariés en CDD (+ 2%). Ce sont des formations de longue durée (880 heures).

▪ Les agents publics

- Fonction publique Etat : 2,6 millions départs en formation (un même agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations), 9,9 jours de formation en moyenne,
- Fonction publique territoriale : 350 000 départs en formation, 5,4 jours de formation en moyenne,
- Fonction publique hospitalière : 620 000 départs en formation, 5 jours de formation en moyenne.

▪ Les demandeurs d'emploi

En 2004, 710 000 demandeurs d'emploi sont entrés dans une formation dont le financement a été assuré, pour le fonctionnement et pour la rémunération, par l'Etat, le conseil régional ou l'UNEDIC.

	Rémunération stagiaire FP	Pas de rémunération Protection sociale	Régime assurance chômage	Total
Etat hors AFPA	55 %	14 %	31 %	177 000
Etat AFPA	58 %	2 %	40 %	78 000
Régions	51 %	8 %	41 %	340 000
UNEDIC	0 %	0 %	100 %	57 000
Autres	16 %	0 %	84 %	58 000
Total	45 %	9 %	46 %	710 000

Lecture du tableau : 55 % des personnes dont le fonctionnement de la formation est financé par l'Etat hors AFPA, sont rémunérés comme stagiaire de la formation professionnelle. 177.000 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'une formation dont le fonctionnement est pris en charge par l'Etat hors AFPA.

52 % des chômeurs ayant débuté une formation en 2004 sont des femmes. 39 % des stagiaires ont moins de 26 ans et 13 % ont 45 ans ou plus. Plus de la moitié (56 %) des stages financés par les Régions sont destinés aux jeunes de moins de 26 ans. A l'inverse, l'État et les ASSEDIC financent plutôt des stages pour adultes : seuls 23 % des stages sont destinés aux jeunes. Les formations durent 4,2 mois en moyenne.

▪ Les publics spécifiques

Les détenus : 10 000 stagiaires, dont 11 % de femmes. Parmi la population carcérale (environ 59 000 personnes, dont 3% de femmes), 50 % des personnes sont sans diplôme, 32 % éprouvent des difficultés de lecture, 19 % sont illettrés.

Les handicapés : 33 800 personnes en formation (- 23 % du fait de l'arrêt des SIFE) dont Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) : 12 600, stages des Conseils régionaux : 7 000, AFPA : 11 500.

Les politiques de développement des compétences

▪ L'alternance

L'apprentissage a enregistré 260 400 entrées en 2005, en hausse de près de 6 %, après une hausse comparable en 2004. Compte tenu de la durée des contrats, ce flux représente environ 380 000 apprentis en formation, dont 70 % d'hommes. L'objectif est de porter ce nombre à 500 000 en 2009. La moitié des apprentis ont 17 ans ou moins à la signature du contrat. La durée moyenne des contrats continue de se réduire : 42 % sont d'une durée inférieure à deux ans, soit près de quatre points de plus qu'en 2004. Cette tendance est liée notamment à une meilleure prise en compte du niveau initial de l'apprenti pour déterminer la durée du contrat et au développement de l'apprentissage dans le supérieur mais le CAP et le BEP représentent encore 65% des contrats signés. Les contrats signés se répartissent selon le secteur d'activité en quatre ensembles de volume comparable : industrie, construction, commerce et services.

Les contrats de professionnalisation ont enregistré 116 000 contrats en 2005. Le nombre d'entrées en contrat de professionnalisation de janvier à juin 2006 (57 080) est supérieur au nombre d'entrées cumulées en contrat de professionnalisation et anciens contrats d'insertion en alternance (44 793) pour la même période en 2005. Ce résultat est également supérieur à celui enregistré de janvier à juin 2004 pour les contrats de qualification (jeunes et adultes : 40 000). Les jeunes âgés de 16 à 25 ans représentent 85 % des contrats de professionnalisation. La part des salariés âgés de 26 ans et plus augmente par rapport aux anciens contrats. La durée moyenne des

contrats de professionnalisation (16 mois) est plus courte que celle des contrats de qualification. Un contrat sur deux débouche sur une certification ou qualification de branche. Avec 76 % des entrées, le tertiaire reste le principal utilisateur du contrat de professionnalisation.

▪ **La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

En 2005, les 800 relais d'information sur la VAE ont accueilli 89 000 personnes dont 58 000 ont bénéficié d'un entretien conseil. 65% des personnes reçues sont des femmes, 53 % sont des salariés et la tranche d'âge 30-44 ans est la plus représentée (60%).

21 000 certifications délivrées au nom de l'Etat ont été obtenues par VAE, soit un taux d'accroissement de 28 % par rapport à 2004. L'année 2005 a été marquée par une large ouverture à la VAE des dispositifs certifiants des ministères chargés des affaires sociales et de la santé. Cette opération s'est traduite immédiatement par une très forte demande du public.

▪ **La maîtrise des savoirs de base**

L'enquête nationale Information et Vie Quotidienne (IVQ) de l'INSEE fait apparaître qu'en 2004, parmi les personnes ayant été scolarisées en France, 9 % peuvent être considérées comme en situation d'illettrisme. Parmi ces personnes, 57 % occupent un emploi. L'agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) a pour mission de coordonner l'action de l'ensemble des intervenants (ministères, collectivités territoriales, entreprises) dans ce champ.

L'action du ministère de l'emploi dans le domaine de la maîtrise des savoirs de base a concerné :

- La lutte contre l'illettrisme (programme IRILL) : 24 500 personnes, majoritairement des femmes (59 %). A l'issue de la formation, 45 % environ poursuivent un parcours de formation (soit ils prolongent leur cursus de remise à niveau (31 %), soit ils entrent dans un cursus de formation qualifiante - 14 %).
- Les ateliers de pédagogie personnalisée (APP) proposent des remises à niveau en culture générale à toute personne sortie du système scolaire : 467 APP, 156 000 stagiaires dont 74 % de femmes, 62 % avec un niveau de formation inférieur ou égal au niveau V.
- Le «certificat naviguer sur Internet (NSI) » (initiation à l'informatique, au multimédia et à Internet) : 99 900 certificats délivrés.

Les organismes de formation

En 2004, 12 800 organismes de formation, publics et privés, ont exercé une activité marchande, avec un effectif en hausse de 2,1% par rapport à 2003. Leur chiffre d'affaires global a été de 5,4 milliards € (+ 9,1 %), soit environ les deux tiers du chiffre d'affaires global du secteur (8,8 milliards €). Les organismes du secteur privé représentent 94 % des organismes et 79 % du chiffre d'affaires du secteur de la formation professionnelle ; ils forment 85 % des stagiaires et assurent 74 % des heures-stagiaires.

LES ANNEXES

ANNEXE 1

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2005

1. LE FINANCEMENT DE L'ÉTAT EN 2005

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Actions et types de publics

LF 2004	Exécution 2004	LF 2005	Exécution 2005	LFI 2006	PLF 2007
(Vert 2004)		Vert 2005			

FORMATION PROFESSIONNELLE

A – Actions spécifiques en faveur des jeunes (Ministère du Travail)

1) Actions de formation alternée (loi du 20/12/93)

Jeunes à la charge de l'État (43-70 58, 62)	6,01	3,86	6,01	5,62	6,01	6,01
Actions décentralisées en faveur des jeunes (43-06 70, 90)	460,52	460,52	475,67	475,67	488,65	500,87
Décentralisation 1993 et enveloppe de rééquilibrage (43-06 50, 60)	328,21	328,21	339,00	339,00	348,25	356,96
Sous-total formation alternée	794,74	792,59	820,68	820,30	842,91	863,84

2) Apprentissage:

Primes à la charge de l'État (43-70 11) et transfert aux Régions (43-06 81)	719,68	708,83	737,66	746,98	765,09	784,23
Exonération de cotisations sociales (43-70 12)	791,34	823,42	763,13	771,56	846,5	926,02
Rénovation (43-06 20)	18,46	18,46	12,71	12,71	6,53	0
Contrats de Plan État-Région (volet apprentissage) (43-70 59) et (44-80 10 pour l'expérimentation Région Centre) pour 2004	9,63	1,41	7	1,64	3,22	0
Sous-total apprentissage	1 539,11	1 552,12	1 520,50	1 532,89	1 621,34	1 710,25

3) Contrats de qualification

Exonération de cotisations sociales (43-70 22)	363,34	333,23	176	244,43	24,74	0
Exonérations des contrats de professionnalisation jeune (43-70-23)			240	151,5	347,03	370,95
Exonérations PACTE (43-70-13)			0	0	7,5	1
Primes PACTE					0	0,5
Sous-total qualification	363,34	333,23	416	395,93	379,27	371,95

4) Contrats de qualification « adultes »

Primes (43-70 31)	22,76	16,95	17,041	7,48	4,78	0
Exonération de cotisations sociales (43-70 32)	0		0	0	0	0
Exonérations des contrats de professionnalisation adulte (43-70-33)			39,2	0	61,97	20,9
Sous-total qualification « adultes »	22,76	16,95	56,241	7,48	66,75	20,9

5) Réseau d'accueil et d'orientation (ML/PAIO) (44-70 65, 80, 81, 44-80-10)

	74,07	86,06	283,73	128,46	210	222,64
--	-------	-------	--------	--------	-----	--------

6) TRACE (44-70 61)

	11,71	19,73	9,25	11,05	0	0
--	-------	-------	------	-------	---	---

Sous-total A	2 805,73	2 800,68	3 106,40	2 896,11	3 120,27	3 189,58
---------------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

B – Actions destinées à l'ensemble des publics (Ministère du Travail)

1) Fonds de la formation professionnelle

PNFP et politique contractuelle (y compris expérimentation Région Centre) pour 2004	254,51	211,08	183,84	177,15	121,52	144,27
Contrats de Plan État-Région (volet form. prof.) (43-70 59 et 44-80-10)	54,12	58,99	41,48	44,03	58,84	25,7
Équipements 66-00 (CP)	16,6	12,18	9,93	8,08	10,67	0
Hors champ décentralisation de 1993 (43-70 56, 57) y compris expérimentation Région Centre (44-80 10) pour 2003 et 2004	16,16	16,02	20,96	18,62	20,96	25,96
Sous-total FFPPS	341,39	298,27	256,21	247,88	211,99	195,93

2) Dotation de décentralisation (43-06 10, 32, 40)

	564,83	564,83	391,95	391,948023	205,53	9,30
--	--------	--------	--------	------------	--------	------

3) AFPA et autres organismes de formation professionnelle adultes

Subvention de fonctionnement (43-71 10, 20 et 30 CPER) + ORT...	721,38	729,83	720,28	740,90	701,54	493,06
Rémunérations des stagiaires (43-70 63)	140	170,95	143	177,70	137,61	150

Équipement - CP (66-71 10, 30, 40, 50, 60)

	56,04	43,04	37	37,38	41,01	77
--	-------	-------	----	-------	-------	----

4) Validation des acquis de l'expérience (43-70 43)

	22,26	8,52	24,1	13,50	19,05	26,00
--	-------	------	------	-------	-------	-------

5) Stagiaires FNE

	215,29	291,12	50,17	125,04	0	0
--	--------	--------	-------	--------	---	---

Programme en faveur des CLD (44-70 11, 13)

	215,29	291,12	50,17	125,04	3,34	0
--	--------	--------	-------	--------	------	---

6) Versement à l'UNEDIC au titre de l'AFR (43-70 70) et de l'AFF

	100	114,59	119	164,05	105	115
--	-----	--------	-----	--------	-----	-----

Sous-total B	2161,19	2221,15	1741,71	1898,40	1421,75	1066,29
---------------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement	4 966,92	5 021,83	4 848,11	4 794,51	4 542,02	4 255,87
---	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

2. LE FINANCEMENT DES REGIONS

2.1. Fonds régionaux de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'accueil, information et orientation en 2005 : analyse des dépenses

En 2005, les Régions (hors Bretagne, Guyane et Guadeloupe) ont consacré à la formation professionnelle, à l'apprentissage et à l'accueil, information et orientation plus de 3,4 milliards d'euros, contre 2,8 milliards en 2004 (cf. tableau). La nette croissance des interventions des Régions est due à la poursuite du transfert des aides aux employeurs d'apprentis (indemnités compensatrices forfaitaires) et à la décentralisation des formations sanitaires, sociales et artistiques. Ces deux postes représentent en 2005 respectivement 590 millions d'euros – soit 38 % de la dépense régionale en faveur de l'apprentissage - et 360 millions d'euros.

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

Régions	Formation professionnelle continue	Apprentissage	Accueil, Information, et Orientation	Formations sanitaires, sociales et artistiques	Dépenses totales
Alsace	41 882	55 286	3 557	13 077	113 802
Aquitaine	43 123	89 578	5 404	12 413	150 518
Auvergne	31 309	35 393	1 619	6 304	74 625
Basse-Normandie	49 856	45 351	3 165	10 936	109 308
Bourgogne	36 423	48 839	3 377	13 595	102 234
Bretagne	nd	Nd	nd	Nd	Nd
Centre	52 972	88 583	5 673	12 367	159 595
Champagne-Ardenne	39 234	35 294	3 770	Nd	78 298
Corse	12 357	3 685	930	Nd	16 972
Franche-Comté	29 394	40 910	2 407	7 956	80 667
Haute-Normandie	64 768	60 198	6 813	16 897	148 676
Ile-de-France	206 408	253 593	21 996	83 121	565 118
Languedoc-Roussillon	48 052	46 391	1 844	15 453	111 740
Limousin	23 093	18 996	2 161	6 062	50 312
Lorraine	34 045	52 497	3 232	15 478	105 252
Midi-Pyrénées	63 199	62 811	5 958	16 860	148 828
Nord-Pas-de-Calais	117 846	53 960	6 075	29 347	207 228
Pays de Loire	77 322	147 571	5 653	16 803	247 349
Picardie	68 253	45 573	9 539	15 643	139 008
Poitou Charente	28 723	62 544	5 105	8 079	104 451
Provence	109 598	134 052	2 589	20 849	267 088
Rhône-Alpes	111 254	134 346	16 388	30 022	292 010
Guadeloupe	nd	Nd	Nd	Nd	Nd
Guyane	nd	Nd	Nd	Nd	Nd
Martinique	38 881	9 604	1 225	4 493	54 203
Réunion	66 530	14 324	3 524	3 097	87 475
Total Métropole	1 289 111	1 515 451	117 255	351 262	3 273 079
Total DOM	105 411	23 928	4 749	7 590	141 678
France entière	1 394 522	1 539 379	122 004	358 852	3 414 757

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Bretagne, Guadeloupe, Guyane), DARES

La décentralisation aux Régions des aides aux apprentis, à partir de 2003, a accentué la croissance de la proportion des dépenses consacrées à l'apprentissage. Les dépenses affectées à l'accueil, information et orientation concernent surtout - pour les deux tiers environ - les subventions liées à l'activité des réseaux d'orientation (subventions aux missions locales, aux PAIO et autres réseaux de l'orientation).

Evolution de la structure des dépenses de formation des régions (France entière) : 1999-2005 (en %)

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

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Bretagne, Guadeloupe, Guyane en 2005 et hors Guyane les autres années), DARES

La structure des dépenses de la formation professionnelle varie fortement d'une région à l'autre (cf. tableau). Les dépenses relevant de la formation professionnelle continue varient entre 27,5% (Poitou-Charentes) à 76,1% (Réunion). Celles de l'apprentissage oscillent entre 16,4% (Réunion) et 59,7% (Pays de la Loire). La région Picardie se distingue des autres régions par le montant qu'elle consacre aux dépenses de l'accueil, information et orientation (6,9%). Quant aux dépenses relevant des établissements de formations sanitaires, sociales et artistiques, elles oscillent entre 14,7% (Ile-de-France et Lorraine) et 3,5% (Réunion).

Structure des dépenses par région en 2005 (en %)

Régions	Formation professionnelle continue	Apprentissage	Accueil, information, orientation	Etablissements de formations sanitaires, sociales et artistiques	Dépenses totales
Alsace	36,8	48,6	3,1	11,5	100,0
Aquitaine	28,6	59,5	3,6	8,2	100,0
Auvergne	42,0	47,4	2,2	8,4	100,0
Basse-Normandie	45,6	41,5	2,9	10,0	100,0
Bourgogne	35,6	47,8	3,3	13,3	100,0
Bretagne	nd	Nd	Nd	nd	nd
Centre	33,2	55,5	3,6	7,7	100,0
Champagne-Ardenne	50,1	45,1	4,8	nd	100,0
Corse	72,8	21,7	5,5	nd	100,0
Franche-Comté	36,4	50,7	3,0	9,9	100,0
Haute-Normandie	43,6	40,5	4,6	11,4	100,0
Ile-de-France	36,5	44,9	3,9	14,7	100,0
Languedoc- Roussillon	43,0	41,5	1,7	13,8	100,0
Limousin	45,9	37,8	4,3	12,0	100,0
Lorraine	32,3	49,9	3,1	14,7	100,0
Midi-Pyrénées	42,5	42,2	4,0	11,3	100,0
Nord-Pas-de-Calais	56,9	26,0	2,9	14,2	100,0
Pays de Loire	31,3	59,7	2,3	6,8	100,0
Picardie	49,1	32,8	6,9	11,3	100,0
Poitou Charente	27,5	59,9	4,9	7,7	100,0
Provence	41,0	50,2	1,0	7,8	100,0
Rhône-Alpes	38,1	46,0	5,6	10,3	100,0
Guadeloupe	nd	Nd	Nd	nd	nd
Guyane	nd	Nd	Nd	nd	nd
Martinique	71,7	17,7	2,3	8,3	100,0
Réunion	76,1	16,4	4,0	3,5	100,0
Total Métropole	39,4	46,3	3,6	10,7	100,0
Total DOM	74,4	16,9	3,4	5,4	100,0
France entière	40,8	45,1	3,6	10,5	100,0

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Bretagne, Guadeloupe, Guyane), DARES

- **Apprentissage**

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

Régions	Total	dont fonctionnement	dont équipement	dont primes servies aux employeurs d'apprentis
Alsace	55 286	24 634	8 147	22 505
Aquitaine	89 578	46 810	10 268	32 500
Auvergne	35 393	19 005	785	15 603
Basse-Normandie	45 351	23 499	1 767	20 085
Bourgogne	48 839	28 060	1 171	19 608
Bretagne	Nd	nd	Nd	Nd
Centre	88 583	42 262	11 388	34 933
Champagne- Ardenne	35 294	14 571	6 354	14 369
Corse	3 685	2 289	27	1 369
Franche-Comté	40 910	19 850	4 218	16 842
Haute-Normandie	60 198	35 019	1 768	23 411
Ile-de-France	253 593	125 402	33 134	95 057
Languedoc- Roussillon	46 391	24 827	261	21 303
Limousin	18 996	10 715	700	7 581
Lorraine	52 497	26 124	624	25 749
Midi-Pyrénées	62 811	30 315	6 928	25 568
Nord-Pas-de-Calais	53 960	31 400	1 460	21 100
Pays de Loire	147 571	85 866	6 049	55 656
Picardie	45 573	24 713	806	20 054
Poitou Charente	62 544	32 944	5 212	24 388
Provence	134 052	97 524	4 591	31 937
Rhône-Alpes	134 346	56 933	19 236	58 177
Guadeloupe	nd	nd	Nd	Nd
Guyane	nd	nd	Nd	Nd
Martinique	9 604	6 973	0	2 631
Réunion	14 324	13 062	1 262	Nd
Total Métropole	1 515 451	802 762	124 894	587 795
Total DOM	23 928	20 035	1 262	2 631
France entière	1 539 379	822 797	126 156	590 426

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Bretagne, Guadeloupe, Guyane), DARES

■ Formation professionnelle continue

En 2005, les conseils régionaux (hors Bretagne, Guadeloupe, Guyane) ont dépensé 1,4 milliards d'euros pour la formation professionnelle continue. Deux tiers de ces masses financières sont affectés aux coûts pédagogiques et 30% environ à la rémunération des stagiaires, proportions qui sont restées plutôt constantes depuis 1999.

Répartition des dépenses de formation professionnelle en 2005 (en %)

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

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Bretagne, Guadeloupe, Guyane en 2005 et hors Guyane les autres années), DARES

■ Répartition des dépenses par publics et actions de formation

Plus de 85% des dépenses de fonctionnement de la formation professionnelle sont tournées vers les personnes sans emploi regroupant les demandeurs d'emploi et les inactifs. Les régions ne dépensent pour les actifs occupés que 8%. Les dépenses concernant le public mixte font référence aux actions de formation, qui ne peuvent distinguer les personnes sans emploi des actifs occupés, ce sont des formations communes à ces deux publics. La certification, la professionnalisation et la préparation à la qualification constituent les objectifs principaux (65%) des stages financés pour les personnes sans emploi. Viennent ensuite les stages d'aide à la définition de projet et les stages de remobilisation (17%). 6% des dépenses de fonctionnement sont consacrées aux savoirs généraux, dont le tiers à la lutte contre l'illettrisme. La promotion sociale et professionnelle (intégrant notamment les subventions aux Conservatoires régionaux des arts et Métiers) représente 56% des dépenses de formation en faveur des actifs occupés, suivi du plan de formation des entreprises (29%).

Dépenses de fonctionnement de la formation professionnelle par objectif en 2005 (milliers d'euros, France entière)

Objectifs	Dépenses	%
Dépenses de formation en faveur des personnes sans emploi	711 335	85
stages certifiants, professionnalisants ou de préparation à la qualification	460 590	65
savoirs généraux	45 364	6
<i>dont maîtrise des savoirs de base et lutte contre l'illettrisme</i>	16 692	2
stages d'aide à la définition de projet, stage de remobilisation (hors subventions aux réseaux de l'orientation)	117 917	17
Non répartis*	87 464	12
Dépenses de formation en faveur des actifs occupés	67 672	8
promotion sociale et professionnelle	38 003	56
plan de formation des entreprises	18 766	28
congé individuel de formation (CIF)	9 360	14
droit individuel à la formation (DIF)	543	1
Non réparti	1000	2
Public mixte	55 696	7
Total	834 703	100

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Bretagne, Guadeloupe, Guyane), DARES

* compte tenu de l'introduction récente de ces questions, certaines régions n'ont pas pu être en mesure de ventiler leurs dépenses par grande catégorie d'objectifs.

▪ **Etablissements sanitaires, sociaux et artistiques**

60,5% des dépenses des établissements de formations sanitaires, sociales et artistiques concernent les formations sanitaires et 37,3% les formations sociales. Seulement cinq Régions ont commencé à intervenir dans le domaine des formations artistiques, récemment transféré (Bourgogne, Auvergne, PACA, Martinique et Réunion).

Etablissements de formations sanitaires, sociales et artistiques

Régions	Total	Formations sanitaires	Formations sociales	Formations artistiques
Alsace	13 077	9 227	3 850	0
Aquitaine	12 413	4 676	7 737	0
Auvergne	6 304	1 704	3 739	861
Basse-Normandie	10 936	7 595	3 341	0
Bourgogne	13 595	8 077	3 390	2 128
Bretagne	nd	nd	nd	nd
Centre	12 367	7 195	5 172	0
Champagne-Ardenne	nd	nd	nd	nd
Corse	nd	nd	nd	nd
Franche-Comté	7 956	5 152	2 804	0
Haute-Normandie	16 897	11 960	4 937	0
Ile-de-France	83 121	53 522	29 599	0
Languedoc-Roussillon	15 453	9 627	5 826	0
Limousin	6 062	3 848	2 214	0
Lorraine	15 478	12 795	2 683	0
Midi-Pyrénées	16 860	9 294	7 566	0
Nord-Pas-de-Calais	29 347	16 770	12 577	0
Pays de Loire	16 803	7 883	8 920	0
Picardie	15 643	12 637	3 001	5
Poitou-Charente	8 079	5 233	2 846	0
Provence	20 849	10 723	9 539	587
Rhône-Alpes	30 022	18 153	11 869	0
Guadeloupe	nd	nd	nd	nd
Guyane	nd	nd	nd	nd
Martinique	4 493	531	862	3 100
Réunion	3 097	475	1 539	1 083
Total				
Métropole	351 262	216 071	131 610	3 581
Total DOM	7 590	1 006	2 401	4 183
France entière	358 852	217 077	134 011	7 764

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Bretagne, Corse, Champagne-Ardenne, Guadeloupe, Guyane), DARES

▪ **Financement régional des actions de formation par type d'organisme de formation en 2005**

En 2005, plus de 62% des dépenses de fonctionnement de la formation professionnelle continue ont été affectées aux organismes du secteur privé (recouvrant pour une large part des organismes à but non lucratif) et plus de 38% auprès du secteur public (l'Education nationale concentrant la plus forte proportion). 66% des heures sont dispensées par le secteur privé qui forme plus de 61% de stagiaires.

Coût de fonctionnement et effectifs entrés en formations dispensées en 2005, dans le cadre de conventions passées avec les conseils régionaux (1)

Organismes de formation	Nombre d'entrées en formation	% (hors établissements de formation sanitaire, sociale et artistique)	Nombre d'heures stag. (en milliers)	% (hors établissements de formation sanitaire, sociale et artistique)	Coûts de fonctionnement (en milliers d'euros)	% (hors établissements de formation sanitaire, sociale et artistique)	%
GRETA	81 700	16,5	20 327	15,0	102 871	14,6	105
Lycées professionnels	2 418	0,50	415	0,3	1 855	0,3	0,2
Universités (y compris IUT et écoles d'ingénieurs)	16 408	3,3	5 448	4,0	19 857	2,8	2,0
Centres associés du CNAM (CNAM régionaux)CNAM	17 316	3,5	2 930	2,2	14 190	2,0	1,4
Autres	1 005	0,2	319	0,2	1 378	0,2	0,1
Total Education Nationale	118 847	24,0	29 439	21,7	140 151	19,8	14,3
Etablissements relevant du Ministère de l'Agriculture	16 491	3,3	6 219	4,6	29 204	4,1	3,0
Etablissements relevant d'autres Ministères	4 734	1,0	2 618	1,9	10 386	1,5	1,1
CCI et organismes associés	15 132	3,1	5 183	3,8	27 015	3,8	2,8
Chambres de métier et organismes associés	18 648	3,8	2 764	2,0	13 125	1,9	1,3
Chambres d'agriculture et organismes associés	2 443	0,5	221	0,2	1 303	0,2	0,1
Total Organismes Consulaires	36 223	7,3	8 168	6,0	41 443	5,9	4,2
Autres organismes publics et para- publics	7 731	1,6	2 322	1,7	11 982	1,7	1,2
AFPA	13 854	2,8	5 207	3,8	35 410	5,0	3,6
Total Autres organismes publics, para-Publics, AFPA	21 585	4,4	7 529	5,6	47 392	6,7	4,8
Total Secteur public	197 880	40,0	53 973	39,8	268 576	38,0	27,4
Formateurs individuels	1 587	0,3	390	0,3	1 572	0,2	0,2
Organismes à but lucratif (SA,SARL)	91 207	18,4	22 995	17,0	125 012	17,7	12,8
Organismes à but non lucratif	197 397	39,9	55 877	41,2	298 110	42,5	30,7
Autres organismes de droit privé (mutuelle, fondation..)	4 493	0,9	1 525	1,1	5 470	0,8	0,6
CFA (pour les formations hors apprentissage)	2 652	0,5	820	0,6	5 901	0,8	0,6
Total Secteur privé	297 336	60,0	81 607	60,2	436 065	62,0	44,8
TOTAL FRANCE ENTIERE	495 216	100,00	135 580	100,0	706 792	100,0	72,2
Etablissements de formations sanitaires					150 308		15,4
Etablissements de formations sociales					114 521		11,7
Etablissements de formations artistiques					7 582		0,8
Organismes relevant essentiellement de la formation initiale					272 411		27,8
TOTAL FRANCE ENTIERE					979 203		100,0

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (Bretagne, PACA, Guadeloupe, Guyane et concernant les coûts de fonctionnement le Nord-Pas-de-Calais), DARES

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

2. 2. Les crédits transférés par le ministère en charge de l'emploi et de la formation professionnelle

Les crédits transférés par l'État à partir du chapitre 43-06 correspondent aux différentes étapes successives de la décentralisation.

L'article 10 (du chapitre 43-06) créé en application de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 donnant aux régions une compétence «de droit commun» en matière de formation professionnelle. Les seuls crédits transférés par l'État aux régions ont concerné l'apprentissage et la formation professionnelle continue des adultes ayant un emploi.

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

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

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

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

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

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

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

L'article 81 compense le transfert, prévu par la loi Démocratie de proximité du 27 février 2002, du versement des indemnités aux employeurs d'apprentis.

Le transfert aux régions de la compétence en matière de versement de l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) résulte de l'article 107 cette loi.

Il s'est effectué conformément à l'article 134 de la loi de finances pour 2003 : 6% en 2003, 63% en 2004, 97% en 2005 et 100% à partir de 2006. En 2006, en application de l'article 8 de la loi responsabilités locales, une partie des crédits VAE a été décentralisée en ressources propres.

Le tableau ci-après décompose les dotations budgétaires de l'État compensant les transferts de charges aux régions ; il reprend les crédits des années antérieures et ceux inscrits au PLF 2007

Chapitre 43-06	2003	2004	2005	2006	PLF 2007(prévisions)
Article 10 : Loi du 7 janvier 1983 *	545 617 565 €	556 381 560 €	383 123 712 €	196 469 295€	Sans objet
Article 20 : Rénovation de l'apprentissage * (loi du 23 juillet 1987)	18 132 516 €	18 464 483 €	12 714 622 €	6 530 705€	Sans objet
Article 32 : Rémunération des stagiaires (actualisation des barèmes)	8 151 951 €	8 309 326 €	8 582 689 €	8 816 779€	9 028 572€
Article 40 : Loi du 01 décembre 1988 : CT de Mayotte	229 720 €	233 926 €	241 622 €	248 212€	254 175€
Article 50 : Loi quinquennale du 20 décembre 1993 (formations qualifiantes)	312 882 970 €	318 611 149 €	329 092 914 €	338 068 825 €	346 189 745 €
Article 60 : Rééquilibrage aménagement du territoire	9 421 395 €	9 593 879 €	9 909 501 €	10 179 780 €	10 424 313€
Article 70 : Actions décentralisées en faveur des jeunes (fonctionnement) - loi du 20/12/1994 (formations pré qualifiantes)	447 323 626 €	455 959 253 €	470 959 537 €	483 804 817 €	495 426 534 €
Article 80 : Actions décentralisées en faveur des jeunes (rémunérations)	Fusion des articles 70 et 80				
Article 81 : Loi du 27 février 2002 - Primes d'apprentissage	42 444 781 €	454 265 906 €	722 435 187 €	765 092 155 €	783 470 816 €
Article 90 Frais de gestion du CNASEA	4 483 074 €	4 565 147 €	4 715 333 €	4 843 942 €	4 960 300 €
TOTAL	1 389 428 105 €	1 826 384 629 €	1 941 775 117 €	1 814 054 510 €	1 649 754 455 €

Répartition régionale de l'ensemble des dotations de décentralisation en 2005

Conseil régional	article 10	article 20	article 32	article 40	article 50	article 60	article 70	article 81	article 90	TOTAL
ALSACE	10 833 086	310 932	99 318		6 449 819	237 369	9 230 803	26 052 988	92 417	53 306 732
AQUITAINE	18 911 384	322 236	372 771		16 359 256	491 356	23 406 685	34 873 008	234 351	94 971 047
AUVERGNE	8 286 151	475 501	125 266		7 928 141	751 481	11 350 127	15 821 578	113 644	44 851 889
BOURGOGNE	9 328 815	311 961	230 077		8 085 976	654 832	11 585 601	23 005 308	115 992	53 318 562
BRETAGNE	17 432 379	867 323	358 082		12 012 506	421 933	17 190 025	35 885 861	172 114	84 340 223
CENTRE	13 546 607	967 004	432 257		12 115 387	551 161	17 331 314	35 880 945	173 524	80 998 199
CHAMPAGNE ARDENNE	7 470 672	587 954	330 028		8 397 245	555 275	12 009 461	16 904 395	120 246	46 375 276
CORSE	2 202 479	183 506	/		1 475 357	441 642	2 119 342	1 906 111	21 217	8 349 654
FRANCHE COMTÉ	5 722 417	551 546	334 151		5 671 680	575 318	8 100 501	17 289 299	81 108	38 326 020
ILE DE FRANCE	54 349 095	1 409 327	1 758 431		43 308 551	64 824	61 931 180	106 323 070	620 064	269 764 542
LANGUEDOC ROUSS.	13 976 595	624 948	/		15 450 139	437 883	22 135 093	23 435 948	221 622	76 282 228
LIMOUSIN	4 430 973	117 150	62 121		3 110 261	930 756	4 474 111	7 192 154	44 792	20 362 318
LORRAINE	16 356 002	421 770	258 420		10 751 875	381 459	15 400 378	29 061 459	154 193	72 785 556
MIDI PYRENEES	14 625 500	502 513	417 262		13 762 357	879 148	19 686 113	29 792 005	197 098	79 861 996
NORD PAS DE CALAIS	21 344 612	475 794	364 718		31 285 872	116 369	44 788 251	31 017 411	448 423	129 841 450
BASSE NORMANDIE	9 517 421	676 183	266 147		9 676 466	251 380	13 846 205	20 710 578	138 630	55 083 010
HAUTE NORMANDIE	10 560 706	375 674	441 640		15 542 414	185 113	22 229 287	27 943 100	222 558	77 500 492
PAYS DE LOIRE	21 241 064	1 126 140	711 570		15 294 402	304 164	21 899 620	57 830 286	219 262	118 626 508
PICARDIE	9 245 138	209 491	/		12 769 097	289 711	18 273 230	23 156 377	182 959	64 126 003
POITOU CHARENTE	13 210 292	438 066	154 723		9 161 055	533 864	13 092 666	27 295 328	131 091	64 017 085
PACA	25 933 286	883 471	672 163		27 702 259	284 584	39 654 795	52 968 379	397 029	148 495 966
RHONE ALPES	28 814 310	465 518	447 822		24 072 608	320 760	34 427 146	66 207 200	344 688	155 100 052
total métropole	337 338 984	12 304 008	7 836 967	0	310 382 723	9 660 382	444 161 934	710 552 788	4 447 022	1 836 684 808
GUADELOUPE	11 783 091	131 684	/		3 252 929	66 030	4 662 498	2 139 452	46 677	22 082 361
GUYANE	3 025 484	7 340	37 586		1 123 897	19 623	1 601 261	405 444	16 036	6 236 671
MARTINIQUE	13 121 913	70 467	317 876		4 431 382	61 432	6 357 962	2 706 643	63 661	27 131 336
REUNION	17 854 239	201 123	390 260		9 901 983	102 034	14 175 882	6 630 860	141 937	49 398 318
total DOM	45 784 727	410 614	745 722	0	18 710 191	249 119	26 797 603	11 882 399	268 311	104 848 686
MAYOTTE				241 622						241 622
Total France	383 123 711	12 714 622	8 582 689	241 622	329 092 914	9 909 501	470 959 537	722 435 187	4 715 333	1 941 775 116

3. LE FINANCEMENT DES ENTREPRISES

3.1. Les déclarations des entreprises

3.1.1. L'effort financier des entreprises en faveur de leurs salariés en 2005

Les données présentées dans cette partie retracent l'effort de formation des entreprises en 2005. Elles sont issues du traitement d'un bordereau fiscal simplifié et remanié suite à la mise en place du nouveau dispositif de formation professionnelle instauré par la loi du 4 mai 2004.

Le taux de participation des entreprises de 10 salariés et plus à la formation professionnelle s'élève à 2,92 % en 2005 (données provisoires). Ce taux semble se tasser par rapport à 2004 (2,97 %) où sa hausse était expliquée essentiellement par l'augmentation de l'obligation au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation. La diminution constatée en 2005 est essentiellement imputable à la baisse dans les très grandes entreprises (3,95 % en 2004 contre 3,78 % en 2005) étant donné leur poids dans les dépenses totales. Mais elle est beaucoup plus sensible pour les plus petites, le taux de participation financière des entreprises de 10 à moins de 20 salariés ayant en effet chuté de 25 %, du fait de la diminution de l'obligation fiscale minimale faite à ces dernières à savoir le passage de 1,6 % à 1,05 % de leur masse salariale.

En outre, on notera que les petites et moyennes entreprises, c'est à dire les entreprises ayant entre 0 et 500 salariés, font toujours fortement appel aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) pour former leurs salariés. Leur contribution financière aux OPCA, au titre du plan de formation en 2005, atteint presque le double de celle de 1995 (elle passe de 484 millions d'euros en 1995 à 912 millions d'euros en 2005 (données provisoires)).

La participation des entreprises à la formation continue en 2005 (données provisoires)

	Entreprises de 10 salariés et plus Montant	Entreprises de moins de 10 salariés Montant	Total
Nombre d'entreprises (unité)	102 637	1 227 589	1 330 226
Nombre de salariés (unité)	9 971 844	4 356 057	14 327 901
Dépenses déductibles (millions d'euros)	7 891	322	8 213
Nombre d'heures de stage (en millions d'heures)* :	124	13	137
Nombre d'heures de stage par salariés	12,43	2,98	9,56

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

* hors formations en alternance, contrats de professionnalisation et CIF

Les nouveaux dispositifs

Fruit de la négociation collective, la loi portant sur « la formation tout au long de la vie et le dialogue social » crée notamment le droit individuel à la formation, le contrat et la période de professionnalisation et jette les bases de la formation tout au long de la vie. L'année écoulée semble marquer une transition quant à la diffusion progressive de l'esprit de la réforme auprès des employeurs et des salariés. En moyenne, près de 9 % des entreprises ont eu au moins un salarié en période de professionnalisation et se saisissent de ce dispositif de façon croissante lorsque leur taille augmente. Ainsi, alors que 3,5 % des entreprises de 10 à 19 salariés ont eu au moins un salarié en période de professionnalisation, elles sont plus de la moitié dans ce cas lorsqu'elles emploient 2000 salariés et plus. Les taux d'accès à ce dispositif sont eux aussi croissants avec la taille de l'entreprise.

Comparativement, moins d'entreprises sont concernées par le droit individuel à la formation (moins de 6 %). Le nombre d'entreprises concernées et le taux d'accès à ce dispositif croissent aussi avec la taille ; 1,30 % des salariés ont fait usage du DIF au cours de l'année 2005, ce taux allant de 0,4 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés à 2,1 % pour celle de 2000 salariés et plus.

Dans tous les cas, rare reste le recours au hors temps de travail qui ne concerne que 2 % des entreprises et 0,2 % des salariés.

Taux d'accès aux nouveaux dispositifs selon la classe de taille des entreprises

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

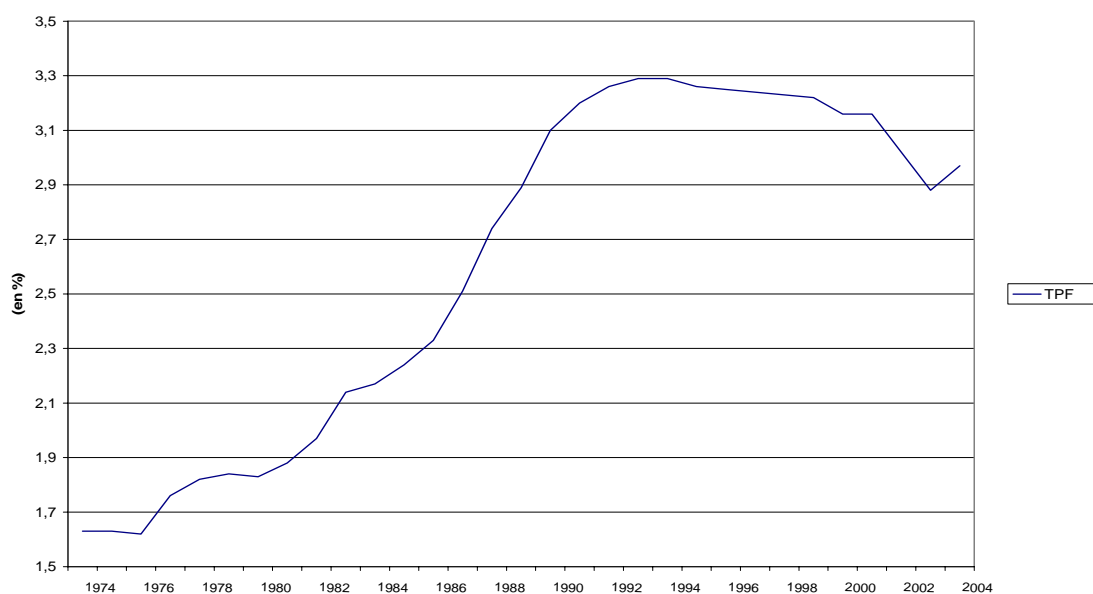
3.1.2. Les entreprises de 10 salariés et plus (résultats définitifs 2004 et provisoires 2005)**Evolution depuis 1974**

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

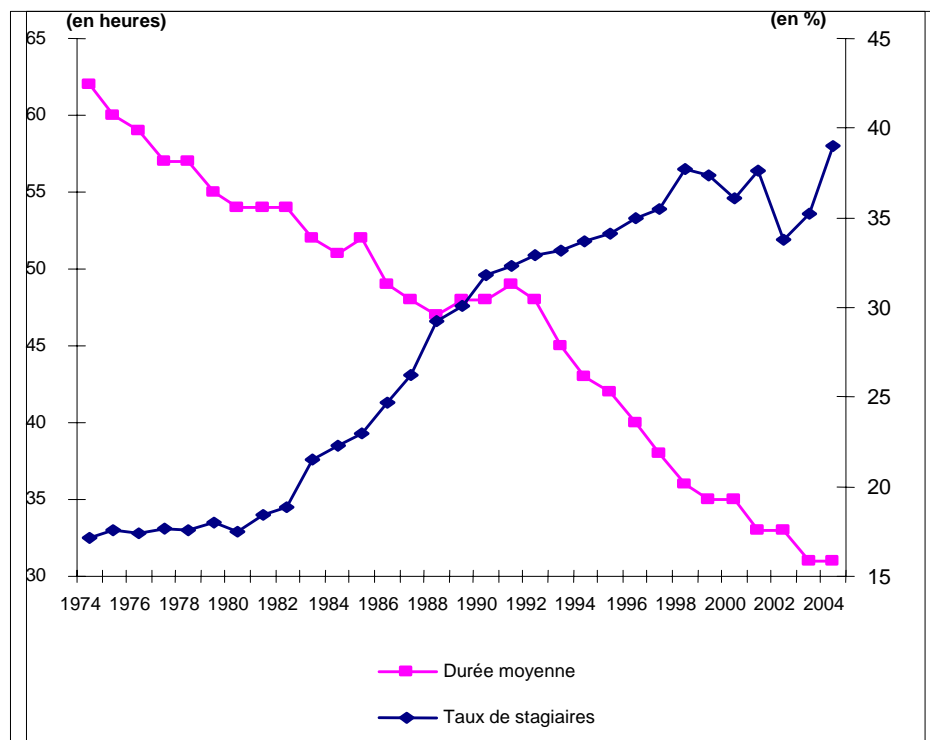
-1974-1980 : c'est la période de démarrage de la loi, de son inscription progressive dans les pratiques d'entreprises. On constate une relative stabilité du taux d'accès tandis que le taux de participation financière entame sa croissance dès 1976 ;

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

-à partir de 1991, la courbe du taux de participation financière fléchit, marquée d'abord par une stagnation puis par une baisse jusqu'en 2003 (2,88 contre 3,29 % en 1993). La hausse constatée en 2004 s'explique par une augmentation du versement aux OPCA au titre du CIF et de la professionnalisation consécutive à la hausse de l'obligation légale. Hausse de courte durée puisqu'en 2005, les entreprises semblent renouer avec la tendance antérieure à savoir quelle que soit la classe de taille une baisse du taux de participation financière. Le taux d'accès, quant à lui, après avoir cru jusqu'en 1998 (37,7 %) et avoir tendancielle baissé pour atteindre 35,2 % en 2003, connaît depuis une croissance assez soutenue (41,5 % en 2005). Cette hausse s'accompagne d'une baisse tendancielle de la durée des stages qui se situe aujourd'hui autour de 30 heures par stagiaire.

Taux de participation financière

Evolution du taux d'accès et de la durée moyenne des formations



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

En 2005, les dépenses (en euros courants) estimées de formation professionnelle des entreprises de 10 salariés sont stables par rapport à 2004 (7,9 milliards d'euros).

▪ **Evolution des données sur la participation des entreprises de 10 salariés et plus**

	2004 (données définitives)	2005 (données provisoires)*
Nombre d'entreprises de plus de 10 salariés (unité)	102 649	102 637
Montants des salaires versés (en milliards d'euros)	266	271
Pourcentage (obligation légale)	1,6	1,6
Dépenses déductibles (en millions d'euros)	7 906	7 891
Taux de participation financière (%)	2,97	2,92

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

Les dépenses déductibles sont stables par rapport à 2004, que ce soit en volume ou en structure.

Répartition des dépenses déductibles en 2005 (en euros)**Données provisoires**

	Montant	%
Total des dépenses internes	976 467 917	12,2
Total des dépenses externes de formation (plan de formation + congé de formation)	1 317 193 468	16,5
dont : - convention de formation	1 021 410 179	12,8
- convention de bilans de compétences	6 509 329	0,1
- convention de validation des acquis de l'expérience	1 132 095	0,0
Total rémunération des stagiaires et allocation de formation	2 185 414 240	27,3
dont : - Rémunération des stagiaires (pendant le temps de travail)	2 179 203 263	27,2
- Allocation de formation versée (hors du temps de travail)	6 210 977	0,1
Versement :	3 285 104 742	41,1
- à des organismes agréés au titre du plan formation	1 422 322 573	18,0
- à des organismes agréés au titre du CIF, de la professionnalisation et du DIF	1 862 782 169	23,3
Autres versements, financements ou dépenses	231 592 510	3,0
Total général des dépenses déclarées	7 995 772 877	100,0
Subventions perçues	104 697 805	
Total des dépenses déductibles	7 891 075 072	

Source : Déclaration fiscale n° 2483 - Exploitation Céreq

Participation des entreprises selon leur taille en 2004 (données définitives)

Le taux de participation des entreprises de 10 salariés et plus à la formation professionnelle s'élève à 2,97 % en 2004. La hausse constatée par rapport à 2003 (2,88 %) est essentiellement due à une augmentation des versements aux OPCA (hors CIF et plan de formation) à savoir une hausse consécutive au passage de l'obligation de 0,4 % de la masse salariale au titre de l'alternance à 0,5 % au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation. La progression de l'effort de formation est ainsi généralisée quelle que soit la classe de taille des entreprises même si elle est plus accentuée pour les entreprises de 2 000 salariés et plus. Ceci ne fait que renforcer le constat selon lequel la participation des entreprises à l'effort de formation croît avec la taille de l'entreprise.

Evolution du taux de participation financière de 1996 à 2004 (en %)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
10 – 19 salariés	1,73	1,69	1,77	1,84	1,69	1,62	1,64	1,69	1,74
20 – 49 salariés	1,87	1,90	1,89	2,01	1,94	1,95	1,85	1,79	1,97
50 – 249 salariés	2,52	2,52	2,53	2,44	2,39	2,40	2,37	2,28	2,37
250 – 499 salariés				2,99	2,89	2,94	2,78	2,74	2,77
500 – 1999 salariés	3,48	3,47	3,54	3,55	3,49	3,46	3,41	3,28	3,32
2000 salariés et plus	4,87	4,73	4,65	4,42	4,35	4,29	4,07	3,77	3,95
Ensemble	3,25	3,24	3,23	3,22	3,16	3,16	3,02	2,88	2,97

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

Le poids des grandes entreprises (plus de 2 000 salariés) dans le volume global des dépenses déductibles reste très élevé (près de 37 % contre 1,5 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés), ce qui confirme la prééminence des grandes entreprises dans l'effort de formation professionnelle.

Données générales selon la taille de l'entreprise en 2004 (résultats définitifs)

	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	2 000 salariés et plus	Ensemble Des entreprises d'au moins 10 salariés
Nombre d'entreprises (unité)	19 630	54 323	23 307	2 920	2 079	390	102 649
Montant des salaires versés (millions d'euros)	6 940	40 967	60 472	27 444	55 778	74 227	265 829
Dépenses déductibles (millions d'euros)	121	805	1 433	761	1 853	2 934	7 906
Dont formation professionnelle en alternance (millions d'euros)	32	203	304	138	281	373	1 332
Taux de participation (%)	1,74	1,97	2,37	2,77	3,32	3,95	2,97
Versements aux OPCA (millions d'euros)	103	625	877	350	683	719	3 357
Nombre de salariés	286 496	1 681 852	2 358 175	1 010 249	1 910 925	2 598 206	9 847 903
Nombre de stagiaires*(unité)	36 020	330 738	799 327	425 819	940 637	1 310 558	3 843 099
Pourcentage de salariés ayant suivi un stage*	12,5	19,7	33,9	42,1	49,2	50,4	39,0

Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs 2483, CEREQ.
Plan de formation (hors CIF, bilans de compétences et alternance)

3.2. Les déclarations des organismes paritaires collecteurs agréés

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

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

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

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

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

- la suppression du reversement aux organismes collecteurs paritaires interprofessionnels de 35 % du montant des contributions que les organismes paritaires à compétence nationale et professionnelle ont reçues des employeurs occupant dix salariés et plus au titre des formations professionnelles en alternance (IV bis de l'article 30 de la loi de finances pour 1985).

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

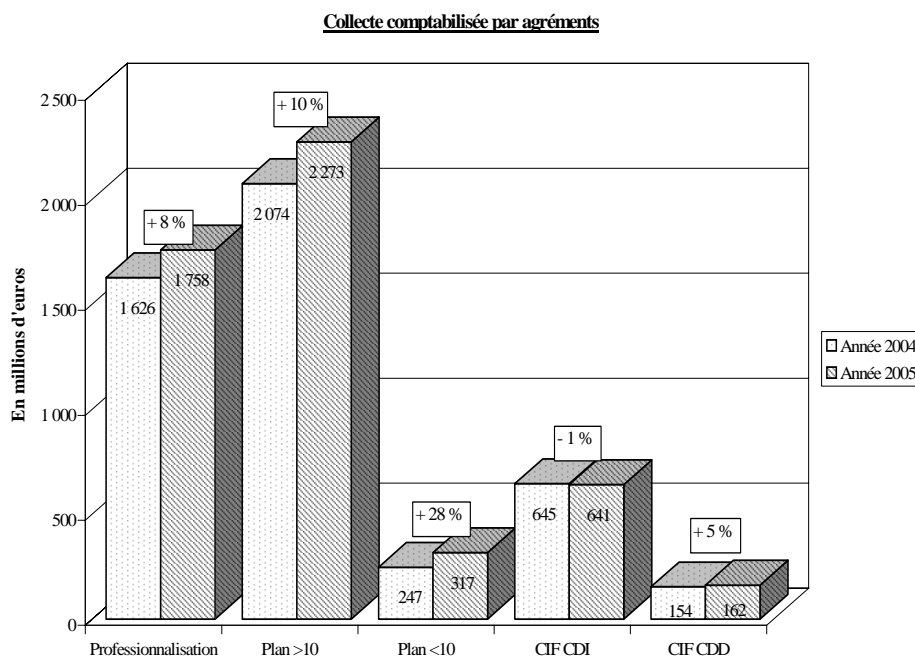
L'ordonnance n°2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires et tendant à favoriser l'exercice d'une activité salariée dans les secteurs professionnels connaissant des difficultés de recrutement modifie le taux de participation au financement de la formation professionnelle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

99 organismes paritaires collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue sont agréés. En 2005, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) se répartissent comme suit :

- 40 organismes nationaux professionnels,
- 1 organisme national interbranches,
- 2 organismes nationaux interprofessionnels (AGEFOS-PME, IPCO),
- 25 organismes régionaux interprofessionnels (les OPCAREG),
- 31 organismes uniquement gestionnaires du congé individuel de formation dont 26 régionaux (FONGECIF) et 5 nationaux (AGECIF).

▪ **Collecte comptabilisée en 2005 par agréments**

Les OPCA ont comptabilisé, en 2005, une collecte globale de 5 151 millions d'euros, soit une progression de + 8 % en un an. Le tableau détaillant la collecte par OPCA et par agréments est présenté en annexe 3.



Données provisoires 2005 - Source DGEFP

Le suivi de l'activité des organismes collecteurs s'opère à partir de l'état statistique et financier (ESF) que les organismes doivent adresser avant le 31 mai de chaque année à l'autorité qui les a agréés conformément à l'article R. 964-1-9 du code du travail. Ce même article précise également que les renseignements statistiques et financiers issus des ESF peuvent être rendus publics.

Les informations qui suivent sont issues du traitement des états statistiques et financiers au titre de l'année 2005 (données provisoires).

▪ **Activité en 2005 des organismes collecteurs paritaires agréés (source : ESF 2005)**

Le tableau suivant présente les niveaux de collecte et de prise en charge des OPCA en 2005.

ACTIVITÉ 2005 DES ORGANISMES COLLECTEURS PARITAIRES AGRÉÉS (SOURCE : ESF 2005)

Sections →	Plan ≥ 10	Plan < 10	Professionalisation	CIF-CDI	CIF-CDD
Nombre d'OPCA concernés →	67	65	68	43	
Collecte comptabilisée en 2005	2 273 M€ (+ 10%)	317 M€ (+ 28 %)	1 758 M€ (+ 8 %)	641 M€ (- 1 %)	162 M€ (+ 5 %)
Nombre d'entreprises versantes au titre de l'année de participation 2005	195 090 entreprises	1 227 589 entreprises	1 393 164 entreprises	183 248 entreprises ou établissements	463 440 entreprises ou établissements
Nombre de salariés correspondants	12 millions de salariés	4 millions de salariés	16 millions de salariés	15 millions de salariés	-
Contribution moyenne par entreprise au titre de l'année de participation 2005	11 287 €	263 €	1 223 €	3 498 €	344 €
Nombre d'actions financées totalement ou partiellement (hors bilans de compétences et VAE)	1 407 460 actions de formation (+ 12 %)	305 474 actions de formation (+ 7 %)	122 743 contrats de professionnalisation (CP) soit 16 720 CP-CDI et 106 023 CP-CDD 248 250 périodes de professionnalisation (PP) soit 370 993 contrats et périodes (29 024 stagiaires ayant mobilisé leur DIF)	33 872 CIF-CDI (+10 %) soit 65 % des demandes ayant donné lieu à une décision (+ 25 614 bilans, + 4 %, + 5 033 congés VAE)	7 179 CIF-CDD (+2 %) soit 80 % des demandes ayant donné lieu à une décision (+ 576 bilans +182 congés VAE et +7 DIF)
Nombre de stagiaires correspondants	2 600 961 personnes	407 643 personnes	370 993 personnes	33 872 personnes	7 179 personnes
Durée moyenne financée	52 h	44 h	CP-CDI : 455 h CP-CDD : 665 h PP : 84 h	881 h	872 h
Actions selon la durée de la formation	92 % < 60 h	90 % < 60 h	CP : 49 % < 500 h PP : 75 % > 80 h	55 % > 800 h	53 % > 800 h
Actions selon les modalités de certification	82 % ne donnent lieu à aucune certification	84 % ne donnent lieu à aucune certification	CP-CDI : 68 % mènent à une qualification reconnue par les branches professionnelles CP-CDD : 56% mènent à un diplôme d'Etat ou à un titre ou diplôme homologué	65 % mènent à un diplôme d'Etat ou un titre homologué	62 % mènent à un diplôme d'Etat ou un titre homologué
Prise en charge moyenne par l'OCPA (coûts pédagogiques + coûts annexes)	1 432€	939 €	CP-CDI : 4 987 € CP-CDD : 6 975 € PP : 1 485 €	21 077 € (bilan : 1 424 €, VAE : 880 €)	20 157 € (bilan : 1 292 €, VAE : 901 €)
Prise en charge moyenne par heure-stagiaire	27 € / h	21 € / h	CP-CDI : 11 € / h CP-CDD : 10 € / h PP : 18 € / h	24 € / h	23 € / h

Données provisoires 2005 **Au total : 99 organismes agréés comptabilisent une collecte de 5 151 M€ (+ 9 %) en 2005**
en italique : progression 2004-2005

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

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

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

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

Les fonds ainsi collectés par les 68 OPCA sont destinés au financement des contrats et périodes de professionnalisation et des actions de formation réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation.

▪ La collecte

1 393 164 entreprises employant plus de 16 millions de salariés ont effectué un versement libératoire au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation auprès d'un OPCA.

Les entreprises de 500 salariés et plus, qui représentent moins de 1 % des entreprises cotisantes (constituées à 87 % d'entreprises de moins de dix salariés), restent à l'origine de près de 42 % de la collecte des OPCA.

La contribution moyenne est de 1 223 €

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

	Taille des entreprises (nombre de salariés)								TOTAL
	moins de 10	De 10 à 19	de 20 à 49	de 50 à 199	de 200 à 499	de 500 à 1 999	2 000 et plus	non répartis	
Nombre d'entreprises versantes	1 205 957	79 301	64 218	27 228	5 874	2 568	461	7 557	1 393 164
%	86,58	5,68	4,60	1,95	0,42	0,18	0,03	0,54	100,00
Nombre de salariés couverts (en millions)	3,30	1,11	1,99	2,56	1,76	2,28	3,12	0,01	16,16
%	20,45	6,87	12,38	15,82	10,99	14,14	19,32	0,03	100,00
Contributions perçues au titre de 2005 (en M€)	115,78	72,69	235,86	319,35	231,55	317,68	397,13	13,22	1 703
%	6,80	4,27	13,85	18,75	13,59	18,65	23,32	0,78	100,00

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

▪ Les produits et charges en 2005

Le montant des produits comptabilisés par les organismes collecteurs paritaires agréés au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation s'élève en 2005 à 1 981 M€. Il se décompose comme suit :

Professionalisation – Montant des produits 2005		(en M€)
Collecte des fonds au titre de la formation professionnelle (Le détail de la collecte comptabilisée en 2005 par OPCA figure dans les tableaux en annexe 3)		1 758,12
<i>Dont :</i>		
- Collecte au titre des entreprises de moins de vingt salariés		221,82
- Collecte au titre des entreprises de vingt salariés et plus		1 464,18
- Non répartis		72,12
Subventions d'exploitation		12,17
Transferts de fonds mutualisés, reçus du Fonds unique de péréquation		74,93
Transferts en provenance de l'UNEDIC ou de l'AGEFIPH		1,52
Produits financiers		25,43
Produits exceptionnels		3,17
Reprises sur amortissements et provisions		93,88
Autres produits		11,84
TOTAL DES PRODUITS		1 981,06

Données provisoires 2005 - Source DGEFP-SDCNFP

N.B. : le montant de collecte mentionné dans le tableau ci-dessus correspond à la collecte comptabilisée par les organismes dans leur compte de résultat clos au 31/12/05.

Le tableau figurant plus haut à la rubrique « La collecte » fait apparaître quant à lui les contributions perçues par les organismes au titre de l'obligation 2005 des entreprises, obligation dont elles doivent se libérer avant le 01/03/06.

Au cours de la même période, le montant des charges comptabilisées par les OPCA est de 1 902 M€. Il se décompose comme suit :

Professionalisation – Montant des charges 2005		(en M€)
Charges de gestion		133,99
Formation professionnelle (le détail des charges en 2005 par OPCA figure en annexe n°3)		1 104,31
<i>Dont :</i>		
- Information, sensibilisation		17,35
- Contrat de professionnalisation		188,84
- Période de professionnalisation		223,41
- DIF « prioritaires » (fixés par accords de branche)		4,00
- Contrat de qualification		523,49
- Contrat d'adaptation		25,22
- Contrat d'orientation		0,81
- CTF		52,07
- Formation des tuteurs		7,72
- Financement de dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale		14,41
- Autres		46,99
Fonctionnement des Centres de formation d'apprentis		196,16
Fonctionnement des Observatoires		4
Transferts de fonds mutualisés, versés au Fonds unique de péréquation		345,82
<i>Dont :</i>		
- Au titre des disponibilités excédentaires		258,87
- Au titre de la contribution de 5% (R.964-16-6) (charges à payer)		83,17
- Autres		3,78
Charges financières		0,1
Charges exceptionnelles		2,17
Dotations aux amortissements et aux provisions		97,87
Autres charges		17,22
TOTAL DES CHARGES		1 901,64

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

Rappel : le plan comptable adapté prévoit la comptabilisation des charges de formation payées ou à payer pour des actions de formation en cours et réalisées dans l'exercice considéré (engagements pris sur l'exercice 2005 et les exercices antérieurs). Les engagements de financement des formations - qui couvrent la part restant à réaliser des actions de formation - sont suivis hors bilan. Ils représentent 1 013 M€ au 31/12/05.

▪ Les prises en charge en 2005

Les organismes paritaires collecteurs agréés au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue. Le décret n°2004-968 du 13 septembre 2004 relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation fixe, en l'absence de tel accord, ce forfait à 9,15 € par heure.

L'année 2005 a été la première année complète de mise en œuvre des dispositifs issus de la réforme de la formation professionnelle, ce qui se traduit par un nombre de contrats de professionnalisation plus élevé que le nombre de contrats de qualification en 2004 et une très forte progression du nombre de périodes de professionnalisation. Toutefois, la prise en charge des OPCA au titre du solde des contrats de qualification se maintient à un niveau encore élevé (523,49 M€). En effet, de nombreux contrats ont été signés en fin d'année 2004 et seuls 34 % des contrats signés en 2004 durent moins d'un an ; de plus, 55 % des contrats, d'une durée supérieure à 18 mois, ont un impact encore en 2006.

Les contrats de professionnalisation

Les organismes paritaires collecteurs agréés au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ont pris en charge 16 720 contrats de professionnalisation en CDI et 106 023 contrats de professionnalisation en CDD soit un total de 122 743, dont 106 351 en faveur des jeunes et 16 392 en faveur des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

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

Ils ne concernent que 14 % des contrats de professionnalisation conclus en 2005. 27 % de ces contrats sont dérogoatoires : ils sont conclus pour une durée supérieure à 12 mois dans le cadre d'accords de branches (8% durent entre 12 et 18 mois, 19% durent plus de 18 mois). Les OPCA prennent en charge, en moyenne, un contrat de professionnalisation en CDI à hauteur de 4 987 € pour une durée de 455 heures.

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

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

Durée →	de 150 à de 249 h	de 250 à 399 h	de 400 à 499 h	de 500 à 799 h	de 800 à 999 h	de 1 000 à 1 200 h	1 201 h et plus	Non ré- partis	TOTAL
Contrat de professionnalisation	5 848	3 817	2 206	1 912	752	1 871	265	49	16 720
En %	34,98	22,83	13,19	11,44	4,50	11,19	1,58	0,29	100,00

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

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

Sanction →	diplôme d'Etat (ou national)	titre ou diplôme homologué	liste CPNE (1) ou CQP (2)	qualification reconnue dans les classifications d'une CC (3) de branche	non répartis	TOTAL
Contrat de professionnalisation	3 141	1 483	2 925	8 517	654	16 720
En %	18,79	8,87	17,49	50,94	3,91	100,00

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

(1) Commission paritaire nationale de l'emploi

(2) Certificat de qualification professionnelle

(3) Convention collective

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

Ils concernent la majorité des contrats. Près de la moitié de ces contrats sont dérogatoires (9% durent entre 12 et 18 mois, 38% durent plus de 18 mois). Les OPCA prennent en charge, en moyenne, un contrat de professionnalisation en CDD à hauteur de 6 975 € pour une durée de 665 heures, soit une formation plus longue que celle pour un contrat de professionnalisation en CDI. Les contrats de professionnalisation en CDD débouchent sur un diplôme d'Etat ou un titre ou un diplôme homologué pour 56% des contrats alors que pour les contrats de professionnalisation en CDI, majoritairement, la qualification obtenue est reconnue par les branches professionnelles.

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

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

Durée →	de 150 à de 249 h	de 250 à 399 h	de 400 à 499 h	de 500 à 799 h	de 800 à 999 h	de 1 000 à 1 200 h	1 201 h et plus	Non répartis	TOTAL
Contrat de professionnalisation	13 795	16 876	17 620	20 159	7 588	24 093	5 673	207	106 023
En %	13,01	15,92	16,62	19,01	7,16	22,72	5,36	0,20	100,00

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

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

Sanction →	diplôme d'Etat (ou national)	titre ou diplôme homologué	liste CPNE (1) ou CQP (2)	qualification reconnue dans les classifications d'une CC (3) de branche	non répartis	TOTAL
Contrat de professionnalisation	46 408	12 726	15 734	25 964	5 191	106 023
En %	43,77	12	14,84	24,49	4,90	100,00

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

(1) Commission paritaire nationale de l'emploi

(2) Certificat de qualification professionnelle

(3) Convention collective

Les périodes de professionnalisation

248 250 périodes de professionnalisation ont été prises en charge par les organismes paritaires agréés en 2005 pour un coût moyen de 1 485 € et une durée moyenne de 84 heures. Ce sont principalement des actions de formation de courtes durées (52% de moins de 40 heures) ; toutefois, dans 5 % des cas, des périodes ont une durée de plus de 300 heures. Les salariés sont formés pendant le temps de travail (59%) en majorité et proviennent pour plus de la moitié d'entre eux d'entreprises de plus de 500 salariés. 75% sont des hommes et ils se répartissent entre les ouvriers (31%) et les agents de maîtrise (24%) ou les ingénieurs (25%).

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

Durée →	Moins de 20 h	de 20 à 39 h	de 40 à 79 h	de 80 à 119 h	de 120 à 159 h	de 160 à 299 h	de 300 à 499 h	500 heures et plus	Non répartis	TOTAL
Période de professionnalisation	65 164	62 788	58 440	21 591	11 507	15 906	6 609	5 568	677	248 250
En %	26,25	25,29	23,54	8,7	4,64	6,41	2,66	2,27	0,27	100,00

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

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

Niveau de la formation prise en charge	I et II	III	IV	V	VI	IX	Non répartis	TOTAL
Période de professionnalisation	65 164	62 788	58 440	21 591	11 507	15 906	6 609	248 250
En %	26,25	25,29	23,54	8,7	4,64	6,41	2,66	100,00

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

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

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

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

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

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

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

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

Conformément aux dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures.

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

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

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

En 2005, 49 OPCA ont identifié 29 024 stagiaires ayant mobilisé leur droit individuel à la formation dans le cadre d'un DIF prioritaire (66%) ou d'une période de professionnalisation (5%) ou du plan de formation des entreprises (28%).

DIF - Nombre de stagiaires ayant mobilisé leur DIF

Dispositifs	Nombre de stagiaires	%
DIF prioritaires	19 264	66,37
Périodes de professionnalisation	1 553	5,35
Plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus	7 478	25,76
Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés	440	1,52
Non répartis	289	1,00
TOTAL	29 024	100,00

Données provisoires 2005 – Source DGEFP

Parmi ces stagiaires, 65 % sont âgés de 25 à 44 ans, plus de la moitié sont des hommes, 31% sont des ingénieurs ou cadres et 25% sont des employés.

3.2.2. L'effort des OPCA en faveur des actifs occupés

- *Au titre du plan de formation des entreprises (+ et - de 10 salariés)*

- *Au titre du plan de formation des employeurs (PFE) occupant au minimum dix salariés en 2005*

Au titre de l'article L. 961-9 du code du travail, 67 organismes collecteurs paritaires agréés perçoivent des contributions d'employeurs de dix salariés et plus dans le cadre du plan de formation. Outre le versement à un OPCA (libre ou obligatoire en application d'une convention collective de branche), l'employeur dispose d'autres moyens pour s'acquitter de sa participation au développement de la formation professionnelle continue comme le financement direct d'actions de formation au bénéfice de ses salariés.

La collecte

195 090 entreprises employant près de 12 millions de salariés ont effectué un versement libératoire au titre du plan de formation auprès d'un OPCA. Les entreprises occupant moins de 50 salariés représentent 71 % des entreprises adhérentes. La contribution moyenne est de 11 287 € (4 946 € pour les moins de 50 salariés).

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

	Taille des entreprises (nombre de salariés)							TOTAL
	de 10 à 19	de 20 à 49	de 50 à 199	de 200 à 499	de 500 à 1 999	2 000 et plus	non répartis	
Nombre d'entreprises versantes %	73 451 37,65	62 281 33,46	28 597 14,66	5 818 2,98	2 178 1,12	373 0,19	19 392 9,94	195 090 100,00
Nombre de salariés couverts (en millions) %	1,02 8,78	2,00 17,18	2,65 22,77	1,73 14,87	1,89 16,24	2,34 20,10	0,007 0,07	11,64 100,00
Contributions perçues au titre de 2004 (en M€) %	261,97 11,90	424,18 19,26	539,95 24,52	323,98 14,71	320,80 14,57	280,59 12,74	50,50 2,29	2 201,97 100,00

Données provisoires 2005 - Source DGEFP- SDPFC

Les produits et charges en 2005

Le montant des produits comptabilisés par les OPCA au titre du plan de formation s'élève en 2005 à 2 487 M€. Il se décompose comme suit :

Plan≥10 - Montant des produits 2005

(en M€)

Collecte des fonds au titre de la formation professionnelle - Plan≥10 (Le détail de la collecte comptabilisée en 2005 par OPCA figure en annexe n°3)	2 272,88
Subventions d'exploitation	72,38
Produits financiers	21,15
Produits exceptionnels	31,85
Reprises sur amortissements et provisions	69,49
Autres produits	19,12
TOTAL DES PRODUITS	2 486,87

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

N.B. : le montant de collecte mentionné dans le tableau ci-dessus correspond à la collecte comptabilisée par les organismes dans leur compte de résultat clos au 31/12/05. Le tableau figurant plus haut à la rubrique « La collecte » fait apparaître quant à lui les contributions perçues par les organismes au titre de l'obligation 2005 des entreprises, obligation dont elles doivent se libérer avant le 1/03/06.

Au cours de la même période, le montant des charges comptabilisées est de 2 309 M€. Il se décompose comme suit :

Plan≥10 - Montant des charges 2005		(en M€)
Charges de gestion		156,74
Charges au titre du financement des formations Plan≥10 (le détail des charges au titre du financement des formations par OPCA figure en annexe n° 3)		2 037,40
<i>Dont :</i>		
- <i>Etudes et recherches</i>		12,52
- <i>Information</i>		12,93
- <i>Coûts pédagogiques</i>		1 310,59
- <i>Salaires, charges sociales légales et contractuelles assises sur les rémunérations</i>		567,58
- <i>Allocation de formation</i>		0,37
- <i>Frais de transport et d'hébergement</i>		103,12
- <i>Matériel pédagogique</i>		7,01
- <i>Charges liées aux congés de bilans de compétence, congés pour examen et congés VAE</i>		0,13
- <i>Financement du CIF</i>		0,75
- <i>Formation - Non répartis</i>		22,40
Transferts réalisés dans le cadre de l'article R. 952-4 du code du travail (mutualisation élargie)		14,90
Transferts de fonds au titre des disponibilités excédentaires, versés au Trésor public		0,00
Charges financières		0,13
Charges exceptionnelles		4,28
Dotations aux amortissements et aux provisions		87,03
Autres charges		9,00
TOTAL DES CHARGES		2 309,48

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

Rappel : le plan comptable adapté prévoit la comptabilisation des charges de formation payées ou à payer pour des actions de formation en cours et réalisées dans l'exercice considéré (engagements pris sur l'exercice 2005 et les exercices antérieurs). Les engagements de financement des formations - qui couvrent la part restant à réaliser des actions de formation - sont suivis hors bilan. Ils représentent plus de 257 M€ au 31/12/05.

Les prises en charge en 2005

En 2005, les organismes collecteurs paritaires agréés au titre du plan de formation ont accepté de prendre en charge, totalement ou partiellement, les dépenses liées à la réalisation d'actions de formation touchant près de 3 millions de personnes, soit 73,73 millions d'heures-stagiaires.

Plus précisément, les OPCA sont intervenus dans le cadre des dispositions des articles L. 951-1 et R. 964-15 du code du travail à hauteur de :

- 73,46 heures-stagiaires concernant 2 600 818 salariés s'inscrivant dans des plans de formation d'entreprises. Parmi ces stagiaires, 2 597 465 stagiaires bénéficiaient d'une action de formation d'adaptation au poste (36 %), liées à l'évolution des emplois (13 %), ou de développement des compétences (12 %) ;
- 123 039 heures-stagiaires concernant 1 047 bénéficiaires de congés individuels de formation ;
- 4 967 heures-stagiaires concernant 54 bénéficiaires d'actions de conversion dans le cadre de conventions de conversion ;
- 97 337 heures-stagiaires concernant 236 demandeurs d'emploi ;
- 43 099 heures-stagiaires concernant 2 147 cadres bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste.

Il ressort de l'exploitation des 1 407 460¹ actions de formation prises en charge (hors bilans de compétences et validation des acquis de l'expérience) que l'action de formation moyenne dure 52 heures et donne lieu à intervention de l'OPCA à hauteur de 1 432 € (coûts pédagogiques + coûts annexes). Il s'agit de formations très courtes (62 % ont une durée inférieure à 20 heures), ne donnant lieu à aucune certification dans 82 % des cas.

¹ L'écart entre le nombre d'actions de formation et le nombre de stagiaires trouve son origine dans l'existence d'actions intra-entreprises, destinées aux salariés d'une même entreprise : les actions de ce type ont été prises en compte pour une seule unité, quel que soit le nombre de stagiaires concernés.

Plan ≥10 - durée de la formation

Durée →	moins de 10 h	de 10 à 20 h	de 21 à 59 h	de 60 à 199 h	de 200 à 499 h	500 heures et plus	Non répartis	TOTAL
Nombre d'actions de formation	499 833	371 823	425 545	78 357	15 455	8 048	8 399	1 407 460
%	35,51	26,42	30,23	5,57	1,10	0,57	0,60	100,00

Données provisoires 2005- Source DGEFP

Plan ≥10 - modalités de certification

Certification →	Diplôme d'Etat (ou national)	Titre ou diplôme homologué	liste CPNE (1) ou CQP (2)	Qualification reconnue dans les classifications d'une CC (3) de branche	pas de certification	Non répartis	TOTAL
Nombre d'actions de formation	17 154	5 434	25 499	82 331	1 155 334	121 708	1 407 460
%	1,22	0,39	1,81	5,85	82,09	8,65	100,00

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

(1) Commission paritaire nationale de l'emploi

(2) Certificat de qualification professionnelle

(3) Convention collective

Sur les 2 600 961 stagiaires (hors bilans de compétences et validation des acquis de l'expérience) participant à une ou plusieurs actions de formation, 51 % sont issus d'entreprises de moins de 200 salariés (27 % d'entreprises de moins de 50 salariés). La formation profite principalement aux employés (37 %), aux " 25-44 ans " (61 %) et aux hommes (57 %).

- Au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de dix salariés en 2005

En vertu de l'article L. 952-1 du code du travail, les employeurs occupant moins de dix salariés ont l'obligation de verser une contribution minimum de 0,40 % (0,25 % en 2004) du montant des salaires payés au cours de l'année civile à un OPCA – et un seul – parmi les 65 organismes agréés à cet effet.

La collecte

1 227 589 entreprises employant plus de 4 millions de salariés ont effectué un versement libératoire au titre du plan de formation auprès d'un OPCA. Le montant des contributions ainsi perçues sur l'assiette 2005 a atteint 322,4 M€ soit une progression de 26 % par rapport à 2004.

La contribution moyenne est de 263 €.

Les produits et charges en 2005

Le montant des produits comptabilisés par les OPCA au titre du plan de formation des entreprises de moins de dix salariés s'élève en 2005 à 373 M€. Il se décompose comme suit :

Plan<10 - Montant des produits 2005	(en M€)
Collecte des fonds au titre de la formation professionnelle - Plan<10 (Le détail de la collecte comptabilisée en 2005 par OPCA figure en annexe n° 3 page 112)	316,90
Subventions d'exploitation	21,40
Transferts réalisés dans le cadre de l'article R. 952-4 du code du travail (mutualisation élargie)	6,80
Produits financiers	3,00
Produits exceptionnels	8,50
Reprises sur amortissements et provisions	14,75
Autres produits	1,80
TOTAL DES PRODUITS	373,15

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

N.B. : le montant de collecte mentionné dans le tableau ci-dessus correspond à la collecte comptabilisée par les organismes dans leur compte de résultat clos au 31/12/05. Le montant figurant plus haut à la rubrique « La collecte » fait référence aux contributions perçues par les organismes au titre de l'obligation 2005 des entreprises, obligation dont elles doivent se libérer avant le 01/03/06.

Au cours de la même période, le montant des charges comptabilisées est de 306 M€. Il se décompose comme suit :

Plan<10 - Montant des charges 2005		(en M€)
Charges de gestion		30,22
Charges au titre de financement de formations Plan<10 (le détail des « charges au titre du financement des formations par OPCA » figure en annexe n°3)		256,25
<i>Dont</i>		
- Etudes et recherches		1,93
- Information		1,72
- Coûts pédagogiques		205,35
- Salaires, charges sociales légales et contractuelles assises sur les rémunérations		36,46
- Frais de transport et d'hébergement		9,87
- Matériel pédagogique		0,15
- Charges liées aux congés de bilan de compétences, congés pour examen et VAE		0,04
- Formation - autres et non répartis		0,71
Transferts de fonds au titre des disponibilités excédentaires, versés au Trésor public		0,00
Charges financières		0,12
Charges exceptionnelles		0,43
Dotations aux amortissements et aux provisions		16,84
Autres charges		2,03
TOTAL DES CHARGES		305,89

Données provisoires 2004 - Source DGEFP-SDCNFP

Rappel : le plan comptable adapté prévoit la comptabilisation des charges de formation payées ou à payer pour des actions de formation en cours et réalisées dans l'exercice considéré (engagements pris sur l'exercice 2005 et les exercices antérieurs). Les engagements de financement des formations - qui couvrent la part restant à réaliser des actions de formation - sont suivis hors bilan. Ils représentent 50 M€ au 31/12/05.

Les prises en charge en 2005

En 2005, les organismes collecteurs paritaires agréés au titre du plan de formation des entreprises de moins de dix salariés ont accepté de prendre en charge, totalement ou partiellement, les dépenses liées à la réalisation d'actions de formation touchant 408 374 personnes, parmi lesquelles 133 salariés réalisant un bilan de compétences, 598 salariés validant les acquis de l'expérience et 249 demandeurs d'emploi, pour un total de 13,5 millions d'heures-stagiaires et un montant de 287,76 M€.

Il ressort de l'exploitation des 305 474² actions de formation prises en charge (hors bilans de compétences et validation des acquis de l'expérience) que l'action de formation moyenne dure 44 heures et donne lieu à intervention de l'OPCA à hauteur de 939 € (coûts pédagogiques + coûts annexes). 90 % des actions ont une durée inférieure à 60 heures et 84 % ne donnent lieu à aucune certification.

Plan<10 - durée de la formation

Durée	moins de 10 h	de 10 à 20 h	de 21 à 59 h	de 60 à 199 h	de 200 à 499 h	500 heures et plus	Non répartis	TOTAL
Nombre d'actions de formation	78 014	93 927	102 755	21 997	5 055	2 827	899	305 474
%	25,54%	30,75%	33,64%	7,20%	1,65%	0,93%	0,29%	100,00%

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

² L'écart entre le nombre d'actions de formation et le nombre de stagiaires trouve son origine dans l'existence d'actions intra-entreprises, destinées aux salariés d'une même entreprise : les actions de ce type ont été prises en compte pour une seule unité, quel que soit le nombre de stagiaires concernés.

Plan<10 - modalités de certification

Modalités de reconnaissance des acquis	Diplôme d'Etat (ou national)	Titre ou diplôme homologué	liste CPNE (1) ou CQP (2)	Qualification reconnue dans les classifications d'une CC (3) de branche	pas de certification	Non répartis	TOTAL
Nombre d'actions de formation	7 310	3 492	13 174	8 953	256 469	16 076	305 474
%	2,39%	1,14%	4,31%	2,93%	83,96%	5,26%	100,00%

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

(1) Commission paritaire nationale de l'emploi

(2) Certificat de qualification professionnelle

(3) Convention collective

Sur les 407 643 stagiaires (hors bilans de compétences et validation des acquis de l'expérience) participant à une ou plusieurs actions de formation, 47 % sont des employés, 64 % ont de 25 à 44 ans.

▪ **Au titre de la période de professionnalisation**

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation alternée le maintien dans l'emploi de salariés en contrat indéterminé. Elles permettent aux salariés d'obtenir une qualification reconnue par la branche professionnelle dont dépend son entreprise.

Son financement est assuré par la contribution des employeurs au titre de la professionnalisation soit :

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

248 250 périodes de professionnalisation ont été prises en charge par les organismes paritaires collecteurs agréés en 2005 (cf partie 1.1.3.2 Les périodes de professionnalisation).

▪ **Au titre du droit individuel à la formation**

Conformément aux dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures. (Cf partie 1.1.3.3 Droit individuel à la formation des salariés titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (DIF).

De la même manière, conformément aux dispositions des articles L. 931-20-2 du code du travail, un salarié, employé en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée, peut bénéficier du droit individuel à la formation prévu à l'article L.931-1 pro rata temporis à l'issue du délai de quatre mois fixé au b de l'article L.933-15. Dans ce cas, le salarié mobilisera son DIF dans le cadre d'un CIF DIF CDD. En 2005, seuls 7 salariés ont mobilisé leur CIF-DIF CDD.

▪ **Au titre du congé individuel de formation (CIF-CDI, CIF-CDD)**

- des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée en 2005

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

La collecte

183 248 entreprises ou établissements, employant plus de 15 millions de salariés, ont effectué un versement libératoire au titre du CIF-CDI auprès d'un OPACIF à hauteur de 640,95 millions d'euros.

La contribution moyenne est de 3 498 €.

La diminution du nombre d'entreprises ou établissements cotisants est due à la mise en place de l'ordonnance n°2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires et tendant à favoriser l'exercice d'une activité salariée dans les secteurs professionnels connaissant des difficultés de recrutement. En effet, les entreprises de 10 à 19 salariés sont désormais exonérées du versement de la contribution au titre du congé individuel de formation et sont, par conséquent, difficilement répertoriées par les OPACIF.

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

	Taille des entreprises ou établissements (nombre de salariés)								TOTAL
	moins de 10	De 10 à 19	de 20 à 49	de 50 à 199	de 200 à 499	de 500 à 1 999	2 000 et plus	non répartis	
Nombre d'entreprises ou établissements versants	43 685	21 799	67 803	33 089	7 464	3 497	835	5 076	183 248
%	23,84	11,90	37,00	18,06	4,07	1,91	0,46	2,77	100,00
Nombre de salariés couverts (en millions)	0,13	0,30	1,93	2,90	2,10	2,81	4,79	0,49	15,45
%	0,87	1,91	12,52	18,75	13,59	18,19	31,00	3,17	100,00
Contributions perçues au titre de 2005 (en M€)	20,76	14,55	92,03	141,78	98,93	119,02	145,97	7,91	640,95
%	3,24	2,27	14,36	22,12	15,43	18,57	22,77	1,23	100,00

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

Les produits et charges en 2005

Le montant des produits comptabilisés par les OPACIF (CIF-CDI) s'élève en 2005 à 837 M€. Il se décompose comme suit :

CIF-CDI – Montant des produits 2005

(en M€)

Collecte des fonds au titre de la formation professionnelle - CIF-CDI (Le détail de la collecte comptabilisée en 2005 par OPCA figure en annexe n° 3)	640,57
Subventions d'exploitation	93,71
Transferts de fonds mutualisés, reçus du Fonds unique de péréquation	0,30
Produits financiers	5,55
Produits exceptionnels	2,36
Reprises sur amortissements et provisions	86,21
Autres produits	8,07
TOTAL DES PRODUITS	836,77

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

N.B. : le montant de collecte mentionné dans le tableau ci-dessus correspond à la collecte comptabilisée par les organismes dans leur compte de résultat clos au 31/12/05.

Le tableau figurant plus haut à la rubrique « La collecte » fait apparaître quant à lui les contributions perçues par les organismes au titre de l'obligation 2005 des entreprises, obligation dont elles doivent se libérer avant le 1/03/06.

Au cours de la même période, le montant des charges comptabilisées est de 787 M€. Il se décompose comme suit :

CIF-CDI – Montant des charges 2005

(en M€)

Charges de gestion	48,06
Congés de formation – CDI (le détail des charges au titre du financement des formations par OPCA figure en annexe n°3)	630,14
Dont :	
- Information	4,90
- Coûts pédagogiques	162,31
- Salaires, charges sociales légales et contractuelles assises sur les rémunérations	418,56
- Frais de transport et d'hébergement	8,72
- Matériel pédagogique	0,03
- Charges liées aux congés de bilans de compétences, congés pour examen	33,59
- Charges liées aux congés de VAE	2,03
Transferts de fonds mutualisés, versés au Fonds unique de péréquation	1,92
Charges financières	0,07
Charges exceptionnelles	1,05
Dotations aux amortissements et aux provisions	103,58
Autres charges	1,95
TOTAL DES CHARGES	786,77

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

Rappel : le plan comptable adapté prévoit la comptabilisation des charges de formation payées ou à payer pour des actions de formation en cours et réalisées dans l'exercice considéré (engagements pris sur l'exercice 2005 et les exercices antérieurs). Les engagements de financement des formations - qui couvrent la part restant à réaliser des actions de formation - sont suivis hors bilan. Ils représentent 534 M€ au 31/12/05.

Les prises en charge en 2005

Le nombre de prises en charge de CIF-CDI continue de croître en 2005 (+10 %) pour atteindre 33 872 demandes acceptées. Parmi les 52 513 demandes de financement de CIF ayant donné lieu à une décision définitive au cours de l'année, 65 % ont été acceptées, 35 % refusées. Le financement de congés de bilan de compétences progresse encore en 2005 (+4 %). 25 614 demandes de financement sont acceptées par les OPACIF et 4 dossiers sur 100 seulement sont refusés.

Le nombre de prise en charge par les OPACIF des congés de validation des acquis de l'expérience, mis en place en 2002, continue également à augmenter, soit 5 033 demandes acceptées en 2005 contre 3 348 en 2004.

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

Demandes →	Acceptées	Refusées	transférées ou abandonnées	en instance au 31/12/05
CIF-CDI	33 872	18 641	3 340	10 747
%	64,50	35,50		
Bilans de compétences	25 614	992	720	404
%	96,27	3,73		
Validation des acquis de l'expérience	3 348	189	221	135
%	96,38	3,62		

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

En 2005, la prise en charge moyenne d'un CIF-CDI s'élève à 21 077 € (rémunération comprise), celle d'un bilan de compétences à 1 424 € et celle d'une VAE à 880 €. La durée moyenne d'un CIF est de 881 heures.

Les caractéristiques des formations suivies et des bénéficiaires du CIF-CDI, constatées les exercices précédents, restent les mêmes en 2005. Les formations sont généralement de longue durée (32 % ont une durée supérieure à 1 200 heures) et conduisent à 65% à un diplôme d'Etat ou à un titre ou diplôme homologué et à 10% à une qualification reconnue par les branches professionnelles.

CIF-CDI : durée de la formation

Durée →	moins de 40 h	de 40 à 199 h	de 200 à 499h	de 500 à 799 h	de 800 à 1 199 h	1 200 h et plus	non répartis	TOTAL
Nombre de CIF	688	3 641	6 769	4 315	7 732	10 700	27	30 872
%	2,03	10,75	19,98	12,74	22,83	31,59	0,08	100,00

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

CIF-CDI : modalités de certification

Certification →	Diplôme d'Etat (ou national)	Titre ou diplôme homologué	liste CPNE (1) ou CQP (2)	Qualification reconnue dans les classifications d'une CC (3) de branche	Pas de certification	Non répartis	TOTAL
Nombre de CIF	12 892	9 114	1 700	1 814	7 007	1 345	33 872
%	38,06	26,91	5,02	5,36	20,69	3,97	100,00

Données provisoires 2005 – Source DGEFP

(1) Commission paritaire nationale de l'emploi

(2) Certificat de qualification professionnelle

(3) Convention collective

Majoritairement, les bénéficiaires d'un CIF-CDI sont des employés (à 48 %) et sont âgés de 25 à 44 ans (à 82 %). 55 % d'entre eux sont issus d'entreprises de moins de 200 salariés. Ce sont des hommes dans 55 % des cas.

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

CSP ↓	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'heures-stagiaires	Durée moyenne d'un CIF
Ouvriers %	9 501 28,05	7 365 055 24,68	775 h
Employés %	16 385 48,37	15 730 366 52,70	960 h
Techniciens, agents de maîtrise et autres professions intermédiaires %	5 062 14,94	4 562 607 15,29	901 h
Ingénieurs et cadres %	2 924 8,63	2 189 895 7,34	749 h
TOTAL %	33 872 100,00	29 847 923 100,00	881 h

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

Les salariés bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences sont principalement des employés (à 50 %) et sont âgés de 25 à 44 ans (à 83 %). Ce sont des femmes dans 65 % des cas. Plus de 64 % des congés de bilan de compétences sont réalisés en dehors du temps de travail. Quant aux salariés bénéficiaires d'un congé de validation des acquis de l'expérience, ce sont des employés (à 53 %), âgés de 25 à 44 ans (à 76 %). Ce congé bénéficie majoritairement aux femmes (60 %). La qualification préparée dans le cadre de ces congés conduit, dans la plupart des cas, à un diplôme d'Etat ou un diplôme ou titre homologué (93%) et pour le solde à une qualification reconnue par les branches professionnelles (7%).

- des anciens titulaires de contrat à durée déterminée (CIF-CDD) en 2005

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

La collecte

463 440 entreprises ou établissements ont effectué un versement libératoire au titre du CIF-CDD auprès d'un OPACIF. La contribution moyenne est de 344 €.

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

	Taille des entreprises ou établissements (nombre de salariés)								TOTAL
	moins de 10	de 10 à 19	de 20 à 49	de 50 à 199	de 200 à 499	de 500 à 1 999	2 000 et plus	non répartis	
Nombre d'entreprises ou établissements versants %	330 733 71,36	47 000 10,14	42 415 9,15	23 760 5,13	5 789 1,25	2 861 0,62	815 0,18	10 067 2,17	463 440 100,00
Contributions perçues au titre de 2005 (en M€) %	45,24 28,35	16,06 10,06	22,31 13,98	26,62 16,68	16,30 10,21	17,04 10,67	12,25 7,67	3,80 2,38	159,62 100,00

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

Les produits et charges en 2005

Le montant des produits comptabilisés par les OPACIF dans la section particulière relative au CIF-CDD s'élève en 2005 à 184 M€. Il se décompose comme suit :

CIF-CDD - Montant des produits 2005		(en M€)
Collecte des fonds au titre de la formation professionnelle - CIF-CDD (Le détail de la collecte comptabilisée en 2005 par OPCA figure en annexe n°3)	162,12	
Subventions d'exploitation	8,26	
Transferts de fonds mutualisés, reçus du Fonds unique de péréquation	0,00	
Produits financiers	1,32	
Produits exceptionnels	0,95	
Reprises sur amortissements et provisions	10,35	
Autres produits	1,22	
TOTAL DES PRODUITS	184,22	

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

N.B. : le montant de collecte mentionné dans le tableau ci-dessus correspond à la collecte comptabilisée par les organismes dans leur compte de résultat clos au 31/12/05.

Le tableau figurant plus haut à la rubrique « La collecte » fait apparaître quant à lui les contributions perçues par les organismes au titre de l'obligation 2005 des entreprises, obligation dont elles doivent se libérer avant le 1/03/06.

Au cours de la même période, le montant des charges comptabilisées est de 165 M€. Il se décompose comme suit :

CIF-CDD - Montant des charges 2005		(en M€)
Charges de gestion	13,89	
Congés de formation - CDD (le détail des charges au titre du financement des formations par OPCA figure en annexe n°3)	131,13	
<i>Dont :</i>		
- Information	1,86	
- Coûts pédagogiques	36,51	
- Salaires, charges sociales légales et contractuelles assises sur les rémunérations	89,26	
- Frais de transport et d'hébergement	2,72	
- Matériel pédagogique	0,02	
- Charges liées aux congés de bilans de compétences, congés pour examen et congés de VAE	0,76	
- Charges liées au DIF	0,005	
Transferts de fonds mutualisés, versés au Fonds unique de péréquation	6,68	
Charges financières	0,05	
Charges exceptionnelles	0,24	
Dotations aux amortissements et aux provisions	10,26	
Autres charges	3,07	
TOTAL DES CHARGES	165,32	

Données provisoires 2004 - Source DGEFP-SDCNFP

Rappel : le plan comptable adapté prévoit la comptabilisation des charges de formation payées ou à payer pour des actions de formation en cours et réalisées dans l'exercice considéré (engagements pris sur l'exercice 2005 et les exercices antérieurs). Les engagements de financement des formations - qui couvrent la part restant à réaliser des actions de formation - sont suivis hors bilan. Ils représentent 88 M€ au 31/12/05.

Les prises en charge en 2005

En 2005, les OPACIF ont accepté de prendre en charge 7 179 CIF (+2 %). Parmi les 8 991 demandes de financement de CIF ayant donné lieu à une décision définitive au cours de l'année, 80 % ont été acceptées, 20 % refusées. Le nombre de congés de bilan de compétences au profit d'anciens titulaires de CDD chute en 2005 pour atteindre 576 congés (5 011 en 2004). Cette baisse est engendrée par l'arrêt du dispositif de prise en charge des congés des salariés saisonniers agricoles dans l'attente de la conclusion d'un nouvel accord professionnel.

Les OPACIF ont accepté également de prendre en charge, en 2005, 182 congés de validation des acquis de l'expérience (dispositif mis en place en 2002) et 7 actions de formation au titre du droit individuel à la formation.

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

Demandes →	Acceptées	refusées	transférées ou abandonnées	en instance au 31/12/05
CIF-CDD	7 179	1 812	732	412
%	79,85	20,15		
Bilans de compétences	576	20	13	20
%	96,64	3,36		
Validation des acquis de l'expérience	182	6	8	5
%	96,81	3,19		
DIF	7	0	5	2
%	100	0,00		

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

En 2005, la prise en charge moyenne d'un CIF-CDD s'élève à 20 157 € (rémunération comprise), celle d'un bilan de compétences à 1 292 € et celle d'une VAE à 901 €. La durée moyenne d'un CIF est de 872 heures. Comme le montrent les tableaux ci-dessous, les formations suivies dans le cadre du CIF-CDD sont généralement de longue durée (30 % ont une durée supérieure à 1 200 heures) et conduisent à 62% à un diplôme d'Etat ou à un titre ou diplôme homologué et à 19% à une qualification reconnue par les branches professionnelles.

CIF-CDD : durée de la formation

Durée →	moins de 40 h	de 40 à 199 h	de 200 à 499h	de 500 à 799 h	de 800 à 1 199 h	1 200 h et plus	Non répartis	TOTAL
Nombre de CIF	157	672	1 377	1 119	1 662	2 176	16	7 179
%	2,19	9,36	19,18	15,59	23,15	30,31	0,22	100,00

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

CIF-CDD : modalités de certification

Certification →	Diplôme d'Etat (ou national)	Titre ou diplôme homologué	liste CPNE (1) ou CQP (2)	Qualification reconnue dans les classifications d'une CC (3) de branche	Pas de certification	Non répartis	TOTAL
Nombre de CIF	2 408	2 074	593	754	1 019	331	7 179
%	33,54	28,89	8,26	10,5	14,19	4,61	100,00

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

(1) Commission paritaire nationale de l'emploi

(2) Certificat de qualification professionnelle

(3) Convention collective

Majoritairement, les bénéficiaires d'un CIF-CDD sont des employés (à 66 %), sont âgés de 25 à 44 ans (à 76 %) et 53 % sont des femmes.

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

CSP ↓	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'heures-stagiaires	Durée moyenne d'un CIF
Ouvriers	1 167	885 890	759 h
%	16,26	14,15	
Employés	4 804	4 368 361	909 h
%	66,92	69,79	
Techniciens, agents de maîtrise et autres professions intermédiaires	771	640 692	831 h
%	10,74	10,23	
Ingénieurs et cadres	437	364 877	835 h
%	6,09	5,83	
TOTAL	7 179	6 259 820	872 h
%	100,00	100,00	

Données provisoires 2005 - Source DGEFP

Les salariés bénéficiaires d'un congé de validation des acquis de l'expérience sont principalement des employés (à 65 %), sont âgés de 25 à 44 ans (à 70 %) et sont des femmes (74 %). Les congés de VAE conduisent à une qualification : 89% à un diplôme d'Etat ou un diplôme ou titre homologué et 11% à une qualification reconnue par les branches professionnelles.

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

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

- la péréquation de la professionnalisation et du congé individuel de formation.
Les OPCA agréés au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation reversent avant le 31 décembre de l'année de perception des fonds collectés, au FUP un pourcentage fixé, après avis du Conseil d'administration de l'association de gestion de ce fonds, par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la formation professionnelle et compris entre 5 et 10 % du montant des contributions reçues (article R.964-16-6 1er alinéa du code du travail)³.
Les OPCA reversent également au FUP avant le 30 avril les disponibilités excédentaires au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation et au titre du congé individuel de formation.
Le Trésor public peut également reverser au FUP les sommes versées par les entreprises (article L.961-13 du code du travail).
En contrepartie, le FUP verse aux OPCA, dans la limite des fonds réservés, les montants justifiés par leurs besoins de trésorerie dûment constatés.
- le recueil d'informations et de données statistiques et qualitatives relatives à la gestion des OPCA. Les OPCA doivent transmettre au FUP l'état statistique et financier avant le 31 mai (article R. 964-1-9 du code du travail) et la liste de leurs priorités, des critères et des conditions de prise en charge des demandes présentées par les employeurs (article R. 964-1-7 du code du travail).
- le contrôle ou l'audit des OPCA (article R.964-1-9 du code du travail).

Un commissaire du Gouvernement est désigné par le ministre chargé de la formation professionnelle auprès du FUP.

Le FUP adresse chaque année un compte-rendu d'activité à l'autorité administrative.

Au cours de l'exercice 2005, le FUP a notamment recueilli une somme de

- 94,1 M€ de disponibilités excédentaires dégagés au titre de la professionnalisation,
- 7,3 M€ au titre du congé individuel de formation et du CTF ;
- 70 M€ au titre de la contribution de 5% versés par les OPCA agréés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation (cf. supra).

Il a par ailleurs versé une somme de 66M€ pour couvrir les besoins réels et constatés de trésorerie de 15 OPCA et une somme de 25,5M€ pour le financement d'actions spécifiques

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

L'article L. 953-1 du code du travail précise que le financement de la formation professionnelle dans le secteur des professions non salariées est assuré par une contribution qui ne peut être inférieure à 0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale. Cette contribution, perçue par les organismes chargés du recouvrement, est ensuite versée auprès des 5 fonds d'assurances formation habilités ou agréés à cet effet (AGEFICE, FIFPL, FAFPM, FAF pêche et VIVEA).

³ Ce taux a été fixé à 5% par arrêté du 21 juillet 2005 (JO du 30 juillet 2005)

Le tableau suivant permet d'apprécier l'activité des FAF des secteurs d'activité du commerce et des professions libérales. Ces informations sont issues du traitement des états statistiques et financiers au titre de l'année 2005 (données provisoires).

Secteurs d'activité	Commerce AGEFICE	Profession libérale FIFPL et FAF PM
Nombre d'adhérents	537 042	563 952
Montant de la contribution au titre de 2004 reçue en 2005	22,55 M€	23,67 M€
Contribution moyenne par adhérent au titre de l'année de participation 2004	42 €	42 €
Nombre d'actions de formation financées totalement ou partiellement	40 173	62 632
Nombre de stagiaires correspondants	37 298	63 943
Nombre d'heures-stagiaires correspondants	1 115 883	1 453 815
Durée moyenne financée	28 heures	23 heures
Prise en charge moyenne par action de formation financée	817 €	405 €
Total des produits comptabilisés	22,91 M€	24,75 M€
Total des charges comptabilisées	24,39 M€	28,07 M€
Engagements de financement des formations (1)	0,12 M€	1,07 M€

(1) Rappel : le plan comptable adapté prévoit la comptabilisation des charges de formation payées ou à payer pour des actions de formation en cours et réalisées dans l'exercice considéré (engagements pris sur l'exercice 2005 et les exercices antérieurs). Les engagements de financement des formations - qui couvrent la part restant à réaliser des actions de formation - sont suivis hors bilan.

Les caractéristiques des formations suivies et financées par les FAF se répartissent comme suit : dans les deux secteurs soit les actions sont très courtes (moins de 10 heures) soit elles sont comprises entre 21 et 59 heures et ne donnent lieu à aucune certification. Quant aux bénéficiaires des actions de formation financées par les FAF, ce sont majoritairement des hommes âgés de 35 à 44 ans dans le secteur du commerce (60 %) alors que dans le secteur des professions libérales, la répartition se partage entre la tranche des 35 et 44 ans pour 30% des femmes et la tranche des 51 ans et plus pour 30 % des hommes.

3.3. La taxe d'apprentissage

3.3.1. Les mécanismes financiers

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

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

La taxe d'apprentissage est décomposée en deux parties communément identifiées comme le « quota » et le « hors quota ». Le quota est la fraction de la taxe d'apprentissage obligatoirement réservée au développement de l'apprentissage. Il est égal à 40 % du montant de la taxe. Le hors quota permet d'assurer le financement des premières formations technologiques et professionnelles. Il est égal à 60 % de la taxe. A compter de la collecte 2006, le quota et le hors-quota sont respectivement fixés à 52 % et 48 % de la taxe.

Les entreprises peuvent s'acquitter de la taxe d'apprentissage dont elles sont redevables totalement ou partiellement en exposant des dépenses exonératoires. Sont considérées comme dépenses libératoires au titre du quota, le versement de péréquation de 10 % au Trésor public, le concours financier obligatoire au Centre de formation d'apprentis (CFA) ou à la section d'apprentissage (SA) formant l'apprenti, les subventions à des CFA ou sections d'apprentissage ou certaines écoles d'entreprises. Les dépenses exonératoires au titre du hors quota sont notamment les subventions aux CFA, SA et autres établissements, la part pour frais de chambres de commerce et d'industrie ou de chambres d'agriculture, les frais de stage en milieu professionnel, etc.

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

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

La rénovation du régime juridique de la collecte a conduit à une réduction significative du nombre d'organismes autorisés à collecter. La réforme vise ainsi une simplification de l'appareil de collecte, la mise en place de mesures de nature à améliorer la transparence du système (date de mise à disposition des fonds aux établissements bénéficiaires, frais de collecte et de gestion) et une meilleure allocation des ressources dont dispose l'apprentissage.

L'année 2005 exposée dans le présent document constitue la deuxième année d'exercice du nouvel appareil de collecte. Ce nouvel appareil de collecte resserré et plus cohérent est réduit de 75 %, le nombre d'organismes collecteurs passant de 560 à 147.

Dans ce cadre, une grande partie de l'appareil de collecte résultant de l'ancienne réglementation (organismes consulaires départementaux, organismes agréés par les préfets de département) a disparu au 28 février 2003 en matière de collecte, au 30 juin 2003 en matière de répartition.

Demeurent les organismes collecteurs habilités au titre d'une convention-cadre de coopération conclue avec le ministère de l'éducation nationale, de l'agriculture et/ou des sports, ouvrant droit à collecter la taxe d'apprentissage en application des articles L. 118-2-4, R. 116-24 et R. 116-25 du code du travail. Par ailleurs, ont été habilités à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, les chambres consulaires régionales, ainsi que les organismes qui répondent à des formes statutaires limitativement énumérées et qui ont fait l'objet d'un agrément, dans le cadre d'un arrêté interministériel ou préfectoral.

Les données statistiques présentées ci-après relatives à la campagne de collecte 2005 se rapportent aux versements opérés en 2005 par les entreprises assujetties au titre des salaires payés en 2004 par l'intermédiaire des OCTA.

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

Au titre des salaires versés en 2004, il résulte de l'exploitation des états communiqués par les OCTA que 130 organismes ont collecté 1 407 millions d'euros (17 organismes n'ont pas transmis, dans les délais, les informations demandées).

La collecte moyenne d'un organisme s'établit à 11 millions d'euros. La moyenne de collecte des OCTA régionaux s'établit à 10 millions d'euros, tandis que celle des OCTA nationaux est de l'ordre de 12 millions d'euros. Cet indicateur ne doit pas cacher les fortes disparités qui existent dans le volume de collecte des OCTA.

Les OCTA régionaux qui constituent 60,5 % de l'appareil de collecte captent 56 % des fonds ; pour leur part, les OCTA nationaux, qui représentent 39,5 % des OCTA, réalisent 44 % de la collecte totale.

Les OCTA d'Ile-de-France, qui constituent 4,6 % de l'appareil de collecte, concentrent 26,2 % de la collecte totale.

**Collecte 2005 de la taxe d'apprentissage assise sur les salaires 2004
par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage**

Collecteurs	Collecte totale	Nombre d'OCTA
Nationaux	619 226 972 €	51
Alsace	10 500 791 €	3
Aquitaine	24 424 235 €	4
Auvergne	11 286 742 €	4
Bourgogne	13 806 479 €	3
Bretagne	24 602 503 €	3
Centre	21 405 169 €	5
Champagne-Ardenne	9 883 828 €	3
Corse	3 051 058 €	2
Franche-Comté	9 604 954 €	3
Ile-de-France	368 607 736 €	6
Languedoc-Roussillon	17 496 442 €	4
Limousin	5 083 950 €	3
Lorraine	13 612 891 €	4
Midi-Pyrénées	20 672 409 €	2
Nord-Pas-de-Calais	44 067 688 €	4
Basse-Normandie	12 130 714 €	4
Haute-Normandie	19 790 153 €	4
Pays-de-la-Loire	35 998 543 €	4
Picardie	1 473 167 €	2
Poitou-Charentes	11 142 255 €	1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	36 176 697 €	4
Rhône-Alpes	66 100 054 €	4
Guadeloupe	nd	0
Martinique	nd	0
Guyane	935 743 €	1
Réunion	6 479 822 €	2
Total Régionaux	788 334 023 €	79
Total Général	1 407 560 995 €	130

Source : DGEFP

Sur le montant total de la collecte de 1 407 millions d'euros, 52% des fonds relèvent du « quota » et 48% du « hors-quota ». Il est ici rappelé que les versements des entreprises peuvent être partiels au regard des modalités d'acquittement de la taxe d'apprentissage par les employeurs, l'intermédiation obligatoire des OCTA n'intervenant qu'à compter de la collecte 2006. Par ailleurs, les montants collectés en 2005 au titre de la part de la taxe équivalant aux versements pour frais de chambres consulaires le sont à titre transitoire et pour cette seule année. Il en résulte qu'il ne peut être constaté une parfaite corrélation entre les pourcentages précités et la fraction de la taxe réservée à l'apprentissage (40%) ainsi que celle restant due au delà de ladite fraction (60%).

Sur le montant total des fonds collectés, 21% des fonds n'ont pas fait l'objet de vœux d'affectation de la part des entreprises versantes. Ce pourcentage est minoré lorsque sont examinées les données statistiques se rapportant aux seuls collecteurs régionaux ; il s'établit à 18%. A contrario, il est constaté que les fonds disponibles auprès des OCTA nationaux sont de l'ordre de 25 %.

Ventilation du « Quota » au titre de la collecte 2005 de la taxe d'apprentissage par les OCTA

Collecteurs	FNDMA	Concours Financiers Obligatoires	Subventions CFA/SA/écoles d'entreprises		Versements équivalent frais de chambres consulaires	Total
			Versements affectés	Versements non affectés		
National	68 212 716 €	72 708 220 €	63 895 033 €	72 703 974 €	57 015 948 €	334 535 891 €
Alsace	2 519 409 €	322 083 €	4 225 399 €	2 276 141 €	137 271 €	9 480 303 €
Aquitaine	2 639 390 €	2 141 448 €	3 410 243 €	2 352 005 €	1 450 996 €	11 994 082 €
Auvergne	1 147 779 €	891 660 €	1 360 935 €	1 098 616 €	716 874 €	5 215 864 €
Bourgogne	1 502 105 €	1 379 311 €	1 988 391 €	1 033 416 €	616 117 €	6 519 340 €
Bretagne	2 862 192 €	2 503 990 €	3 797 401 €	1 732 702 €	1 482 485 €	12 378 770 €
Centre	2 280 025 €	1 827 566 €	2 939 058 €	1 945 612 €	879 686 €	9 871 947 €
Champagne -Ardenne	1 081 071 €	973 881 €	910 309 €	1 203 186 €	739 478 €	4 907 925 €
Corse	335 320 €	34 110 €	913 752 €	34 889 €	27 355 €	1 345 426 €
Franche-Comté	1 070 573 €	1 017 869 €	1 516 727 €	562 273 €	269 498 €	4 436 940 €
Ile-de-France	41 022 411 €	46 451 656 €	41 249 135 €	27 941 686 €	36 246 111 €	192 910 999 €
Languedoc-Roussillon	1 938 197 €	928 660 €	2 110 877 €	2 377 747 €	945 924 €	8 301 405 €
Limousin	566 865 €	278 682 €	904 976 €	414 347 €	154 369 €	2 319 239 €
Lorraine	1 980 197 €	1 761 433 €	1 705 408 €	2 209 726 €	194 340 €	7 851 104 €
Midi-Pyrénées	2 408 568 €	1 588 225 €	3 228 944 €	1 855 400 €	746 917 €	9 828 054 €
Nord-Pas de Calais	4 834 913 €	5 393 203 €	3 964 874 €	5 089 610 €	1 770 034 €	21 052 634 €
Basse-Normandie	1 261 131 €	1 124 344 €	1 331 161 €	1 432 111 €	745 496 €	5 894 243 €
Haute-Normandie	2 133 350 €	2 178 654 €	2 421 544 €	1 754 251 €	1 710 571 €	10 198 370 €
Pays de la Loire	3 835 258 €	4 474 256 €	4 214 884 €	3 354 846 €	2 421 801 €	18 301 045 €
Picardie	154 281 €	173 104 €	82 136 €	204 796 €	25 389 €	639 706 €
Poitou-Charentes	1 210 318 €	1 182 211 €	1 847 247 €	518 129 €	945 047 €	5 702 952 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4 573 603 €	3 186 302 €	3 776 115 €	3 824 473 €	3 748 073 €	19 108 566 €
Rhône-Alpes	7 345 737 €	7 436 879 €	5 765 717 €	8 439 544 €	4 510 436 €	33 498 313 €
Guadeloupe	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Martinique	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Guyane	95 860 €	19 325 €	59 345 €	315 825 €	37 585 €	527 940 €
Réunion	681 388 €	325 015 €	204 530 €	2 006 155 €	0 €	3 217 088 €
Total régionaux	89 479 941 €	87 593 867 €	93 929 108 €	73 977 486 €	60 521 853 €	405 502 255 €
Total général	157 692 657 €	160 302 087 €	157 824 141 €	146 681 460 €	117 537 801 €	740 038 146 €

Source : DGEFP

Les montants collectés en 2005 au titre de la part de la taxe équivalent aux versements pour frais de chambres consulaires le sont à titre transitoire et pour cette seule année.

Ventilation du « hors quota » au titre de la collecte 2005 de la taxe d'apprentissage par les OCTA

Collecteurs	Versements pré-affectés	Versements non affectés	Total
Nationaux	200 173 853 €	84 517 228 €	284 691 081 €
Alsace	813 558 €	206 930 €	1 020 488 €
Aquitaine	10 298 088 €	2 132 065 €	12 430 153 €
Auvergne	4 973 338 €	1 097 540 €	6 070 878 €
Basse-Normandie	4 751 947 €	1 484 524 €	6 236 471 €
Bourgogne	6 297 325 €	989 814 €	7 287 139 €
Bretagne	10 904 557 €	1 319 176 €	12 223 733 €
Centre	9 575 771 €	1 957 451 €	11 533 222 €
Champagne-Ardenne	3 824 857 €	1 151 046 €	4 975 903 €
Corse	1 659 409 €	46 223 €	1 705 632 €
Franche-Comté	4 555 122 €	612 892 €	5 168 014 €
Haute-Normandie	7 701 895 €	1 889 888 €	9 591 783 €
Ile-de-France	146 176 619 €	29 520 118 €	175 696 737 €
Languedoc-Roussillon	6 161 626 €	3 033 411 €	9 195 037 €
Limousin	2 325 676 €	439 035 €	2 764 711 €
Lorraine	4 626 949 €	1 134 838 €	5 761 787 €
Midi-Pyrénées	10 055 537 €	788 818 €	10 844 355 €
Nord-Pas de Calais	19 339 239 €	3 675 815 €	23 015 054 €
Pays de la Loire	14 461 034 €	3 236 464 €	17 697 498 €
Picardie	458 493 €	374 968 €	833 461 €
Poitou-Charentes	4 893 977 €	545 326 €	5 439 303 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13 062 654 €	4 005 477 €	17 068 131 €
Rhône-Alpes	27 139 682 €	5 462 059 €	32 601 741 €
Guadeloupe	nd	nd	nd
Martinique	nd	nd	nd
Guyane	189 978 €	217 825 €	407 803 €
Réunion	2 016 686 €	1 246 048 €	3 262 734 €
Total régionaux	316 264 017 €	66 567 751 €	382 831 768 €
Total général	516 437 870 €	151 084 979 €	667 522 849 €

Source : DGEFP

La répartition

Le montant des fonds répartis au titre du « quota » et du « hors-quota » s'élève à la somme de 1 390 Millions d'euros, après déduction des frais de collecte et de gestion tels que prévus à l'article 7 du décret n° 72-283 du 12 avril 1972 relatif à la taxe d'apprentissage.

Les actions de promotion prévues à l'article R. 116-25 du code du travail mises en œuvre par les organismes collecteurs habilités au titre d'une convention-cadre de coopération conclue avec le ministère de l'éducation nationale, de l'agriculture et/ou des sports mobilisent 4,5% des sommes collectés par les collecteurs concernés. Ces actions ont mobilisé des fonds non-affectés.

Ventilation du « quota » au titre de la répartition 2005 de la taxe d'apprentissage par les OCTA

Collecteurs	FNDMA	Concours financiers obligatoires CFA/SA	Subventions CFA/SA/écoles d'entreprises		Versements équivalent frais de chambres consulaires	Total
			Versements affectés	Versements non affectés		
Nationaux	68 212 716 €	72 667 771 €	63 692 108 €	70 293 673 €	57 015 948 €	331 882 216 €
Alsace	2 519 409 €	322 083 €	4 225 399 €	2 102 957 €	137 271 €	9 307 119 €
Aquitaine	2 639 390 €	2 141 448 €	3 410 243 €	2 155 169 €	1 450 996 €	11 797 246 €
Auvergne	1 147 779 €	891 660 €	1 360 936 €	1 001 140 €	716 874 €	5 118 389 €
Bourgogne	1 502 105 €	1 379 311 €	1 988 391 €	902 799 €	616 117 €	6 388 723 €
Bretagne	2 862 192 €	2 498 656 €	3 790 843 €	1 480 898 €	1 482 485 €	12 115 074 €
Centre	2 280 025 €	1 825 798 €	2 941 016 €	1 767 708 €	879 686 €	9 694 233 €
Champagne-Ardenne	1 081 071 €	973 881 €	910 309 €	1 130 334 €	739 478 €	4 835 073 €
Corse	335 320 €	22 564 €	925 298 €	34 889 €	27 355 €	1 345 426 €
Franche-Comté	1 070 573 €	1 017 869 €	1 516 727 €	551 894 €	269 498 €	4 426 561 €
Ile-de-France	41 022 411 €	46 451 656 €	41 249 135 €	26 408 111 €	36 246 111 €	191 377 424 €
Languedoc-Roussillon	1 938 197 €	917 118 €	2 080 504 €	2 344 122 €	945 924 €	8 225 865 €
Limousin	566 865 €	278 682 €	904 263 €	416 974 €	154 369 €	2 321 153 €
Lorraine	1 980 197 €	1 761 433 €	1 705 411 €	2 165 284 €	194 340 €	7 806 665 €
Midi-Pyrénées	2 408 568 €	1 566 166 €	3 181 414 €	1 720 439 €	746 917 €	9 623 504 €
Nord-Pas de Calais	4 834 913 €	5 393 203 €	3 964 874 €	4 432 831 €	1 770 034 €	20 395 855 €
Basse-Normandie	1 261 131 €	1 124 344 €	1 331 161 €	1 424 351 €	745 496 €	5 886 483 €
Haute-Normandie	2 133 350 €	2 178 654 €	2 421 544 €	1 610 263 €	1 710 571 €	10 054 382 €
Pays de la Loire	3 835 258 €	4 474 256 €	4 213 056 €	3 026 328 €	2 421 801 €	17 970 699 €
Picardie	154 281 €	173 104 €	82 136 €	204 796 €	25 389 €	639 706 €
Poitou-Charentes	1 210 318 €	1 182 211 €	1 847 248 €	518 129 €	945 047 €	5 702 953 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4 573 603 €	3 186 302 €	3 769 647 €	3 405 916 €	3 748 073 €	18 683 541 €
Rhône-Alpes	7 345 737 €	7 436 879 €	5 765 717 €	7 621 198 €	4 510 436 €	32 679 967 €
Guadeloupe	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Martinique	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Guyane	95 860 €	19 325 €	59 345 €	315 825 €	37 585 €	527 940 €
Réunion	681 388 €	325 015 €	204 530 €	1 871 064 €	0 €	3 081 997 €
Total régionaux	89 479 941 €	87 541 618 €	93 849 147 €	68 613 419 €	60 521 853 €	400 005 978 €
Total général	157 692 657 €	160 209 389 €	157 541 255 €	138 907 092 €	117 537 801 €	731 888 194 €

Source : DGEFP

Les montants collectés au titre de la part de la taxe d'un montant équivalent aux versements pour frais de chambres consulaires font l'objet d'un reversement au Trésor Public.

Ventilation du « hors quota » au titre de la répartition 2005 de la taxe d'apprentissage par les OCTA

Collecteurs	Reversements pré affectés	Reversements non affectés	Actions de promotion	Total
Nationaux	200 008 767 €	66 250 261 €	13 732 519 €	279 991 547 €
Alsace	813 558 €	191 687 €	0 €	1 005 245 €
Aquitaine	10 298 088 €	1 929 173 €	0 €	12 227 261 €
Auvergne	4 973 338 €	974 319 €	0 €	5 947 657 €
Bourgogne	6 297 325 €	856 438 €	0 €	7 153 763 €
Bretagne	10 885 720 €	1 231 252 €	0 €	12 116 972 €
Centre	9 557 177 €	1 734 231 €	0 €	11 291 408 €
Champagne-Ardenne	3 824 857 €	1 123 194 €	0 €	4 948 051 €
Corse	1 659 409 €	34 586 €	0 €	1 693 995 €
Franche-Comté	4 542 303 €	594 285 €	0 €	5 136 588 €
Ile-de-France	146 176 619 €	27 744 666 €	0 €	173 921 285 €
Languedoc-Roussillon	6 074 286 €	2 873 110 €	0 €	8 947 396 €
Limousin	2 324 368 €	333 034 €	0 €	2 657 402 €
Lorraine	4 626 949 €	1 121 663 €	0 €	5 748 612 €
Midi-Pyrénées	9 909 556 €	742 160 €	0 €	10 651 716 €
Nord-Pas de Calais	19 339 239 €	3 642 381 €	0 €	22 981 620 €
Basse-Normandie	4 751 031 €	1 462 132 €	0 €	6 213 163 €
Haute-Normandie	7 701 895 €	1 757 802 €	0 €	9 459 697 €
Pays de la Loire	14 454 574 €	2 921 502 €	0 €	17 376 076 €
Picardie	458 493 €	342 390 €	0 €	800 883 €
Poitou-Charentes	4 893 977 €	370 254 €	0 €	5 264 231 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13 052 974 €	3 763 279 €	0 €	16 816 253 €
Rhône-Alpes	27 139 682 €	5 140 607 €	0 €	32 280 289 €
Guadeloupe	nd	nd	nd	nd
Martinique	nd	nd	nd	nd
Guyane	189 978 €	217 825 €	0 €	407 803 €
Réunion	2 016 686 €	1 246 048 €	0 €	3 262 734 €
Total régionaux	315 962 082 €	62 348 018 €	0 €	378 310 100 €
Total général	515 970 849 €	128 598 279 €	13 732 519 €	658 301 647 €

Source : DGEFP

4. LE FINANCEMENT DES EMPLOYEURS PUBLICS POUR LEURS AGENTS

En 2004, les dépenses de formation des employeurs publics pour leurs agents diminuent de 2,5 % par rapport à 2003. Elles représentent 8,3 % de la masse salariale : 4,1 % pour la formation initiale et 4,2 % pour la formation continue. Celles-ci sont composées des dépenses de rémunération des stagiaires pour 65,5 %, et des dépenses liées à l'organisation des formations (hors rémunération des stagiaires) : location des locaux, fournitures, paiement des formateurs. Ces dernières sont stables en 2004, tandis que les dépenses de rémunération des stagiaires baissent en 2004. Cette baisse est due à la formation initiale, moins importante en 2004. Celle-ci retrouve son niveau de dépense de 2001, avant les forts recrutements de 2002. Les dépenses de formation continue sont, quant à elles, en progression de 2,9 %.

La répartition par administration des dépenses de formation initiale et continue figurent dans les tableaux en annexe 3.

Dépenses de formation rapportées à la masse salariale (en %)

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

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

Enquête formation auprès des directions de personnel.

Champ : Tous ministères hors Éducation nationale

Dépenses de formation (en milliards d'euros)

	2001	2002	2003	2004	Evolution 2003/2004
Formation initiale	0,79	0,85	0,90	0,83	-7,8%
Formation continue	0,86	0,82	0,85	0,87	2,9%
Total général	1,66	1,68	1,75	1,70	-2,5%

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

Enquête formation auprès des directions de personnel.

Champ : Tous ministères hors Éducation nationale

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

	Formation initiale		Formation continue		Formation totale	
	Dépenses	Ratios dépenses (1)	Dépenses	Ratios dépenses (1)	Dépenses	Ratios dépenses (1)
Tous ministères hors éducation nationale						
2003 (2)	903	4,4	845	4,1	1 747,77	8,6
2004	834	4,1	869	4,2	1 703	8,3
évolution 2004/2003 (en %)	-7,8		2,9		-2,5	
Education nationale						
2003 (2)	1 411	3,9	1 029	2,8	2 440	6,7
2004	1 342	3,6	1 020	2,8	2 362	6,4
évolution 2004/2003 (en %)	-4,9		-0,9		-3,2	
Tous ministères						
2003 (2)	2 314	4,1	1 874	3,3	4 188	7,4
2004	2 177	3,8	1 889	3,3	4 066	7,1
évolution 2004/2003 (en %)	-5,9		0,8		-2,9	

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

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

(2) Chiffres définitifs

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

Dépenses de formation continue	Dépenses hors rémunération des stagiaires				Dépenses de rémunération des stagiaires				Dépenses totales	
	2003 (1)		2004		2003 (1)		2004		2003 (1)	2 004
	en m€	/dépenses totales	en m€	/ dépenses totales	en m€	/ dépenses totales	en m€	/ dépenses totales	en m€	en m€
Tous ministères hors Education nationale	326	39%	324	37%	519	61%	545	63%	845	869
Education nationale	189	18%	191	19%	839	82%	829	81%	1 029	1 020
Tous ministères	516	28%	515	27%	1 358	72%	1 374	73%	1 874	1 889

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

Source : enquêtes auprès des directions du personnel.

(1) Chiffres définitifs

5. LES FINANCEMENTS DE L'UNEDIC

Le régime d'assurance chômage intervient sur le volet formation en permettant aux demandeurs d'emplois de bénéficier sous certaines conditions du versement de leurs allocations durant leur période de formation, mais également en prenant en charge des frais de formation et des frais annexes.

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

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

L'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation (AREF) est servie à titre de rémunération aux demandeurs d'emploi bénéficiant de l'ARE, c'est-à-dire tous les demandeurs d'emploi inscrits qui suivent une formation validée dans le cadre de leur projet personnalisé d'accès à l'emploi. Le montant brut de cette allocation est équivalent au montant de l'ARE. Il ne peut être inférieur au montant plancher journalier de 17,92 euros (taux en vigueur au 1er juillet 2006) pour les personnes qui, avant d'être au chômage, travaillaient à temps partiel ou selon un rythme saisonnier. L'AREF est versée dans la limite de la durée des droits à l'ARE.

En 2002, 207 070 allocataires ont commencé une formation dans le cadre de l'ARE-formation, 226 223 personnes sont entrées en 2003, 226 392 en 2004 et 206 233 en 2005.

▪ L'allocation de fin de formation (AFF)

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

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

Les conditions d'attribution de cette allocation sont mentionnées à l'article R351-19-1 du code du travail :

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

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

L'ANPE est responsable de la prescription de cette allocation dans le cadre du PPAE, et le régime d'assurance chômage assure le versement de celle-ci aux demandeurs d'emploi.

Le montant de l'allocation de fin de formation est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation. En 2002, 19 600 personnes ont perçu l'AFF, dont 11 128 de droit commun et 8 472 à titre dérogatoire. En 2003, 26 920 personnes ont perçu l' AFF dont 16 320 de droit commun et 10 600 à titre dérogatoire. En 2004, le nombre total d'entrées est de 31 940 personnes et de 45 900 en 2005. Le taux journalier moyen au 31 décembre 2002 était de 24,89 euros. Il a été de 25,85 euros pour 2003, de 26,51 euros pour 2004 et de 27,18 euros en 2005. Une réforme de l' AFF est en cours pour recentrer ses règles d'attribution sur l' AFF dérogatoire, c'est-à-dire sur les formations concernant les métiers en tension.

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

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

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

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

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

Les frais de transport, de repas et d'hébergement seuls peuvent également, sous certaines conditions, être pris en charge lorsque les actions de formation concourent à satisfaire un besoin de recrutement dans des métiers en tension, et qu'elles sont homologuées à ce titre par l'ASSEDIC concernée.

S'ajoutent dorénavant à ces aides :

- une aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE),

- des aides incitatives au contrat de professionnalisation,

et d'autres mesures favorisant le reclassement ou l'insertion, telle que l'aide à la mobilité, etc.

Les aides au titre de la formation du régime d'assurance chômage s'élèvent à 88,685 millions d'euros de montants engagés pour l'année 2001 (année de la mise en place), 182,5 millions d'euros pour l'année 2002, soit 57 % de l'enveloppe totale annuelle, de 218 millions d'euros pour l'année 2003, soit 68,1 % de l'enveloppe, 219,6 millions d'euros pour 2004, soit 68,6 % de l'enveloppe, et de 213,7 millions d'euros pour 2005, soit 71,3 % de l'enveloppe annuelle. L'enveloppe prévue au titre de 2006 est de 250 millions d'euros pour les actions de formation, 40 millions d'euros pour la VAE, 50 millions d'euros pour les contrats de professionnalisation.

6. LES FINANCEMENTS EUROPÉENS

Pour la période de la programmation 2000-2006, le montant de l'intervention du Fonds social européen (FSE) en France est de 7 062 millions d'euros, réparti de la façon suivante :

Programmation 2000-2006 du FSE en France

Objectifs / programmes	Montants en millions d'euros
Objectif 1	938
Objectif 2	881
Objectif 3	4 918
PIC EQUAL	325
Total général	7 062

Trois programmes (Objectif 1, 2 et 3) et une initiative communautaire (EQUAL) sont ainsi financés en France par le FSE. Les Objectifs 1 (ajustement structurel des régions en retard de développement) et 2 (reconversion économique et sociale des zones en mutation) sont des programmes régionaux plurifonds (FSE, FEDER, FEOGA...) qui ne couvrent qu'une partie du territoire, tandis que l'Objectif 3 (modernisation des politiques d'éducation, de formation et d'emploi) et EQUAL concernent l'ensemble du territoire métropolitain et sont financés exclusivement par le FSE.

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

Adopté en mars 1999 au Conseil européen de Berlin, l'agenda 2000 a défini le domaine d'intervention des fonds structurels pour la période 2000-2006. Mobilisés dans le cadre de programmes, les fonds structurels sont les outils d'intervention d'une Europe fondée sur la connaissance, l'innovation et le développement économique durable. Ainsi, trois Objectifs prioritaires ont été fixés au lieu de sept et quatre initiatives communautaires au lieu de treize dans la période de programmation précédente. Pour la France, l'ensemble des enjeux et objectifs de chaque programme sont retracés dans les documents uniques de programmation (DOCUP), qui sont régionaux pour les Objectifs 1 et 2 et national pour l'Objectif 3.

Pour l'Objectif 3 et EQUAL, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle est « autorité de gestion » au sens de la réglementation communautaire. Seuls ces deux programmes font ici l'objet d'un développement, en particulier l'Objectif 3 qui mobilise près de 70 % des crédits du FSE alloués à la France sur la période 2000-2006.

▪ **L'objectif 3**

Les constats des rapports d'audit des instances nationales et communautaires, des rapports de l'Unité certification de la DGEFP, en particulier ceux réalisés dans le cadre du plan national de rattrapage de la certification des dépenses du programme Objectif 3 ont conduit à la mise en place d'un plan de reprise des contrôles de service fait pour un certain nombre d'autorités de gestion déléguées (huit ministères, 4 DRTEFP, 4 Conseils régionaux) soit de façon exhaustive soit sur un échantillon représentatif d'opérations relevant des tranches 2000 à 2003 (voire 2004). Ces plans de reprise qui ont fortement mobilisé les services gestionnaires ont été menés sur des délais très contraints. Par delà l'aspect de mise en conformité des dépenses déclarées avec les exigences communautaires, ils ont été l'occasion pour ces autorités de gestion de professionnaliser les services gestionnaires, d'améliorer les supports de contrôles et de renforcer les contrôles internes sur les procédures de gestion et de déclaration de dépenses. Pour certains dispositifs, ils auront également servi d'appui à la redéfinition détaillée de pistes d'audit.

6.2. Les programmes d'initiatives communautaires (EQUAL)

EQUAL est le programme d'initiative communautaire du fonds social européen qui concerne les ressources humaines pour la période 2000-2006. Son objectif est de lutter contre les discriminations de toute nature dans le domaine de l'emploi. Il se réfère à la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) et au Plan national d'action pour l'emploi (PNAE) français. Prenant appui sur les acquis des précédentes initiatives ADAPT et EMPLOI, EQUAL reprend et approfondit les principes d'innovation et de transnationalité. De plus, pour valoriser l'efficacité des actions de terrain, il introduit le concept de partenariat de développement (PDD) qui devient l'entité opérationnelle des projets. La contribution de l'Union européenne s'élève à 325 millions d'euros pour la France.

▪ **Un laboratoire de projets innovants**

Tous les projets retenus dans EQUAL doivent faire la preuve d'innovation. Celle-ci désigne toute approche, méthode ou outil développé et expérimenté pour la première fois, ou sur un nouveau territoire, avec un nouveau groupe-cible ou encore dans un nouveau secteur d'activité en vue de résoudre un problème identifié.

Les projets EQUAL sont construits sur une base pluriannuelle et comprennent trois phases indépendantes :

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

▪ **Données financières**

Un dégageant d'office au titre de l'année 2003 n'a pu être évité : il s'élève à 15 007 724 d'euros.

Fin 2005, les réalisations s'établissaient ainsi à 103 millions d'euros, soit 31,9 % de la maquette 2000-2006, pour une programmation de 209 millions d'euros, ce qui représente 61 % de la maquette.

6.3. Les programmes d'actions communautaires (Leonardo) et le programme "visite-étude" (financement Leonardo, organisé par CEDEFOP)

▪ **Le programme Leonardo da Vinci**

Le programme Leonardo da Vinci est le programme européen dédié à la qualité et à l'innovation dans les systèmes et les pratiques de formation professionnelle. Il vise le soutien actif aux politiques de formation tout au long de la vie conduites par les États membres. Il appuie les initiatives innovantes à caractère transnational en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes et des adultes.

Le programme finance également de manière structurelle un appui à l'orientation professionnelle en Europe (réseau Euroguidance) et à la transparence des qualifications entre les États membres (dispositif Europass).

31 pays participent à ce programme : les 25 États membres de l'Union européenne, les pays de l'espace économique européen (EEE) non membres de l'UE et les pays candidats à l'adhésion (les pays d'Europe centrale et orientale (PECO), ainsi que la Turquie).

Leonardo est, depuis le 1^{er} janvier 2000, dans sa deuxième phase de programmation, qui s'achèvera le 31 décembre 2006 et dont les grandes orientations sont définies par la décision du Conseil n°1999/382/CE du 26 avril 1999. Sur la base du co-financement, Leonardo appuie deux types généraux de mesures : les projets de mobilité et les projets pilotes (grands projets transnationaux d'ingénierie ou de mise en réseau).

Prévisionnel (voté en mars) physico-financier de Leonardo II en France pour l'année 2005

Projets mobilité 2005		
Public	Nombre de projets, nombre de bénéficiaires, durée du placement	Montant Leonardo da Vinci accordé
Jeunes en formation professionnelle initiale Stage en entreprise de 3 semaines à 9 mois	141 projets 2 838 bénéficiaires 5 semaines en moyenne 11 254 semaines financées	3 392 250 euros
<i>Etudiants</i> Stage en entreprise de 3 à 9 mois	70 projets 2 050 bénéficiaires 17 semaines en moyenne 37 881 semaines financées	5 020 530 euros
Jeunes travailleurs et diplômés récents Stages en entreprise de 2 à 12 mois	42 projets 1 594 bénéficiaires 18 semaines en moyenne 28 631 semaines	4 070 700 euros
Échanges de responsable de formation Échange de pratiques de formation entre professionnels de 2 à 12 mois	30 projets 516 bénéficiaires 1 semaine (formateurs), 5 semaines (tuteurs pédagogiques en langues) en moyenne	814 140 euros

	863 semaines	
Sous total projets mobilité français		13 569 000 euros
Projets pilotes transnationaux 2005		
Type d'actions	Nombre de projets	Montant Leonardo da Vinci accordé
Actions innovantes d'ingénierie de formation entre 3 pays minimum d'une durée de 2 à 3 ans	15 projets	4 373 363 euros
<i>TOTAL (MOBILITÉ + PROJETS PILOTES) FRANCE 2005</i>		<i>17 942 363 EUROS</i>

▪ ***Le programme de visites d'étude du CEDEFOP***

La France participe au programme de visites d'étude organisées par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle. L'assistance technique RACINE apporte son appui à la gestion et à la mise en œuvre de ce programme. Cet outil de coopération communautaire s'adresse aux décideurs et aux acteurs institutionnels mettant en œuvre les politiques de formation professionnelle dans chaque État membre. Il permet de leur financer des visites d'étude de cinq jours sur des thèmes relatifs à la formation professionnelle et d'ainsi échanger sur les systèmes et les pratiques. Le financement est assuré par le programme LEONARDO.

En 2005, la France a bénéficié de 65 bourses d'envoi et a organisé quatre visites d'étude qui ont permis d'accueillir une cinquantaine de participants des autres pays.

Les quatre visites organisées avaient pour thèmes et pour lieu : Citoyenneté et projets locaux (Alsace) ; Informer pour mieux se former (Ile-de-France) ; Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapés (Bretagne) ; Le système français de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience (Provence-Alpes-Côte d'azur).

ANNEXE 2

LES INTERVENTIONS EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2005

1. LES INTERVENTIONS PAR GRANDES CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES

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

1.1.1. Les actions de formation des Conseils régionaux

En 2005, 172 213 personnes âgées de moins de 26 ans ont bénéficié d'une formation financée par les Conseils régionaux. Cinq régions (Champagne-Ardenne, Rhône-Alpes, Auvergne, Corse, Réunion) accueillent une proportion particulièrement importante de jeunes (plus de 60%). La part des femmes reste stable par rapport à 2004.

Régions	Ensemble des personnes sans emploi	dont jeunes de - 26 ans	%	dont femmes	%
Alsace	12 380	6 454	52,1	6 454	52,1
Aquitaine	17 955	8 059	44,9	8 887	49,5
Auvergne	7 874	5 294	67,2	3 920	49,8
Basse-Normandie	15 978	8 652	54,1	9 323	58,3
Bourgogne	11 550	5 642	48,8	6 930	60,0
Bretagne	nd	nd	Nd	nd	Nd
Centre	32 119	6 389	19,9	18 087	56,3
Champagne-Ardenne	10 047	7 938	79,0	5 083	50,6
Corse	2 030	1 276	62,9	1 199	59,1
Franche-Comté	5 972	3 277	54,9	3 408	57,1
Haute-Normandie	11 082	5 748	51,9	6 229	56,2
Ile-de-France	60 441	29 147	48,2	34 444	57,0
Languedoc-Roussillon	13 923	7 509	53,9	8 132	58,4
Limousin	7 688	3 304	43,0	4 288	55,8
Lorraine	13 301	5 339	40,1	7 826	58,8
Midi-Pyrénées	19 208	6 825	35,5	11 231	58,5
Nord-Pas-de-Calais	36 498	19 590	53,7	18 068	49,5
Pays de Loire	18 458	9 648	52,3	9 210	49,9
Picardie	17 880	8 613	48,2	9 472	53,0
Poitou Charente	nd	nd	Nd	nd	Nd
Provence	nd	nd	Nd	nd	Nd
Rhône-Alpes	21 388	15 260	71,3	11 971	56,0
Guadeloupe	nd	nd	Nd	nd	Nd
Guyane	nd	nd	Nd	nd	Nd
Martinique	5 162	2 012	39,0	3 023	58,6
Réunion	9 942	6 237	62,7	4 752	47,8
Total Métropole	335 772	163 964	48,8	184 162	54,8
Total DOM	15 104	8 249	54,6	7 775	51,5
France entière	350 876	172 213	49,1	191 937	54,7

▪ **Jeunes entrés en formation et rémunérés dans le cadre des stages des Conseils régionaux en 2005**

En 2005, plus de 67% des stagiaires rémunérés au titre du livre IX du code du travail (c'est-à-dire recevant une indemnité de stage spécifique, financée par la région) sont des jeunes de moins de 26 ans. Le Nord-Pas-de-Calais rémunère 92% de stagiaires qui ont moins de 26 ans alors que Midi-Pyrénées ne rémunère que 40% des moins de 26 ans. Les femmes représentent 51% des stagiaires rémunérés et dans certaines régions, cette part s'élève à 60% (Haute-Normandie, Centre).

Stagiaires rémunérés entrés en formation en 2005					
Régions	Ensemble des stagiaires rémunérés	dont jeunes de moins de 26 ans	%	dont femmes	%
Alsace	4 721	4 185	88,6	2 626	55,6
Aquitaine	7 186	3 972	55,3	4 161	57,9
Auvergne	4 411	1 837	41,6	1 917	43,5
Basse-Normandie	6 792	5 701	83,9	3 805	56,0
Bourgogne	4 389	2 940	67,0	2 436	55,5
Bretagne	nd	nd	Nd	nd	nd
Centre	4 654	2 364	50,8	2 789	59,9
Champagne-Ardenne	6 768	6 051	89,4	3 538	52,3
Corse	1 023	656	64,1	558	54,5
Franche-Comté	3 083	1 935	62,8	1 831	59,4
Haute-Normandie	6 462	3 578	55,4	3 899	60,3
Ile-de-France	25 674	19 725	76,8	13 290	51,8
Languedoc-Roussillon	9 254	6 085	65,8	5 486	59,3
Limousin	2 749	1 453	52,9	1 328	48,3
Lorraine	5 200	3 102	59,7	2 658	51,1
Midi-Pyrénées	7 909	3 233	40,9	4 624	58,5
Nord-Pas-de-Calais	12 342	11 345	91,9	5 718	46,3
Pays de Loire	9 030	4 720	52,3	4 505	49,9
Picardie	8 123	5 632	69,3	4 343	53,5
Poitou Charente	5 200	3 389	65,2	3 069	59,0
Provence	nd	nd	nd	nd	nd
Rhône-Alpes	18 396	12 617	68,6	8 380	45,6
Guadeloupe	nd	nd	nd	nd	nd
Guyane	nd	nd	nd	nd	nd
Martinique	3 546	nd	nd	nd	nd
Réunion	7 499	5 476	73,0	3 279	43,7
Total Métropole	153 366	104 520	68,2	80 961	52,8
Total DOM	11 045	5 476	49,6	3 279	29,7
France entière	164 411	109 996	66,9	84 240	51,2

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Bretagne, PACA, Guadeloupe, Guyane), DARES

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

Part des jeunes et des femmes selon les niveaux des formations des conseils régionaux dispensées en 2005

Niveaux des formations	Part des jeunes	Part des femmes
Formation certifiante/qualifiante	47,5	50,2
Niveau I, II et III	29,1	48,3
Niveau IV	39,8	53,8
Niveau V	53,9	49,4
Formation préqualifiante	62,3	49,1
Niveau Vbis et VI	62,3	49,1
Autres formations/niveau non référençable	47,8	57,1
Formation de remise à niveau, savoir de base	27,5	61,9
Formation de remobilisation/aide à la définition d'un projet	78,6	57,2
Autres formations	48,4	50,2
Ensemble	54,7	49,1

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Bretagne, Poitou-Charentes, PACA, Guadeloupe, Guyane), DARES

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

1.1.2.1. Jeunes reçus par les Missions locales

Les missions locales (ML) et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) se sont développées depuis 1982 par la volonté conjointe des collectivités locales et de l'Etat de coordonner localement leurs interventions pour aider les jeunes de 16 à 25 ans à surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion sociale et professionnelle. Elles constituent aujourd'hui un réseau, dont le rôle et la participation au service public de l'emploi sont désormais officiellement reconnus dans le code du travail (article L 311-10-2 introduit par la loi n°2005- 32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale). A ce titre, elles sont chargées depuis 2005 de la mise en œuvre du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).

Au 31 décembre 2005, le réseau compte 510 structures, dont 405 ML et 105 PAIO, réparties sur l'ensemble du territoire. En 2005, plus de 450 000 jeunes ont été accueillis pour la première fois et près de 1 160 000 ont été en contact avec le réseau des missions locales et PAIO (cf. tableau).

	2001	2002	2003	2004	2005
Jeunes accueillis pour la première fois	370 000	388 000	414 000	442 810	450 330
<i>Dont femmes (en %)</i>	52,9	51,3	51,3	51,6	52,2
<i>Dont mineurs (en %)</i>	16,5	17,0	16,8	15,9	16,1
Jeunes en contact avec le réseau	900 000	910 000	978 000	1 089 000	1 159 000
<i>Dont jeunes reçus en entretien</i>	720 000	750 000	828 000	913 000	961 530

Champ et source : Jeunes ayant un premier contact avec le réseau des ML/ PAIO. Source : Parcours 3 - Traitement DARES

La structure de la population reste relativement proche d'une année sur l'autre. Les jeunes mineurs représentent toujours près d'un premier contact sur six (16 %), la majorité des jeunes ayant entre 18 et 21 ans.

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

Le Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS) a été créé en mai 2005 dans le cadre de la loi de programmation de cohésion sociale. Il fait suite au programme Trajet d'Accès à l'Emploi (TRACE) mis en œuvre entre octobre 1998 et décembre 2003. Ce dispositif vise à accompagner les jeunes en difficulté vers l'emploi durable, la priorité étant donnée aux jeunes sortis sans qualification du système scolaire. Il prévoit en leur faveur un renforcement des actions d'accompagnement vers et dans l'emploi. L'accompagnement fait l'objet d'un engagement contractuel entre le jeune et l'Etat conclu pour un an, renouvelable de façon expresse pour un an maximum, à l'exception des jeunes sans qualification (VI et Vbis) pour lesquels le CIVIS peut être prolongé jusqu'à l'accès à l'emploi durable ou jusqu'au 26ème anniversaire.

Sa mise en œuvre est confiée par l'Etat aux missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation, conventionnées et financées à cet effet. A ce titre, le rôle et la participation des missions locales au service public de l'emploi sont officiellement reconnus (article L.311-10-2 du code du travail) et leurs effectifs renforcés par l'Etat (2000 postes de référents supplémentaires en 2005).

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

Le rôle du référent de la mission locale, chargé de l'accompagnement du jeune en CIVIS est renforcé : dans un délai de trois mois à compter de la signature du CIVIS, celui-ci doit établir avec le jeune un parcours d'accès à la vie active (PAVA) et proposer soit un emploi, notamment en alternance, soit une formation professionnalisante dans un métier pour lequel des possibilités d'embauche sont repérées, soit une action spécifique pour les jeunes connaissant des difficultés particulières d'insertion, soit une assistance renforcée dans la recherche d'emploi ou la démarche de création d'entreprise apportée par des organismes de placement contribuant au service public de l'emploi (cf. article L.311-1 du code du travail) ; enfin, les jeunes peuvent désormais bénéficier d'un accompagnement d'une durée d'un an après avoir accédé à l'emploi, afin d'éviter les ruptures anticipées de leur contrat de travail.

231 500 jeunes ont signé un CIVIS depuis le début de sa mise en œuvre (dont 122 000 fin 2005). Il s'agit majoritairement de jeunes femmes (56%) et 47 % des entrées concernent des jeunes sans qualification (108 000 jeunes). Les premiers éléments sur les sorties en emploi durable font ressortir que parmi les 27 500 sorties de dispositif au 31 juillet 2006, 12 800 le sont en CDD ou CDI de plus de 6 mois, conformément aux objectifs du PCS, et 4 300 sont en formation ou en contrats aidés du secteur non marchand.

1.2. Les interventions en faveur des actifs occupés

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

La hausse du nombre de stagiaires et du taux d'accès constatée en 2003 se poursuit en 2004 (35,2 % en 2003 et 39 % en 2004-résultats définitifs).

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

	2003 (données définitives)	2004 (données définitives)
Nombre de salariés (unités) :	9 934 573	9 847 903
Nombre de stagiaires * (unités) :	3 500 995	3 843 099
Nombre d'heures de stage* (en millions) :	109	118

Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83, Céreq
*hors CIF, alternance et contrats de professionnalisation

La part des femmes dans les effectifs formés en 2004 se stabilise à près de 38 %. Le taux d'accès des femmes, continue de progresser (36,5 % en 2004 contre 34,9 % en 2003) comme celui des hommes (40,7 % en 2004 contre 37,3 % en 2003) mais en restant toujours inférieur à ce dernier. Les chances d'accès à la formation croissent toujours avec la taille de l'entreprise ; en revanche, dans les plus petites entreprises, les femmes ont un accès relativement plus facile que les hommes (13,8 % contre 11,7 %). Ce rapport s'inverse à partir des entreprises de plus de 50 salariés.

Répartition des stagiaires et taux de stagiaires par sexe et taille d'entreprises en 2004

	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 1999 salariés	2000 salariés et plus	total
Hommes (%)	61.5	61.3	61.1	61.2	59.5	65.9	62.4
Taux de stagiaires masculins	11.7	19.5	35.2	44.4	51.3	54.2	40.7
Femmes (%)	38.6	38.7	38.9	38.8	40.5	34.1	37.6
Taux de stagiaires féminins	13.8	20.0	32.1	39.0	46.5	44.5	36.5
Taux de stagiaires total	12.5	19.7	33.9	42.1	49.2	50.4	39.0

Source : Déclaration n° 2483 - Exploitation Céreq

Participation des entreprises selon les secteurs d'activité économique en 2004 (données définitives)

En 2004, les taux d'accès à la formation sont en hausse par rapport à l'année précédente. Ils continuent cependant à varier fortement d'un secteur à l'autre. On trouve ainsi, d'une part, des secteurs qui enregistrent un taux de participation financière nettement supérieur à la moyenne nationale (2,97 %). Il s'agit du secteur des transports aériens et spatiaux (8,93 %) et de la production et distribution d'électricité et de gaz (4,69 %). D'autres secteurs se caractérisent par un taux d'accès des stagiaires à la formation très élevé. Il s'agit des transports aériens et spatiaux (88,9 %), des banques (73,1 %), et du raffinage et des industries nucléaires (61 %). Ces secteurs sont toujours bien représentés d'une année à l'autre. A l'opposé, certains secteurs se trouvent proches de l'obligation légale en matière de participation financière. Il s'agit de ceux relevant de la pêche et de l'aquaculture (1,85 %), du travail du bois (1,80 %), de l'habillement et du textile (1,96 %), avec des taux d'accès à la formation assez bas, respectivement : 8,4 %, 19,2 % et 20,6 %.

Principales données selon le secteur d'activité (NAF 60)

SECTEURS	Nombre de salariés	Taux de Participation Financière %	Nombre de stagiaires	Taux d'accès %
	a	%	B	b/a
01 AGRIC.,SYLVIC.,CHASSE	62 328	2.06	19 358	31.1
02 EXPLOITATION FOREST., SERVICES DIVERS	17 311	3.97	10 813	62.5
05 PECHE & AQUACULTURE	3 955	1.85	333	8.4
10, 11, 12 EXTRACTION PRODUITS ENERGETIQUES	18 982	3.58	8 514	44.9
13, 14 AUTRES INDUSTRIES EXTRACTIVES	18 483	2.38	7 243	39.2
15, 16 INDUSTRIE AGRICOLE & ALIMENTAIRE, TABAC	344 403	2.54	124 318	36.1
17 INDUSTRIE TEXTILE	70 559	2.12	17 030	24.1
18 HABILLEMENT	42 452	1.96	8 749	20.6
19 INDUSTRIE CUIR ET CHAUSSURE	21 917	2.07	4 542	20.7
20 TRAVAIL DU BOIS	52 610	1.80	10 118	19.2
21 INDUSTRIE DU PAPIER & CARTON	65 416	2.69	23 898	36.5
22 EDITION & IMPRIMERIE	126 799	2.07	36 477	28.8
23 RAFFINAGE & INDUSTRIE NUCLEAIRE	32 925	4.14	20 071	61.0
24 INDUSTRIE CHIMIQUE	245 764	3.47	133 985	54.5
25 INDUSTRIE CAOUTCHOUC & PLASTIQUES	186 987	2.74	68 801	36.8
26 FABRICATION PROD. MINERAUX NON METALLIQUES	104 372	2.59	39 955	38.3
27 METALLURGIE	84 120	3.01	34 159	40.6
28 TRAVAIL DES METAUX	246 986	2.24	67 883	27.5
29 FABR. MACHINES & EQUIPEMENTS	210 143	2.59	80 784	38.4
30 FABR. EQUIPEMENTS ELECTRIQUES ET ELECTRONIQUES	5 575	2.81	1 768	31.7
31 FABR. MACHINES & APPAREILS ELECTRIQUES	122 018	3.07	52 566	43.1
32 FABR. EQUIPEMENTS RADIO TELEVISION	90 758	3.34	43 557	48.0
33 FABR. INSTRUMENTS MEDICAUX, OPTIQUE, HORLOGERIE	75 327	2.80	30 571	40.6
34 FABR. MATERIEL TRANSPORT	158 594	4.37	82 178	51.8
35 FABR. AUTRES MATERIELS TRANSPORT	105 790	3.14	55 161	52.1
36 AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIERES	73 938	2.19	19 495	26.4
37 RECUPERATION	14 926	2.30	3 334	22.3
40 PROD. & DISTRIBUTION ELECTRICITE, GAZ	165 797	4.69	65 900	39.7
41 PROD. & DISTRIBUTION EAU	13 001	3.07	7 160	55.1
45 CONSTRUCTION, TRAVAUX & FINITION	545 363	1.92	148 314	27.2
50 REPARATION AUTOMOBILE	213 398	2.87	74 541	34.9
51 COMMERCE DE GROS & INTERMEDIAIRES	641 878	2.52	213 889	33.3
52 COMMERCE DE DETAIL	723 805	2.10	212 523	29.4
55 HOTELS & RESTAURANTS	270 311	2.02	69 148	25.6
60 TRANSPORTS TERRESTRES	516 988	4.23	256 357	49.6
61 TRANSPORTS MARITIMES	11 594	2.79	6 050	52.2
62 TRANSPORTS AERIENS, SPATIAUX	71 450	8.93	63 553	88.9
63 MANUTENTION & ENTREPOSAGE	216 660	2.58	86 042	39.7
64 POSTES ET TELECOMMUNICATIONS	63 996	3.51	34 122	53.3
65 BANQUES	433 119	4.25	316 599	73.1
66 ASSURANCES	157 774	4.05	93 686	59.4
67 AUTRES ACTIVITES FINANCIERES	50 438	2.82	22 874	45.4
70 IMMOBILIER	142 555	2.65	59 688	41.9
71 LOCATION VEHICULES MATERIELS TRANSPORT	54 871	2.54	23 060	42.0
72 ACTIVITES INFORMATIQUES	224 604	3.00	98 348	43.8
73 RECHERCHE	41 599	3.51	21 272	51.1
74 ARCHITECTURE, INGENIERIE	1 328 974	2.53	437 892	32.9
75 ADMINISTRATION PUBLIQUE	205 646	4.56	119 609	58.2
80 EDUCATION	101 637	2.26	28 054	27.6
85 SANTE & ACTION SOCIALE	723 101	2.41	255 789	35.4
90 SERVICES COLLECTIFS	54 523	2.57	24 902	45.7
91 SERVICES SOCIAUX	112 381	2.45	38 887	34.6
92 ACTIVITES CULTURELLES & SPORTIVES	133 289	2.70	48 448	36.3
93 SERVICES PERSONNELS	25 713	2.42	10 731	41.7
TOUS SECTEURS	9 847 903	2.97	3 843 099	39.0

Source : Déclarations fiscales des employeurs 2483 – Exploitation Céreq

1.2.2. La politique contractuelle de formation

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

Principe

La politique contractuelle constitue une démarche d'anticipation des mutations économiques. Elle vise à soutenir des projets de branches professionnelles négociés avec les partenaires sociaux et ayant pour objet la mise en œuvre d'actions destinées à soutenir et développer les compétences des actifs de la branche occupés (salariés et non salariés). Jusqu'en 2005, la formation a constitué l'essentiel des actions permettant d'acquérir ces nouvelles compétences. Depuis 2006 (cf. infra réforme du dispositif) les actions se sont diversifiées et centrées sur un objectif direct de soutien de l'emploi des publics les plus fragilisés par les mutations à venir.

Avant la réforme et donc en 2005, les deux outils à la disposition de l'Etat pour mettre en œuvre cette politique sont : le contrat d'études prospectives (CEP) permettant d'apprécier l'évolution des métiers d'une branche et ses conséquences, et un outil d'appui à l'action, l'engagement de développement de la formation (EDDF).

Ces dispositifs permettent de conduire une politique active et contractualisée avec les partenaires sociaux et incitent à explorer des enjeux tels que :

- le traitement des besoins de compétences et de qualification en lien avec les difficultés de recrutement,
- l'adaptation des compétences des salariés expérimentés (45 ans et plus) favorisant le prolongement de l'activité professionnelle,
- la mise en place de dispositifs de formation en faveur de l'employabilité des salariés précaires,
- la réduction des inégalités d'accès à la formation en renforçant notamment les dispositifs de validation des acquis et en se saisissant des possibilités ouvertes par les technologies de l'information et de la communication.

La majeure partie des moyens financiers de la politique contractuelle est consacrée aux EDDF qui constituent un appui aux actions des branches professionnelles et de leurs entreprises en faveur d'un accès renforcé à la formation et à la qualification pour les salariés les plus fragiles (faible niveau de formation initiale, qualifications obsolètes, salariés âgés...). Depuis 1999, une grande marge de manœuvre est donnée aux échelons déconcentrés.

Financement

Deux niveaux de gestion sont retenus, en 2005, pour la mise en œuvre des actions conduites dans le cadre de la politique contractuelle (circulaire DGEFP 99/28 du 5 juillet 1999) : la programmation annuelle, qui représente l'ensemble des engagements juridiques et financiers pris par l'Etat, et les engagements comptables correspondant à la somme des dépenses prévues durant l'exercice budgétaire.

Les crédits ouverts en loi de finances 2005 se sont élevés à 39,693 millions d'euros, pour une programmation des actions attendues à hauteur de 47,92 millions d'euros. La dotation budgétaire a été chiffrée sur la base des dépenses effectives prévues durant l'exercice.

En 2005, la répartition des crédits ouverts en loi de finances a été programmée comme suit :

- 0,37 million d'euros pour la prospective (CEP, appuis techniques, valorisation des CEP),
- 3,60 millions d'euros pour les mesures d'accompagnement des accords, l'ingénierie et l'expertise,
- 35,72 millions d'euros pour les engagements de développement de la formation (EDDF).

Bilan des réalisations 2005 (données provisoires, hors contrats de plan)

La situation des dépenses nettes au 31 décembre 2005 pour la politique contractuelle de formation représente un total de 34,3 millions d'euros, soit : prospective 1,39 millions d'euros ; accompagnement, ingénierie et expertise 2,053 millions d'euros ; engagements de développement de la formation (EDDF) 30,86 millions d'euros.

En 2005, on note un nombre de stagiaires légèrement inférieur à celui de 2004 et une augmentation du nombre des entreprises concernées par le dispositif, confirmant la priorité donnée aux petites et moyennes entreprises.

Les interventions en matière de prospective progressent très nettement.

Très comparable à celui de 2004, le volume des « heures/stagiaires » ne rend qu'imparfaitement compte des programmes soutenus dans la mesure où les actions collectives et les actions en amont et en accompagnement des dispositifs de formation prennent une place croissante dans les projets aidés.

Le bilan 2005 de la politique contractuelle peut se résumer aux données figurant au tableau ci-après (données provisoires) :

Entreprises	Stagiaires	Heures/ stagiaires	EDDF aide de l'Etat en euros	Mesures d'accompagne- ment aide de l'Etat en euros	Prospective aide de l'Etat en euros	Dépenses des entreprises en euros
13 893 (dont 407 Artisans et 515 agriculteurs)	80 615	3 294 775	30 861 200	2 052 914	1 389 260	56 681 280

Nota : Le nombre d'entreprises touchées par les EDDF détaille celui des artisans et agriculteurs participant au programme de politique contractuelle (en décroissance en 2005 du fait de la venue à leur terme de certaines conventions).

▪ **Les contrats d'études prospectives (CEP)**

Les contrats d'études prospectives (CEP) sont mobilisés par l'Etat et les partenaires sociaux - en lien avec les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branches. La réalisation de CEP au plan territorial est encouragée et progresse fortement en 2005.

Les CEP reposent sur deux principes :

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

En 2005, plusieurs contrats d'études ont concerné les secteurs professionnels suivants : hospitalisation privée, pharmacies d'officine, construction, industries de la transformation de la volaille, vente par catalogue, spectacle vivant, centres d'appel. Les CEP ou appuis techniques réalisés au niveau régional concernent des secteurs diversifiés, retenus pour leur importance dans la situation de l'emploi et des compétences sur les territoires.

▪ **Les engagements de développement de la formation (EDDF)**

Les engagements de développement de la formation, outil d'action, résultent de négociations avec les partenaires sociaux et consistent en des programmes d'intervention sur des priorités particulières telles que : de nouveaux dispositifs de formation et de certification, la prévention des inadaptations à l'emploi pour les salariés les plus fragiles, l'accès à la validation des acquis et à la formation pour certaines catégories de salariés, le développement de la formation dans les petites et très petites entreprises.

L'intervention financière de l'Etat porte plus sur la mise en œuvre de dispositifs de formation (ensemble d'actions nécessaires en amont de la formation : ingénierie, positionnement, validation des compétences...) et l'accompagnement des actions (certification, validation des acquis de l'expérience, soutien à l'organisation des mobilités professionnelles...) que sur le financement d'actions de formation vers un grand nombre de salariés, qui relève prioritairement d'un financement dans le cadre de l'obligation légale.

En 2005, les engagements de développement de la formation (EDDF) ont bénéficié à 80 615 actifs qui ont fait l'objet de 3,3 millions d'heures/stagiaires dans 13 893 entreprises (y compris les artisans et exploitants agricoles). La contribution de l'Etat au financement des actions et dispositifs de formation s'élève à 34,3 millions d'euros pour l'année 2005. Les aides de l'Etat représentent environ le tiers des coûts de fonctionnement des dispositifs inscrits dans les EDDF (hors cofinancement par le FSE, le conseil régional, etc.). Le montant total des dépenses correspondantes déclarées à leur charge par les entreprises s'élève à 56,7 millions d'euros.

Il convient de noter la tendance de fond du dispositif à renforcer son ciblage des PME, et particulièrement des TPE, et sa concentration sur des actions plus qualifiantes renforçant l'employabilité des salariés et leur possible mobilité professionnelle.

▪ **Les orientations de l'intervention publique**

Dans le cadre des EDDF, initiées en 2004 et poursuivies en 2005, les politiques d'incitation de l'Etat en lien avec les partenaires sociaux sont développées pour réduire les inégalités d'accès à la formation et pour favoriser le développement des processus qualifiants en s'appuyant notamment sur la validation des acquis : ces interventions visent principalement les petites et moyennes entreprises (artisans du BTP, industries graphiques, industries agro-alimentaires) ou les salariés en situation fragile, en raison de leur âge, de leur parcours professionnel, ou de leur niveau de qualification (dans le textile et l'habillement, la propreté, les services à domiciles par exemple).

Le ciblage du dispositif EDDF en direction des salariés soumis aux diverses formes de précarité en vue de sécuriser leur trajectoire professionnelle permet de soutenir des projets que les branches et les entreprises n'auraient pas réalisés sans aide de l'Etat.

S'agissant plus globalement de la politique contractuelle, il convient de souligner que sa vocation à accompagner les partenaires sociaux dans le développement de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences est renforcée, les CEP permettant une intervention sur le volet de l'analyse prospective et les EDDF sur celui des actions mises en œuvre et de leur conception.

▪ **La réforme du dispositif**

La définition juridique de la politique contractuelle évolue en 2006 pour mieux prendre en compte ce positionnement. En effet, l'ordonnance n° 2005-731 du 30 juin 2005 relative à la simplification et à l'adaptation du droit dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi a créé les engagements de développement de l'emploi et des compétences, qui figurent à l'article L. 322-10 du code du travail, et le décret n° 2006-54 du 16 janvier 2006 a fixé les modalités d'application de cet article. Ces EDEC entrent ainsi en application en 2006.

Ils ont pour objet d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner l'évolution des emplois et des qualifications des actifs occupés et prennent ainsi la suite des EDDF et des CEP. La circulaire DGEFP n° 2006-18 du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires est venue préciser les conditions de mobilisation de ce dispositif, et ce, en cohérence avec l'ensemble des interventions dédiées à l'accompagnement des mutations économiques sociales et démographiques qui, dans le cadre de la LOLF, fait l'objet du programme 103 de la mission travail et emploi.

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

Parmi les 497 105 stagiaires entrés en formation dans l'année 2005 (hors Bretagne, Poitou-Charentes, PACA, Guadeloupe, Guyane), 144 340 sont des actifs occupés dont 49% des femmes. 32% de ces stagiaires ont bénéficié d'une promotion sociale et professionnelle, 27,5% d'un plan de formation des entreprises et 25,9% d'une formation de remise à niveau, savoirs de base.

1.2.4. La formation des fonctions publiques

▪ Fonction publique de l'État

En 2004, un agent de la fonction publique de l'État bénéficie de 9,9 jours de formation, en moyenne : 6,6 jours au titre de la formation initiale et 3,3 jours au titre de la formation continue. La réduction d'une demi-journée par rapport à 2003 s'explique par le recul de la formation initiale. Celle-ci baisse en partie avec les recrutements dans les catégories B et A. La formation continue reste stable par rapport à 2003, sans pour autant retrouver son niveau de 2001 et 2002. Dans les ministères (cf. tableaux en annexe 3) autres que l'Éducation nationale, la formation continue augmente un peu. L'augmentation profite principalement aux agents de catégories A et B, mais aussi aux formations techniques spécifiques aux métiers. Au ministère de l'économie et des finances (MINFEI), le nombre de jours de formation par agent augmente. Cette progression s'explique notamment par le développement des formations à l'évaluation et à la Lolf.

Evolution de la formation initiale et de la formation continue entre 2003 et 2004

	Formation initiale			Formation continue			Formation totale		
	effectifs (1)	nbre de jours de formation (2)	nbre jours par agent	effectifs (1)	nbre de jours de formation (2)	nbre jours par agent	effectifs (1)	nbre de jours de formation (2)	nbre jours par agent
Tous ministères hors éducation nationale									
2003 (3)	55 107	4 696 520	6,0	1 397 389	2 807 120	3,6	1 452 496	7 503 640	9,6
2004	51 475	4 246 829	5,5	1 497 125	2 910 929	3,7	1 548 600	7 157 757	9,2
évolution 2004/2003 (en %)	-6,6	-9,6		7,1	3,7		6,6	-4,6	
Education nationale									
2003 (3)	76 736	8 742 690	7,8	936 531	3 503 129	3,1	1 013 267	12 245 819	11,0
2004	72 081	8 262 600	7,3	1 028 273	3 337 366	3,0	1 100 354	11 599 966	10,3
évolution 2004/2003 (en %)	-6,1	-5,5		9,8	-4,7		8,6	-5,3	
Tous ministères									
2003 (3)	131 843	13 439 210	7,1	2 333 920	6 310 249	3,3	2 465 763	19 749 459	10,4
2004	123 556	12 509 429	6,6	2 525 397	6 248 295	3,3	2 648 953	18 757 723	9,9
évolution 2004/2003 (en %)	-6,3	-6,9		8,2	-1,0		7,4	-5,0	

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

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

(2) Nombre de jours-agents

(3) Chiffres définitifs

Six agents sur dix ont suivi au moins une formation en 2004 (hors Éducation nationale). Parmi eux, 54 % sont des agents de catégorie C ou des ouvriers. Pourtant, ils ont le plus faible taux d'accès aux formations : seuls 55 % des agents de catégorie C sont partis en formation en 2004, pour près de 75 % des agents de catégorie A et B.

En 2004, hors Éducation nationale, sur les services ayant répondu en 2003 et en 2004, il semble que le nombre d'agents qui ont accès à une formation est en hausse. Sur ce champ constant, la catégorie B est celle pour laquelle la proportion d'agents formés augmente le plus fortement. Ainsi, 3 agents de catégorie B sur 4 ont suivi

au moins une formation. Cependant, ces données sont encore fragiles car tous les ministères ne disposent pas de cette information.

La formation initiale

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

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

En 2004, hors Éducation nationale, le nombre de jours de formation initiale rapporté aux effectifs diminue : il était de 6,0 jours en 2003, il est de 5,5 jours en 2004. Il en est de même pour le volume de formations comme du nombre de stagiaires. Cette diminution, la première après cinq années de hausse, est liée à la baisse des recrutements dans la fonction publique de l'État depuis 2002 : les stagiaires en formation dans les écoles de l'Administration en 2004 ont été recrutés en 2003 ou 2004. Sur cette période, le nombre de postes offerts aux concours externe et interne a baissé de 11 %. Cela explique la diminution de 8 000 stagiaires sur deux ans.

Evolution de la formation la formation initiale de 2001 à 2004

	2001	2002	2003	2004
nombre de stagiaires	55 442	59 542	55 107	51 475
nombre de jours	4 398 100	4 568 639	4 696 520	4 246 829
nombre de jours par agent en fonction	5,6	5,9	6,0	5,5

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

Enquête formation auprès des directions de personnel.

Champ : Tous ministères hors Éducation nationale

La formation continue

Hors Éducation nationale, l'effort de formation continue (y compris les congés de formation et les bilans professionnels) progresse légèrement : le nombre de jours de formation passe de 3,6 jours en 2003 à 3,7 jours en 2004. Cette progression est importante au MINEFI (de 3,6 en 2003 à 4,0 en 2004). Elle est liée à la mise en place de formations à de nouvelles applications informatiques (Copernic, Hélios), ainsi qu'aux formations à l'entretien d'évaluation et à la sensibilisation à la LOLF. L'effort de formation continue en 2004 est également plus important au ministère de l'intérieur (4,2 jours par agent en 2003, 4,5 jours en 2004), au ministère de la Santé (3,0 jours en 2003, 3,7 en 2004) ou encore à celui de la Culture (5,4 jours en 2003, 6,0 jours en 2004).

Évolution de la formation continue de 2001 à 2004

	2001	2002	2003	2004
Nombre de stagiaires	1 717 229	1 356 410	1 397 389	1 497 205
Nombre de jours	3 174 624	2 771 283	2 807 121	2 910 980
Nombre de jours par agent en fonction	4,1	3,6	3,6	3,7

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

Enquête formation auprès des directions de personnel.

Champ : Tous ministères hors Éducation nationale

Les stagiaires sont plus nombreux dans tous les ministères, excepté au Tourisme. Dans celui-ci, la baisse du volume de formation serait due à une moindre demande de stages de la part des agents : les crédits de formation étaient identiques à ceux de 2003, et des formations plus étoffées avaient été proposées.

Si le nombre de jours de formation continue par agent augmente quelle que soit la catégorie, cette hausse profite surtout aux agents de catégories A et B : un agent de catégorie A suit en moyenne 4,8 jours de formation en 2004 pour 4,4 en 2003, et un agent de catégorie B suit 4,4 jours en 2004 pour 3,9 jours en 2003. En effet, les formations à l'évaluation les concernaient plus particulièrement. Les catégories C et ouvriers passent également plus de temps en formation qu'en 2003 : 3,2 jours (3,0 en 2003).

Les formations sont à nouveau plus courtes en 2004 pour les catégories A et B. La concentration du travail sur un temps plus réduit conduit à cibler les formations sur une durée plus courte. La durée moyenne d'une action de formation, nombre de jours de formation rapporté au nombre de stagiaires, passe de 2,5 à 2,4 jours pour les agents de catégorie A, et de 2,1 à 2,0 jours pour les catégories B. Pour un agent de catégorie C ou un ouvrier, elle semble se stabiliser, à 1,8 jour par stage.

En 2004, les préparations aux concours représentent 20 % du volume de formation continue. Elles sont destinées à faciliter la promotion professionnelle des agents par la voie interne. Les agents de catégorie C représentent fort logiquement la catégorie la plus importante, avec 73,1 % des stagiaires préparant des concours, contre 19,3 % de stagiaires de catégorie B et 7,6 % en catégorie A. Une partie des agents de catégorie C et B sont rentrés dans la fonction publique en étant surdiplômés (42 % des recrutés externes, internes, uniques et par le 3^{ème} concours sont surdiplômés). Ils cherchent à progresser dans leur carrière grâce aux concours internes, et participent nombreux aux préparations à des concours. Par ailleurs, l'attractivité des préparations aux concours dépend

également du nombre de postes offerts. Ainsi, au ministère de la défense, l'ensemble des catégories bénéficie de plus de préparations aux concours qu'en 2003. Cette progression peut être due pour partie à l'augmentation du nombre de postes offerts aux concours internes pour l'ensemble des catégories. Ceci n'est pas le cas de ministères comme ceux de l'équipement, de l'agriculture ou des affaires étrangères, où ces formations sont en recul.

Enfin, les agents de catégorie A bénéficient de formations de préparation aux concours plus longues : un stage dure en moyenne 8,5 jours pour un agent de catégorie A, alors qu'il dure 3,0 jours pour les autres catégories. Le niveau et le nombre d'épreuves des concours de catégorie A sont un facteur d'explication de ce constat.

En 2004, les actions de perfectionnement sont à nouveau plus ciblées sur les formations techniques aux métiers, qu'elles soient spécifiques d'un ministère ou non. Ensemble, elles représentent les deux tiers du volume de formation. Elles visent à développer des compétences directement applicables sur le poste de travail.

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

	Développement des capacités professionnelles		Formations à l'encadrement		Formations à l'informatique		Formations linguistiques		Formations techniques pour l'ensemble des ministères		Formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère		Total perfectionnement et / (ou) adaptation à une (nouvelle) fonction	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
catégorie A	12%	12%	11%	9%	12%	11%	8%	8%	11%	12%	46%	48%	100%	100%
catégorie B	11%	7%	5%	4%	16%	17%	4%	3%	14%	13%	50%	55%	100%	100%
catégorie C et Ouvriers d'État	12%	9%	1%	2%	15%	15%	3%	2%	16%	17%	53%	55%	100%	100%
Total	12%	9%	4%	5%	14%	14%	4%	4%	14%	15%	51%	53%	100%	100%

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

Champ : Tous ministères hors Éducation nationale

La formation à l'Éducation nationale

Au ministère de l'éducation nationale, la formation initiale suivie par les futurs professeurs est prépondérante. En 2004, le nombre de jours de formation initiale par agent baisse pour la première fois depuis 1998 : il est de 7,3 jours en 2004, pour 7,8 jours en 2003. Cette baisse est due aux moindres recrutements dans le corps enseignant en 2003.

Tableau 6 : Évolution de la formation de 2001 à 2004 à l'Éducation nationale

	2001	2002	2003	2004
Formation initiale				
Nbre stagiaires	66 113	75 256	76 736	72 081
Nbre de jours	7 185 570	8 233 632	8 742 690	8 262 600
Nbre jours/agent	6,6	7,4	7,8	7,3
Formation continue				
Nbre stagiaires	837 615	1 079 869	936 530	1 028 273
Nbre de jours	3 628 095	4 017 218	3 503 129	3 337 366
Nbre jours/agent	3,3	6,6	3,1	3,0
Ensemble des formations				
Nbre stagiaires	903 728	1 155 125	1 013 266	1 100 354
Nbre de jours	10 813 665	12 250 850	12 245 819	11 599 966
Nbre jours/agent	9,9	11,1	11,0	10,3

Le nombre de jours de formation continue par agent baisse également légèrement en 2004, même si le nombre de stagiaires progresse de 10 % : comme dans les autres ministères, les durées de formation continue sont plus courtes.

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

▪ **La fonction publique territoriale en 2005**

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

Pour la formation de leurs agents, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus à une cotisation d'un minimum de 1 % de la masse salariale (hors emplois aidés tels que les CES et emplois-jeunes).

Cette cotisation est versée au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT). L'effort financier des collectivités territoriales pour la formation peut dépasser le montant de la cotisation obligatoire. Pour réaliser des actions de formation "au delà du 1 %", les collectivités font appel au marché concurrentiel de la formation sans en exclure le CNFPT. Les données de ce bilan sous évaluent, de fait, l'effort global de la formation des agents territoriaux puisqu'il s'agit de données relatives à l'activité de formation réalisée par le CNFPT.

L'organisation de la formation

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

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

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

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

En 2005, le montant des dépenses de formation s'élève à 105,3 millions d'euros. Il s'agit des coûts directement liés aux formations (rémunérations des intervenants, frais de séjour des stagiaires, frais de convention pédagogique, etc.), hors rémunérations des stagiaires payées par les collectivités territoriales et hors charges de structure du CNFPT. En 2005, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale a réalisé plus de 11, 2 millions d'heures formations stagiaires (HFS). Une légère augmentation des heures-formation-stagiaire est constatée par rapport à 2004 (2,25 % - cf tableau). La formation continue représente plus de 49 % des actions de formation. La part de la préparation aux concours et examens professionnels a légèrement cru. (2,55 %)

La formation initiale a, elle, légèrement diminué, en volume d'HFS (-2,96 %)

L'activité de formation en 2005

	Les individus en formation	Les Heures Formation Stagiaires			
		2005		2004	Evolution 2005/2004
Formation continue	238 420	5 555 199	49,25%	5 301 888	4,8%
Préparation aux concours et examens	79 566	3 058 502	27,11%	2 982 522	2,6%
Formation initiale	29 597	2 666 671	23,64%	2 747 976	-3,0%
Total	347 583	11 280 372	100,00%	11 032 386	2,3%

La répartition par catégories permet de constater une légère augmentation des volumes d'Heures Formation Stagiaire pour les catégories A et B.

L'activité de formation en 2005 répartie par catégorie d'agents

	Formation continue		Préparation aux concours et examens		Formation initiale		Total	
Catégorie A	647 124	11,6%	145 751	4,8%	897 089	33,6%	1 689 964	15%
Catégorie B	1 409 590	25,4%	442 254	14,5%	1 258 900	47,2%	3 110 744	27,6%
Catégorie C	2 750 650	49,5%	1 909 989	62,4%	510 682	19,2%	5 171 321	45,8%
Agents non fonctionnaires	747 835	13,5%	560 508	18,3%			1 308 343	11,6%
Total	5 555 199	100,0%	3 058 502	100,0%	2 666 671	100,0%	11 280 372	100,0%

La répartition par type de collectivités confirme que deux tiers des HFS sont réalisés au bénéfice des agents des communes, dont une majorité provenant de moyennes et de grandes collectivités (plus de 79 % pour les communes de plus de 5 000 habitants). Près de 14 % sont réalisées par les départements et 12,5 % par les régions. A noter que la part représentée par les régions et les structures intercommunales s'est légèrement accrue par rapport à 2004.

La répartition des HFS par filière met en évidence la part prépondérante des agents des filières administrative et technique (+ de 61 %) prise lors du déroulement des actions de formation.

L'activité de formation en 2005 répartie par filières

	Formation continue		Préparation aux concours et examens		Formation initiale		Total	
Administrative	1 848 029	33,3%	1 344 816	44,0%	1 159 357	43,5%	4 352 201	38,6%
Police	160 586	2,9%	5 357	0,2%	516 223	19,4%	682 166	6,1%
Culturelle	216 886	3,9%	60 489	2,0%	218 612	8,2%	495 987	4,4%
Animation	163 995	3%	99 610	3,3%	118 750	4,5%	382 355	3,4%
Sportive	121 848	2,2%	40 376	1,3%	120 048	4,5%	282 272	2,5%
Médico sociale	214 068	3,9%	16 821	0,6%	27 707	1,0%	258 595	2,3%
Médico technique	6 097	0,1%	3 991	0,1%	807	0,03%	10 895	0,1%
Sociale	411 618	7,4%	105 972	3,5%	4 269	0,2%	521 858	4,6%
Technique	1 541 818	27,8%	804 759	26,3%	500 898	18,8%	2 847 475	25,2%
Sapeurs pompiers	122 419	2,2%	15 805	0,5%	0	0%	138 224	1,2%
Non affectée	32 715	0,6%	4 900	0,2%	0	0%	37 615	0,3%
Autres	671 041	12,1%	452 166	14,8%	0	0%	1 123 207	10%
Emploi Jeunes	44 079	0,8%	103 443	3,4%	0	0%	147 522	1,3%
Total	5 555 199	100,0%	3 058 502	100,0%	2 666 671	100,0%	11 280 372	100,0%

▪ La formation des agents de la fonction publique hospitalière

L'Association Nationale pour la Formation permanente des personnels Hospitaliers (ANFH) gère et mutualise une part des crédits des plans de formation des établissements adhérents. Depuis le 1er janvier 2004, la cotisation de ses adhérents est fixée à 1,6 % des rémunérations, contre 1 % auparavant. En 2005, 90,50 % des établissements hospitaliers publics adhéraient à l'ANFH, ce qui représente 87,69 % des agents de la fonction publique hospitalière (soit 705 509 agents). L'ANFH finance une partie des formations diplômantes et certifiantes, notamment par l'augmentation de la cotisation de 0,6 % affectée aux études promotionnelles. Celles-ci représentent, selon les données de son rapport d'activité 2005, 1,33 % des départs et 38 % des heures stagiaires, soit une stabilité par rapport à 2004 (les chiffres étaient respectivement 1,16 % et 35 %). L'ANFH est également chargée de la collecte et de la gestion des fonds destinés au congé de formation professionnelle et au bilan de compétences à initiative individuelle, pour l'ensemble des établissements employant des agents de la fonction publique hospitalière (adhésion obligatoire).

Les actions prises en charge par l'ANFH entre 2003 et 2005 dans le cadre du plan de formation :

	2003	2004	2005
Nombre d'agents des établissements susceptibles d'adhérer à l'ANFH (1)	762 340	765 443	804 532
Nombre d'agents des établissements adhérents	670 365	679 972	705 509
Taux de couverture (%)	87,94	88,83	87,69
PLAN de FORMATION :			
Nombre de départs en formation *	515 515	583 947	623 464
Taux de départs en formation (en %)	76,90	85,87	88,37
Nombre d'heures stagiaires	12 878 663	17 455 313	18 835 604
Durée moyenne des formations (en heures)	25	29,9	30,02

Source : rapports d'activité ANFH, hors Assistance publique des hôpitaux de Paris et Antilles, situation au 31.12. 2005.

* hors contrats de droit privé

Le nombre de départs en formation ne cesse de progresser depuis 2000 et augmente de 6,7 % entre 2004 et 2005. La durée moyenne de formation a encore augmenté en 2005 (4,32 jours), suite à une prise en charge plus importante des études promotionnelles. Le nombre total d'heures stagiaires dépasse 18 millions. En 2005, les formateurs hospitaliers ont réalisé 44,29 % des heures de formation, les organismes privés à but non lucratif 23,47 %, les organismes à but lucratif 29,68 %. Ces chiffres sont stables par rapport à 2004, à noter toutefois une progression de la part de marché des organismes à but lucratif (20,08 % en 2004).

Le nombre d'agents en congé de formation professionnelle (CFP) est en constante progression (4431 personnes en 2005 + 7,68 % par rapport à 2004). En 2005, la durée moyenne prévisionnelle des congés de formation acceptés passe de 216 jours à 187 journées. Cette diminution s'explique par l'impact des dossiers « accompagnement VAE », (Validation des Acquis de l'Expérience), dont la durée moyenne est de 6 jours. En 2005, 29,97 % des CFP ont bénéficié à des agents dont l'ancienneté professionnelle est supérieure à 15 ans.

Les dossiers des bilans de compétences sont gérés par l'ANFH. En 2003, première année de fonctionnement du dispositif, 440 prises en charge ont été délivrées dont 75 % se déroulaient sur le temps de travail. En 2004, 2 302 dossiers ont été accordés. En 2005, 2 132 dossiers ont été accordés soit une diminution de 8 % par rapport à 2004. 36 % des demandeurs de bilans de compétence ont une ancienneté inférieure à 10 ans, 22 % entre 10 et 15 ans et 42 % supérieure à 15 ans. En ce qui concerne la catégorie, 47 % sont des agents de catégorie C et 42 % sont des agents de catégorie B. Ils sont issus majoritairement des grands établissements : 66 % exercent dans des établissements publics de santé de plus de 1 000 agents. Les organismes prestataires sont majoritairement privés à but non lucratif (47 %). Lorsque le bilan de compétences se déroule sur le temps de travail (58 % en 2005), l'indemnité de traitement moyenne par dossier s'élève à 441 euros. Le coût moyen d'un dossier sur le temps de travail est de 1 767 euros et de 1 285 euros s'il est hors temps de travail.

▪ La formation du personnel de La Poste en 2005

Les dépenses globales de formation atteignent 221,4 millions d'euros et représentent 3,2 % de la masse salariale. Ces dépenses sont en légère augmentation de 2,5 % par rapport à 2004. Les dépenses afférentes aux stagiaires (traitements, indemnités de déplacement et de transport et hébergement) représentent 54 % des dépenses globales de formation hors taxe d'apprentissage et hors versements effectués au titre de la participation de La Poste à la formation professionnelle continue. Sur la base de la production globale nationale de 635 691 journées stagiaires, le coût moyen d'une formation calculé sur l'ensemble des dépenses de formation hors versements obligatoires (versements aux organismes collecteurs agréés, taxe d'apprentissage) s'élève à 262 euros, dont 120 euros pour les dépenses d'enseignement et de fonctionnement.

Dépenses globales de formation du personnel de La Poste en 2005 (en millions d'euros)

	Enseignement et fonctionnement	Rémunération et indemnités des stagiaires	Ensemble des dépenses
Dépenses globales de formation (y compris les versements obligatoires)	76	102,5	178,5
Congé de formation professionnelle		0,8	0,8
Taxe d'apprentissage + CIF-CDD			42,1
Total	76	103,3	221,4

Le 21 février 2005, La Poste a signé avec ses partenaires sociaux un accord-cadre majoritaire sur « la formation, le développement et la valorisation des compétences des postiers ». Cet accord a notamment précisé les conditions de mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation, créé par la loi du 4 mai 2004, et instauré pour les fonctionnaires un droit d'initiative à la formation.

Le volume des formations dispensées en 2005 s'élève à 635 691 journées soit une légère augmentation de 0,3 point par rapport à 2004. Ce volume représente 4 449 841 heures de formation pour 161 353 agents ayant suivi au moins une formation. Plus d'un postier sur deux (52,04 %) a accédé à au moins une formation dans l'année.

La durée moyenne d'une action de formation effectuée par l'ensemble du personnel de La Poste, ayant suivi au moins une formation en 2005, s'établit à 3,9 jours. Ces formations ont concerné à 56 % le personnel d'exécution et de maîtrise, 36% les cadres et à 8 % les cadres supérieurs. Toutes catégories confondues, les femmes ont bénéficié de 50,2% du volume des formations en 2005, les hommes 49,8 %. La Poste poursuit son effort de formation engagé depuis plusieurs années en matière de formation en alternance. En 2005, 1 468 nouveaux contrats (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) ont été signés contre 1326 l'année précédente : 410 personnes ont suivi une formation en alternance de niveau CAP, 9 de niveau BAC, 143 de niveau BAC + 1, 743 de niveau BAC + 2, 48 de niveau licence, 56 de niveau maîtrise et 59 de niveau BAC + 5.

Le Plan de formation de La Poste a concentré en 2005, 622 935 journées stagiaires, soit 98 % des actions de formation de La Poste. Selon la nouvelle classification instaurée par la loi du 4 mai 2004 chapitre III article 10, ces actions se sont déroulées à 93 % sur des actions de formations d'adaptation au poste de travail, 4 % sur des formations relatives à l'évolution des emplois et/ou de maintien dans l'emploi, 3 % dans le cadre de développement des compétences.

Formations reçues par le personnel de La Poste en 2005

	Nombre de stagiaires	Nombre d'agents ayant reçu au moins une formation	Nombre d'heures de formation
Plan de formation	436 549		4 360 517
Autres dispositifs	4601		89 324
Total	441 150	161 353	4 449 841

1.3. Les interventions en faveur des demandeurs d'emploi**Les formations des chômeurs en 2004**

La formation professionnelle des chômeurs est financée principalement par trois acteurs : l'État, les Régions et les ASSEDIC. Ce financement couvre les coûts pédagogiques ainsi que la rémunération des chômeurs au cours de leur stage.

Les Régions constituent le principal financeur des coûts pédagogiques puisqu'elles ont pris en charge la moitié des formations débutées en 2004. L'État a financé 36 % d'entre elles dont 11 % au titre du programme d'activité subventionnée (PAS) de l'Association nationale pour la formation des adultes (AFPA). Depuis 2001, avec la mise en place du Plan d'Aide au retour à l'Emploi (PARE), les ASSEDIC achètent directement des formations au bénéfice des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un Projet d'action Personnalisé (PAP) et donc indemnisés au titre de l'assurance-chômage. En 2004, elles ont financé 8 % des formations. Enfin, 8 % des formations sont soit pris en charge par d'autres financeurs (départements, stagiaire, AGEFIPH, etc.) soit imputés sur les subventions de fonctionnement des organismes de formation (Universités, notamment).

Les stagiaires ayant droit à l'assurance chômage continuent à percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) pendant leur formation. Cette allocation est alors dite « ARE – formation ». 46 % des stagiaires sont ainsi rémunérés par les ASSEDIC pendant leur stage. Les stagiaires non indemnisés par l'assurance chômage sont

indemnisés par l'État ou par les Régions en tant que « stagiaires de la formation professionnelle » (article L961-5 du code du travail). En 2004, 45 % des stagiaires sont rémunérés par l'État (22 %) ou les Régions (23 %). Les 9 % restants ne sont pas rémunérés pendant leur formation mais uniquement pris en charge au titre de la protection sociale par l'État (4 %) ou les Régions (5 %).

En 2004, 710 000 chômeurs sont entrés en formation. Au 31 décembre de cette même année, 270 000 étaient en train de suivre une formation.

Entrées, stocks et taux d'accès à la formation en 2004 suivant la région de résidence du stagiaire

région de résidence du stagiaire	nombre de chômeurs entrés en formation en 2004	nombre de chômeurs en formation fin 2004	taux d'accès à la formation
Alsace	18 747	6 609	10%
Aquitaine	32 017	11 226	8%
Auvergne	16 601	5 577	10%
Basse-Normandie	20 928	6 996	13%
Bourgogne	15 520	5 776	8%
Bretagne	33 133	12 306	10%
Centre	25 880	8 936	9%
Champagne-Ardenne	17 583	6 125	9%
Corse	3 878	2 053	nd
Franche-Comté	12 676	4 933	10%
Haute-Normandie	22 645	9 470	11%
Ile-de-France	103 283	37 485	7%
Languedoc-Roussillon *	30 998	10 322	7%
Limousin	11 854	5 299	20%
Lorraine	21 980	8 534	7%
Midi-Pyrénées	26 882	10 577	9%
Nord-Pas-de-Calais	62 685	22 040	9%
Pays de la Loire	36 721	15 229	9%
Picardie	25 960	10 446	10%
Poitou-Charentes	26 199	10 251	13%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	53 160	23 381	10%
Rhône-Alpes	53 447	20 274	8%
Total France métropolitaine	672 777	253 845	9%
Guadeloupe *	8 431	3 529	nd
Martinique	5 429	3 268	nd
Guyane	3 041	1 299	nd
Réunion	19 186	5 330	nd
St-Pierre-et-Miquelon	80	25	nd
Mayotte	101	72	nd
Autres collectivités d'Outre-Mer	403	241	nd
indéterminé	97	19	nd
Total France entière	709 545	267 628	nd

Lecture: Le taux d'accès à la formation est le rapport entre le nombre de chômeurs en formation fin 2004 (source BREST) et le nombre moyen de chômeurs en fin d'année entre 2002 et 2005 (source enquêtes emploi en continu des derniers trimestres 2002, 2003, 2004, 2005)

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

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

52 % des chômeurs ayant débuté une formation en 2004 sont des femmes. 39 % des stagiaires ont moins de 26 ans et 13 % ont 45 ans ou plus. Plus de la moitié (56%) des stages financés par les Régions sont destinés aux jeunes de moins de 26 ans. A l'inverse, l'État et les ASSEDIC financent plutôt des stages pour adultes : seuls 23 % des stages sont destinés aux jeunes.

Caractéristiques des stagiaires et des stages en 2004

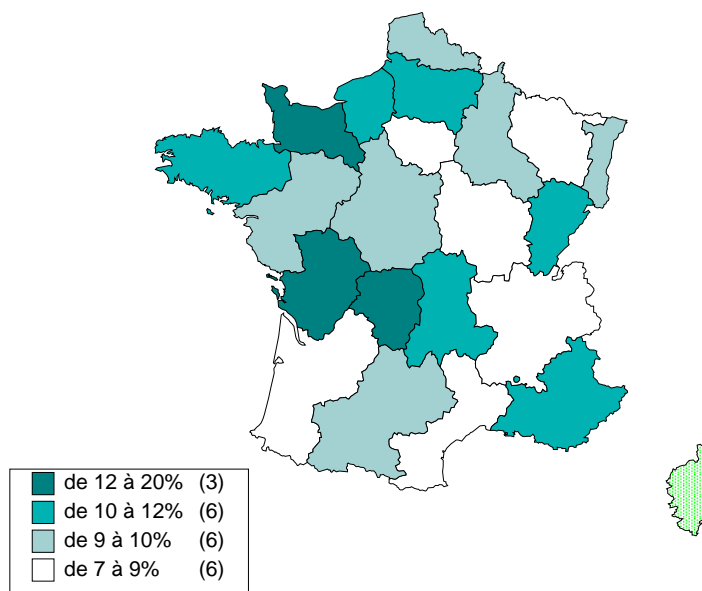
Caractéristiques du stagiaire	
part des femmes	52%
âge	
Moins de 26 ans	39%
entre 26 et 44 ans	48%
45 ans et plus	13%
nationalité	
Français	90%
CEE	1%
Hors CEE	9%
type de rémunération du stagiaire	
Stagiaire formation professionnelle	45%
Protection sociale (pas de rémunération)	9%
Assurance chômage	46%
Régime de solidarité	0%
Caractéristiques du stage	
financement du stage	
État hors AFPA	25%
État au titre du programme d'activité subventionné de l'AFPA	11%
Régions	48%
ASSEDIC	8%
Financement par le stagiaire	2%
Autres	6%
durée du stage	
moins de 3 mois	45%
de 3 à 6 mois	30%
6 mois et plus	25%
en moyenne	4,2 mois

champ: stagiaires entrés en formation en 2004

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

Les stages durent 4,2 mois en moyenne. Les stages financés par les ASSEDIC sont beaucoup plus courts (3 mois) car ils répondent aux besoins de main d'œuvre à court terme et visent à favoriser un accès plus rapide à l'emploi. Les stages financés par l'État via le programme d'activité subventionné de l'AFPA sont plus longs que la moyenne (4,7 mois) car ils visent très souvent l'obtention d'une certification.

Taux d'accès à la formation selon les régions



Fin 2004, en France métropolitaine, 9 % des chômeurs étaient en train de suivre une formation. Ce taux d'accès national recouvre des disparités régionales importantes, puisqu'il oscille entre 7 % pour l'Île-de-France, la Lorraine et le Languedoc-Roussillon et 13 % pour la Basse Normandie et la région Poitou-Charentes. La région la plus formatrice est sans conteste le Limousin (20%), ce qui s'explique notamment par la présence d'un appareil de formation très dense (dont notamment les centres de l'AFPA spécialisés dans les formations du bâtiment).

Avertissement important

Ces taux d'accès sont à considérer avec précaution. Dans l'état actuel, ils ne peuvent être interprétés comme un indicateur d'impact des politiques des différents acteurs régionaux, dans la mesure où ils ne tiennent pas compte de propriétés objectives des différentes régions – économiques et socio-démographiques –, susceptibles d'expliquer les besoins en formation des personnes sans emploi. Pour que ces taux d'accès régionaux soient véritablement comparables, il faudrait donc notamment prendre en compte dans chaque région la répartition par âge, par niveau de formation, l'ancienneté de chômage des chômeurs, la structure de qualification de l'emploi et la structure sectorielle de l'appareil productif.

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

▪ **La prestation d'orientation**

Dans le cadre du service intégré d'appui au projet professionnel, l'AFPA accueille des demandeurs d'emploi, adressés notamment par l'ANPE et ses co-traitants, afin de les aider à construire leur parcours de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

En 2005, l'AFPA (tous financeurs confondus) a ainsi accueilli, au total, 271 350 personnes (12 615 travailleurs handicapés et environ 1 187 détenus), dont 225 841 adressés par l'ANPE. Le flux total est globalement stable par rapport à 2004 et le flux en provenance de l'ANPE est en hausse de 12,1 %.

Ces bénéficiaires sont ensuite orientés vers :

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

En 2005, 242 275 personnes ont bénéficié de l'une de ces trois orientations (soit une diminution de 1,4 % par rapport à 2004), la répartition étant la suivante :

- formation à l'AFPA : 41,9 % (39 % en 2004) ;
- formation en dehors de l'AFPA : 23,0 % (26 % en 2004) ;
- VAE : 1,1 % (1 % en 2004) ;
- orientation vers l'ANPE : 34,1 % (34 % en 2004).

Indicateurs d'activité au titre du programme d'activité subventionné par l'État et par le fonds social européen (FSE) :

	2003	2004	2005
Nombre de personnes accueillies par l'AFPA en vue de construire un parcours de formation ou de VAE	248 376	261 134	262 075

Source : AFPA

▪ **Les prestations de formation**

En 2005, parmi les 151 111 personnes ayant suivi une formation à l'AFPA (tous financeurs confondus), 103 409 étaient des demandeurs d'emploi, soit 68,4 % des entrées. Ces stagiaires ont bénéficié d'une formation au titre des différents types de financement :

- 84 753 entrées en stage au titre de la subvention de l'État et du FSE, ce qui représente 50 844 044 d'heures réalisées. La durée moyenne de ces actions est de 809 heures ;
- 8 096 entrées en stage au titre des actions financées par les services déconcentrés de l'État, pour 3 296 438 d'heures, correspondant principalement à des actions d'aide à l'insertion. La durée moyenne de ces actions est de 687 heures ;

- 10 560 entrées en stage au titre d'actions financées par les collectivités territoriales pour 3 567 653 d'heures. La durée moyenne de ces actions est de 697 heures ;

- 47 702 entrées en stage au titre d'actions financées par les entreprises pour 7 293 278 d'heures. La durée moyenne de ces actions est de 467 heures.

6,3 % des stagiaires demandeurs d'emploi dont la formation est financée par la subvention de l'État et du FSE sont des jeunes de moins de 25 ans. L'AFPA a accueilli en formation 12 615 personnes handicapées, soit une progression de 20,8 % par rapport à l'année précédente. En outre, 879 détenus ont suivi des actions d'enseignement à distance et 308 des actions de formation pré-qualifiante et qualifiante.

Indicateurs d'activité au titre du programme d'activité subventionné par l'État et par le fonds social européen (FSE) :

	2003	2004	2005
Entrées en stage :	82 469	83 176	84 753
Heures stagiaires (millions d'heures)	48,8	50,0	50,8
Dépenses totales de l'État (millions d'euros)	836,13	876,35	888,85
- dont fonctionnement ;	704,36	712,94	700,45
- dont rémunération.	131,77	163,41	188,40
FSE Objectif 3 – volet national - perçu au cours de l'année civile (millions d'euros)	10,98	7,82	32,66

Source : AFPA et DGEFP

Répartition des heures stagiaires (demandeurs d'emploi et salariés) dispensées en 2005, tous financeurs confondus, selon le niveau et le secteur :

Niveau des formations dispensées (en %)	Bâtiment	Industrie	Tertiaire	Préformation (+ divers)	TOTAL
Niveau II et III	1,2	2,7	8,7	0,1	12,7
Niveau IV	3,0	4,2	17,0	1,7	25,9
Niveau V	22,9	10,2	17,3	9,7	60,1
Niveau Vbis et VI		0,1	0,1	1,1	1,3
TOTAL	27,1	17,2	43,1	12,6	100

Source : AFPA

Parmi les stagiaires demandeurs d'emploi, 57 % relèvent d'un niveau de formation égal ou inférieur au niveau V.

▪ **Les prestations de certification à l'issue d'un parcours de formation ou de validation des acquis de l'expérience**

Les demandeurs d'emploi représentent près de 65,6 % des effectifs présentés aux certificats de compétences professionnelles (CCP) et 65,8 % pour les titres du ministère chargé de l'emploi.

En ce qui concerne la formation, l'AFPA (tous financeurs confondus) a organisé, en 2005 :

19 723 présentations aux CCP ;

40 724 présentations au titre professionnel (soit une augmentation de 8,3 % par rapport à 2004).

Pour le titre professionnel, sur les 40 724 stagiaires correspondants, 32 928 ont été admis aux épreuves, d'où un taux de réussite de 80,9 %.

S'agissant de la VAE, l'AFPA a organisé, en 2005 :

- 6 716 instructions techniques des dossiers de validation ;

- 4 575 services d'appui à la VAE (soit une augmentation de 5,3 % par rapport à 2004) ;

- 11 726 présentations aux CCP (soit une augmentation de 55,0 % par rapport à 2004) ;

- 3 411 présentations au titre professionnel (soit une augmentation de 109,1 % par rapport à 2004).

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

En 2005, 497 105 personnes ont bénéficié d'une formation. Ce chiffre est proche de celui de 2004, compte tenu des cinq Régions qui n'ont pas répondu à l'enquête dans les délais cette année. Les Régions ont par ailleurs financé 106 000 prestations d'évaluation et d'aide à l'orientation en 2005. Parmi les stagiaires 53% sont des femmes, et 16% ont plus de 45 ans. Ces proportions nationales recouvrent des disparités régionales importantes, sachant que la part des femmes varie entre 40% (Auvergne) et 59% (Martinique) et celle des plus de 45 ans entre 4% (Auvergne) et 42% (Centre).

La formation en faveur des personnes sans emploi financée par les Conseils Régionaux en 2005

Régions	Ensemble des entrées en formation	dont personnes sans emploi	Part des personnes sans emploi (en %)
Alsace	16 311	12 380	76
Aquitaine	23 726	17 955	76
Auvergne	9 763	7 874	81
Basse-Normandie	21 846	15 978	73
Bourgogne	13 247	11 550	87
Bretagne	nd	nd	nd
Centre	70 113	32 119	46
Champagne-Ardenne	14 547	10 047	69
Corse	2 597	2 030	78
Franche-Comté	6 012	5 972	99
Haute-Normandie	11 290	11 082	98
Ile-de-France	91 428	60 441	66
Languedoc-Roussillon	31 276	13 923	45
Limousin	11 139	7 688	69
Lorraine	15 951	13 301	83
Midi-Pyrénées	27 710	19 208	69
Nord-Pas-de-Calais	39 788	36 498	92
Pays de Loire	23 959	18 458	77
Picardie	19 548	17 880	91
Poitou Charente	nd	nd	nd
Provence	nd	nd	nd
Rhône-Alpes	29 073	21 388	74
Guadeloupe	nd	nd	nd
Guyane	nd	nd	nd
Martinique	5 278	5 162	98
Réunion	12 503	9 942	80
Total Métropole	479 324	335 772	70
Total DOM	17 781	15 104	85
France entière	497 105	350 876	71

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Bretagne, Poitou-Charentes, PACA, Guadeloupe, Guyane), DARES

En 2005, 71% des personnes entrées en formation sont des personnes sans emploi(demandeurs d'emploi et inactifs) . Cette proportion oscille entre 45% (Languedoc - Roussillon) et 99% (Franche-comté). La part des jeunes représente 49 % (cf. point 1.1)

1.3.3. Les actions de l'UNEDIC

A compter du 1^{er} juillet 2001 (dans le cadre de la convention de janvier 2001), l'allocation d'aide au retour à l'emploi et les aides à la formation inscrites dans le Plan d'action personnalisé (PAP) se substituent à l'AFR, aux indemnités de transport et d'hébergement ainsi qu'à la prise en charge des frais de formation accordée dans le cadre du fonds social. Le bénéficiaire d'un PAP qui suit une formation prescrite par l'ANPE dans ce cadre peut prétendre à l'ARE Formation (AREF) et aux aides à la formation. Le montant brut de cette allocation est équivalent au montant de l'ARE versée à la personne qui recherche un emploi. L'AREF est versée dans la limite de la durée des droits à l'ARE. L'ANPE peut prescrire toute formation utile au reclassement, déterminée de concert avec l'intéressé dans le cadre du PAP. Toutefois, seules certaines formations ouvrent droit aux formations financées par l'ASSEDIC. Parmi celles-ci, on trouve notamment les actions de formation dont la réalisation constitue un préalable à l'embauche, ainsi que les actions sélectionnées en fonction des débouchés qu'elles offrent sur le marché du travail. C'est à l'Assurance chômage qu'il appartient de sélectionner ces actions. Le nombre de premières entrées en ARE-Formation au cours de l'année 2005 s'établit à près de 206 233, soit une baisse de 8,9 % par rapport à l'année 2004. Le volume des prestations versées par les ASSEDIC s'élève à 960,1 millions d'euros. Le nombre d'entrées en formation enregistrée en 2005 est le plus faible observé depuis 2002. Cependant le niveau dépasse sensiblement ce que l'on a pu observer dans le cadre du dispositif AFR (entre 192 000 et 170 000 entrées annuelles au cours des années 1997-2000).

	2001	2002	2003	2004	2005
1ères entrées en AREF	95 741	207 070	226 223	226 392	206 233
Nb bénéficiaires au 31/12	75 979	82 980	92 955	107 288	101 656
Durée moyenne de formation	692 h	631 h	677 h	693 h	740 h
Objectif de formation (%)					
Qualification	36,5%	indisponible	47,0%	58,1%	60,5%
Perfectionnement	9,4%	indisponible	11,0%	10,7%	9,5%
Elargissement des compétences	11,7%	indisponible	13,1%	13,6%	12,2%
Création d'entreprise	2,1%	indisponible	3,6%	4,1%	3,8%
Remise à niveau	7,4%	indisponible	9,6%	10,2%	10,8%
Non précisé	32,9%	indisponible	15,7%	3,3%	3,2%
Catégorie de financement (%)					
ASSEDIC	--	indisponible	13,1%	18,8%	22,2%
AFPA	11,5%	indisponible	10,9%	10,4%	12,0%
FNE	16,2%	indisponible	10,1%	6,8%	1,2%
Région	42,1%	indisponible	41,0%	39,9%	40,7%
Autres	30,2%	indisponible	24,9%	24,1%	23,9%
Catégorie d'organisme assurant la formation (%)					
AFPA	11,5%	12,6%	12,5%	12,6%	13,8%
Associations	25,0%	25,2%	24,3%	23,0%	22,0%
Education nationale	20,3%	16,7%	16,2%	15,6%	15,4%
Sociétés	20,1%	21,3%	17,2%	15,9%	15,1%
Autres	23,1%	24,3%	29,8%	32,9%	33,7%
Type de formation suivie (%)					
AFPE	indisponible	indisponible	6,7%	8,2%	9,1%
Formations conventionnées	indisponible	indisponible	5,0%	8,6%	11,6%
Formations homologuées	indisponible	indisponible	61,7%	62,0%	51,6%
Formations non homologuées	indisponible	indisponible	22,9%	18,9%	25,4%
Non renseignées	indisponible	indisponible	3,7%	2,3%	2,2%

Sources : UNEDIC

La durée moyenne de la formation (prévue à l'entrée) s'établit à 740 heures en 2005, soit 47 heures de plus qu'en 2004. Cette durée de formation est largement plus élevée que celle observée pour l'AFR (596 heures en 2000, année pour laquelle on observait la durée la plus longue)

Sur l'année 2005, la région demeure le premier financeur de formation avec près de 41 % des formations financées. L'ASSEDIC prend la deuxième place dans le financement des formations (22,2 %).

Si les entrées en formation se font très majoritairement sur des formations homologuées, le dispositif de conventionnement ainsi que l'AFPE se développent de façon significative.

▪ Principales caractéristiques des bénéficiaires de l'ARE - Formation

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

En effet, plus des trois quarts des prises en charge en ARE-Formation (76,4 %) bénéficient à des moins de 40 ans contre 69 % dans les entrées en ARE.

Entrées en ARE-Formation Répartition par sexe et âge

	2ème semestre 2001		2002		2003		2004		2005	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Moins de 25 ans										
Hommes	12 459	27,2%	27 822	26,5%	28 654	24,9%	28 963	25,1%	27 616	26,6%
Femmes	11 676	23,4%	24 573	24,0%	26 324	23,7%	27 538	24,8%	26 864	26,3%
Ensemble	24 135	25,2%	52 395	25,3%	54 978	24,3%	56 501	25,0%	54 480	26,4%
De 25 à 29 ans										
Hommes	9 736	21,3%	21 418	20,4%	22 933	19,9%	22 970	19,9%	20 848	20,0%
Femmes	10 406	20,8%	19 668	19,2%	20 665	18,6%	20 882	18,8%	19 186	18,8%
Ensemble	20 142	21,0%	41 086	19,8%	43 598	19,3%	43 852	19,4%	40 034	19,4%
De 30 à 39 ans										
Hommes	13 772	30,1%	31 966	30,5%	36 035	31,3%	35 934	31,2%	31 342	30,1%
Femmes	16 651	33,3%	33 392	32,7%	36 279	32,6%	35 495	32,0%	31 737	31,0%
Ensemble	30 423	31,8%	65 358	31,6%	72 314	32,0%	71 429	31,6%	63 079	30,6%
De 40 à 49 ans										
Hommes	7 264	15,9%	17 888	17,1%	20 494	17,8%	20 603	17,9%	18 080	17,4%
Femmes	8 978	18,0%	19 577	19,2%	21 846	19,7%	21 188	19,1%	19 148	18,7%
Ensemble	16 242	17,0%	37 465	18,1%	42 340	18,7%	41 791	18,5%	37 228	18,1%
50 ans et plus										
Hommes	2 534	5,5%	5 786	5,5%	6 984	6,1%	6 854	5,9%	6 127	5,9%
Femmes	2 265	4,5%	4 980	4,9%	6 009	5,4%	5 965	5,4%	5 285	5,2%
Ensemble	4 799	5,0%	10 766	5,2%	12 993	5,7%	12 819	5,7%	11 412	5,5%
Ensemble										
Hommes	45 765	100,0%	104 880	100,0%	115 100	100,0%	115 324	100,0%	104 013	100,0%
Femmes	49 976	100,0%	102 190	100,0%	111 123	100,0%	111 068	100,0%	102 220	100,0%
Ensemble	95 741	100,0%	207 070	100,0%	226 223	100,0%	226 392	100,0%	206 233	100,0%

En revanche contrairement à ce que l'on pouvait observer pour l'AFR, il n'existe guère de différences de structure selon le niveau de qualification entre les prises en charge en ARE-Formation et en ARE, que ce soit en 2002, 2003, 2004 ou 2005.

Entrées en ARE-Formation Répartition par sexe et qualification

	2ème semestre 2001		2002		2003		2004		2005	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Ouvrier non qualifié										
Hommes	11 858	25,9%	26 886	25,6%	28 165	24,5%	27 151	23,5%	23 846	22,9%
Femmes	9 381	18,8%	18 093	17,7%	18 649	16,8%	17 334	15,6%	15 715	15,4%
Ensemble	21 239	22,2%	44 979	21,7%	46 814	20,7%	44 485	19,6%	39 561	19,2%
Ouvrier qualifié										
Hommes	8 267	18,1%	17 849	17,0%	19 048	16,5%	18 777	16,3%	16 457	15,8%
Femmes	4 300	8,6%	8 726	8,5%	9 403	8,5%	8 932	8,0%	7 945	7,8%
Ensemble	12 567	13,1%	26 575	12,8%	28 451	12,6%	27 709	12,2%	24 402	11,8%
Employé non qualifié										
Hommes	6 803	14,9%	15 430	14,7%	16 745	14,5%	16 998	14,7%	15 349	14,8%
Femmes	11 531	23,1%	23 307	22,8%	25 383	22,8%	24 715	22,3%	22 408	21,9%
Ensemble	18 334	19,1%	38 737	18,7%	42 128	18,6%	41 713	18,4%	37 757	18,3%
Employé qualifié										
Hommes	10 674	23,3%	26 031	24,8%	31 398	27,3%	33 219	28,8%	31 560	30,3%
Femmes	17 311	34,6%	37 197	36,4%	43 245	38,9%	45 045	40,6%	42 826	41,9%
Ensemble	27 985	29,2%	63 228	30,5%	74 643	33,0%	78 264	34,6%	74 386	36,1%
AMT, Cadres										
Hommes	5 614	12,3%	12 175	11,6%	14 531	12,6%	13 503	11,7%	10 940	10,5%
Femmes	4 472	8,9%	8 103	7,9%	9 105	8,2%	9 141	8,2%	7 393	7,2%
Ensemble	10 086	10,5%	20 278	9,8%	23 636	10,4%	22 644	10,0%	18 333	8,9%
Non précisé										
Hommes	2 549	5,6%	6 509	6,2%	5 213	4,5%	5 676	4,9%	5 861	5,6%
Femmes	2 981	6,0%	6 764	6,6%	5 338	4,8%	5 901	5,3%	5 933	5,8%
Ensemble	5 530	5,8%	13 273	6,4%	10 551	4,7%	11 577	5,1%	11 794	5,7%
Ensemble										
Hommes	45 765	100,0%	104 880	100,0%	115 100	100,0%	115 324	100,0%	104 013	100,0%
Femmes	49 976	100,0%	102 190	100,0%	111 123	100,0%	111 068	100,0%	102 220	100,0%
Ensemble	95 741	100,0%	207 070	100,0%	226 223	100,0%	226 392	100,0%	206 233	100,0%

1.4. Les interventions en faveur des publics spécifiques

1.4.1. Les interventions en faveur des handicapés

En 2005, la formation des personnes handicapées a concerné 33 786 personnes contre 43 701 en 2004. Cette baisse de près de 23 % s'explique par l'arrêt du dispositif SIFE (stages d'insertion et de formation à l'emploi) qui a pris fin avec la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

Les données chiffrées ci-après ont été fournies par le CNASEA, et permettent de recenser les formations pour lesquelles les personnes handicapées ont bénéficié d'une rémunération (voir encadré « rémunération des stagiaires » ci – dessous), gérée par le CNASEA. Ces données ne sont donc pas exhaustives et n'excluent pas que des actions de formation aient pu être réalisées par ailleurs.

La formation des personnes handicapées est financée :

- par l'État, qui a pris en charge 10 622 formations dans le cadre des Centres de Rééducation Professionnelle (CRP). 1 694 SIFE, contractés avant la loi du 18 janvier 2005, se sont poursuivis au cours de l'année 2005, et leur nombre va logiquement décroître. Pour mémoire, les SIFE ont concerné 12 636 personnes handicapées en 2004.
- par les Conseils régionaux (hors CRP dits régionalisés) pour 7 885 stagiaires contre 6 943 en 2004. Les Conseils régionaux ont financé 2 150 formations dans le cadre des CRP dits régionalisés.
- par l'AFPA au titre du programme d'action subventionné et de la convention AFPA – AGEFIPH pour 11 435 stagiaires contre 10 300 en 2004 (source AFPA).

Par ailleurs, le nombre de contrats primés par l'AGEFIPH s'élève à 1 610 pour l'apprentissage, et à 1 051 pour les contrats de professionnalisation.

▪ Les évolutions du cadre législatif et réglementaire

La formation professionnelle s'appuie sur des dispositifs de droit commun, complétés par des dispositifs spécifiques. La loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social affirme le principe général d'accès à la formation professionnelle pour les personnes handicapées. L'article 5 de la loi précitée dispose que : « *les personnes mentionnées à l'article L. 323-3 du code du travail, notamment les personnes handicapées, ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées* ». Ce principe est conforté par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui réaffirme le principe de non-discrimination.

La loi du 11 février 2005, et notamment son article 26-V, prévoit que l'État, le service public de l'emploi, l'AGEFIPH, le fonds de la Fonction publique, les conseils régionaux, les organismes de protection sociale, les organisations syndicales et les associations représentatives des personnes handicapées définissent et mettent en œuvre des politiques concertées d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées. Il s'agit de créer les conditions collectives d'exercice du droit au travail. Ces politiques ont pour objectif de recenser et de quantifier les besoins en formation des personnes handicapées, ainsi que la qualité des formations dispensées. Il s'agit également de favoriser l'utilisation efficiente des différents dispositifs en facilitant la mise en synergie entre les organismes de formation ordinaires et les organismes spécialement conçus pour la compensation des conséquences du handicap ou la réparation du préjudice.

Les personnes handicapées ont accès à l'ensemble du dispositif de formation : le décret n°2006-26 du 9 janvier 2006, relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, pris en application de l'article 26-V de la loi du 11 février 2005, prévoit des dispositions concernant l'aménagement des formations afin de tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées. Ces adaptations peuvent concerner l'organisation d'un accueil à temps partiel ou discontinu, la mise en œuvre d'une durée adaptée de la formation et l'adaptation des modalités de validation de la formation professionnelle. Ces dispositions ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des organismes dispensant des formations professionnelles ou délivrant des certifications professionnelles.

1.4.2. Les interventions en faveur des détenus

Le programme "Insertion, réinsertion, lutte contre l'illettrisme" (IRILL) institué par la circulaire DFP/DE n°97/1 du 6 janvier 1997 permet le financement d'actions de formation pour les détenus et les personnes en situation d'illettrisme. Ce programme vise à accompagner les bénéficiaires dans une démarche d'insertion durable et à favoriser l'adaptation ou la progression professionnelle. Il comporte deux volets, qui ont pour objectifs de développer la maîtrise des apprentissages fondamentaux, d'une part, et de développer les capacités de réinsertion sociale et professionnelle des détenus, d'autre part.

En 2005, le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement a consacré 7,49 millions d'euros à la formation des détenus (soit une hausse de 8 % par rapport à 2004), auxquels s'ajoutent les crédits communautaires (Fonds social européen, Objectif 3, axe 2 mesure 2), mobilisables en contrepartie des crédits publics à hauteur de 5,02 millions d'euros. La totalité de ces crédits est déconcentrée. La programmation des actions se réalise conjointement avec les services de l'administration pénitentiaire, au niveau régional et par

établissement pénitentiaire. Les actions mises en œuvre ont concerné environ 10 000 stagiaires, dont 11% de femmes (contre 8 % en 2004). Environ 30% des stagiaires ont moins de 25 ans, 6% ont plus de 49 ans. Parmi la population carcérale 74 % ne dépassent pas le niveau CAP, 50 % sont sans diplôme, 32 % éprouvent de difficultés de lecture (tests de repérage de l'illettrisme effectués à l'entrée en détention), 19 % sont effectivement illettrés.

Les formations dispensées se répartissent selon les grands domaines suivants :

- les modules de bilan-évaluation-orientation (13%)
- les formations de remise à niveau, d'apprentissage des savoirs de base (15%)
- les formations professionnelles pré-qualifiantes (40%) et qualifiantes (21%) (essentiellement dans les établissements pour peine où la durée de détention est supérieure à un an), concentrées principalement sur certains secteurs professionnels : bâtiment, métiers de bouche, électricité, électronique, espaces verts, nettoyage, mécanique.

- les actions intégrées dans les plates-formes de préparation à la sortie (11%) portant sur des modules apprentissages sociaux, modules techniques de recherche d'emploi, ...

La durée moyenne des formations est de 250 heures, mais cette moyenne doit être pondérée avec les éléments suivants :

- elles sont plus courtes en maisons d'arrêt (150 heures), où la durée de détention moyenne (4 mois) conduit à privilégier davantage les phases en amont de la formation (bilan, remise à niveau, préparation à la sortie)

- elles s'élèvent à 600 heures en établissements pour peine où la durée des peines rend l'objectif de la qualification plus réaliste.

69% des formations sont destinées à des stagiaires incarcérés en maison d'arrêt et 31% à des détenus en centre de détention (accueillant les condamnés à une peine supérieure à un an, mais présentant les perspectives de réinsertion les meilleures, contrairement aux condamnés en maison centrale). Le coût des formations est très variable selon le type d'établissement pénitentiaire et la situation géographique (zones enclavées notamment où l'offre de formation est peu en concurrence). Il l'est également en fonction des types de formations mises en œuvre. Il n'existe donc pas un coût moyen (heures-stagiaires) standard. Les modalités de formations ouvertes, se déroulant dans les centres de ressources multimédia en lien avec le programme FORE, l'enseignement à distance assuré par l'AFPA et les antennes d'ateliers pédagogiques personnalisés en milieu pénitentiaire, se développent dans certains établissements pénitentiaires.

Les dispositifs de formation mis en œuvre conduisent pour partie à une certification :

- 10 % des bénéficiaires obtiennent une validation partielle de titres ou diplômes (par exemple unités de capitalisation de CAP) ;

- 15 % des bénéficiaires obtiennent l'intégralité d'un titre ou d'un diplôme (CFG, CAP, BEP...).

1.4.3. Les interventions en situation d'illettrisme

L'enquête nationale Information et Vie Quotidienne (IVQ) coordonnée par l'INSEE et menée à la fin de l'année 2004 a fait apparaître que parmi les seules personnes ayant été scolarisées en France, 9 % peuvent être considérées comme en situation d'illettrisme. Parmi ces personnes, 57% occupent un emploi, 11% sont au chômage. De même, l'enquête a fait apparaître que 26% des allocataires du RMI sont en situation d'illettrisme. La maîtrise des savoirs de base constitue donc un enjeu majeur en termes de constructions de parcours vers la qualification et l'emploi.

Le programme IRILL se concrétise principalement par un programme d'actions déconcentrées qui porte sur :

- le maintien d'une offre permanente de formation, couvrant l'ensemble du territoire et regroupée sous des labels de type « ateliers de formation de base »,

- le développement d'un environnement favorable à l'accès aux formations (information et orientation, formation des acteurs, qualité des outils et ressources), à travers l'action des centres ressources illettrisme notamment.

Les actions de formation revêtent différentes formes pédagogiques, privilégiant la diversification des réponses (entrées-sorties permanentes, formations intensives à plein temps, formations en alternance ou sous forme de chantiers-écoles). Elles s'adaptent aux spécificités du public adulte, en utilisant les acquis et l'expérience des stagiaires, notamment à travers des situations de la vie quotidienne (code de la route, démarches administratives...) et de mises en situation de travail, pour introduire l'apprentissage des savoirs de base dans une dynamique valorisante pour l'apprenant.

Les crédits consacrés à ce volet ont été de 9,70 M€ auxquels il faut ajouter les crédits inscrits sur le contrat de plan État- Région (1,5 millions d'euros) et les crédits communautaires (Fonds social européen, Objectif 3, axe 2 mesure 2), mobilisables en contrepartie des crédits publics à hauteur de 7,02 millions d'euros.

La lutte contre l'illettrisme sur les crédits IRILL a concerné environ 24 500 personnes en France en 2005.

Le public bénéficiaire est majoritairement féminin (59 %). La part des moins de 25 ans représente 30 % des stagiaires. La grande majorité des personnes concernées sont des demandeurs d'emploi (61 %), 23 % sont inactifs et 16 % environ occupent un emploi. Les personnes occupant un emploi entreprennent la formation essentiellement à titre individuel (au total les entreprises orientent environ 3% des stagiaires). La moyenne nationale d'une formation sur les savoirs de base est de 100 heures, effectuée de façon prépondérante dans des dispositifs à entrées-sorties permanentes (79% en 2005). Seule une minorité des bénéficiaires est inscrite dans

un parcours de formation intensif, à temps plein ; la majorité, dans des formations se déroulant à temps partiel, qui permettent davantage d'adapter la durée au rythme d'apprentissage individuel et aux activités complémentaires. Les formations mises en œuvre donnent lieu essentiellement à des attestations de compétences et pour partie à des certifications - 10 % des bénéficiaires obtiennent le certificat de formation générale (CFG).

A l'issue de la formation, la situation des stagiaires est globalement la suivante :

- 45 % environ poursuivent un parcours de formation (soit ils prolongent leur cursus de remise à niveau (31 %) ou entrent dans un cursus de formation qualifiante 14 %);
- 32 % sont en recherche d'emploi ;
- environ 18 % des personnes sont employés sur un contrat de droit commun (CDI, CDD, intérim, ...) ou sur des contrats de travail aidés (CES, contrat de qualification, d'apprentissage...).
- 5% divers

Orientations en 2006

Le ministère cherche à développer notamment dans le cadre du plan de cohésion sociale, de la Loi du 4 mai 2004, et de la circulaire n°2006-18 relative au développement d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et des qualifications dans les territoires, une politique d'accès aux savoirs de base davantage articulée avec les dispositifs d'insertion, de formation qualifiante et ceux des entreprises par :

- un appui aux services d'accueil et d'orientation ainsi qu'aux entreprises pour intégrer la problématique des savoirs de base dans leurs pratiques d'orientation et de formation, dans leur politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- le renforcement de la dimension locale de la lutte contre l'illettrisme en partant des besoins dans les bassins d'emploi, avec les PLIE, les collectivités locales, les coordonnateurs emploi- formation (DDTEFP), et en mobilisant tous les outils du programme 103 visant le développement de l'emploi des compétences et des qualifications dans les territoires ;
- l'évolution des modalités de formation pour développer l'articulation entre formations et mises en situation de travail notamment pour ce qui concerne le public jeune et le public salarié ;
- le développement de la formation des salariés en exploitant les outils issus de la Loi du 4 mai 2004 (DIF, périodes de professionnalisation) ainsi que l'inscription de la lutte contre l'illettrisme dans les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

La rémunération des stagiaires de la formation professionnelle

Le concours de l'Etat et des régions à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle figure aux articles L.961-1 à L.961-7 du titre VI du livre IX du code du travail. Pour bénéficier de la rémunération du régime public des stagiaires (RPS) de la formation professionnelle, la formation doit être agréée par l'Etat au niveau national ou déconcentré (Préfet de région, Préfet de département) ou les Conseils régionaux (président du Conseil Régional) et comporter, pour un stage à temps plein, une durée maximum de trois ans et minimum de quarante heures.

L'agrément constitue la procédure unique d'ouverture du droit à rémunération. Le RPS est exclusif du bénéfice de l'assurance chômage et concerne donc les demandeurs d'emploi non indemnisés et les bénéficiaires du régime de solidarité. La couverture sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) est attachée à l'agrément et donc à la rémunération. Les dispositions de l'article L.962-3 du code du travail prévoient la prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour les stagiaires non rémunérés. Par ailleurs, il est prévu la prise en charge des frais de transport et/ou d'hébergement. Les montants des rémunérations sont fixés par décret, la dernière revalorisation a été effectuée au 1^{er} janvier 2003. Le nombre de barèmes forfaitaires a été réduit et le barème qui concerne le plus grand nombre de stagiaires est passé de 637,74 euros à 652,02 euros. L'Etat, dans le cadre des crédits de rémunération du ministère en charge de l'emploi, finance la rémunération principalement au titre d'agrément déconcentrés, notamment la prise en charge de la formation des travailleurs handicapés (soit 112 millions d'euros), et d'agrément nationaux.

Au delà de ce dispositif, il existe également le régime de rémunération des stagiaires de l'AFPA (Livre IX).

En ce qui concerne les conseils régionaux, la part consacrée à la rémunération des stagiaires représente 30% des dépenses de formation professionnelle en 2005.

Crédits de rémunération du ministère en charge de l'emploi

Type d'agrément	Pourcentage/type d'agrément	2005 (en Millions d'€uros)
Déconcentré	88%	144,1
National	12%	
Déconcentré (jeunes à la charge de l'Etat)		2,5

Dans le cadre de la LOLF, l'ensemble de ces dépenses constitue un transfert aux ménages.

2. LES INTERVENTIONS VISANT A PROMOUVOIR L'ACCÈS À LA FORMATION ET À LA QUALIFICATION

2.1. L'apprentissage et l'alternance

Le panorama des contrats de travail en alternance s'est fortement modifié depuis la promulgation de loi n°2004-391 du 4 mai 2004. Désormais, ne coexistent plus que deux contrats de travail qui allient formation en centre et temps de travail en entreprise : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. L'acquisition d'une qualification sanctionnée par un diplôme, notamment par la voie de l'apprentissage ou d'une certification professionnelle se développe, quel que soit le niveau de diplôme, titre ou certification préparé. Ainsi, avec

260 400 contrats d'apprentissage enregistrés en 2005, la progression a été de près de 6 % par rapport à 2004. Le développement du contrat de professionnalisation qui a démarré depuis moins de 2 ans, connaît désormais un succès certain, même si une comparaison entre les chiffres 2004 et ceux de 2005 ne serait pas pertinente.

2.1.1. L'apprentissage

Dans le cadre du Plan de cohésion sociale, l'Etat s'est engagé à augmenter très sensiblement, en cinq ans, le nombre de jeunes qui acquièrent une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, par la voie de l'apprentissage. Il convient d'atteindre le nombre total de 500 000 apprentis en stock en 2009. Afin d'inciter à la fois les employeurs et les jeunes à recourir plus massivement à ce dispositif, la loi n° 2005-32 de programmation pour la cohésion sociale, au-delà de la réforme de la collecte et de la répartition de la taxe d'apprentissage, s'attache à améliorer le statut de l'apprenti et plus généralement à développer et moderniser l'apprentissage.

Cette réforme de l'apprentissage s'est faite dans le respect des compétences des différents acteurs, notamment des conseils régionaux, des organisations représentatives d'employeurs et de salariés, les organismes consulaires, et s'appuie sur la contractualisation pour promouvoir des actions de développement au niveau régional.

L'amélioration du statut de l'apprenti

Désormais sont prévus le maintien de la rémunération en cas de conclusion d'un nouveau contrat dans le cadre du ou des cursus de formation poursuivis par le jeune ainsi que la possibilité de déroger à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage lorsque l'objectif poursuivi est la création ou la reprise d'entreprise. A l'instar des étudiants, l'apprenti dispose désormais d'une carte d'apprenti – étudiant des métiers.

Les revenus de l'apprenti sont exonérés d'impôt pour la part n'excédant pas le salaire minimum de croissance calculé sur une base annuelle. Cette disposition a pour effet de soustraire à l'impôt l'intégralité de la rémunération de quasiment tous les apprentis.

Il s'agit également de limiter les ruptures de contrat d'apprentissage et les échecs aux examens préparés en instituant un entretien formalisé dans les deux mois suivants la conclusion du contrat d'apprentissage ainsi qu'une évaluation des compétences pour les jeunes entrant en apprentissage en dehors du cycle de formation. La loi n°2005-882 du 2 août 2005 a complété le dispositif en invitant les organismes consulaires à mettre en place des médiateurs pour contribuer à la résolution des conflits éventuels entre l'employeur et l'apprenti et sa famille et éviter ainsi une rupture du contrat. Les conditions de la formation des apprentis sont également améliorées notamment par la possibilité d'adapter la durée du contrat quand le cursus de formation antérieur et le niveau du jeune le permettent, le développement de la mobilité des apprentis dans les pays de l'Union européenne et la possibilité pour l'entreprise de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle la fonction tutorale étant alors partagée entre plusieurs salariés.

Le développement et la modernisation de l'apprentissage

Les principaux axes sont les suivants:

- l'établissement d'une liste limitative de dépenses exonératoires de la taxe d'apprentissage, devant permettre d'affecter davantage cette taxe à l'apprentissage,
- la création d'un crédit d'impôt en faveur des employeurs d'apprentis, d'un montant de 1600 euros par apprenti, éventuellement porté à 2200 euros,
- l'institution d'un Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage, alimenté par une fraction de la taxe d'apprentissage et devant rendre la répartition de celle-ci plus dynamique et efficace,
- l'introduction de la possibilité pour l'Etat de conclure avec les Conseils régionaux et d'autres acteurs de l'apprentissage des contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage.

L'article 32 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a en effet introduit la possibilité pour l'Etat, les conseils régionaux, les chambres consulaires et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de conclure des contrats d'objectifs et de moyens (COM) visant au développement de l'apprentissage.

▪ **Les contrats d'objectifs et de moyens (COM)**

Institués à l'article L. 118-1 du code du travail, ces contrats doivent permettre de créer les conditions d'une concertation et d'une mobilisation de tous les acteurs de l'apprentissage, au service du développement de cette voie de formation et dans le cadre d'une démarche générale de professionnalisation des jeunes.

La mise en place des COM doit concourir à atteindre l'objectif du programme 3 du plan de cohésion sociale : passer de 365 000 apprentis en 2004 à 500 000 apprentis en 2009, soit une augmentation de 40 % en 5 ans, et 7 à 8 % par an. En 2005, 22 contrats d'objectifs et de moyens ont été conclus, visant un objectif quantitatif global de 485 000 apprentis en 2009.

Pour atteindre ce résultat, conformément aux dispositions de l'article L. 118-1 du code du travail, les partenaires conviennent de mettre en œuvre des actions visant à :

- adapter l'offre quantitative et qualitative de formation, en particulier au regard des perspectives d'emploi dans les différents secteurs d'activité ;
- améliorer la qualité du déroulement des formations dispensées en faveur des apprentis ;
- valoriser la condition matérielle des apprentis ;
- développer le préapprentissage ;
- promouvoir le soutien à l'initiative pédagogique et à l'expérimentation ;
- faciliter le déroulement de séquences d'apprentissage dans des Etats membres de l'Union européenne ;
- favoriser l'accès des personnes handicapées à l'apprentissage.

Les mesures entreprises sont cofinancées par les signataires. Les engagements financiers pris par l'Etat dans le cadre des COM sont couverts par la seconde section du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA). Créé par l'article 33 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, le FNDMA est défini à l'article L. 118-2-3 du code du travail. Il comprend deux sections. La première a essentiellement vocation à opérer une péréquation de la taxe d'apprentissage entre les régions. La seconde doit financer les COM. En 2005, la première section du FNDMA était alimentée par la fraction de taxe d'apprentissage obligatoirement versée au Trésor public en application de l'article L. 118-2-2 du code du travail et fixée à l'article R. 119-5 du code du travail à 10 % de la taxe d'apprentissage. La seconde section du FNDMA a bénéficié du produit des versements exceptionnellement effectués au Trésor public par les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage d'un montant équivalent aux dépenses mentionnées aux 10°, 11° et 12° de l'article 5 du décret n°72-283 du 12 avril 1972 relatif à la taxe d'apprentissage. Il s'agissait d'affecter au FNDMA le produit des versements préalablement effectués au profit des chambres consulaires, dont le caractère exonérateur est supprimé. Afin de financer les 22 COM conclus, la seconde section du FNDMA a été mobilisée à hauteur de 117 240 153 euros en 2005. Le tableau suivant présente la répartition des crédits entre les régions signataires d'un COM.

Répartition des crédits entre les régions signataires d'un COM.

REGION	Versements du FNDMA en 2005
ALSACE	3 220 500
AQUITAINE	4 673 386
AUVERGNE	2 024 500
BASSE-NORMANDIE	2 000 000
BOURGOGNE	4 300 000
BRETAGNE	5 762 000
CENTRE	4 350 000
CHAMPAGNE-ARDENNE	1 400 000
CORSE	205 250
FRANCHE-COMTE	1 600 000
HAUTE-NORMANDIE	<i>Pas de COM</i>
ILE-DE-France	20 000 000
LANGUEDOC-ROUSSILLON	5 000 000
LIMOUSIN	1 766 240
LORRAINE	6 000 000
MIDI-PYRENEES	3 569 566
NORD-PAS-DE-CALAIS	12 000 000
PAYS DE LA LOIRE	8 500 000
PICARDIE	6 004 156
POITOU-CHARENTES	4 070 000
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	7 637 080
RHONE-ALPES	12 157 475
GUADELOUPE	<i>Pas de COM</i>
GUYANE	<i>Pas de COM</i>
MARTINIQUE	<i>Pas de COM</i>
REUNION	1 000 000
TOTAL	117 240 153

En principe pluriannuels, les contrats d'objectifs et de moyens sont susceptibles d'être modifiés par voie d'avenant, afin d'adapter leur contenu aux enseignements tirés de leur mise en œuvre et aux engagements financiers des partenaires mais aussi aux éventuelles réformes juridiques intervenues en matière d'apprentissage.

Ainsi, la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances intègre parmi les objectifs des COM le développement de la formation d'apprenti junior mentionnée à l'article L. 337-3 du code de l'éducation. L'enjeu de ce nouveau dispositif de préapprentissage, se substituant aux classes d'initiation préprofessionnelle en alternance (CLIPA), est la lutte contre les sorties sans qualification du système scolaire et la préparation à une insertion sociale et professionnelle réussie. Cette formation consiste dans un premier temps en une phase d'initiation aux métiers précédant éventuellement la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

▪ **Les bénéficiaires et les principaux employeurs utilisateurs de contrats d'apprentissage**

L'apprentissage dans le secteur marchand a enregistré 260 400 entrées en 2005, en hausse de près de 6 %, après une hausse comparable en 2004. Cette croissance est plus sensible dans les services aux particuliers qui désormais représentent 21 % des entrées (+ 2 points de plus qu'en 2004).

La durée moyenne des contrats continue de se réduire : 42% sont d'une durée inférieure à deux ans, soit près de quatre points de plus qu'en 2004. Cette tendance n'est pas nouvelle : elle a été favorisée notamment par le développement de l'apprentissage dans le supérieur.

Dans le secteur public, les entrées apprentissage passent de près de 4 000 en 2004 à 4 400 en 2005. Les communes restent les principales utilisatrices de ce type des contrats de droit privé (58 % des entrées), mais ce sont les établissements publics de type administratif relevant des collectivités territoriales qui progressent le plus : 11 % des entrées, + 3 points par rapport à 2004. Le niveau de formation préparé dans le secteur public est nettement plus élevé que dans le secteur privé : environ 45% des apprentis préparent un diplôme de niveau bac ou supérieur (contre 31% dans le secteur privé).

Les bénéficiaires de contrats d'apprentissage

	2004	2005 (1)	Var 04/03	2005 secteur public
Flux de nouveaux contrats enregistrés	246 717	260 408	5,5%	4 363
Sexe			(en points)	
Hommes	69,6	68,4	-1,2	53,5
Femmes	30,4	31,6	1,2	46,5
Age				
17 ou moins	49,6	48,7	-0,9	31,8
18-21 ans	41,0	41,7	0,7	47,2
22 ans et plus	9,5	9,6	0,1	21,0
Niveau de formation à l'entrée				
I à III (BAC + 2 et plus)	8,5	8,2	-0,3	12,8
IV (BAC)	13,6	13,9	0,3	24,1
V (CAP, BEP)	33,6	34,4	0,8	32,4
Vbis et VI	44,2	43,5	-0,8	30,7
Niveau de formation préparée				
I à III (BAC + 2 et plus)	12,9	12,9	0,0	20,3
IV (BAC Pro., BP)	20,1	19,8	-0,3	25,2
V (CAP, BEP)	64,8	64,9	0,1	53,8
Mentions complémentaires	2,2	2,4	0,2	0,6
Situation avant le contrat				
Scolarité	62,8	61,8	-1,0	59,3
En apprentissage	27,2	27,7	0,5	19,1
Demandeur d'emploi inscrit	2,5	2,9	0,4	5,6
Autres	7,5	7,6	0,1	16,0
Durée du contrat				
12 mois et inférieure	19,5	20,0	0,4	24,8
13 à 23 mois	18,8	22,1	3,2	13,7
24 mois	54,8	51,1	-3,7	59,1
25 mois et plus	6,8	6,9	0,1	2,4
<i>(1) Les répartitions estimées portent sur 60 % des contrats enregistrés en 2005 Source : DARES (France entière)</i>				

Les employeurs utilisateurs de l'apprentissage (1)

	2004 en %0	2005 en %(2)	Var. 04/03 (en points)
Secteur d'activité			
Agriculture, sylviculture, pêche	2,4	2,0	-0,4
Industrie	21,0	20,5	-0,5
Construction	23,2	22,8	-0,4
Commerce	25,0	24,9	-0,1
Services aux entreprises	5,5	5,5	0,0
Services aux particuliers	19,0	20,5	1,5
Autres secteurs du tertiaire	3,9	3,8	-0,1
Taille de l'entreprise			
0 à 4 salariés	40,3	40,7	0,4
5 à 9 salariés	22,2	22,7	0,5
10 à 49 salariés	20,9	20,3	-0,6
50 salariés et plus	16,6	16,3	-0,3

(1) Hors employeurs du secteur public non industriel et commercial.

(2) Les répartitions estimées portent sur 60 % des contrats enregistrés

Source : DARES (France entière)

2.1.2. Le contrat de professionnalisation

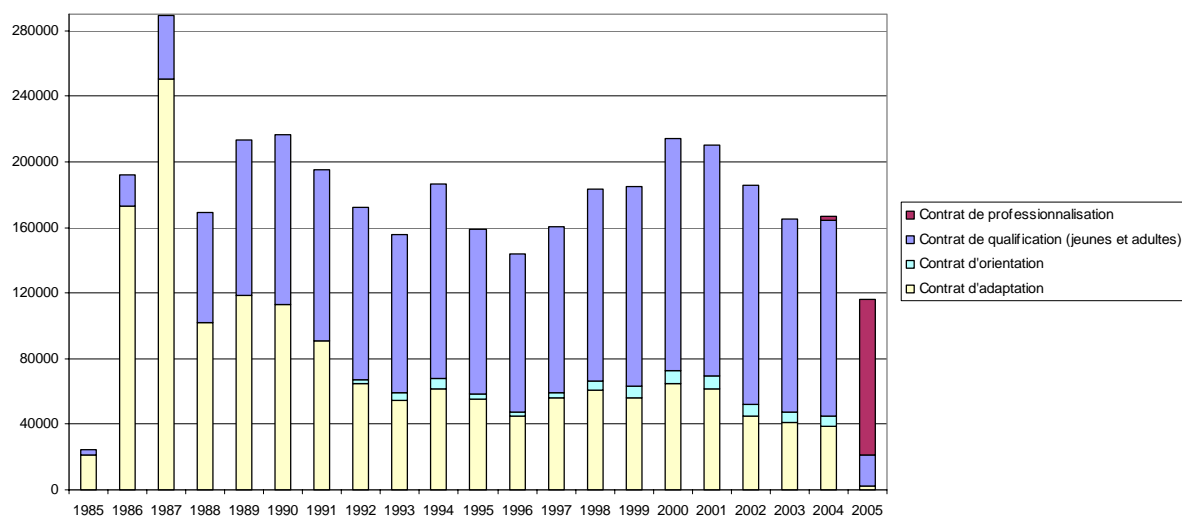
L'accord national Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 24 mai 2004 ont institué un contrat unique en alternance, commun aux jeunes et aux adultes, le contrat de professionnalisation : ce nouveau dispositif se substitue aux contrats d'insertion en alternance pour les jeunes (qualification, adaptation, orientation) et au contrat de qualification adultes. Entre le premier octobre et le 15 novembre 2004 les employeurs ont été autorisés à prolonger la signature de contrats d'insertion en alternance, notamment des contrats de qualification, parallèlement au démarrage du contrat de professionnalisation.

D'octobre 2004 à fin décembre 2005, plus de 96 000 contrats de professionnalisation ont été enregistrés. Sur l'ensemble de l'année 2005, 116 000 contrats en alternance ont été enregistrés : ce chiffre comprend les contrats de professionnalisation et les contrats d'insertion en alternance jeunes signés avant le 15 novembre 2004 et enregistrés dans les premiers mois de 2005. Après la période de montée en charge, le nombre d'entrées en contrat de professionnalisation de janvier à juin 2006 (57 080) est supérieur au nombre d'entrées cumulées en contrat de professionnalisation et anciens contrats d'insertion en alternance (44 793) pour la même période en 2005. Ce résultat est également supérieur à celui enregistré de janvier à juin 2004 pour les contrats de qualification (jeunes et adultes : 40 000) ; en revanche le nombre de contrats de professionnalisation enregistrés pendant le premier semestre 2006 reste légèrement inférieur au nombre d'entrées en alternance au premier semestre 2004, tous contrats confondus (61 000).

L'embauche des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus ouvre droit à une exonération des cotisations patronales : ce public représente 85 % des salariés en contrat de professionnalisation en 2005. La part des salariés âgés de 26 ans et plus a augmenté : leur embauche ouvre droit pour l'employeur aux allègements de cotisations de droit commun. En revanche le nombre de contrats au profit de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus reste marginal, malgré l'exonération des cotisations à laquelle leur embauche ouvre droit.

La durée moyenne des contrats de professionnalisation est plus courte que celle des contrats de qualification. Conformément à l'objectif visé par les partenaires sociaux, les salariés à travers ce nouveau dispositif visent moins souvent des diplômes ou titres nationaux et plus souvent des certifications ou qualifications de branche.

Répartition du flux d'entrées en contrats en alternance



Source : DARES, France entière.

La durée des contrats

La durée du contrat de professionnalisation prévue dans le Code du travail est comprise entre six et douze mois. Les critères (qualifications ou publics) conduisant à déroger à la durée maximale de 12 mois doivent être définis par accord conventionnel de branche. La quasi-totalité des accords de branche prévoit la possibilité d'augmenter la durée des contrats au-delà de 12 mois. En 2005 la durée moyenne du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation d'un CDI est de 16 mois, contre 18 mois pour le contrat de qualification. 22 % des contrats sont conclus pour une durée de 24 mois, 85 % des contrats sont des CDD (dont 4 % de missions de travail temporaire) (cf. tableau en annexe 3).

Peu nombreux, les contrats à durée indéterminée (15 %) s'adressent à un public plus qualifié : 70 % des salariés qui en bénéficient ont un niveau égal ou supérieur au niveau IV. Les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi ou dont l'activité salariée s'est arrêtée juste avant l'entrée en contrat de professionnalisation représentent respectivement 19 % et 22 % des contrats de professionnalisation en CDI, alors que leur part dans l'ensemble des contrats n'est que de 15 %.

Afin de favoriser l'embauche de jeunes moins qualifiés, la loi n° 2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise, et le décret n°2006-692 du 14 juin 2006 relatif au dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise et au contrat d'insertion dans la vie sociale ont institué une aide à l'embauche en contrat de professionnalisation pour les jeunes remplissant certains critères (jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus dont le niveau de formation est inférieur à celui d'un diplôme de niveau IV non validé, jeunes en zones urbaines sensibles, en CIVIS).

Les périodes de formation, l'évaluation et l'accompagnement

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ainsi que la Loi du 24 mai 2004 incluent dans la part de formation, avec les enseignements généraux, technologiques et professionnels, un temps consacré à l'évaluation et à l'accompagnement, en tant que de besoin, afin de définir un parcours d'insertion avec les bénéficiaires et de personnaliser les enseignements. En 2005, 60 heures en moyenne par contrat ont été consacrées à ces prestations.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont décidé d'abaisser le seuil minimal de durée exigé pour la formation et l'accompagnement. Dans un contrat de professionnalisation, la part de la formation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150h. Dans le contrat de qualification, ce pourcentage était de 25 %. Par accord conventionnel, les branches peuvent dépasser le seuil des 25 % si le public ou la qualification nécessite un allongement de la formation.

De fait, la durée moyenne des actions de formation et d'accompagnement représente aujourd'hui 29 % de la durée du contrat (34 % dans le contrat de qualification), ce qui représente en moyenne 700 heures, dont 640 heures d'enseignements généraux, technologiques et professionnels. Dans 40% des cas, cette durée représente moins de 25 % de la durée totale du contrat. 45 % des contrats prévoient une durée de formation et d'accompagnement inférieure à 500 heures (contre 17 % des contrats de qualification et 38 % de l'ensemble des anciens contrats). Aujourd'hui, 7 % environ des contrats ont une durée de formation et accompagnement inférieure à 200 heures (cf. tableau annexe 3). Ce cas de figure était exceptionnel avant 2005 (le contrat d'adaptation fixait une durée au moins égale à 200 heures).

Les personnes au chômage ou salariées à la veille de l'entrée en contrat suivent des formations plus courtes que les sortants de scolarité : seulement 22 % et 30 % d'entre elles suivent une formation supérieure à 800 heures, contre 59 % de jeunes sortant de scolarité. De fait, ces catégories (respectivement 64 % et 60 %) visent plus

souvent des qualifications ou certifications de branche (CQP ou qualification reconnue par la branche) ; 26 % seulement des jeunes sortants de scolarité choisissent cet objectif (cf. tableau ci-dessous).

▪ **Les bénéficiaires**

Les adultes âgés de 26 ans et plus représentent 15 % des entrées (cf tableau ci-dessous). Ils n'en représentaient que 6 % environ dans les anciens contrats en alternance. Toutefois, malgré les exonérations de cotisations sociales auxquelles elles donnent droit, les embauches de personnes âgées de 45 ans ou plus ne constituent qu'une très faible minorité des recrutements (1,2 %). Les jeunes qui accèdent au dispositif à la fin de leur scolarité représentent 30% des entrées (40 % des contrats de qualification jeunes – 34 % de l'ensemble des anciens contrats en alternance).

Au total, environ un tiers des entrées s'adressent à des chômeurs ou des personnes inactives. Cette proportion a augmenté par rapport au contrat de qualification (24 %) et dans une moindre mesure par rapport à l'ensemble des anciens contrats en alternance (28 %).

▪ **Les secteurs d'activité**

Peu de changements sont à noter en termes de secteurs d'activité utilisateurs du nouveau contrat par rapport aux anciens. Avec 76 % des entrées (cf. tableau en annexe 3), le tertiaire reste le principal utilisateur du contrat de professionnalisation. Le commerce totalise le quart des entrées. Viennent ensuite avec une entrée sur cinq, les services aux entreprises, avec une place importante de l'intérim et des services de placement et de mise à disposition de personnel (7 % des entrées), puis les services aux particuliers. Les grandes entreprises sont davantage utilisatrices de contrats de professionnalisation : 37 % des entreprises de plus de 50 salariés y ont recours, elles n'étaient que 28 % à utiliser le contrat de qualification. La tendance est encore plus marquée pour les entreprises de 500 salariés et plus (13,6 % contre 8,6 % antérieurement). Le contrat de professionnalisation vise plus souvent des qualifications de branche.

▪ **Mode de reconnaissance de la qualification**

La loi du 4 mai 2004 dispose que les contrats de professionnalisation visent une certification ou une qualification reconnue, soit le même objectif que le contrat de qualification. Près de la moitié des contrats de professionnalisation visent des qualifications ou certifications de branche (cf. tableau ci-dessous et tableau en annexe 3) . Parmi celles-ci, les Certificats de qualification professionnelle (CQP) sont plutôt minoritaires (12 % environ). Le reste concerne des formations ouvrant droit à l'accès à un poste identifié par la convention collective. Dans l'industrie, on observe traditionnellement un nombre peu élevé de contrats visant des diplômes ou titres homologués. Dans le tertiaire, la part des contrats visant des qualifications de branche s'est nettement accrue (+ 16 points par rapport au contrat de qualification). Le type de qualification visée dépend sensiblement du secteur d'activité. Les qualifications de branche sont particulièrement bien représentées dans les spécialités de l'industrie ou du bâtiment : les diplômes ou titres homologués n'y représentent qu'un peu plus du tiers des qualifications visées. En revanche, la part des qualifications de branche est inférieure dans les spécialités tertiaires, transversales à de nombreuses branches. Dans ces disciplines (comptabilité, gestion, secrétariat, bureautique), le recours aux certifications ministérielles est beaucoup plus important.

Les entrées en contrat de professionnalisation

	Cumul octobre 2004 - décembre 2005 (1)		Entrées en contrat de qualification 2004 (2)	Total entrées en contrat en alternance 2004 (3)
	Jeunes (moins de 26 ans)	Total entrées		
Flux de nouveaux contrats enregistrés	82 927	96 346	111 559	156 372
Sexe				
Hommes	51,7	52,6	49,8	53,4
Femmes	48,3	47,5	50,2	46,6
Age				
16 ans	1,4	1,3	1,8	1,9
17 ans	4,1	3,7	4,6	4,1
18 ans	10,1	8,9	11,0	9,5
19 ans	14,6	12,9	15,5	13,6
20 ans	17,5	15,5	17,2	15,8
21 ans	15,3	13,6	14,7	14,7
22 ans	12,7	11,3	11,4	12,5
23 ans	10,5	9,3	7,8	10,3
24 ans	8,1	7,1	5,2	7,5
25 ans	5,6	5,0	3,3	4,5
26-44 ans	-	10,4	6,9	5,3
45 ans et +	-	1,2	0,5	0,4
Niveau de formation à l'entrée				
I à III	23,0	23,6	15,6	22,6
IV (BAC)	41,9	39,9	47,7	42,5
V (CAP, BEP)	25,5	26,0	27,4	25,2
V bis et VI	9,6	10,5	9,3	9,7
Diplôme le plus élevé obtenu				
Bac +3 et plus	5,6	6,2	2,4	6,5
Bac +2	13,1	13,1	7,9	11,8
BAC prof., tech., général, Brevet tech ou prof	24,5	23,2	47,2	40,1
<i>dont : Bac général</i>	16,5	15,9	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>
CAP-BEP	23,5	24,1	25,5	23,4
Brevet	7,6	7,4	7,6	7,1
Certificat de formation général	0,9	1,0	0,9	1,0
Aucun diplôme	8,3	9,2	8,5	10,1
Situation avant contrat				
Fin de scolarité	33,5	29,9	40,1	34,2
Contrat aidé, stag. form. Prof	17,1	15,9	17,6	15,0
<i>Dont : Contrats de formation en alternance (4)</i>	14,3	13,0	14,5	12,0
Salarié	19,0	19,3	17,8	22,4
Demandeur d'emploi	26,5	31,2	(5) 19,6	(5) 22,5
Inactivité	3,8	3,6	(6) 4,8	(6) 5,9
Mode de reconnaissance de la qualification				
Diplôme de l'enseignement technologique et professionnel	43,3	40,0	52,1	n.d
Autre titre professionnel délivré au nom de l'État	12,6	13,3	16,2	n.d
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	11,8	12,1	8,6	n.d
Qualification figurant dans une liste de la CPNE à laquelle appartient l'entreprise (7)	6,1	6,1	2,9	n.d
Autres qualifications de branches reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale.	26,2	28,6	20,2	n.d

(1) Environ 1 700 contrats ont été enregistrés entre octobre et la fin décembre 2004.

(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 inscrits à l'ANPE.

(6) Autres situations.

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

Source : DARES (France entière)

2. 2. La validation des acquis de l'expérience

▪ Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Le Répertoire national des certifications professionnelles (décret d'application n°2002-616 du 26 avril 2002) a vocation à favoriser la lisibilité pour le public de l'ensemble des certifications professionnelles et des compétences dont elles attestent. Depuis mai 2004, le répertoire est accessible au grand public sur le portail de la CNCP (commission nationale des certifications professionnelles). Les consultations du portail (360 000 en 2005) ont doublé entre 2004 et 2005. Le RNCP est alimenté en continu par des fiches descriptives, établies de manière homogène, des diplômes, des titres et des CQP; il connaît une forte progression depuis mai 2004.

Année	Nombre de fiches du répertoire
Mai 2004	373
Fin 2004	1000
Juin 2005	2 114
Décembre 2005	2 756
Juin 2006	3 200

Ce total de 3 200 fiches se répartit comme suit : 39% d'entre elles sont issues des enregistrements sur demande, gérées par le secrétariat de la CNCP, et 61% sont de la responsabilité des ministères certificateurs dont 19% de l'enseignement scolaire, 23% du supérieur, 9 % du ministère de l'emploi, 6 % du ministère de l'agriculture et 4% de jeunesse et sports.

La composition de la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) est fixée par le décret 2002-617. La CNCP implique tous les acteurs intéressés au domaine :

- représentants des ministres chargés de la certification publique,
- représentants des partenaires sociaux,
- représentants des régions,
- représentants des organismes consulaires,
- représentants d'organisations intéressées à la formation professionnelle.

Le Président est désigné par le Premier ministre, les deux vice-présidents sont désignés l'un par les organisations d'employeurs, l'autre par les organisations de salariés. Par le décret du 26 mai 2005, la CNCP a été placée auprès du ministre chargé de la formation professionnelle afin de simplifier son positionnement administratif. Elle conserve toutefois sa vocation interministérielle. Le Premier ministre a été destinataire du rapport annuel de la commission. L'activité d'instruction de la commission, préalable à l'alimentation du répertoire est marquée en 2005 et 2006 par les exigences réglementaires relatives à la phase de transition des titres homologués par la commission technique d'homologation (CTH) et dont la durée de validité a été prolongée. Son activité correspond à un traitement de 500 dossiers par an. Face à cet enjeu, la CNCP s'est engagée dans un processus d'amélioration des performances visant à une réduction des délais de traitement des dossiers de demande.

En 2005, la CNCP a mis en place des partenariats avec l' ANPE et ARIFOR- Intercarif afin que le RNCP puisse établir des liens avec des institutions ou organismes impliqués dans les processus de certification, de formation ou d'information. Grâce à la convention avec l' ANPE, un lien entre les fiches répertoire et les fiches métiers du ROME est établi. Enfin, conformément à ses missions, la CNCP a débuté ses travaux visant à l'élaboration d'une nouvelle nomenclature de certification. Grâce au RNCP, la CNCP contribue à la transparence et la lisibilité des certifications au plan national comme dans l'espace européen.

▪ La mise en œuvre d'une politique régionale d'information-conseil en validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'utilisation de la VAE comme outil de promotion sociale par l'accès aux certifications, au service des individus et des entreprises, suppose une bonne appropriation du dispositif par l'ensemble des acteurs régionaux et locaux.

Il s'agit d'informer le plus largement possible sur l'existence de la VAE, de faciliter l'accès des publics aux dispositifs territoriaux de certification inscrites au RNCP et de répondre aux besoins des entreprises dans le cadre de leur gestion des ressources internes.

Le ministère chargé de l'emploi a organisé, avec les conseils régionaux, le maillage territorial d'information sur la VAE, composé d'une tête de réseau régionale appelée cellule régionale interservices et de points relais conseil.

Ce réseau 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.

En 2005, les cellules interservices ont poursuivi la professionnalisation des relais de proximité et la construction d'outils de lisibilité des pratiques de certification de chaque valideur. Elles se sont également organisées pour répondre aux demandes collectives émanant des entreprises ou des branches professionnelles. Des points relais spécifiquement dédiés aux entreprises se sont mis en place dans certaines régions. Des sites et guides de mise en œuvre de la VAE au sein de la gestion des ressources humaines sont maintenant disponibles. Près de 800 sites relais sont opérationnels dans 23 régions, à l'issue de l'année 2005.

Les statistiques sur l'année 2005 témoignent d'une montée en charge, tant sur les demandes d'information que sur les demandes de conseils :

- 88 801 personnes se sont adressées aux points relais
- 57 730 personnes ont bénéficié d'un entretien conseil d'une durée moyenne de 2 à 3 heures, et les trois-quarts d'entre elles ont été orientées vers un projet de validation
- 65% des personnes reçues sont des femmes, 53% sont des salariés et la tranche d'âge 30-44 ans est la plus représentée (60%)
- les secteurs d'activité visés sont assez hétérogènes, avec toutefois une prédominance du domaine social et de l'animation, du commerce et de l'information
- la certification recherchée relève dans 80 % des cas des niveaux IV et III
- les principales certifications visées sont : Education nationale 42,5 %, Enseignement supérieur 22,1 %, METCS (secteur emploi) 16,7 %, METCS (secteur action sociale) 7%

En 2005, la DGEFP en lien avec la DGCL a piloté les modalités de décentralisation de ce dispositif ainsi que l'instruction financière y afférente conformément à la loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004 (article 8). En 2006, les Conseils Régionaux disposent des moyens leur permettant d'assumer la responsabilité d'organisation de ce maillage territorial que leur confie la loi.

▪ L'activité de VAE

20 975 certifications délivrées au nom de l'Etat ont été obtenues par VAE en 2005, ce qui représente un taux d'accroissement de 28% par rapport à 2 004.

Les données par ministère certificateur

	Education nationale du CAP au BTS (1)		Action sociale santé		Emploi		Agriculture		Jeunesse et sports		Ensemble (partiel)	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
	Dossiers déposés	24 203	27 014	nd	34 636	7 000 (2)	9 100 (2)	1 112	969	4 479	Nd	32 315
Dossiers recevables	19 136	20 818	nd	25 663	5 200	7 363	930	828	3 480	3 002		57 674
Candidats présentés	19 136	21 379	nd	9 219	4 380	7 038	263	351	1 535	1 734	25 314	39 727
Certifications totales	10 778	12 668	3 192	4 224	1 739	3 191	155	202	483	690	16 347	20 975
Certifications partielles	6 403	6 068	nd	4 567	nd	nd	nd	nd	489	1 222	6 892	
Echecs	1 955	2 643	nd	428	nd	nd	nd	nd	563			

(1) Les chiffres de l'enseignement supérieur sont indisponibles

(2) données provisoires

L'année 2005 a été marquée par une large ouverture à la VAE des dispositifs certifiants des ministères chargés de l'action sociale et de la santé. Cette opération s'est traduite immédiatement par une très forte demande du public. Parallèlement, l'accès aux certifications par VAE s'est développé dans les autres ministères, notamment au ministère chargé de l'emploi.

2.3. Les interventions concernant l'évolution des modalités de formation

2.3.1. Les ateliers de pédagogie personnalisée (APP)

Mis en place en 1985, le réseau des Ateliers de Pédagogie Personnalisée (APP) constitue un instrument souple et efficace pour ramener vers l'emploi un public qui connaît des difficultés particulières en lui proposant des formations de base dont il est très souvent écarté. Sa spécificité est en effet de proposer des remises à niveau dans les domaines de la culture générale et de l'apprentissage technologique de base à toute personnes sorties du système scolaire (demandeurs d'emploi, jeunes ou adultes) qui accèdent difficilement à l'offre de formation habituelle du fait de la distance, de leur manque de disponibilité ou de leur niveau de formation insuffisant, mais qui souhaitent faire un effort pour retourner vers le marché du travail. Les parcours individualisés, de courtes durées sont adaptés au rythme d'apprentissage de chaque personne.

La participation financière de l'État au fonctionnement des APP a pour objectif de permettre la création et le maintien de sites de proximité (868 points d'implantation) et de développer une offre de formation ouverte, flexible et adaptée à des besoins hétérogènes et des contraintes individuelles différentes. Cette participation financière de l'État est mobilisée au profit du financement d'heures de formation pour les publics prioritaires de la politique de l'emploi et de l'insertion (demandeurs d'emploi, bénéficiaires du RMI, jeunes en insertion, femmes isolées, détenus).

En 2005, 467 APP ont dispensé 12,30 millions d'heures-stagiaires, dont 46,5 % ont été financées par les DRTEFP et 26 % par les régions.

Les bénéficiaires sont à : 74 % des femmes, 71 % des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, 73 % des plus de 26 ans et 62 % des personnes avec un niveau de formation inférieur ou égal au niveau V dont 12 % de niveau VI (proche de l'illettrisme).

La situation des stagiaires entre 3 et 6 mois après la sortie de l'APP est la suivante : 13,5 % poursuivent leur formation hors APP, pour l'essentiel dans un parcours de formation qualifiant, 15,5 % ont accédé à un emploi et près de 65 % des personnes se présentant à un examen ou à un concours ont été reçu.

L'activité globale des APP correspond à environ 80 millions d'euros en 2005. Elle est cofinancée par l'État, les régions, les départements, les communes et les entreprises. En 2005, l'État a consacré 40,54 millions d'euros au financement des APP. Les collectivités locales ont mobilisé 24,03 millions d'euros. Les ASSEDIC ont financé 0,5 millions d'euros et la participation des employeurs a été de 6,2 millions d'euros.

Répartition des heures réalisées en 2005 par financeur

	%
Convention de la DRTEFP+ FSE	46,5
Autres financements État	7
Conventions du Conseil Régional	26
Conventions avec des entreprises + CIF	6
Individuels payants	2
Autres (financements divers)	12,5
Total	100

La formation des apprenants relevant de la catégorie « autres financements » est prise en charge par :

- des conventions individuelles, FNE/ASSEDIC,
- les conseils généraux et les municipalités,
- d'autres financements (CNED, AGEFIPH, sous-traitance).

L'orientation vers l'APP se fait prioritairement par les missions locales, l'ANPE et les travailleurs sociaux pour 60 % des apprenants. 7 % sont envoyés en formation par leur entreprise ou un OPCA et 23 % du public se présente spontanément à l'APP.

Les domaines privilégiés sont la culture générale et la culture technologique de base. Ainsi, 26 % des heures sont consacrées à l'enseignement du français, 17 % aux mathématiques et 30 % à la culture technologique de base (dont 70 % en initiation à la bureautique et à internet).

La durée moyenne d'un parcours est de 79 heures. Elle est de moins de 50 heures pour 49 % du public et de plus de 200 heures pour 6 %. Le rythme hebdomadaire moyen est inférieur ou égal à 9 heures pour 60 % des apprenants et 61 % des heures sont effectuées en auto-formation accompagnée.

Près de 8 500 personnes ont bénéficié de modalités de formation à distance en 2005, au travers de partenariats avec le CNED (pour près de 3 000 personnes), l'AFFPA et d'autres dispositifs.

2.3.2. La formation à distance (Naviguer sur Internet, Point d'accès à la téléformation)

▪ Naviguer Sur Internet

Depuis juillet 2000, un module d'initiation à l'informatique, au multimédia et à Internet est proposé aux demandeurs d'emploi. Ce module, d'une durée moyenne de 14 h, est pris en charge, sur leurs propres crédits par les réseaux mobilisés pour le délivrer : AFPA, Ateliers Pédagogiques Personnalisés (APP), ANPE (dans le cadre d'actions complémentaires) et d'autres structures telles que les missions locales. Cette initiation se conclut par l'obtention du «certificat naviguer sur Internet (NSI) », un référentiel de capacités de base permettant de valider les acquis.

En 2005, 99 900 personnes ont obtenu un certificat, soit 6 % de moins qu'en 2004 (cf. tableau). Au total, depuis la mise en place de ce module d'initiation à Internet, près de 500 000 personnes ont obtenu ce certificat.

La tendance observée en 2004 se confirme en 2005 : les organismes de formation privés délivrent de plus en plus de certificats. En 2005, 23 % des certificats ont ainsi été délivrés par des organismes privés, contre 20 % en 2004 et 11 % en 2003. En revanche, la part des organismes publics diminue : 47 % des certificats ont été délivrés par l'AFPA en 2005 contre 51 % en 2003, 18 % par les ateliers de pédagogie personnalisée (APP) contre 24 % en 2003 et 9 % par les GRETA contre 10 % en 2003. En 2005, l'ANPE a financé beaucoup plus de certificats qu'en 2004 (26 700, soit 27 % des certificats délivrés en 2005) et retrouve un niveau de financement analogue à celui de 2003 (27 700, soit 24 % des certificats délivrés en 2003). En revanche, l'effort des régions stagne, puisqu'elles ont financé 12 % des certificats en 2005, contre 13 % en 2004. Le programme d'activité subventionné (PAS) de l'AFPA a financé 41 % des certificats, les crédits DRTEFP affectés aux APP 5 % et le FNE, dans le cadre d'un stage d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE), a subventionné 4 % des initiations.

Comme en 2004, les certificats « Naviguer sur Internet » (NSI) sont majoritairement accordés à des femmes (57 %). Celles-ci sont plus nombreuses à obtenir ce certificat dans les APP et les GRETA (75 %), ces organismes accueillant traditionnellement beaucoup de femmes (les publics accueillis dans les APP par exemple sont constitués à 74 % de femmes). Le module NSI continue de bénéficier surtout aux personnes ayant entre 26 et 49 ans, qui obtiennent 62 % des certificats délivrés en 2005 (pour 67 % en 2003). Les moins de 26 ans sont un peu plus nombreux à avoir obtenu le certificat (24 % en 2005 pour 21 % en 2003) ainsi que les 50 ans et plus (14 % en 2005 pour 12 % en 2003). Notons que le public bénéficiaire du dispositif est plus âgé dans les APP, les GRETA et les organismes privés de formation. C'est aussi le cas lorsque le module NSI est financé par l'ANPE.

Comme en 2004, les certificats NSI sont surtout obtenus par des personnes de niveau CAP/BEP ou Bac (respectivement 39 % et 23 %). Les bénéficiaires peu qualifiés (niveau Vbis ou VI) sont plus nombreux lorsque l'initiation est dispensée dans un organisme privé de formation. C'est aussi le cas lorsque l'initiation est financée par les régions. Les initiations ont duré quatorze heures trente en moyenne en 2005, soit une demi-heure de moins qu'en 2004.

Bilan 2005 de l'opération « Naviguer sur Internet »

	2005	Evolution 2005 / 2004
Nombre de certificats délivrés	99 879	-6%
	en %	(en points)
Part des femmes	57,2	0,7
Age		
Moins de 26 ans	24,0	1,0
26 à 49 ans	62,2	-2,0
50 ans et plus	13,8	1,0
Niveau de formation		
I à III (niveau bac+2 et plus)	12,5	-0,6
IV (niveau bac)	23,1	-0,4
V (niveau CAP,BEP)	39,0	-0,1
Vbis (sans diplôme)	9,9	0,3
VI (sans qualification)	15,5	0,8
Organisme de formation		
AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes)	46,8	-2,0
Organismes privés	23,1	2,9
APP (Ateliers de pédagogie personnalisée)	17,8	-0,5
GRETA (Groupe d'établissements de l'Education nationale)	8,9	-0,3
Autres organismes publics	2,8	0,1
Missions locales, PAIO (Permanences d'accueil, d'information et d'orientation)	0,6	-0,1
Financement de l'initiation		
Programme d'activité subventionné de l'AFPA	39,1	-1,8
Actions complémentaires de l'ANPE	26,8	8,8
Financement Conseil régional	11,9	-1,5
SIFE (Stages d'insertion et de formation à l'emploi) individuels et collectifs	4,4	-4,5
APP	5,3	-0,6
Autres	4,4	-0,2
Durée de l'initiation		
moins de 14 heures	11,3	0,1
14 heures	73,5	2,7
de 15 à 27 heures	10,2	-1,2
28 heures et plus	5,0	-1,6

- **Le programme Formations Ouvertes et Ressources Educatives (FORE)**

Le programme FORE cherche à développer une offre de services de formation s'appuyant sur les technologies de l'information et de la communication. Il a pour objectif de favoriser l'accès à la formation des publics qui en sont le plus éloignés, pour des raisons géographiques, de manque de disponibilités (salariés et dirigeants de très petites et moyennes entreprises) ou des raisons culturelles. Le programme s'articule autour de 2 lignes d'action mises en œuvre par le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en partenariat avec d'autres départements ministériels, les conseils régionaux et d'autres acteurs concernés (conseils généraux, communes, ANPE, ASSEDIC, OPCA, offreurs de formations...) et les partenaires sociaux. La première ligne d'action, mise en œuvre par les DRTEFP, vise à financer une initiation à Internet en faveur des publics relevant de la lutte contre les exclusions, la seconde concerne la mise en place de réseaux territoriaux de points d'accès à la téléformation. 3,438 millions d'euros ont été alloués à ce programme en 2005.

Initiation à Internet renforcée

Financée sur les crédits FORE, en complément de l'initiation à la micro informatique et à l'usage d'internet (14 heures) mise en œuvre depuis 2001 par le ministère, suite à une décision du CISI de juillet 2000, une initiation à Internet, d'une durée allongée à 28h a été mis en œuvre à partir de 2002 en faveur du public relevant de la lutte contre les exclusions (dont les bénéficiaires du RMI).

Dispositifs territoriaux de formations ouvertes et à distance : Les points d'accès à la téléformation (P@T)

Un P@T est un lieu équipé pour permettre à un apprenant de recevoir une formation à distance par tous les moyens techniques et pédagogiques. L'utilisateur est encadré par un formateur à distance et appuyé sur place par un accompagnateur relais. Le P@T peut être situé dans différents lieux : centres multimédia de collectivité locale, Espaces Publics Numériques, cyberbases, centres de formation, entreprises, etc. Le P@T est destiné à accueillir tout public inscrit dans un dispositif de formation.

En 2005, la DGEFP a poursuivi l'action de mise en place de ces points d'accès dans 16 régions : 219 P@T sont en activité, principalement dans des petites communes rurales ou dans des quartiers sensibles de grands centres urbains. 420 000 heures de formations ont été dispensées par les P@T.

2.4. Les interventions visant l'appui au projet personnel de formation

2.4.1. L'accueil, information, orientation (Centre INFFO, CARIF)

Les fonctions d'accueil, d'information et d'orientation (auxquelles il conviendrait d'ajouter celle de l'accompagnement) constituent des éléments essentiels pour tout individu, quel que soit son statut juridique (salarié, non-salarié, demandeur d'emploi, bénévole ou autre), dans le cadre de son projet professionnel. Ces fonctions sont assurées par de multiples interlocuteurs et relais qui ont besoin de pouvoir disposer de ressources fiables pour accueillir et conseiller leur public en matière de formation et de qualification.

Des organismes tels que le Centre INFFO, au niveau national, les Centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF), au niveau régional, sont à cet égard des producteurs d'information précieux.

▪ Le Centre INFFO

Le Centre INFFO est une association à but non lucratif créée par un décret du 1er mars 1976.

Composé d'un secrétariat général et de six départements (documentation, service juridique, observatoire sur l'évolution des pratiques de formation, de l'offre de formation, département publications et éditions, agence d'information : correspondant du CEDEFOP en France), le Centre INFFO emploie plus de 80 personnes aux compétences diversifiées : spécialistes du droit, de la documentation, du marché et des pratiques de formation, des journalistes et des professionnels de l'édition et de la publication.

Le Centre INFFO constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle. Dans le cadre des politiques publiques nationale, européenne et territoriale en la matière, le Centre INFFO a pour mission d'une part d'élaborer, de capitaliser et de diffuser l'information et la documentation d'intérêt national à destination, plus particulièrement, des pouvoirs publics et des partenaires sociaux ; le Centre INFFO réalise cette mission en liaison avec les dispositifs régionaux d'information, en particulier avec les CARIF. D'autre part, le Centre INFFO est chargé de développer et de diffuser des supports d'information, de formation et de documentation à destination de l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle, lesquels ont vocation à accueillir, informer, conseiller, orienter ou assister le public final.

Ces missions se sont vu élargies au cours de l'année 2006 à l'orientation du grand public via la création du portail national Orientation-formation dont Centre INFFO est maître d'œuvre.

Un contrat pluriannuel d'objectifs précise le cadre dans lequel doit s'inscrire l'activité du Centre, les objectifs qui lui sont assignés ainsi que les modalités d'évaluation de son action. Un comité d'évaluation - composé de membres du conseil d'administration - se réunit deux fois par an afin de vérifier les conditions de mise en œuvre du contrat à partir d'un tableau de bord synthétique. Pour la période 2004-2006, le montant de la subvention s'élevait à 12,993 millions d'euros, soit 4,331 millions d'euros par an.

Un nouveau contrat d'objectif démarrera en 2007 pour une période de 3 ans, la subvention attribuée par l'Etat au Centre fera l'objet d'une annexe financière à ce contrat.

▪ Les Centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF)

Institués dans chaque région, les CARIF constituent un réseau d'opérateurs auprès des professionnels de la formation. Principalement constitués en association, les CARIF se structurent également en groupements d'intérêt public (GIP) et, de façon plus marginale, en services du conseil régional. Les CARIF entretiennent des relations privilégiées avec les Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF) ; dans la plupart des régions, les deux organismes fusionnent en une seule structure. Par ailleurs, les CARIF constituent parfois le noyau d'une structure plus large - à géométrie variable - comprenant l'OREF, la cellule régionale interservices d'information-conseil en VAE ou encore le Centre de ressources illettrisme. Les CARIF sont financés par l'Etat et les Régions dans le cadre des contrats de plan. Les moyens humains, matériels et financiers qui leurs sont alloués varient en fonction de priorités établies régionalement. Les CARIF resteront un des axes forts des engagements des nouveaux contrats à partir de 2007.

Ces structures sont chargées de diffuser l'information sur la formation professionnelle continue en région. Elles sont en relation avec les partenaires sociaux et les acteurs publics et privés de la formation professionnelle. Elles ont vocation à fournir une information aux professionnels de la formation, en particulier aux relais locaux

d'accueil, d'orientation et d'information. Dans ce cadre, les CARIF assurent, plus particulièrement, trois missions essentielles :

- alimenter et venir en appui des réseaux d'informateurs locaux en contact avec le public ;
- favoriser l'accès à l'information sur la formation professionnelle ;
- contribuer à assurer une organisation cohérente de l'offre régionale de formation.

Pour mener à bien leurs missions, les CARIF mettent à jour des fonds documentaire et des fichiers sur l'offre régionale de formation. Ils constituent un lieu de rencontre et d'échange pour les formateurs de la région.

2.4.2. Le bilan de compétence approfondi

Le bilan de compétences approfondi (BCA) mis en place dans le cadre du programme d'action personnalisé pour un nouveau départ (PAP-ND) et mis en œuvre par l'ANPE depuis le 1er juillet 2001, permet aux demandeurs d'emploi confrontés à des difficultés de reclassement sur le marché du travail, de réorienter leur projet professionnel et de redéfinir un parcours de retour à l'emploi.

En 2005, 152 483 BCA d'un coût moyen de 762 euros ont été délivrés par les prestataires habilités par l'ANPE (soit une baisse de 0,4 % par rapport à 2004). Cette prestation de service dure en moyenne 20 heures et se déroule sur une période maximum de 42 jours. Les femmes représentent un peu plus de 60 % de l'ensemble des bénéficiaires.

2.4.3. L'encouragement à l'initiative individuelle

Devant la persistance d'une demande sociale importante sur le champ des formations promotionnelles diplômantes et la difficulté pour une institution unique à satisfaire les demandes individuelles impliquant nécessairement, compte tenu du coût plusieurs partenaires (État, Collectivités locales, partenaires sociaux), la DGEFP a mis en place le dispositif Objectif cadre (DOC) en 2002, fondé sur les principes suivants :

- Aide à l'individu qui s'inscrit dans un parcours de formation promotionnelle pour passer du niveau III à II ou I
- Identification d'une offre de formation adaptée aux spécificités des adultes
- Accès à une formation débouchant sur une certification reconnue
- Mobilisation de la validation des acquis de l'expérience
- Réponse adaptée au projet individuel et aux besoins de qualification des entreprises et des territoires
- Partenariat à un double niveau : celui de la prescription et celui du financement

Éléments quantitatifs

Année	Projets	Retenus	État seul	DE L IX	DE Rac	Salariés CIF	Salariés PF - CTF	Crédits (en M€)
2005	2290	1720	43%	11%	52%	31%	6%	6,2
2004	2553	1844	47%	8,5%	57%	29%	5,5%	6,7
2003	2235	1596	59%	11,5%	54,5%	29%	5%	6,5

Nota : DE L IX = demandeurs d'emploi relevant du Livre IX du code du travail (formation professionnelle). DE Rac = demandeurs d'emploi relevant de l'assurance-chômage.

Compte tenu de la baisse des financements accordés à ce dispositif en 2005 (-10%), la tendance à l'augmentation des bénéficiaires a été stoppée cette année. Le nombre de dossiers financés est en 2005 est de 1720 (soit -6,5%), avec un taux d'acceptation de 75%. Le dispositif est de mieux en mieux identifié et utilisé par les partenaires, tant pour ce qui concerne la prescription que pour le financement. En 2005, la tendance au développement des financements se vérifie : l'Etat finance seul 43% des dossiers au niveau des coûts de fonctionnement. En Rhône-Alpes, les femmes représentent 30% des bénéficiaires (1/3 en Nord-Pas-de-Calais) et un quart des bénéficiaires a plus de 40 ans. En 2005, parmi les demandeurs d'emploi qui représentent environ 60% des bénéficiaires, la très grande majorité relève du régime d'assurance chômage. Les salariés en congé individuel formation sont les principaux bénéficiaires du dispositif en ce qui concerne les salariés (29% des dossiers retenus pour 2004, 34% en 2005), en lien avec la nature promotionnelle du dispositif, la durée et la visée diplômante des formations suivies. En 2005, les formations d'ingénieurs représentent un quart des formations (20%), les diplômes de niveau I (Mastères professionnels, autres écoles..) représentent un tiers des formations (35%), les diplômes d'écoles de commerce 15%, les Licences professionnelles 14%. Le reste concerne les licences, maîtrises et autres diplômes Bac +3. Les spécialités concernent dans l'ordre décroissant d'importance les domaines (NSF) suivants : Echanges et gestion (28%) ; Communication et information (12%) Spécialités pluri-technologiques de la production (12%) ; Sciences humaines et droit (10%) ; spécialités plurivalentes des services (8%), services aux personnes (7%).

Le recours à la VAE en amont des formations est croissant pour favoriser l'accès à certaines formations d'ingénieur, DESS et maîtrises, particulièrement dans les établissements publics. L'alternance est largement mobilisée pour les diplômés d'ingénieur, DESS, mastères et licences professionnelles.

ANNEXE 3 TABLEAUX ET SCHÉMAS COMPLÉMENTAIRES

1 - LES FONDS MUTUALISES

Tableau 1 : Collecte comptabilisée par OPCA en 2005

Tableau 2 : Charges de formation comptabilisées par OPCA en 2005

2 - LA FORMATION DES AGENTS CIVILS DE L'ETAT DETAILLE PAR MINISTERE

Tableau 1 : Dépenses de formation initiale et continue par administration (en millions d'euros)

Tableau 2 : Dépenses de formation initiale par administration en millions d'euros)

Tableau 3 : Dépenses de formation continue par administration (en millions d'euros)

Tableau 4 : Dépenses totales de formation rapportées à la masse salariale

Tableau 5 : La formation initiale par administration (effectif en formation et nombre de jours)

Tableau 6 : La formation continue par administration (effectif en formation et nombre de jours)

3 – LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Tableau 1 - Répartition des contrats de professionnalisation selon la nature des contrats

Tableau 2 - Répartition des contrats de professionnalisation selon le secteur d'activité de l'employeur

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

Tableau 4 - Répartition des contrats de professionnalisation par situation avant contrat

Tableau 5 - 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

LES FONDS MUTUALISES

Tableau 1 - Collecte comptabilisée par OPCA en 2005

En milliers d'euros

OPCA	Plan +10	Plan-10	Professionalisation	CIF-CDI	CIF-CDD	Collecte totale	%
AFDAS	58 980	9 203	33 518	12 415	15 014	129 131	2,51
AGECIF 63	0	0	0	1 692	138	1 830	0,04
AGECIF CAMA	0	0	0	10 814	1 287	12 101	0,23
AGECIF IEG	0	0	0	10 896	60	10 956	0,21
AGECIF RATP	0	0	0	2 946	83	3 029	0,06
AGECIF SNCF	0	0	0	10 062	395	10 457	0,20
AGEFAFORIA	39 231	1 603	37 295	0	0	78 129	1,52
AGEFOMAT	12 556	2 578	5 824	0	0	20 958	0,41
AGEFOS-PME	450 415	48 538	207 308	0	0	706 261	13,71
ANFA	33 320	14 362	29 324	0	0	77 006	1,50
AUVICOM	5 780	273	13 083	0	0	19 136	0,37
CCFP	2 567	362	1 663	533	526	5 651	0,11
FAFIEC	63 075	14 059	93 677	0	0	170 811	3,32
FAFIH	39 484	19 157	37 540	0	0	96 181	1,87
FAF PECHE	391	642	483	0	0	1 517	0,03
FAF PROPLETE	29 072	1 546	17 992	0	0	48 610	0,94
FAF SAB	0	58 682	23 315	0	0	81 997	1,59
FAFSEA	89 015	0	22 218	6 680	18 990	136 903	2,66
FAF SECURITE SOCIALE	21 793	11	23 493	9 937	950	56 184	1,09
FAF TT	35 908	634	66 588	40 056	411	143 597	2,79
FONGECIF Alsace	0	0	0	15 691	2 250	17 940	0,35
FONGECIF Aquitaine	0	0	0	17 076	4 475	21 551	0,42
FONGECIF Auvergne	0	0	0	7 145	1 577	8 722	0,17
FONGECIF Basse Normandie	0	0	0	8 700	2 295	10 995	0,21
FONGECIF Bourgogne	0	0	0	11 249	2 086	13 335	0,26
FONGECIF Bretagne	0	0	0	17 372	5 120	22 492	0,44
FONGECIF Centre	0	0	0	17 312	3 179	20 491	0,40
FONGECIF Champagne Ardenne	0	0	0	6 968	1 494	8 462	0,16
FONGECIF Corsica	0	0	0	973	934	1 907	0,04
FONGECIF Franche Comté	0	0	0	7 947	1 391	9 339	0,18
FONGECIF Guadeloupe	0	0	0	1 298	503	1 801	0,03
FONGECIF Guyane	0	0	0	483	169	652	0,01
FONGECIF Haute Normandie	0	0	0	13 848	2 878	16 725	0,32
FONGECIF Ile de France	0	0	0	160 723	24 017	184 740	3,59
FONGECIF Languedoc Roussillon	0	0	0	9 979	3 591	13 569	0,26
FONGECIF Limousin	0	0	0	3 352	640	3 992	0,08
FONGECIF Lorraine	0	0	0	14 852	2 220	17 071	0,33
FONGECIF Martinique	0	0	0	1 397	730	2 127	0,04
FONGECIF Midi Pyrénées	0	0	0	17 907	3 839	21 746	0,42
FONGECIF Nord Pas-de-Calais	0	0	0	28 514	5 505	34 019	0,66
FONGECIF PACA	0	0	0	27 141	9 658	36 798	0,71
FONGECIF Pays de la Loire	0	0	0	24 826	5 690	30 515	0,59
FONGECIF Picardie	0	0	0	10 065	1 604	11 669	0,23
FONGECIF Poitou Charentes	0	0	0	9 750	2 335	12 085	0,23
FONGECIF Réunion	0	0	0	1 905	816	2 721	0,05
FONGECIF Rhône Alpes	0	0	0	46 422	12 237	58 659	1,14
FORCEMAT	19 231	1 236	12 008	0	0	32 475	0,63
FORCO	137 155	10 884	95 302	0	0	243 341	4,72
FORMAHP	37 353	268	19 059	0	0	56 679	1,10
FORMAPAP	23 008	658	12 422	0	0	36 088	0,70
FORTHAC	36 470	1 718	22 618	0	0	60 805	1,18
GDFPE	1 731	831	19 451	0	0	22 013	0,43

Suite tableau 1 - collecte comptabilisée par OPCA EN 2005

en milliers d'euros

OPCA	Plan +10	Plan-10	Professionalisation	CIF-CDI	CIF-CDD	Collecte totale	%
HABITAT FORMATION	23 913	390	10 276	4 029	1 314	39 922	0,78
INTERGROS	76 168	13 413	49 620	0	0	139 201	2,70
IPCO	7 109	0	3 631	0	0	10 740	0,21
MEDIAFOR	6 209	883	11 920	4 574	1 119	24 706	0,48
OPCA2	47 034	2 752	16 899	6 603	2 488	75 777	1,47
OPCA BANQUES	448	121	43 556	0	0	44 125	0,86
OPCA BATIMENT	87 382	0	53 302	0	0	140 683	2,73
OPCA C2P	6 813	1 237	73 893	0	0	81 943	1,59
OPCA CGM	12 528	3 523	11 557	0	0	27 608	0,54
OPCAD	6 291	11 142	9 511	0	0	26 943	0,52
OPCA EFP	8 909	2 320	5 482	0	0	16 711	0,32
OPCAIM	231 180	13 245	270 710	0	0	515 135	10,00
OPCA MS	1 936	10 863	4 070	0	0	16 869	0,33
OPCA PL	17 213	23 853	36 944	0	0	78 010	1,51
OPCAREG Alsace	6 204	74	1 057	0	0	7 335	0,14
OPCAREG Aquitaine	2 989	199	2 747	0	0	5 935	0,12
OPCAREG Auvergne	3 490	39	1 871	0	0	5 400	0,10
OPCAREG Basse Normandie	1 166	67	550	0	0	1 783	0,03
OPCAREG Bourgogne	4 422	87	1 721	0	0	6 229	0,12
OPCAREG Bretagne	14 655	889	3 653	0	0	19 197	0,37
OPCAREG Centre	9 220	278	2 492	0	0	11 990	0,23
OPCAREG Champagne Ardenne	3 755	123	958	0	0	4 836	0,09
OPCAREG Franche Comté	6 632	104	789	0	0	7 525	0,15
OPCAREG Guadeloupe	1 290	186	773	0	0	2 249	0,04
OPCAREG Haute Normandie	7 849	132	2 035	0	0	10 016	0,19
OPCAREG Ile de France	49 828	2 389	21 039	0	0	73 256	1,42
OPCAREG Languedoc Roussillon	2 514	268	1 728	0	0	4 511	0,09
OPCAREG Limousin	805	66	362	0	0	1 234	0,02
OPCAREG Lorraine	3 015	60	1 217	0	0	4 291	0,08
OPCAREG Martinique	2 742	427	2 710	0	0	5 880	0,11
OPCAREG Midi Pyrénées	29 558	308	1 422	0	0	31 287	0,61
OPCAREG Nord Pas-de-Calais	6 208	389	5 607	0	0	12 204	0,24
OPCAREG PACA	3 440	367	2 977	0	0	6 785	0,13
OPCAREG Pays de la Loire	29 558	308	3 393	0	0	33 258	0,65
OPCAREG Picardie	3 151	242	2 274	0	0	5 667	0,11
OPCAREG Poitou Charentes	1 970	109	1 256	0	0	3 335	0,06
OPCAREG Réunion	5 778	470	4 809	0	0	11 057	0,21
OPCAREG Rhône Alpes	10 739	336	4 864	0	0	15 939	0,31
OPCASSUR	4 292	6 504	29 008	0	0	39 805	0,77
OPCA TP	53 369	0	33 641	0	0	87 010	1,69
OPCA TRANSPORTS	42 373	9 461	64 233	0	0	116 068	2,25
OPCIB	33 398	1 612	42 645	0	0	77 655	1,51
OPCIBA	11 600	899	11 785	0	0	24 284	0,47
PLASTIFAF	28 890	841	17 409	0	0	47 140	0,92
UNIFAF	141 563	680	49 860	19 652	7 830	219 585	4,26
UNIFORMATION	76 746	17 947	41 683	16 795	10 282	163 453	3,17
TOTAL	2 272 877	316 852	1 758 120	640 575	162 120	5 150 545	100,00

Tableau 2 - Charges de formation comptabilisées par OPCA en 2005

en milliers d'euros

OPCA	Plan+10	Plan-10	Professionalisation	CIF-CDI	CIF-CDD	Collecte totale	%
AFDAS	56 899	10 941	15 214	14 879	14 615	112 549	2,71
AGECIF 63	0	0	0	1 683	77	1 760	0,04
AGECIF CAMA	0	0	0	7 331	990	8 320	0,20
AGECIF IEG	0	0	0	9 293	3	9 295	0,22
AGECIF RATP	0	0	0	2 848	61	2 909	0,07
AGECIF SNCF	0	0	0	8 968	246	9 214	0,22
AGEFAFORIA	34 419	1 073	16 187	0	0	51 679	1,24
AGEFOMAT	10 024	1 140	6 829	0	0	17 993	0,43
AGEFOS-PME	421 864	43 830	149 518	0	0	615 212	14,79
ANFA	29 111	11 333	33 514	0	0	73 958	1,78
AUVICOM	5 531	77	4 505	0	0	10 114	0,24
CCFP	2 222	170	835	513	538	4 278	0,10
FAFIEC	46 045	9 051	51 614	0	0	106 709	2,57
FAFIH	35 008	8 659	22 405	0	0	66 073	1,59
FAF PECHE	315	401	36	0	0	752	0,02
FAF PROPLETE	24 179	607	12 602	0	0	37 388	0,90
FAF SAB	0	62 050	22 204	0	0	84 255	2,03
FAFSEA	93 700	0	9 170	9 456	9 133	121 459	2,92
FAF SECURITE SOCIALE	18 761	25	8 791	7 135	616	35 327	0,85
FAF TT	31 732	480	45 830	38 217	88	116 347	2,80
FONGECIF Alsace	0	0	0	14 897	1 511	16 408	0,39
FONGECIF Aquitaine	0	0	0	16 169	4 816	20 984	0,50
FONGECIF Auvergne	0	0	0	6 996	1 376	8 372	0,20
FONGECIF Basse Normandie	0	0	0	10 286	2 317	12 603	0,30
FONGECIF Bourgogne	0	0	0	9 394	1 240	10 634	0,26
FONGECIF Bretagne	0	0	0	19 098	4 558	23 656	0,57
FONGECIF Centre	0	0	0	14 725	2 352	17 077	0,41
FONGECIF Champagne Ardenne	0	0	0	9 746	1 918	11 664	0,28
FONGECIF Corsica	0	0	0	912	541	1 453	0,03
FONGECIF Franche Comté	0	0	0	6 462	813	7 276	0,17
FONGECIF Guadeloupe	0	0	0	1 377	391	1 768	0,04
FONGECIF Guyane	0	0	0	863	176	1 039	0,02
FONGECIF Haute Normandie	0	0	0	12 605	2 093	14 698	0,35
FONGECIF Ile de France	0	0	0	131 052	17 039	148 090	3,56
FONGECIF Languedoc Roussillon	0	0	0	8 862	3 595	12 457	0,30
FONGECIF Limousin	0	0	0	4 042	547	4 590	0,11
FONGECIF Lorraine	0	0	0	16 332	1 755	18 086	0,43
FONGECIF Martinique	0	0	0	1 632	356	1 988	0,05
FONGECIF Midi Pyrénées	0	0	0	17 488	3 466	20 954	0,50
FONGECIF Nord Pas-de-Calais	0	0	0	39 589	6 555	46 144	1,11
FONGECIF PACA	0	0	0	37 680	7 588	45 268	1,09
FONGECIF Pays de la Loire	0	0	0	25 442	4 824	30 266	0,73
FONGECIF Picardie	0	0	0	10 820	2 165	12 986	0,31
FONGECIF Poitou Charentes	0	0	0	8 132	1 382	9 515	0,23
FONGECIF Réunion	0	0	0	1 858	412	2 269	0,05
FONGECIF Rhône Alpes	0	0	0	47 082	8 870	55 952	1,35
FORCEMAT	17 124	810	7 278	0	0	25 212	0,61
FORCO	134 364	8 905	70 800	0	0	214 069	5,15
FORMAHP	39 651	302	17 447	0	0	57 401	1,38
FORMAPAP	22 082	306	5 011	0	0	27 400	0,66
FORTHAC	37 412	1 005	23 277	0	0	61 693	1,48

Suite tableau 2- Charges de formation comptabilisées par OPCA en 2005

en milliers d'euros

OPCA	Plan+10	Plan-10	Professionalisation	CIF-CDI	CIF-CDD	Collecte totale	%
GDFPE	1 460	702	4 118	0	0	6 280	0,15
HABITAT FORMATION	22 549	238	3 335	3 112	1 029	30 262	0,73
INTERGROS	69 363	4 628	25 522	0	0	99 513	2,39
IPCO	7 435	0	2 377	0	0	9 812	0,24
MEDIAFOR	4 874	340	5 840	4 832	911	16 797	0,40
OPCA2	41 859	2 444	5 532	5 806	2 129	57 770	1,39
OPCA BANQUES	261	49	18 987	0	0	19 297	0,46
OPCA BATIMENT	83 881	0	35 347	0	0	119 229	2,87
OPCA C2P	5 598	1 551	29 107	0	0	36 256	0,87
OPCA CGM	10 017	2 198	5 084	0	0	17 298	0,42
OPCAD	4 206	9 660	9 851	0	0	23 716	0,57
OPCA EFP	7 944	1 404	1 786	0	0	11 133	0,27
OPCAIM	146 567	5 160	180 395	0	0	332 122	7,99
OPCA MS	2 017	14 891	26 208	0	0	43 116	1,04
OPCA PL	8 973	21 609	32 738	0	0	63 321	1,52
OPCAREG Alsace	5 473	49	1 679	0	0	7 201	0,17
OPCAREG Aquitaine	2 415	109	5 813	0	0	8 337	0,20
OPCAREG Auvergne	3 697	20	1 345	0	0	5 062	0,12
OPCAREG Basse Normandie	1 241	88	1 296	0	0	2 625	0,06
OPCAREG Bourgogne	4 642	98	1 408	0	0	6 148	0,15
OPCAREG Bretagne	14 411	792	2 150	0	0	17 353	0,42
OPCAREG Centre	9 200	372	1 501	0	0	11 074	0,27
OPCAREG Champagne Ardenne	3 837	114	1 633	0	0	5 583	0,13
OPCAREG Franche Comté	6 394	94	627	0	0	7 115	0,17
OPCAREG Guadeloupe	1 714	127	661	0	0	2 502	0,06
OPCAREG Haute Normandie	8 584	68	1 721	0	0	10 373	0,25
OPCAREG Ile de France	46 451	2 179	6 990	0	0	55 621	1,34
OPCAREG Languedoc Roussillon	2 954	140	2 430	0	0	5 524	0,13
OPCAREG Limousin	850	66	380	0	0	1 296	0,03
OPCAREG Lorraine	2 959	58	1 328	0	0	4 344	0,10
OPCAREG Martinique	2 491	238	1 660	0	0	4 389	0,11
OPCAREG Midi Pyrénées	28 084	167	2 183	0	0	30 434	0,73
OPCAREG Nord Pas-de-Calais	6 227	337	3 177	0	0	9 742	0,23
OPCAREG PACA	3 019	1 014	4 743	0	0	8 776	0,21
OPCAREG Pays de la Loire	28 084	167	3 118	0	0	31 368	0,75
OPCAREG Picardie	2 915	240	1 212	0	0	4 367	0,10
OPCAREG Poitou Charentes	2 063	170	1 337	0	0	3 571	0,09
OPCAREG Réunion	6 016	426	5 426	0	0	11 869	0,29
OPCAREG Rhône Alpes	10 634	306	5 553	0	0	16 493	0,40
OPCASSUR	3 115	4 656	20 387	0	0	28 157	0,68
OPCA TP	48 982	0	19 585	0	0	68 568	1,65
OPCA TRANSPORTS	36 202	5 463	39 476	0	0	81 141	1,95
OPCIB	27 358	1 171	18 106	0	0	46 635	1,12
OPCIBA	11 960	1 038	2 297	0	0	15 295	0,37
PLASTIFAF	25 498	269	4 372	0	0	30 139	0,72
UNIFAF	119 384	702	17 081	24 375	6 338	167 879	4,04
UNIFORMATION	83 096	9 472	14 344	18 139	11 682	136 734	3,29
TOTAL	2 037 397	256 249	1 104 314	630 126	131 112	4 159 198	100,00

LA FORMATION DES AGENTS CIVILS DE L'ETAT DÉTAILLÉ PAR MINISTÈRE

Tableau 1 : Dépenses de formation initiale et continue par administration (en millions d'euros)

	Dépenses totales de formation		
	2003	2004	Evolution 2003-2004
Affaires étrangères	16,8	16,4	-3%
Agriculture et pêche	90,8	83,6	-8%
Aviation civile	103,0	93,2	-10%
Culture et communication	31,6	33,8	7%
Défense	87,9	65,7	-25%
Économie, finances et industrie (1)	413,0	423,4	3%
Écologie et développement durable	3,2	3,4	8%
Équipement	174,3	174,3	0%
Intérieur	526,2	518,2	-2%
Sports	9,8	11,2	15%
Justice	181,9	174,1	-4%
Outre-Mer (2)	0,3	0,3	8%
Santé	32,2	29,9	-7%
Services du Premier ministre (1) (4)	53,1	53,6	1%
Tourisme	0,3	0,2	-35%
Travail	15,6	13,6	-13%
Formation interministérielle (4)	100,7	91,5	-9%
<i>dont part imputable à l'économie et aux services du Premier ministre (3) (4)</i>	<i>75,4</i>	<i>67,4</i>	<i>-11%</i>
Total hors Éducation nationale	1 747,8	1 703,5	-3%
Éducation nationale	2 439,9	2 362,2	-3%
Total y compris Éducation nationale	4 187,7	4 065,6	-3%
La Poste	242,5	126,2	-48%

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(2) Les agents en fonction dans les DOM-TOM ne sont pas pris en compte.

(3) Ces résultats sont déjà inclus dans les bilans de l'économie et des services du Premier ministre. Ils ne sont donc pas comptés dans les totaux hors et y compris éducation.

(4) Les chiffres 2003 ont été revus pour la formation interministérielle.

Tableau 2 : Dépenses de formation initiale par administration en millions d'euros)

	Dépenses totales de formation		
	2003	2004	Evolution 2003-2004
Affaires étrangères	0,9	0,6	-37%
Agriculture et pêche	52,6	48,4	-8%
Aviation civile	55,5	49,6	-11%
Culture et communication	3,6	3,7	1%
Défense	17,0	6,9	-60%
Économie, finances et industrie (1)	184,8	167,5	-9%
Écologie et développement durable	0,2	0,1	-25%
Équipement	90,4	89,1	-1%
Intérieur	301,0	289,9	-4%
Sports	1,7	1,5	-9%
Justice	125,8	117,9	-6%
Outre-Mer (2)	0,0	0,0	-
Santé	13,3	7,4	-45%
Services du Premier ministre (1) (4)	45,4	44,4	-2%
Tourisme	0,0	0,0	-100%
Travail	10,5	7,5	-28%
Formation interministérielle (4)	45,4	44,4	-2%
<i>dont part imputable à l'économie et aux services du Premier ministre (3) (4)</i>	45,4	44,4	-2%
Total hors Éducation nationale	902,8	834,4	-8%
Éducation nationale	1 411,1	1 342,2	-5%
Total y compris Éducation nationale	2 313,9	2 176,6	-6%
La Poste	43,3	13,7	-68%

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(2) Les agents en fonction dans les DOM-TOM ne sont pas pris en compte.

(3) Ces résultats sont déjà inclus dans les bilans de l'économie et des services du Premier ministre. Ils ne sont donc pas comptés dans les totaux hors et y compris éducation.

(4) Les chiffres 2003 ont été revus pour la formation interministérielle.

Tableau 3 : Dépenses de formation continue par administration (en millions d'euros)

	Dépenses totales de formation		
	2003	2004	Evolution 2003-2004
Affaires étrangères	15,9	15,8	-1%
Agriculture et pêche	38,1	35,2	-8%
Aviation civile	47,5	43,5	-8%
Culture et communication	27,9	30,1	8%
Défense	70,9	58,9	-17%
Économie, finances et industrie (1)	228,2	255,9	12%
Écologie et développement durable	3,0	3,3	10%
Équipement	83,9	85,2	2%
Intérieur	225,1	228,4	1%
Sports	8,1	9,7	20%
Justice	56,1	56,2	0%
Outre-Mer (2)	0,3	0,3	8%
Santé	18,9	22,5	19%
Services du Premier ministre (1) (4)	7,7	9,2	19%
Tourisme	0,3	0,2	-33%
Travail	5,1	6,1	19%
Formation interministérielle (4)	55,4	47,1	-15%
<i>dont part imputable à l'économie et aux services du Premier ministre (3) (4)</i>	30,0	23,0	-23%
Total hors Éducation nationale	845,4	869,1	3%
Éducation nationale	1 028,8	1 019,9	-1%
Total y compris Éducation nationale	1 874,2	1 889,0	1%
La Poste	160,1	112,6	-30%

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(2) Les agents en fonction dans les DOM-TOM ne sont pas pris en compte.

(3) Ces résultats sont déjà inclus dans les bilans de l'économie et des services du Premier ministre. Ils ne sont donc pas comptés dans les totaux hors et y compris éducation.

(4) Les chiffres 2003 ont été revus pour la formation interministérielle.

Tableau 4 : Dépenses totales de formation rapportées à la masse salariale (en %)

	Formation initiale		Formation continue y compris congé de formation et bilan professionnel		Total général	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Affaires étrangères	0,2	0,1	3,0	2,9	3,2	3,0
Agriculture et pêche	4,5	4,2	3,2	3,1	7,7	7,3
Aviation civile	14,4	12,5	12,3	11,0	26,7	23,5
Culture et communication	0,9	0,9	6,8	7,7	7,7	8,6
Défense	0,6	0,3	2,6	2,3	3,3	2,6
Économie, finances et industrie	3,6	3,1	4,4	4,8	8,0	8,0
Écologie et développement durable	0,2	0,2	4,0	4,3	4,2	4,5
Équipement	3,6	3,5	3,3	3,3	6,9	6,8
Intérieur	6,8	6,5	5,1	5,1	11,9	11,6
Sports	0,6	0,7	3,1	4,2	3,7	4,9
Justice	6,8	6,2	3,0	3,0	9,8	9,2
Outre mer	0,0	0,0	4,3	4,5	4,3	4,5
Santé	2,9	1,6	4,1	4,8	7,0	6,3
Services du Premier Ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	3,2	3,3	3,2	3,3
Tourisme	0,3	0,0	8,2	1,6	8,6	1,6
Travail	3,3	2,4	1,6	1,9	5,0	4,3
Total hors Éducation nationale	4,4	4,1	4,2	4,2	8,7	8,3
Éducation nationale	3,9	3,6	2,8	2,8	6,7	6,4
Total y compris Éducation nationale	4,1	3,8	3,3	3,3	7,4	7,1
La Poste	0,6	0,2	2,3	2,0	2,9	2,3
<i>DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.</i>						
<i>Source : enquêtes auprès des directions de personnel.</i>						

Tableau 5 - La formation initiale par administration

	Effectifs en formation (1)			Nombre de jours de formation (2)		
	2003	2004	Evolution	2003	2004	Evolution
			03-04			2003-2004
Affaires étrangères	308	407	32%	4 902	3 371	-31%
Agriculture et pêche	1 530	1 929	26%	180 937	164 796	-9%
Aviation civile	1 250	1 314	5%	209 753	138 421	-34%
Culture et communication	3 942	3 998	1%	15 666	15 447	-1%
Défense	4 475	2 739	-39%	107 925	35 248	-67%
Économie, finances et industrie (3)	9 643	9 603	0%	965 304	890 868	-8%
Écologie et développement durable	98	99	1%	909	912	0%
Équipement	5 195	4 541	-13%	350 060	335 528	-4%
Intérieur	17 335	15 610	-10%	1 714 394	1 641 558	-4%
Sports	357	359	1%	8 535	7 698	-10%
Justice	7 584	7 717	2%	816 029	745 168	-9%
Outre-Mer (5)	0	0		0	0	-
Santé	577	448	-22%	60 754	25 376	-58%
Services du Premier ministre (3) (4)	1 704	1 692	-1%	216 293	210 769	-3%
Tourisme	7	0	-100%	80	0	-100%
Travail	1 102	1 019	-8%	44 980	31 669	-30%
Formation interministérielle (4)	1 704	1 692	-1%	216 293	210 769	-3%
<i>dont part imputable à l'économie et aux services du Premier ministre (4) (6)</i>	<i>1 704</i>	<i>1 692</i>	<i>-1%</i>	<i>216 293</i>	<i>210 769</i>	<i>-3%</i>
Total hors Éducation nationale	55 107	51 475	-7%	4 696 520	4 246 829	-10%
Éducation nationale	76 736	72 081	-6%	8 742 690	8 262 600	-5%
Total y compris Éducation nationale	131 843	123 556	-6%	13 439 210	12 509 429	-7%
La Poste	46 191	19 833	-57%	175 825	53 314	-70%

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

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

(2) Nombre de jours-agents.

(3) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(4) Certaines données ont été corrigées pour 2003

(5) Les agents en fonction dans les DOM-TOM ne sont pas pris en compte.

(6) Ces résultats sont déjà inclus dans les bilans de l'économie et des services du Premier ministre. Ils ne sont donc pas comptés dans les totaux hors et y compris éducation.

Tableau 6 : La formation continue par administration

	Effectifs en formation (1)			Nombre de jours de formation (2)		
	2003	2004	Evolution 2003-04	2003	2004	Evolution 2003-2004
Affaires étrangères	5 839	6 478	11%	50 744	45 415	-11%
Agriculture et pêche	43 418	45 159	4%	96 231	88 639	-8%
Aviation civile	26 429	24 262	-8%	73 386	64 064	-13%
Culture et communication	26 828	28 245	5%	79 685	83 318	5%
Défense	77 107	60 795	-21%	245 524	209 699	-15%
Économie, finances et industrie (3)	419 119	485 157	16%	773 279	859 719	11%
Écologie et développement durable	3 309	4 093	24%	6 324	7 260	15%
Équipement	194 207	215 494	11%	285 266	294 583	3%
Intérieur	478 904	487 715	2%	790 908	830 504	5%
Sports (4)	9 229	9 241	0%	28 422	35 304	24%
Justice	72 571	86 134	19%	183 057	187 132	2%
Outre-Mer (5)	444	584	32%	937	923	-1%
Santé	24 209	24 651	2%	50 607	62 101	23%
Services du Premier ministre (3) (4)	2 597	3 481	34%	6 664	8 682	30%
Tourisme	330	199	-40%	1 011	721	-29%
Travail	6 089	7 887	30%	17 768	21 991	24%
Formation interministérielle (4)	30 755	35 909	17%	220 654	187 120	-15%
dont part imputable à l'économie et aux services du Premier ministre (4) (6)	23 995	28 359	18%	103 346	76 245	-26%
Total hors Éducation nationale	1 395 743	1 497 125	7%	2 736 954	2 910 929	6%
Éducation nationale	936 531	1 028 273	10%	3 503 129	3 337 366	-5%
Total y compris Éducation nationale	2 332 273	2 525 397	8%	6 240 083	6 248 295	0%
La Poste	422 919	326 157	-23%	557 569	354 026	-37%

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

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

(2) Nombre de jours-agents.

(3) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(4) Les chiffres 2003 ont été revus pour la formation interministérielle.

(5) Les agents en fonction dans les DOM-TOM ne sont pas pris en compte.

(6) Ces résultats sont déjà inclus dans les bilans de l'économie et des services du Premier ministre. Ils ne sont donc pas comptés dans les totaux hors et y compris éducation.

LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Tableau 1 - Répartition des contrats de professionnalisation selon la nature des contrats (en %)

	Jeunes (moins de 26 ans)	Ensemble des titulaires de contrats de	Pour mémoire : Contrats de qualification 2004	Pour mémoire : Total contrats en alternance 2004
Statut				
CDD (y compris le travail temporaire)	87,0	85,1	-	83,7
CDI	13,0	14,9	-	(1) 16,3
Durée du CDD ou de l'action de professionnalisation				
6 à 11 mois	24,3	26,6	19,6	n.d
12 mois	11,4	11,2	14,0	n.d
13 à 23 mois	40,7	40,3	37,1	n.d
24 mois	23,6	21,8	29,4	n.d
Durée de la formation (2) :				
en heures				
mois 200 heures	5,5	7,0	0,3	(3) 0,3
200 à 499 heures	36,0	37,6	16,9	(3) 37,7
500 à 799 heures	19,8	19,4	21,5	(3) 16,4
800 heures et plus	38,7	36,0	61,3	(3) 45,6
en % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (4)				
mois de 25 %	37,0	39,6	14,7	-
25 à 29 %	16,7	16,7	19,4	-
30 à 34 %	29,2	27,0	43,9	-
35 à 39 %	8,9	8,4	10,8	-
40 % et plus	8,2	8,3	11,2	-
(1) Essentiellement des entrées en contrat d'adaptation.				
(2) Durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement dans le cas des contrats de professionnalisation.				
(3) Hors entrées en contrat d'orientation.				
(4) Répartition qui porte sur les contrats dont la durée hebdomadaire de travail déclarée est de 35 heures (environ 80 % des entrées).				
Source : DARES (France entière)				

Tableau 2 - Répartition des contrats de professionnalisation selon le secteur d'activité de l'employeur utilisateur (1)

	Jeunes (moins de 26 ans)	Total	Contrats de qualification 2004 (2)	Contrats en alternance 2004 (3)
Secteur d'activité				
Agriculture, sylviculture, pêche	0,9	0,9	1,1	1,0
Industrie	14,4	14,5	13,6	16,4
dont :				
Industries des biens d'équipement	3,0	3,0	3,1	3,6
Industries des biens intermédiaires	4,4	4,5	4,0	4,9
Construction	8,9	8,6	8,8	8,4
Tertiaire	75,8	76,0	76,6	74,2
dont : Commerce	27,4	25,9	27,5	26,6
Transports	4,0	4,5	4,6	5,1
Activités financières	4,4	4,1	3,1	3,6
Activités immobilières	4,0	3,8	3,5	3,0
Services aux entreprises	18,4	20,2	18,4	18,0
Services aux particuliers	11,2	10,4	10,7	10,3
Education, santé, action sociale	5,4	6,1	7,5	6,5
Taille de l'établissement				
0 à 4 salariés	23,5	22,8	27,6	22,9
5 à 9 salariés	16,2	15,7	18,7	16,6
10 à 49 salariés	26,1	25,6	25,9	26,5
50 à 199 salariés	13,8	14,5	12,3	14,0
200 salariés et plus	20,3	21,5	15,5	19,9

(1) Les répartitions estimées portent sur le flux de contrats enregistrés entre octobre 2004 et décembre 2005.
(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) Contrats de qualification, d'adaptation (38 834) et 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)			Total
	Diplôme de l'enseign. techno. et professionnel	Autre titre professio. délivré au nom de l'État	CQP (2)	Qualifi. figurant dans une liste de la CPNE à laquelle appartient l'entreprise (2)	Autres qualifi. 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	61,3	12,5	8,7	3,1	14,4	25,7	52,0	17,0	5,3	2,0	21,3	17,0	59,7	100
Contrat aidé, stag. form. prof	51,7	13,4	12,9	2,7	19,3	19,5	32,8	37,2	10,5	2,8	37,2	32,2	27,7	100
Salarie	27,9	12,2	14,6	6,5	38,8	24,5	38,8	27,5	9,3	8,2	45,5	16,6	29,8	100
Demandeur d'emploi	21,5	14,3	13,5	10,5	40,1	23,9	32,4	28,6	15,0	13,1	47,6	17,3	22,1	100
Inactivité	36,4	13,0	11,2	6,6	32,8	17,6	39,6	21,8	20,9	6,7	41,9	17,7	33,7	100

(1) Les répartitions estimées portent sur le flux de contrats enregistrés entre octobre 2004 et décembre 2005.
(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) Durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement dans le cas des contrats de professionnalisation.
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)				
	0 à 49	50 à 199	200 et plus	Diplôme ou titre délivré au nom de l'État	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	
Agriculture	89,8	9,4	0,8	72,2	27,8	10,6	2,1	19,2	45,0	33,8	100
Industrie	39,9	17,7	42,5	39,5	60,5	23,3	7,5	48,8	15,0	28,7	100
Construction	68,8	21,7	9,5	52,0	48,0	40,5	3,4	44,2	20,7	31,7	100
Tertiaire	68,0	13,0	19,0	55,8	44,2	28,3	7,3	34,8	19,8	38,0	100
<i>Commerce</i>	69,0	13,9	17,1	58,3	41,7	22,5	9,0	30,7	13,5	46,7	100
<i>Services aux entreprises</i>	63,0	16,6	20,4	41,4	58,6	45,3	12,1	45,2	15,2	27,4	100
<i>Services aux particuliers</i>	85,6	6,2	8,1	75,8	24,2	8,5	3,0	28,3	36,2	32,5	100
<i>Autre secteur du tertiaire</i>	62,5	11,6	25,8	56,8	43,2	29,2	2,3	32,7	24,3	40,6	100

(1) Les répartitions estimées portent sur le flux de contrats enregistrés entre octobre 2004 et décembre 2005.
(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) Durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement dans le cas des contrats de professionnalisation.
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)				Total	Part de la spécialité
	Diplôme de l'enseignement technologique et professionnel	Autre titre professionnel délivré au nom de l'État	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	26,3	12,3	19,4	7,7	34,3	9,5	46,6	19,5	24,4	100	24,6
dont : Transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine	48,5	10,9	14,6	0,4	25,8	7,0	43,0	20,1	29,8	100	2,2
Métallurgie	9,1	8,0	36,4	28,4	18,1	25,3	55,5	10,2	9,0	100	3,8
Génie civil, construction, bois, Bâtiment	26,2	13,2	4,7	2,6	53,3	4,9	54,1	18,6	22,4	100	7,3
Mécanique, électricité, électronique	33,8	5,7	37,3	5,5	17,7	3,9	32,7	25,5	37,9	100	4,0
Autres domaines de la production	24,7	17,6	16,8	5,4	35,5	9,7	43,2	21,8	25,2	100	7,4
Domaines de services	44,8	13,6	9,8	5,5	26,2	5,8	34,4	19,5	40,3	100	75,4
dont : Transport, manutention, magasinage	14,9	31,5	8,0	2,4	43,2	8,6	52,3	25,9	13,2	100	5,0
Commerce, vente	48,0	8,9	7,4	10,6	25,0	8,5	34,4	13,0	44,0	100	29,1
Comptabilité, gestion	78,5	8,0	2,0	0,5	10,9	1,6	15,4	13,9	69,1	100	6,1
Autres spécialités des échanges et de la gestion	40,9	10,2	6,6	5,9	36,4	3,0	43,6	15,3	38,0	100	6,2
Secrétariat, bureautique	58,2	8,3	10,5	1,3	21,7	2,0	31,8	13,4	52,8	100	6,0
Santé, travail social	27,9	29,5	28,0	2,7	11,9	1,2	17,5	35,1	46,2	100	4,9
Accueil, hôtellerie, tourisme	41,4	14,6	28,4	0,6	15,0	2,3	44,1	27,2	26,3	100	4,6
Autres spécialités, essentiellement du domaine des services	37,2	17,6	7,0	2,4	35,8	6,9	36,0	29,7	27,4	100	13,4

(1) Les répartitions estimées portent sur le flux de contrats enregistrés entre octobre 2004 et décembre 2005.

(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) Durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement dans le cas des contrats de professionnalisation.

(4) Enseignements généraux, professionnelles et technologiques.

Source : Dares

ANNEXE 4

LE SECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2004

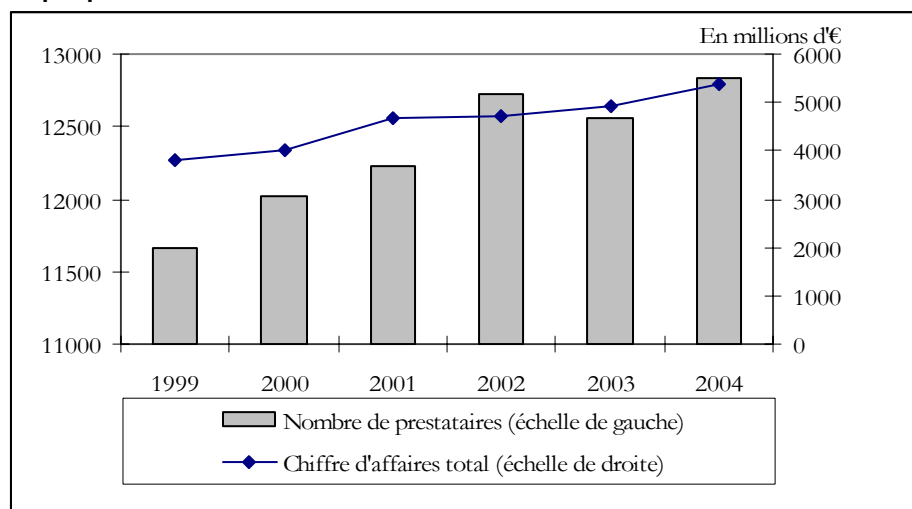
1. LE MARCHÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE EN 2004

En 2004, sur les 53 251 organismes qui ont renseigné leur bilan pédagogique et financier (encadré 1), 44 270 ont effectivement réalisé des actions de formation professionnelle (cf encadré 2). Le chiffre d'affaires réalisé par l'ensemble s'élève à 8,8 milliards d'euros, en hausse de 10,4 %.

Parmi ces derniers, 12 800 organismes ont exercé des activités d'enseignement dans un cadre de formation professionnelle continue (cf. encadré 3 pour une définition précise du champ) soit une progression de 2,1 % par rapport à 2003 (graphique 1). Leur chiffre d'affaires a enregistré une augmentation de 9,1 % pour s'établir à 5,4 milliards d'euros en 2004, le nombre de stagiaires s'est également accru (+7%). La durée moyenne des formations est, en revanche, en baisse continue depuis plusieurs années. Les organismes du secteur privé forment les trois-quarts des stagiaires et assurent les deux-tiers d'heures-stagiaires. Les formations et prestations d'orientation des demandeurs d'emploi et les formations d'hygiène et sécurité figurent en tête des formations les plus dispensées.

La progression de l'activité de formation continue est soutenue dans la plupart des catégories d'organismes d'enseignement et de formation, à l'exception toutefois des GRETA et les organismes consulaires. Les prestataires privés réalisent les trois quarts du chiffre d'affaires et concentrent trois quarts des effectifs stagiaires. Le marché de la formation continue se caractérise par une présence importante et historique d'organismes associatifs (à but non lucratif). Ces derniers détiennent à peu près la même part de marché (38 %) que les organismes privés à but lucratif. Le reste du marché (25 %) est partagé entre les différents organismes publics avec notamment une part significative des GRETA (tableau 1).

Graphique 1 : Prestataires et chiffre d'affaires entre 2000 et 2004:



*Champ : secteurs des organismes d'enseignement et de formation continue (secteurs APE : 802A, 802C, 804C, 803Z et 804D).
Source : Bilans pédagogiques et financiers, traitements Dares.*

▪ Les financeurs des actions de formation

Les entreprises et les organismes paritaires collecteurs agréés - qui mutualisent une partie de leurs fonds consacrés à la formation - constituent un acteur majeur dans le financement des actions de formation (48 % de la dépense globale). Les dépenses des entreprises et des OPCA en matière de formation continue adressées aux organismes d'enseignement ont chacune augmenté d'environ 8 %. Ce sont surtout les dépenses au titre du plan de formation qui expliquent le dynamisme des dépenses des organismes collecteurs (+13 %).

Un tiers des ressources des organismes provient des administrations publiques. Ces ressources ont progressé de 10,4 % en 2004. Les dépenses des conseils régionaux en faveur des publics spécifiques (jeunes, demandeurs d'emploi, etc.) ainsi que les dépenses de l'État pour la formation de ses agents représentent deux tiers des dépenses du secteur public : respectivement 39 % et 23 %. La progression des financements émanant des conseils régionaux est plus importante que ceux de l'État : 9,4 % contre 4,1 %.

Tableau 1 : Répartition des produits reçus par les prestataires en 2004 selon leur statut (en %)

Statut des prestataires de formation	Entreprises	Organismes collecteurs	Pouvoirs publics	Particuliers	Autres organismes de formation	Autres produits	Ensemble	Evolution 2004/2003
AFFPA *	2,1	4,1	5,9	0,5	0,0	1,8	3,5	9,6
Autres établissements publics ou parapublics	1,8	1,9	6,2	4,3	3,6	5,0	3,8	19,3
Education nationale et Greta	8,2	8,7	15,7	16,4	6,6	7,8	11,3	-11,7
Individuels	4,0	2,8	1,8	5,1	22,9	2,2	3,7	7,2
Organismes consulaires	2,6	2,9	1,5	2,8	1,5	3,1	2,3	-6,9
Privé à but lucratif	50,0	42,2	22,2	46,0	35,9	32,6	37,2	12,3
Privé à but non lucratif	31,3	37,4	46,7	25,0	29,5	47,6	38,3	14,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Evolution 2004/2003	7,8	8,1	10,4	16,6	-1,2	10,0	9,1	
En % des financeurs	32,1	16,1	33,1	6,4	4,3	8,0	100,0	

Champ : secteurs des organismes d'enseignement et de formation continue (secteurs APE : 802A, 802C, 804C, 803Z et 804D).

Source : Bilans pédagogiques et financiers, traitements Dares.

* Hors commande publique

▪ Le statut des organismes de formation.

Sur l'ensemble des organismes de formation du périmètre considéré, deux tiers appartiennent au secteur privé et réalisent trois quarts du chiffre d'affaires du marché. Même si les prestataires individuels sont nombreux sur le marché, ils ne détiennent qu'une faible part du chiffre d'affaires : 4 % (tableau 2).

Les organismes appartenant au secteur public ne représentent que 6 % des organismes mais ils réalisent 21 % du chiffre d'affaires. Leur chiffre d'affaires est en baisse par rapport à 2003, alors même que le nombre de stagiaires qu'ils accueillent et le nombre d'heures-stagiaires associées ont significativement progressé : respectivement 4,5 % et 6,7 %.

Tableau 2 : Caractéristiques des organismes de formation en 2004

Origines des produits reçus	Organismes (en nombre)	Evolution 2004/2003 (en %)	Chiffre d'affaires (en millions d'euros)	Evolution 2004/2003 (en %)	Nombre de stagiaires (en milliers) (1)	Evolution 2004/2003 (en %)	Nombre d'heures-stagiaires (en milliers) (1)	Evolution 2004/2003 (en %)
Ensemble	12 824	2,1	4 934	9,1	8 088	6,7	583 978	2,1
Selon le statut (en %)								
Privé lucratif	31	3,2	37	12,3	39	6,3	35	0,2
Privé non lucratif	33	-2,0	38	14,1	36	6,8	33	-1,4
Individuels	30	5,6	4	7,2	10	11,0	7	10,2
Public et parapublic	6	3,2	21	-3,5	15	4,5	26	6,7
Selon le chiffre d'affaires (en %)								
Moins de 75 000 Euros	50	2,1	3	1,7	11	6,0	7	-1,9
75 000 à 150 000 Euros	13	3,2	3	3,9	7	6,9	6	1,7
150 000 à 750 000 Euros	24	0,4	21	2,5	25	3,8	29	-2,4
750 000 à 1 500 000 Euros	6	4,3	16	4,0	17	-0,2	16	-0,7
1 500 000 à 3 000 000 Euros	4	1,5	18	2,9	17	10,4	18	0,0
Plus de 3 000 000 euros	2	9,7	38	20,5	24	12,1	23	12,6
Selon l'année de déclaration (en %)								
Avant 1990	25	-16,7	55	-10,2	47	-12,3	51	-15,4
Entre 1990 et 2000	48	-8,8	34	18,2	40	8,5	35	8,0
Après 2000	27	39,8	11	79,3	13	67,4	14	51,4

Champ : secteurs des organismes d'enseignement et de formation continue (secteurs APE : 802A, 802C, 804C, 803Z et 804D).

Source : Bilans pédagogiques et financiers, traitements Dares.

- (1) Le rapprochement entre les données pédagogiques (stagiaires et heures) et le nombre de prestataires ainsi que leur chiffre d'affaires doit être fait avec précaution. En effet, certains organismes n'ont pas renseigné la partie pédagogique.
- (2) Lecture du tableau : En 2004, 50 % des organismes ont réalisé un chiffre d'affaires inférieur à 75 000 euros, soit une hausse de 2,1 %. 3 % du chiffre d'affaires global est réalisé par ces organismes, qui forment 11 % du nombre total de stagiaires et totalisent 7 % du total d'heures-stagiaires.

▪ Les bénéficiaires de formation

En 2004, le nombre de stagiaires a progressé de 6,7 % pour atteindre 8 millions d'entrées contre 7,5 millions en 2003. Les actifs occupés constituent les deux-tiers des stagiaires et leur nombre a augmenté de 5,1 %. Les demandeurs d'emplois constituent 18 % des bénéficiaires et leur nombre progresse de 3,8 %. Les demandes provenant des particuliers (6 % de l'effectif) ont fortement augmenté en 2004 (Tableau 3).

Tableau 3 : Répartition des différents types de stagiaires selon le statut des prestataires en 2004 (en %)

	Salariés	Demandeurs d'emploi	Particuliers	Autres stagiaires	Ensemble
Statut des prestataires					
Privé lucratif	46	22	29	30	39
Privé non lucratif	30	51	29	46	36
Individuels	12	5	6	11	10
Public et parapublic	11	22	37	13	15
Ensemble	100	100	100	100	100
Evolution 2004/2003 en %	5,1	3,8	13,2	17,3	6,7
En % des différents publics	64	18	6	12	100

Champ : secteurs des organismes d'enseignement et de formation continue (secteurs APE : 802A, 802C, 804C, 803Z et 804D).
Source : Bilans pédagogiques et financiers, traitements Dares.

▪ **La durée des actions de formation**

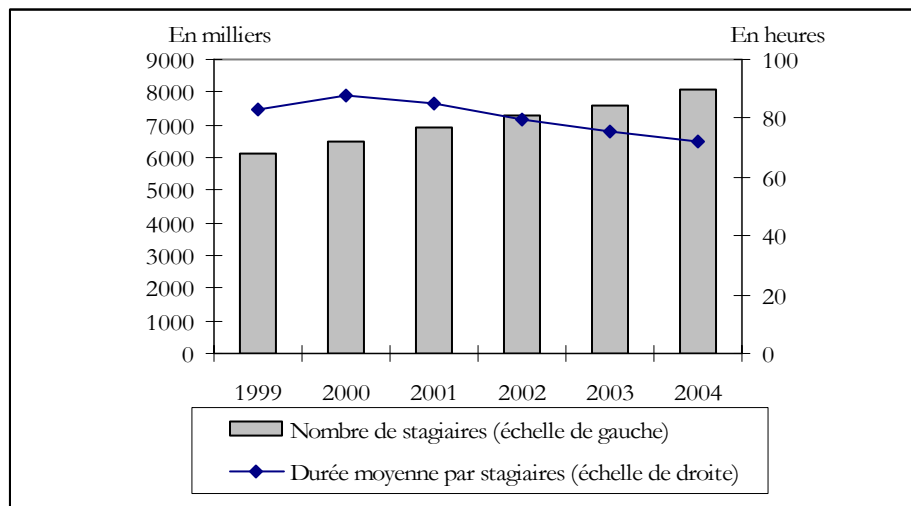
En 2004, la durée moyenne des formations dispensées a diminué de 3 heures par rapport à 2003 : respectivement 75 et 72 heures (graphique 2). Ce phénomène n'est pas nouveau mais s'est accentué depuis 2001. Deux facteurs peuvent expliquer ce phénomène. En premier lieu, on peut y voir l'impact de la « modularisation » des formations dans laquelle se sont engagés un certain nombre d'organismes de formation. Cette démarche consiste à découper les actions de formation en blocs homogènes de savoirs et compétences afin de mieux adapter le périmètre pédagogique aux besoins et aux demandes des bénéficiaires

Par ailleurs, on assiste au développement des formations en hygiène et sécurité (tableau 7) bien plus courtes que la moyenne (voir dernier paragraphe).

En 2004, à l'exception des formations destinées aux particuliers, la durée moyenne de la formation a baissé. Cette baisse est plus accentuée chez les salariés (-6,6 %). Les particuliers constituent la seule catégorie qui a vu sa durée de formation augmenter (+3,3 %) (Tableau 4).

Enfin, entre 2001 et 2003, la mise en place du PARE a suscité le développement de prestations d'évaluation (bilans de compétence approfondis notamment), beaucoup plus courtes que les formations classiques. Cette réforme a provoqué sur cette période une forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi en contact avec un organisme de formation et une baisse très marquée de la durée des actions dont ils bénéficient. En 2004, ce phénomène se stabilise.

Graphique 2 : Nombre de stagiaires et durée moyenne de formation entre 1999 et 2004



Champ : secteurs des organismes d'enseignement et de formation continue (secteurs APE : 802A, 802C, 804C, 803Z et 804D).
Source : Bilans pédagogiques et financiers, traitements Dares.

Tableau 4 : Durée moyenne des formations selon les publics et le statut des prestataires en 2004

	Salariés	Demandeurs d'emploi	Particuliers	Autres stagiaires	Ensemble	Evolution 2004/2003 (en %)
Privé lucratif	53	100	192	39	63	-6,0
Privé non lucratif	47	111	91	33	64	-7,2
Individuels	53	57	78	56	54	-1,8
Public et parapublic	100	197	111	94	127	1,6
Ensemble	57	125	126	45	72	-4,0
Evolution 2004/2003 (en %)	-6,6	-0,8	3,3	-10,0	-4,0	

Champ : secteurs des organismes d'enseignement et de formation continue (secteurs APE : 802A, 802C, 804C, 803Z et 804D).
Source : Bilans pédagogiques et financiers, traitements Dares.

Tableau 5 : Répartition des stagiaires selon le niveau visé par la formation et le statut des prestataires en 2004 (en %)

	Niveau égal ou supérieur à la licence	Niveau BAC +2	Niveau BAC	Niveau BEP, CAP	Niveau fin de scolarité obligatoire	Niveau non référençable	Ensemble
Statut des prestataires							
Privé lucratif	42	43	34	25	35	43	39
Privé non lucratif	31	27	29	45	48	35	36
Individuels	12	16	9	5	8	11	10
Public et parapublic	15	14	28	26	9	11	15
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100
Evolution 2004/2003 en %	3,9	6,0	-1,0	12,1	7,9	6,3	6,7
En % des niveaux de formation	13,5	9,8	8,2	16,5	5,0	46,4	100,0

Champ : secteurs des organismes d'enseignement et de formation continue (secteurs APE : 802A, 802C, 804C, 803Z et 804D).
Source : Bilans pédagogiques et financiers, traitements Dares.

▪ Les domaines de formation

Les dix premières spécialités – sur les 93 qui composent la nomenclature des spécialités de formation – regroupent 60% des stagiaires et 54% des heures-stagiaires. La première position est occupée par le domaine du développement des capacités d'orientation, insertion sociale et professionnelle qui concerne 10,6% des stagiaires (tableau 7).

Les formations relevant de la sécurité des biens et des personnes occupent la seconde place en terme de publics bénéficiaires avec 8 % des stagiaires et avec une durée de formation très courte par rapport aux autres spécialités de formation. Ces formations se sont accrues du fait des efforts croissants de prévention des risques professionnels et de l'obligation récemment instaurée pour les entreprises de rendre compte des dispositions qu'elles mettent en place via le document unique d'évaluation⁴.

Tableau 6 : Répartition des stagiaires et des heures stagiaires selon les domaines de formation (en%)

	Stagiaires	Variation 2004/2003 (en points)	Heures-stagiaires	Variation 2004/2003 (en points)
Disciplines générales	15,8	-1,7	15,1	-3,9
Spécialités industrielles	8,4	0,0	13,9	0,9
Spécialités de services	56,4	0,7	52,6	1,8
Domaines du développement personnel	19,4	1,1	18,4	1,2
Ensemble	100		100	

Champ : secteurs des organismes d'enseignement et de formation continue (secteurs APE : 802A, 802C, 804C, 803Z et 804D).
Source : Bilans pédagogiques et financiers, traitements Dares.

⁴ Présent dans près de 90% des établissements de plus de 50 salariés.

Tableau 7 : Les dix premières spécialités de formation en 2003

	En % de stagiaires	En % des heures-stagiaires	Durée moyenne (en heures)
Développement des capacités d'orientation, insertion sociales et professionnelles	10,6	8,6	51,7
Sécurité des biens et des personnes (y compris hygiène)	8,0	2,6	21,1
Formations générales	6,8	7,7	72,4
Transport, manutention, magasinage	6,6	5,2	50,9
Informatique, trait. de l'information, transmissions	5,7	3,3	37,3
Santé	4,9	4,1	53,8
Secrétariat, bureautique	4,9	6,7	88,5
Développement des capacités comportementales et relationnelles	4,5	5,4	77,2
Commerce, vente	4,3	7,3	108,1
Enseignement, formation	3,7	2,9	49,9
Ensemble des 10 premières spécialités en 2004	60,1	53,9	61,1

Champ : secteurs des organismes d'enseignement et de formation continue (secteurs APE : 802A, 802C, 804C, 803Z et 804D).
Source : Bilans pédagogiques et financiers, traitements Dares.

Encadré 1 : LA DÉCLARATION D'ACTIVITÉ ET LE BILAN PÉDAGOGIQUE ET FINANCIER

Aucune condition juridique particulière n'est imposée pour exercer une activité de formation professionnelle continue. Néanmoins, outre le respect d'une comptabilité spécifique et de la réglementation relative au marché, les organismes de formation sont soumis à certaines obligations administratives dont la déclaration d'activité et le bilan pédagogique et financier (article L.920-4 et L.920-5 du code du travail). Cette obligation s'applique pour les établissements ayant une autonomie financière, c'est-à-dire ayant la capacité de souscrire des conventions de formation.

La déclaration d'activité

Depuis 2003, chaque organisme réalisant effectivement des actions de formation professionnelle, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience visées à l'article L.900-2 du code du travail, doit souscrire une déclaration d'activité. Il effectue cette déclaration dès la conclusion de la première convention ou du premier contrat de formation professionnelle avec des tiers. La déclaration devient caduque si l'activité de formation est nulle. S'il souhaite de nouveau réaliser des actions de formation, il doit procéder à une nouvelle déclaration d'activité et apparaître en tant que nouvel organisme de formation. La déclaration d'activité remplace la déclaration d'existence.

Le bilan pédagogique et financier

Qu'il exerce son activité de formation continue à titre principal, à titre accessoire, ou en situation de sous-traitance, le prestataire doit établir chaque année un bilan pédagogique et financier. Le bilan doit être renseigné à partir du moment où la Préfecture enregistre au minimum un euro de chiffre d'affaires. Les bilans pédagogiques et financiers comportent trois parties. La première sert à identifier l'organisme. La seconde aborde son activité annuelle sous l'aspect financier. Elle renseigne d'une part sur les ressources qui résultent de conventions de formation avec des commanditaires privés ou publics, ou de contrats avec des particuliers ; elle renseigne d'autre part sur les charges de l'organisme. La troisième partie concerne les stagiaires accueillis et les heures de formation. En 1996, le bilan a été modifié : il est rapproché de l'année comptable de référence de l'organisme et apprécie l'origine des ressources selon les financeurs réels et non selon le type de convention signée. La comparaison avec les résultats des années antérieures à cette date doit donc être faite avec prudence.

Apports et limites des bilans pédagogiques et financiers

Les bilans sont collectés par les services régionaux de contrôle des Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), ils sont exploités par la Dares. Ils permettent de connaître l'activité contractuelle de formation continue sur le marché concurrentiel. En revanche, ils ne retracent pas les formations réalisées « en interne » par les entreprises privées ou les administrations. Par ailleurs, ils ne décrivent pas l'activité réalisée directement pour le compte de l'Etat par certains organismes et financée par une subvention spécifique : Programme de formation subventionné de l'AFPA notamment. L'apprentissage ne fait pas partie de ce champ car relevant de la formation initiale.

Encadré 2 : UNE ACCEPTION LARGE DE LA FORMATION DANS LES BILANS PÉDAGOGIQUES ET FINANCIERS

Dans les bilans pédagogiques et financiers, le vocable « formation » recouvre un champ plus large que son acception courante. Il intègre notamment des prestations d'évaluation ou d'accompagnement, comme l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou les bilans de compétence. C'est ce concept qui est utilisé dans cette publication. Dans leur forme actuelle, les bilans pédagogiques et financiers ne permettent pas d'isoler la formation proprement dite des prestations d'évaluation et d'accompagnement.

En revanche, les sources usuelles sur la formation (comme les enquêtes Emploi de l'Insee) se limitent au champ traditionnel de la formation.

Si l'on retient, comme dans cette publication, la conception extensive, le nombre de stagiaires ne cesse d'augmenter depuis 1994. En revanche, dans la conception restreinte, le nombre annuel de formés reste plutôt stable.

Encadré 3 : EXTENSION DU CHAMP COUVERT PAR CETTE ETUDE

A partir de 2004, le champ de cette étude couvre l'activité de formation professionnelle continue pour l'ensemble des organismes d'enseignement (qu'ils fassent de la formation continue à titre principal ou secondaire). Les précédentes études couvraient uniquement les organismes ayant déclaré un code d'activité principale 804C : Formation des adultes et formation continue. Le périmètre est donc élargi pour englober désormais les secteurs d'activité dont les codes APE sont les suivants :

- 802A : enseignement secondaire général.
- 802C : enseignement secondaire technique et professionnel.
- 83Z : enseignement supérieur. Ce champ comprend l'enseignement supérieur général, professionnel, technique ou scientifique.
- 804C : formation des adultes et formation continue
- 804D : autres enseignements

2. AFPA, CNAM, CNED, GRETA

▪ L'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

Les missions de l'AFPA

Dans le cadre, d'une part, du 3^{ème} contrat de progrès, conclu entre l'État et l'AFPA, le 18 février 2005, pour la période 2004-2008, et, d'autre part, du transfert de compétences aux régions en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi (loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales), les principales missions de l'AFPA sont :

- la participation à la réalisation d'une politique active de l'emploi et aux initiatives de toute nature que le ministère chargé de l'emploi peut prendre pour accroître l'efficacité des services de l'emploi ;
- l'animation et le développement de la promotion, et plus spécialement de la formation professionnelle des adultes, en vue de l'obtention d'un titre professionnel du ministère chargé de l'emploi ;
- la promotion de la validation des acquis de l'expérience (VAE) par le déploiement d'une offre de validation diversifiée sur le territoire pour les titres professionnels ;
- l'organisation, sous l'autorité des services déconcentrés de l'Etat, des évaluations conduisant à la délivrance des titres professionnels quelle qu'en soit la voie d'accès (formation ou VAE) ;

La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère chargé de l'emploi et la direction du budget du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie assurent la tutelle de l'AFPA, au travers, notamment, de contrats de progrès pluriannuels conclus entre l'Etat et l'association.

Le 3^{ème} contrat de progrès conclu entre l'Etat et l'AFPA pour la période 2004-2008 :

Les principaux objectifs de ce contrat de progrès sont les suivants :

- adapter l'AFPA au nouveau contexte institutionnel créé par la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, qui confie aux régions, au plus tard le 1^{er} janvier 2009, les compétences de l'Etat en matière d'actions de formation qualifiante des demandeurs d'emploi jeunes et adultes. Sont également concernés par ce transfert les services associés à ces actions : hébergement, restauration, rémunération et gestion de la rémunération des stagiaires ;

- renforcer le rôle de l'AFPA, composante essentielle du service public de l'emploi et membre participatif des maisons de l'emploi créées par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, dans la mise en œuvre des politiques publiques de l'Etat en matière de retour à l'emploi durable, via le service intégré ANPE/AFPA d'appui à la construction du projet professionnel du demandeur d'emploi ;

- développer la politique de validation des acquis de l'expérience ainsi qu'une offre de certification diversifiée sur tout le territoire ;

- accompagner les programmes du plan de cohésion sociale au profit de publics spécifiques relevant de la solidarité nationale ;

- accentuer son rôle d'opérateur auprès des branches professionnelles et des entreprises pour former les actifs tout au long de leur vie professionnelle, en s'inscrivant comme acteur à part entière de la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation tout au long de la vie.

Ce contrat fixe également les engagements de l'Etat vis-à-vis de l'association (attribution d'une subvention de fonctionnement dans le cadre du programme d'activités de l'AFPA, versement d'une subvention d'exploitation afin de compenser les charges occasionnées par l'exécution d'une mission d'intérêt général, allègement du contrôle économique et financier de l'Etat sur l'AFPA, location à l'association du patrimoine immobilier nécessaire à l'exercice de ses missions d'intérêt général, etc.).

L'annexe II du contrat de progrès prévoit notamment la réalisation d'enquêtes (satisfaction des bénéficiaires et des commanditaires) et plusieurs catégories d'indicateurs relatifs à l'activité de l'AFPA, au service intégré d'appui au projet professionnel entre l'ANPE et l'AFPA, à l'évolution de l'association ainsi qu'à la mise en œuvre de la décentralisation (certains de ces indicateurs sont directement liés à la loi organique n° 2001-692 du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances).

Enfin, est prévue la création d'un comité d'évaluation, constitué notamment de représentants de la DGEFP et de la DARES.

Dans le cadre de la prestation d'orientation, en 2005, l'AFPA (tous financeurs confondus) a accueilli 271 350 personnes ; parmi les 151 111 personnes ayant suivi une formation à l'AFPA, 103 409 étaient des demandeurs d'emploi soit 68,4% des entrées. 84 753 entrées en stage relèvent du financement de l'Etat : 700,45 millions d'euros au titre du fonctionnement et 188,40 millions d'euros au titre de la rémunération (cf. annexe 2 – point 1.3.1 qui décrit plus en détails les orientations et actions de l'AFPA en 2005).

▪ **Le conservatoire national des arts et métiers (CNAM)**

Trois missions sont dévolues au CNAM : la formation tout au long de la vie, la recherche technologique et l'innovation, la diffusion de la culture scientifique et technique. Le CNAM est implanté sur l'ensemble du territoire avec plus de 150 centres de formation, en métropole et outre-mer, regroupés autour de 28 centres régionaux.

1200 unités d'enseignement sont proposées, ainsi que 400 certifications, titres ou diplôme de bac + 2 à bac + 8. Au terme de l'année 2004-2005, le réseau CNAM a accueilli 85 730 auditeurs. 47 % d'entre eux suivent une formation en économie et gestion, 23% en Sciences et technologies de l'information et de la communication, 18 % dans le domaine Travail et société, 12 % en Sciences et techniques industrielles.

La formation ouverte et à distance (FOAD) est en développement rapide. Près de 30% de l'offre de formation est déjà proposée en FOAD. Un auditeur sur dix se forme à distance. Ils étaient 8 600 en 2004-2005, contre 7 700 en 2003-2004, soit une hausse de 11,7 %.

Le CNAM propose également, en partenariat avec les professions, 50 formations en apprentissage et alternance, qui totalisent 2 000 inscrits dans toute la France. A la rentrée 2005-2006, les 450 apprentis d'Ile-de-France ont été regroupés dans la nouvelle Maison de l'alternance à Saint-Denis.

70 000 certifications ou attestations d'unités d'enseignement et 8 000 diplômes ont été délivrés pour l'année, dont 900 diplômes d'ingénieurs. Le CNAM propose aussi, aux entreprises et à leurs salariés, des stages courts permettant l'actualisation de compétences, progressivement rendus éligibles au DIF. 1 500 sessions ont eu lieu en 2004-2005.

En ce qui concerne la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'établissement a accordé 812 décisions de VAE, contre 697 l'an dernier, soit une progression de 16,5 %. Tous les diplômes que l'établissement est habilité à délivrer, y compris le diplôme d'ingénieur, peuvent maintenant être obtenus, tout ou partie, par la VAE. 74 diplômes complets ont ainsi été délivrés par la VAE.

La moyenne d'âge des auditeurs est de 33 ans. La population se féminise d'année en année. Les femmes représentent actuellement 36 % des effectifs. Elles s'inscrivent le plus souvent dans des formations tertiaires. 17 % des auditeurs sont de nationalité étrangère et ils représentent 129 nationalités, ce qui confirme la vocation d'ouverture et d'intégration du CNAM.

A l'inscription au CNAM, le niveau de formation initiale des auditeurs progresse : actuellement 79 % d'entre eux ont un niveau au moins équivalent à bac + 2. Ils sont dans leur grande majorité en activité : 72 % occupent un emploi, 19 % sont à la recherche d'un emploi, 9 % sont étudiants ou inactifs. Parmi les actifs occupant un emploi, on trouve 38 % d'ingénieurs ou cadres, 36 % de techniciens ou de professions intermédiaires tertiaires, 25 % d'ouvriers ou employés, 1 % d'artisans ou commerçants.

Le budget du CNAM s'élève à 125 millions d'euros pour l'établissement public national. Il est constitué pour 33 % par ses ressources propres provenant des prestations de service et des droits d'inscription. 36 % des dépenses

sont affectées à la formation, 21 % à la recherche, 7 % à la diffusion de la culture scientifique et technique, 2 % à l'animation du réseau, 17 % à la logistique immobilière et 17 % à la gestion.

Le budget des centres régionaux est de 67 millions d'euros. Ils sont organisés au sein d'associations régionales du CNAM (ARCNAM) et sont financés, en moyenne, à 52 % par les conseils régionaux et à 48 % sur ressources propres (prestations aux entreprises, droits d'inscriptions).

▪ **Le centre national d'enseignement à distance (CNED)**

Les activités du CNED relatives à la formation professionnelle continue touchent principalement des salariés (77 %), des demandeurs d'emploi (9 %) et des particuliers (7 %).

Toutes catégories de publics confondues, le CNED a dégagé, en 2005, un volume financier de 7,9 millions d'euros. 23 000 inscriptions ont été enregistrées au titre de la formation professionnelle, soit près de 8 % du volume total d'inscriptions.

Elles se répartissant par niveau comme indiqué ci-après :

Répartition des inscrits par niveau

Niveau	Nombre d'inscrits
Niveau I et II	3 223
Niveau III	1 310
Niveau IV	11 184
Niveau V	3 872
Niveau VI	909
Niveau IX	2 399
Total	22 897

Depuis plusieurs années, le CNED offre des formations à distance adaptées aux besoins de la formation tout au long de la vie, notamment par :

- la mise en place de formations en liaison avec les milieux professionnels,
- des actions de réflexion sur les apprentissages réalisés à distance,
- le développement de formations qualifiantes, modularisées et s'intégrant dans les processus européens de certification,
- la participation au processus de validation des acquis de l'expérience.

▪ **Le groupement d'établissements de l'éducation nationale (GRETA)**

En 2004, le chiffre d'affaires du réseau des 273 GRETA s'élève à 405,92 millions d'euros en diminution de 0,1 % par rapport à 2003. Ils ont accueilli près de 472 900 stagiaires (-1,7 %). Plus de la moitié des stagiaires voient leur formation financée sur fonds publics (53,4%) ; parmi eux le nombre de stagiaires pris en charge par les collectivités territoriales (28 %) du total dépasse celui des stagiaires de l'Etat (25,4 %). 37 % voient le financement de leur formation pris en charge par leurs employeurs, enfin 9 % des stagiaires financent leur formation partiellement. 62,3 millions d'heures stagiaires ont été dispensées (-3,7%), Ce sont les collectivités territoriales qui prescrivent les formations les plus longues (205 heures en moyenne. Les formations les plus souvent dispensées portent sur les domaines : secrétariat, bureautique et micro – informatique (40 % des cas). La majorité des formations, tant au niveau des stagiaires que des heures stagiaires, sont de niveau CAP et BEP (50 % du total des stagiaires, des heures stagiaires et 44 % du volume financier). 3,6 % des stagiaires ont présenté un diplôme. Les stagiaires sont surtout des adultes de plus de 30 ans (23 % ont 45 ans et plus) et dans 60 % des cas des femmes.

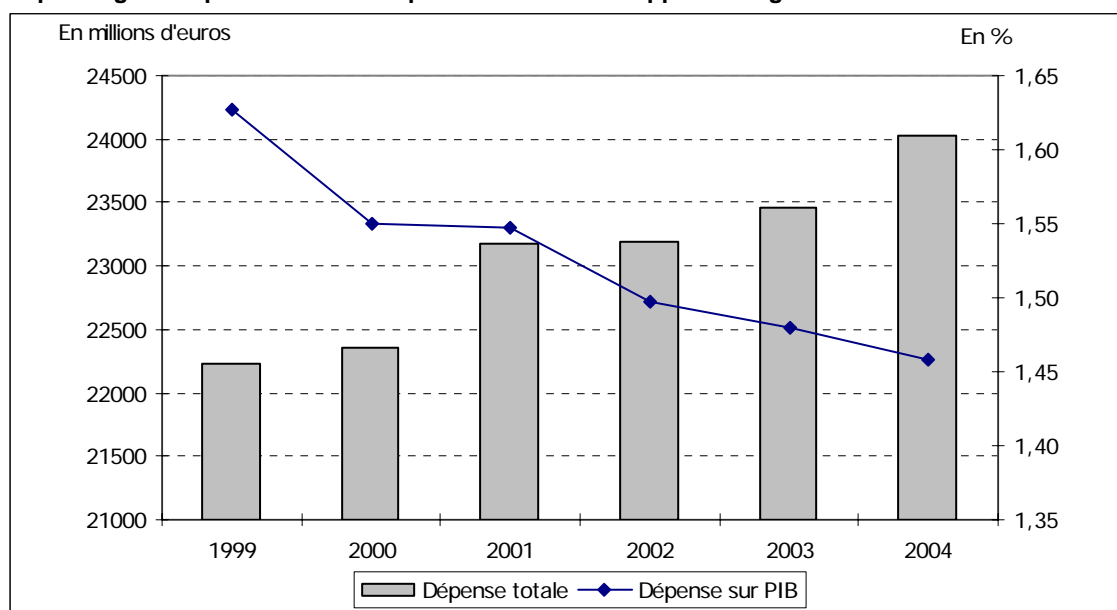
ANNEXE 5 LA DÉPENSE ÉCONOMIQUE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2004

1. DÉPENSE GLOBALE EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

En 2004, la dépense de la Nation consacrée à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage s'élève à 24 milliards d'euros, en hausse de 2,4 % par rapport à 2003. Les financeurs les plus importants restent les entreprises et l'État, mais leur contribution au financement global est stable ou en diminution. En revanche, le rôle des Régions et de l'UNEDIC continue de s'accroître.

L'effort global pour la formation continue et l'apprentissage représente 1,46 % du PIB et continue de se réduire progressivement : il a diminué de 0,17 point depuis 1999. La structure de la dépense s'est peu déformée depuis 1999 : les dépenses de fonctionnement représentent 59 % de la dépense totale, 40 % pour les dépenses de rémunération des stagiaires et 1 % pour les dépenses d'investissement.

Dépense globale pour la formation professionnelle et l'apprentissage



Source : Dares.

2. STRUCTURE DE LA DÉPENSE PAR FINANCEUR FINAL

Les entreprises sont le financeur plus important avec 9,45 milliards d'euros (soit 40 % du total) ; leur contribution au financement global est relativement stable par rapport à l'an passé. En revanche, celle des régions et de l'UNEDIC ne cesse de s'accroître et atteint désormais respectivement 2,7 milliards (11 %) et 1,3 milliards (5 %). Quant à celle de l'Etat (hors fonction publique pour ses agents) même si elle décroît en 2004, elle représente encore 4,12 milliards soit 17 % de la dépense globale.

La dépense globale par financeur final (y compris investissement) (en millions d'euros)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Structure 2004	Évolution 2004/2003 (en %)
État	5048	4944	5014	4626	4625	4121	17	-10,9
Régions	2026	1961	1970	2063	2132	2717	11	27,4
Autres collectivités territoriales	29	30	29	29	41	43	0	4,9
Entreprises	8733	9066	9352	9351	9450	9506	40	0,6
Ménages	771	766	835	863	855	875	4	2,3
Autres administrations publiques et Unedic	1215	1064	1062	1154	1152	1388	6	10,9
dont: autres administrations publiques	819	674	548	122	54	92	0	70,4
Unedic	396	390	514	1032	1198	1296	5	8,2
TOTAL (hors fonctions publiques pour leurs propres agents)	17822	17831	18262	18086	18355	18650	78	1,6
TOTAL (y compris fonctions publiques pour leurs propres agents)	22235	22349	23168	23186	23462	24027	100	2,4

Source : Dares.

▪ Dépenses des entreprises et des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)

En 2004, les dépenses de formation des entreprises et des organismes paritaires collecteurs des fonds de la formation n'ont que légèrement augmenté : +0,6 %. Comme en 2003, presque 80 % des contributions des entreprises et des organismes collecteurs sont en faveur des salariés, le reste étant destiné au financement de l'alternance et de l'apprentissage.

Les dépenses de formation en faveur des salariés du privé sont stables. Mais cette stabilité s'accompagne en réalité d'une modification progressive des organisations des entreprises en matière de financement de formation : celles-ci confient de plus en plus leurs fonds aux OPCA et diminuent leurs achats directs (-4,3 %). En contrepartie, les dépenses des OPCA poursuivent leur croissance (+6,3 %). Le rôle croissant des OPCA ne signifie pas que les entreprises se désengagent de cette fonction ou lui attribuent une importance stratégique moindre. Ce phénomène peut probablement s'expliquer par une recherche de rationalisation des dépenses : les entreprises externalisent progressivement les fonctions de négociation et de gestion des conventions avec les organismes de formation. En regroupant leurs besoins et en permettant de ce fait des achats collectifs, elles obtiennent de meilleurs prix à l'achat. Parallèlement, les OPCA améliorent leur fonction de conseil et d'assistance aux directions des ressources humaines des entreprises.

Dépenses des entreprises et des organismes collecteurs en 2004 (en millions d'euros)

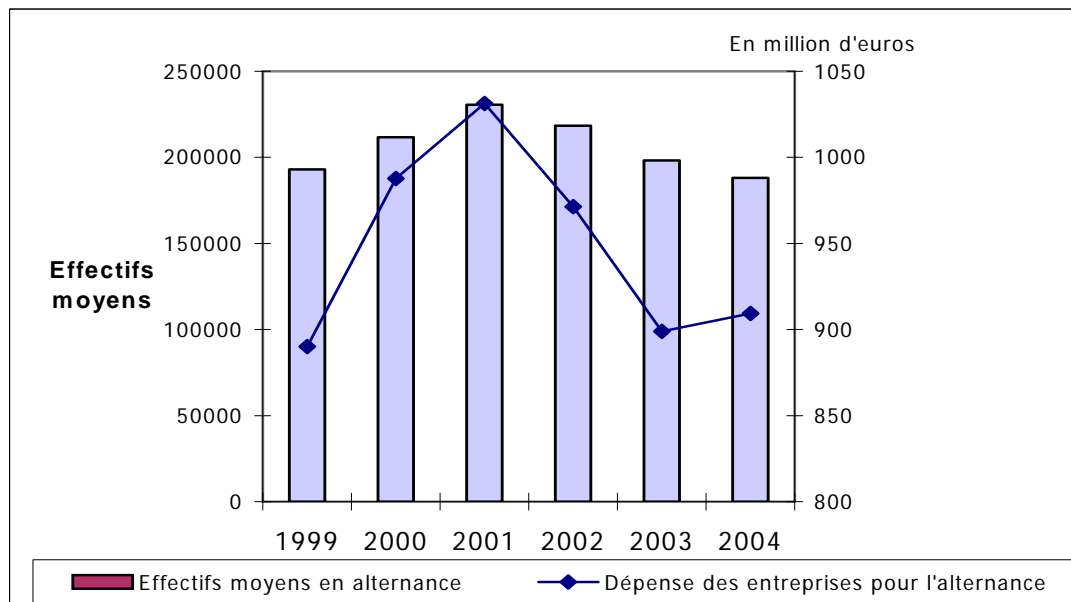
	Montant des dépenses en 2003	Montants des dépenses en 2004	Évolution 2004/2003 (en %)	Structure 2004 (en %)
Pour les jeunes dont :	1743	1 802	3,4	19
Alternance (*)	899	909	1,1	10
Apprentissage	884	892	5,8	9
Actifs occupés du secteur privé dont:	7 624	7 624	0,0	80
Dépenses directes des entreprises de plus de 10 salariés	4 539	4 345	-4,3	46
Dépenses des organismes collecteurs paritaires	3 078	3 272	6,3	34
Autres	7	7	0,0	0
Investissement	84	81	-2,8	1
Total entreprises et organismes collecteurs	9450	9507	0,6	100

Source : Dares.

(*) L'alternance recouvre les contrats de qualification, d'adaptation, d'orientation et de professionnalisation.

Les dépenses des entreprises en faveur des jeunes en alternance progressent à nouveau (+1,1 %) en 2004 après deux baisses consécutives en 2002 et en 2003 : -6,2 % puis -8,0 %. Les effectifs moyens globaux en alternance continuent certes de baisser en 2004 (-5,3 %), mais les contrats de qualification, plus longs et donc plus coûteux que les contrats d'adaptation voient leurs entrées augmenter à nouveau en 2004, ce qui explique la légère hausse des dépenses. Enfin, les dépenses des entreprises en faveur des apprentis ont nettement progressé en 2004 : +5,8 % accompagnant ainsi le rebond des entrées (+2 %).

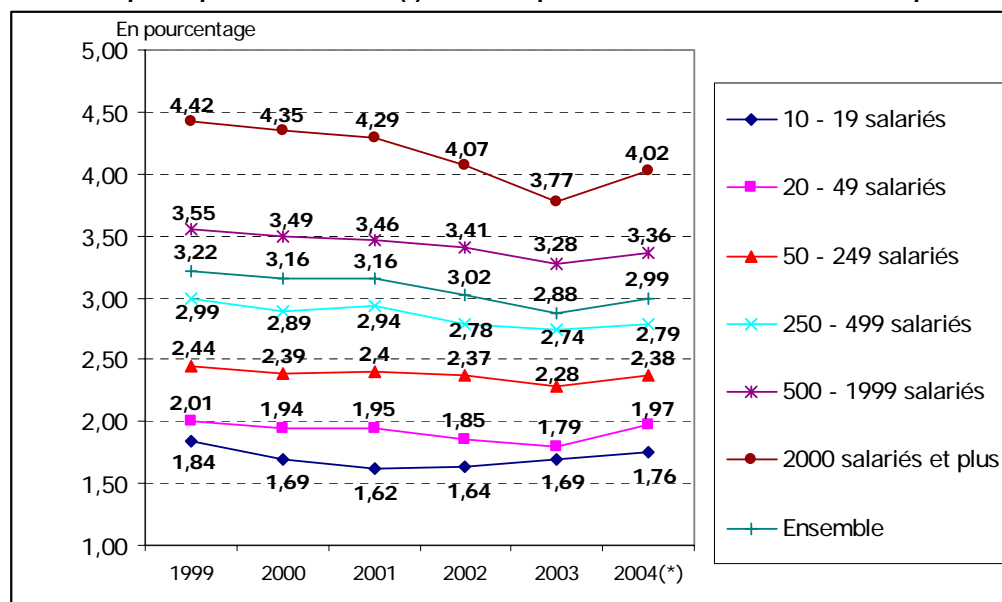
Evolution des dépenses et des effectifs moyens en alternance depuis 1999



Source : Dares

En 2004 et pour la première fois depuis 2001, le taux de participation financière des entreprises pour la formation professionnelle continue a enregistré une progression de 0,11 point. Cette hausse est quasiment entièrement attribuable à l'accroissement de l'obligation légale de mutualisation des fonds décidée par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel de décembre 2003. Les plus grandes entreprises (2 000 salariés est plus) sont allées au-delà de l'accroissement mécanique entraîné par cette décision. Après une baisse marquée en 2003, ces dernières retrouvent un effort de formation à hauteur de 4,02 %, presque identique à celui de 2002.

Le taux de participation financière (*) des entreprises à la formation continue depuis 1999



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

(*) Le taux de participation financière est le rapport entre dépenses de formation professionnelle et masse salariale.

▪ Dépenses de l'Etat

En 2004, les dépenses finales de l'Etat diminuent de 6,3% et de 10,9% si l'on en exclut la formation de ses propres agents (représentant 42% du total). Cette baisse est le résultat de plusieurs facteurs conjugués. La cause principale réside dans le transfert aux Régions de la responsabilité du versement des aides à l'embauche et à la formation aux employeurs d'apprentis. Décidée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la décentralisation de ces aides a réellement pris effet au 1er janvier 2004 pour une large partie des Régions et s'est achevée en 2005. Début 2005, la participation de l'Etat au financement de l'apprentissage ne comprend donc plus que les exonérations des cotisations sociales professionnelles ainsi que la mise à disposition de professeurs dans certains centres de formation d'apprentis.

L'effort de l'Etat en matière d'accompagnement des jeunes se replie également en 2004 (-19%), à la suite de l'interruption du programme TRACE. Cette décision a eu peu d'effet visible sur le total des dotations attribuées aux missions locales. Ce repli s'explique essentiellement par la suppression de la Bourse d'accès à l'emploi (BAE), allocation transitoire versée aux jeunes en situation de rupture familiale ou professionnelle.

Enfin, l'enveloppe globale de l'Etat consacrée aux formations des demandeurs d'emploi a enregistré une nouvelle baisse en 2004 (-3,5%). Celle-ci touche principalement les stages du Fonds National de l'Emploi (Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi, Stages d'Accès à l'entreprise) : le nombre d'entrées y est passé de 131 200 en 2003 à 93 700 en 2004. En revanche, la commande publique à l'association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) n'a que légèrement progressé : +0,8%.

L'Etat consacre 14% de sa dépense globale de formation aux salariés du secteur privé. Celle-ci augmente légèrement : +0,7%. L'essentiel de ce financement s'effectue par le biais du budget de fonctionnement de l'enseignement supérieur, dont une partie couvre la formation continue : 158 000 personnes ayant interrompu leurs études sont inscrites dans un cursus de l'enseignement supérieur en dehors de tout dispositif spécifique de formation continue.

Dépenses de l'Etat par publics bénéficiaires en 2004

	Montant des dépenses en 2003	Montant des dépenses en 2004	Structure 2004 (en %)	Évolution 2004/2003 (en %)
Jeunes dont:	2 060	1 606	22	-22,0
<i>Réseaux d'Accueil, Information et Orientation, Programme TRACE</i>	210	170	2	-19,0
<i>Alternance</i>	422	333	5	-21,1
<i>Apprentissage</i>	1 428	1 103	15	-22,8
Demandeurs d'emplois dont:	1 498	1 446	20	-3,5
<i>Commande publique AFPA</i>	727	733	10	0,8
<i>Stages Fonds National de l'Emploi (SIFE, SAE)</i>	171	128	2	-25,0
<i>Fonds de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale</i>	60	59	1	-0,7
<i>Autres: contribution à la rémunération des stagiaires indemnisés au titre du régime d'assurance-chômage, divers frais de gestion</i>	90	66	1	-27,2
<i>Rémunération des stagiaires de la formation professionnelle</i>	450	460	6	2,2
Actifs occupés secteur privé dont:	1 006	1 013	14	0,7
<i>Subventions aux organismes de formation, politique contractuelle</i>	184	179	2	-2,7
<i>Dépenses de fonctionnement formation continue dans l'enseignement supérieur</i>	822	834	12	1,5
Investissement	62	56	1	-9,7
Total État sans secteur public	4 625	4 121	58	-10,9
<i>Actifs occupés secteur public</i>	3 017	3 043	42	0,9
Total État avec secteur public	7 642	7 164	100	-6,3

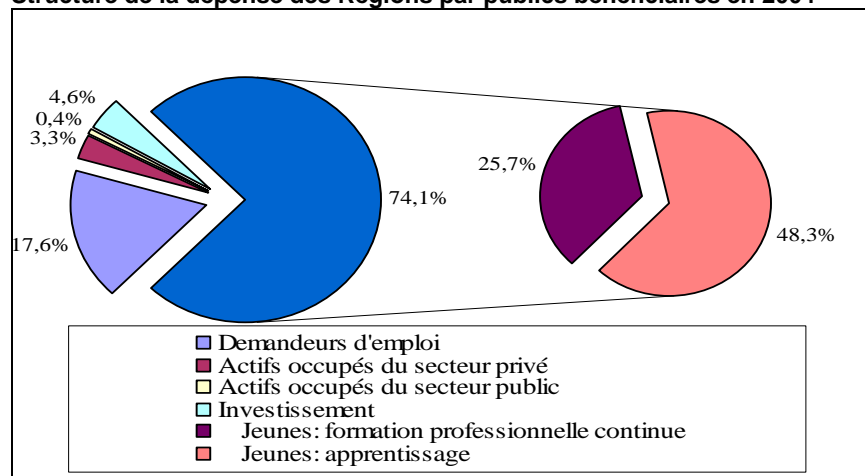
Source : Dares.

▪ **Dépenses des Régions**

En 2004, les Régions ont contribué à hauteur de 2,7 milliards d'euros au financement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, soit une progression de 27,4%. Les Régions interviennent essentiellement en faveur des jeunes et des adultes à la recherche d'emploi. Ces deux catégories se voient octroyer respectivement 74,1% et 17,6% de la dépense totale des Régions.

Les deux principaux postes de dépenses des Régions ont nettement augmenté : +56% pour l'apprentissage et 15% pour la formation continue. Les dépenses de la formation professionnelle continue sont orientées essentiellement vers les dispositifs d'orientation et d'information des jeunes et vers le financement des réseaux d'accueil. La hausse des dépenses d'apprentissage provient essentiellement du transfert des aides à l'embauche et à la formation. Les Régions ont ainsi versé 425 millions d'euros sous forme de primes aux employeurs d'apprentis contre 25 millions en 2003.

Structure de la dépense des Régions par publics bénéficiaires en 2004

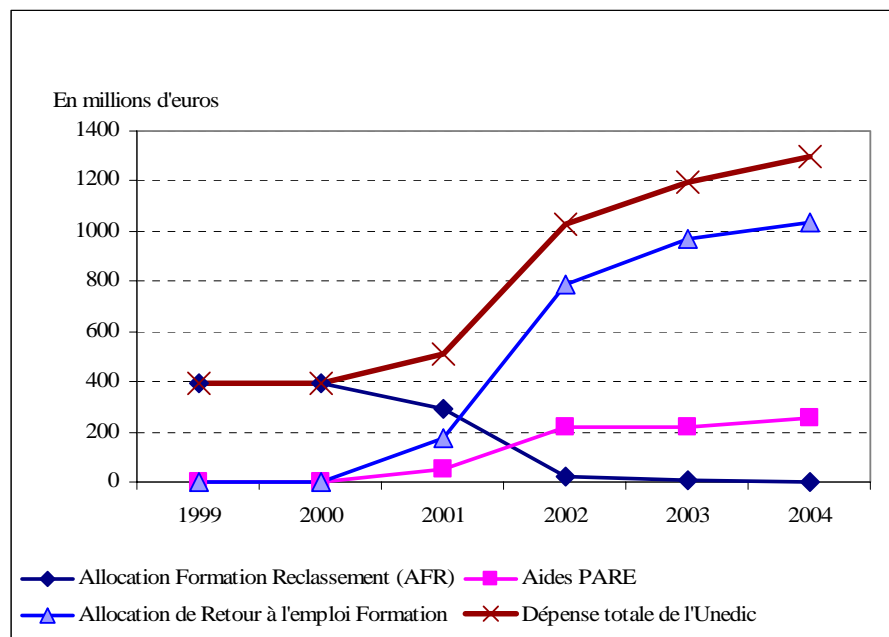


Source : Dares.

▪ **Dépenses de l'UNEDIC**

Les dépenses de l'UNEDIC ont enregistré une progression de 8,3% en 2004, principalement sous l'effet de la poursuite de l'augmentation du montant total de l'AREF versé aux stagiaires de la formation professionnelle indemnisés par l'assurance-chômage (+8,5%). L'AREF représente aujourd'hui 80% de la dépense de l'assurance-chômage en matière de formation. Depuis 2001, celle-ci organise également ses propres stages de formation (formations conventionnées par l'UNEDIC et Allocation à la Formation préalable à l'embauche). Le nombre d'entrées dans ces formations n'a cessé de s'accroître depuis 2001 : Il est de 64 000 en 2004.

Evolution des composantes de la dépense de formation de l'UNEDIC depuis 1999



Source : Dares.

▪ **Dépenses des collectivités publiques pour la formation de leurs agents**

En 2004, la dépense de formation des agents publics a augmenté de 5,3%. Cette hausse recouvre des évolutions contrastées. La dépense de formation des agents de l'Etat est à peu près stable depuis au moins cinq ans. Elle se compose des dépenses en faveur des agents des ministères, des militaires et des agents de la Poste : respectivement 62%, 33% et 5%. L'effort de formation dans la fonction publique territoriale poursuit sa progression : +9,8% en 2004 en liaison notamment avec la forte augmentation des recrutements depuis quelques années : les effectifs ont ainsi crû de 18,5% entre 2000 et 2004.

En 2004, les dépenses de formation des agents de la fonction publique hospitalière ont augmenté de 15,9%. On peut y voir en particulier l'effet de l'augmentation de la cotisation des établissements hospitaliers versée à l'Association Nationale pour la Formation Permanente du personnel hospitalier⁵ (ANFH) qui est passé au 1^{er} janvier 2004 de 1% à 1,6% de la masse salariale des établissements adhérents, soit environ 90% des établissements. Depuis 1999, la part des formations diplômantes et certifiantes (études promotionnelles) dans l'ensemble des dépenses de formation n'a fait que croître pour répondre aux forts besoins de personnel dans les hôpitaux. En 2004, 2,1 % de la masse salariale était consacré aux études promotionnelles contre 1,8 % en 2003 et 1,4 % en 2002. Un peu plus de la moitié de la dépense est consacrée au financement des études promotionnelles, 40% aux formations d'adaptation et le reste est partagé entre les formations de préparation aux concours et les formations de conversion.

Dépenses des fonctions publiques pour leurs agents (en millions d'euros)

	2000	2001	2002	2003	2004	Structure en 2004 (en %)	Evolution 2004/2003 (en %)	Evolution 2004/2000 (en %)
Fonction publique d'Etat	3033	3093	3095	3017	3043	57	0,86%	0,33%
Fonction publique territoriale	1016	1328	1439	1458	1601	30	9,81%	57,58%
Fonction publique hospitalière	475	489	567	632	732	14	15,82%	54,11%
Total Actifs occupés du secteur public	4524	4910	5101	5107	5376	100	5,27%	18,83%

Source : Dares.

⁵ Cette association assure la gestion et la mutualisation des fonds versés au titre de la formation continue par les établissements publics hospitaliers. Elle gère également pour l'ensemble des établissements le congé de formation professionnelle (CFP) La cotisation annuelle relative au CFP correspond à 0,20% des montants des salaires inscrits au budget de chaque établissement (convention du 22 mai 1999).

3. RÉPARTITION DE LA DÉPENSE PAR PUBLICS BÉNÉFICIAIRES

Au total, deux-tiers de la dépense de formation s'adressent aux actifs occupés. L'effort de formation reste particulièrement fort pour les jeunes : un quart bénéficie aux jeunes en phase d'insertion, essentiellement dans le cadre de l'apprentissage et de l'alternance. Mais ce n'est pas pour cette catégorie qu'il s'accroît le plus.

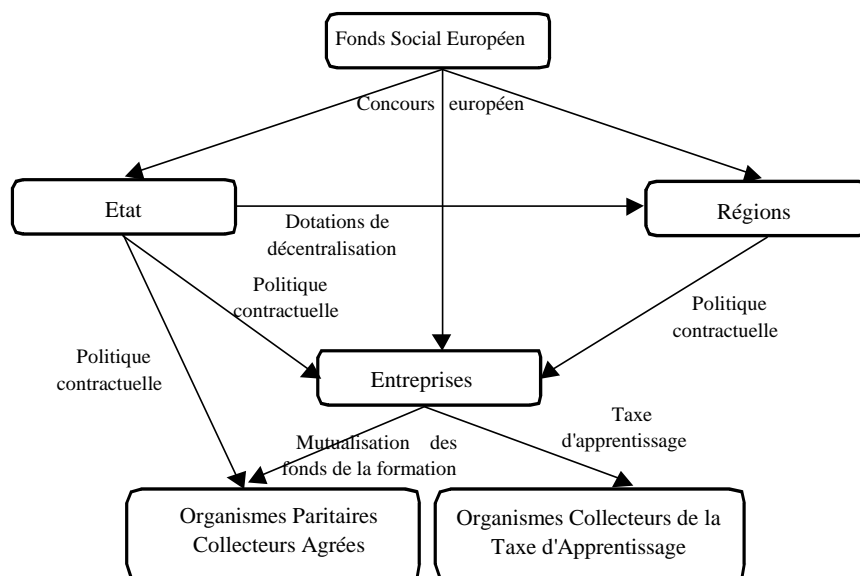
Entre 1999 et 2004, c'est surtout la formation à destination des salariés (publics comme privés) qui a le plus augmenté : +12%. En revanche, l'effort de formation en faveur des demandeurs d'emploi a plutôt diminué sur la période 1999-2004, malgré la dégradation conjoncturelle survenue à partir de 2002.

La structure de la dépense globale par public bénéficiaire de 1999 à 2004 (millions d'euros)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Evolution 2004/1999 (en %)	Evolution 2004/2003 (en %)	Structure en 2004 (en %)
Jeunes	5 460	5 602	5 719	5 585	5 550	5 732	5,0	3,3	24%
Apprentissage	3 250	3 447	3 511	3 400	3 411	3 618	11,3	6,1	15%
Alternance	1 278	1 355	1 439	1 384	1 321	1 242	-2,8	-5,9	5%
formation et accompagnement des jeunes	931	800	770	801	819	872	-6,4	6,5	4%
Demandeurs d'emploi	3 643	3 354	3366	3275	3 302	3 378	-7,3	2,3	14%
Agents de la fonction publique	4 412	4 518	4907	5099	5 106	5 375	21,8	5,3	22%
Actifs occupés du secteur privé	8 448	8 639	8895	8971	9 196	9 212	9,0	0,2	38%
Investissement	271	236	280	257	307	329	21,3	7,1	1%
TOTAL	22 234	22 349	23 168	23 186	2 3461	24 027	8,1	2,4	100%

Source : Dares.

ENCADRE 1 - LES TRANSFERTS ENTRE FINANCEURS FINAUX ET INITIAUX SCHEMA SIMPLIFIÉ DES FLUX DE TRANSFERTS ENTRE FINANCEURS



Un transfert s'effectue entre un financeur initial, qui utilise ses propres fonds ou ceux reçus d'un autre financeur, et un financeur final. C'est ce dernier qui procède directement à la dépense.

- **Les dotations de décentralisation versées par l'Etat aux conseils régionaux**

Les conseils régionaux ont compétence sur la totalité des actions de formation à destination des jeunes mais également à destination des adultes qualifiés ou non, respectivement à partir de 1999 et de 2002. Les régions sont les financeurs finaux des stages, mais l'Etat en est un important financeur initial par le biais de la dotation de décentralisation.

- **Les transferts de l'Etat vers les entreprises**

Cet agrégat englobe les conventions de formation du Fonds national pour l'emploi (FNE) dans le cadre de l'accompagnement des restructurations. Il englobe également les cofinancements de l'Etat au titre d'engagements de développement de la formation. Sont également inclus les crédits d'impôt-formation en faveur des entreprises.

- **Le Fonds social européen, financeur initial**

L'Union européenne participe au financement de la formation professionnelle. En particulier, le Fonds Social Européen (FSE) intervient en complément des financements nationaux, régionaux, publics ou privés, dans un but de cohésion économique et sociale entre les différentes régions de l'Union européenne. A ce titre, il peut être sollicité pour cofinancer des actions de formation professionnelle. Il peut être parfois très difficile d'isoler les financements servant exclusivement à la formation, car son champ d'action inclut d'autres types de dépenses.

- **Les entreprises et les organismes collecteurs agréés**

Les entreprises mutualisent des fonds destinés à la formation de leurs salariés. Ils le font par l'intermédiaire des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). La mutualisation est obligatoire pour les entreprises de moins de dix salariés, mais facultative pour celles de dix salariés ou plus. Ces dernières peuvent soit gérer directement leurs dépenses de formation, soit verser leur contribution à un OPCA, soit encore combiner les deux modes de gestion. Lorsque l'entreprise a cotisé auprès d'un organisme collecteur, ce dernier peut payer directement le prestataire de formation, ou rembourser à l'entreprise les montants que celle-ci a payés au prestataire.

Les organismes collecteurs sont des institutions paritaires agréées par l'Etat pour recevoir les fonds des entreprises, et éventuellement être leur intermédiaire pour des actions relevant du plan de formation, du congé individuel de formation, ou pour les formations en alternance (essentiellement contrats de qualification). Par ailleurs, certains organismes sont agréés pour la formation continue des non salariés.

Ces transferts de mutualisation ne modifient pas la part des entreprises dans le financement final.

- **Le versement de la taxe d'apprentissage aux OCTA**

Ces dépenses couvrent le financement de l'apprentissage mais également une partie du financement de la formation professionnelle initiale.

- **Les transferts de l'Etat et des régions**

L'Etat et les régions peuvent soutenir la formation des salariés en versant des subventions soit aux entreprises, soit aux organismes collecteurs.

Les transferts entre financeurs en 2004 (en millions d'euros)

De	Vers				
	Etat	Régions	Entreprises	Organismes Paritaires Collecteurs	Organismes collecteurs Taxe d'apprentissage
Etat		1826	40,2		
Régions			n.d		
Entreprises				4755	1251
Fonds social européen	?	?	109		

Sources : comptabilité publique du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, enquête auprès des conseils régionaux, mission FSE, Etats Statistiques et Financiers des organismes paritaires collecteurs.

* Les contributions comptabilisées ici ne prennent en compte que celles au titre de l'Objectif 3 en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage. (Source : mission FSE-DGEFP).

Champ : France entière (sauf FSE : France métropolitaine hors Corse, DOM et Hainaut).

ENCADRÉ 2 - TYPES DE DÉPENSES ET BÉNÉFICIAIRES**Trois types de dépenses****- Les frais de formation au sens strict**

Les frais de formation correspondent aux dépenses de rémunération des formateurs, en face à face pédagogique. Ils incluent également les frais qui accompagnent ces formations : frais d'administration générale (suivi des dossiers, gestion des rémunérations), frais d'information, de conseil ou d'ingénierie en formation et frais de déplacement des stagiaires (hébergement, restauration, transport). Ces derniers postes ne sont pas toujours distingués dans les sources utilisées et peuvent parfois être agrégés avec les dépenses de rémunération des stagiaires.

Les frais de formation peuvent être réalisés sur le marché concurrentiel ou hors marché.

Dans le premier cas, ils sont en grande partie retracés dans les bilans pédagogiques et financiers, ces documents renseignant sur l'activité contractuelle de formation continue exercée par les prestataires à titre principal ou secondaire (encadré 3).

Les formations hors marché comprennent les formations dans le cadre des contrats d'apprentissage, les formations dispensées pour le compte direct de l'État par des organismes subventionnés (essentiellement l'Afpa), les formations réalisées en interne par les entreprises de 10 salariés et plus et les administrations publiques, enfin les formations post-scolaires en université.

- La rémunération des stagiaires au sens large

Il s'agit des rémunérations perçues par les salariés durant leur temps de formation, des allocations versées aux stagiaires demandeurs d'emploi (allocations UNEDIC et versements de l'État ou des régions) et des exonérations de charges sociales compensées par l'État pour les jeunes employés sous contrat de qualification ou d'apprentissage.

- Les frais d'investissement

Achats d'équipement et de biens durables directement liés aux actions de formation.

Trois grandes catégories de bénéficiaires**- Les jeunes**

Jeunes en stage de formation, jeunes employés en contrat d'insertion en alternance ou en contrat d'apprentissage. Ces jeunes ont en général moins de 26 ans. Leur expérience professionnelle et leur qualification sont souvent limitées.

- Les demandeurs d'emploi et les publics particuliers en difficulté d'insertion

Il s'agit en particulier de personnes qui suivent des stages agréés par l'État ou les régions : stages d'insertion et de formation à l'emploi, stages d'accès à l'emploi, stages de l'AFPA. Sont également concernés les salariés menacés de licenciement économique et bénéficiant d'une convention de conversion.

- Les actifs occupés

Salariés et non-salariés du secteur privé et agents de la Fonction publique, d'État et territoriale (la Fonction publique d'État comprend les militaires, la Fonction publique hospitalière et les agents de La Poste). Pour ces actifs occupés, sont également prises en compte les formations dites post-scolaires ou post-initiales qui concernent des étudiants salariés qui reviennent à l'université après une interruption significative dans le cours de leurs études ou bien qui y accèdent pour la première fois après une expérience professionnelle.

ENCADRE 3 - LES SOURCES

- la comptabilité publique du ministère de l'Emploi pour les dépenses d'intervention de l'Etat et l'enquête auprès des conseils régionaux pour celles des régions ;
- la comptabilité publique du Ministère de l'Education Nationale. (dépenses de formation continue).
- les déclarations fiscales n°2483 pour les dépenses directes des entreprises de 10 salariés ou plus, et les états statistiques et financiers des organismes collecteurs pour leurs dépenses indirectes et pour les dépenses des entreprises de moins de 10 salariés ;
- les statistiques de l'Unedic pour les dépenses faites dans le cadre de l'Allocation de Retour à l'Emploi Formation (AREF) ;
- le compte de l'Education (ministère de l'Education nationale) pour les dépenses de formation postsecondaire et une partie des dépenses d'apprentissage ;
- les bilans pédagogiques et financiers des prestataires de formation pour la majorité des dépenses des ménages ;
- l'enquête de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique pour la formation des agents civils de l'Etat ;
- les comptes des établissements sous tutelle du ministère de la Défense pour la formation des agents militaires ;
- les bilans sociaux des hôpitaux publics et de La Poste
- les données comptables et financières des collectivités locales (Direction Générale de la Comptabilité Publique).
- le bilan des actions de formation continue dans l'enseignement supérieur (Ministère de l'Education Nationale – DEP).

Les innovations méthodologiques et les nouvelles sources.

Par rapport au bilan 2003, l'estimation des dépenses de 1999 à 2004 a bénéficié des améliorations méthodologiques suivantes :

- Les dépenses des entreprises en faveur de l'alternance ont été révisées à la hausse avec l'inclusion des contributions des OPCA au fonctionnement de l'apprentissage. Cette dépense représente 180 millions d'euros en 2004 contre 157 en 2003.
- Le montant des dépenses d'investissement des entreprises dans le cadre de la formation professionnelle continue a été estimé en 2004 car la déclaration 2483 ne mentionne plus les montants des dépenses d'équipement. Ces dernières sont désormais incluses dans la rubrique « Autres versements, financements ou dépenses ».
- A partir de 2001, les dépenses de formation engagées par les départements ont été réévaluées à la hausse suite à un changement de nomenclature (passage de la nomenclature M51 à la M52). Cette nomenclature n'a pas été adoptée par tous les départements dès son instauration : seuls 16 départements l'ont adoptée en 2001 suivi par 5 autres départements en 2003. Ce n'est qu'en 2004 que tous les départements sont passés à la nouvelle nomenclature. Ce basculement progressif a rendu nécessaire un redressement des dépenses de formation des départements, pour les années 2001, 2002 et 2003, sur la base des dépenses de l'année 2004.
- Les dépenses d'apprentissage des ménages ont été réévaluées à la hausse par la prise en compte des activités annexes dans le cadre de l'apprentissage. Il s'agit notamment des dépenses d'achats de biens et de services liés à la formation professionnelle : transports, achats de livres et fournitures, leçons particulières, habillement et autres.

Au total, ces changements conduisent à réévaluer à la hausse la dépense globale pour les années 2003, 2002, 2001, 2000 et 1999, respectivement de 400, 404, 483, 684 et de 563 millions d'euros par rapport aux estimations antérieures.

ANNEXE 6

TEXTES, INSTANCES, SOURCES ET MÉTHODES STATISTIQUES, GLOSSAIRE

1. PRINCIPAUX TEXTES PUBLIÉS DEPUIS LE 1ER JANVIER 2005

ORDONNANCES

Ordonnance n° 2005-57 du 26 janvier 2005 portant actualisation et adaptation du droit du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ordonnance n° 2005-731 du 30 juin 2005 relative à la simplification et à l'adaptation du droit dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi.

Ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 relative à la mise en place au sein des institutions de la défense d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficultés.

Ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 relative au contrat de travail "nouvelles embauches".

Ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires et tendant à favoriser l'exercice d'une activité salariée dans des secteurs professionnels connaissant des difficultés de recrutement.

LOIS

Loi de finances pour 2005 (n° 2004-1484 du 30 décembre 2004)

Art. 37 : Taxe d'apprentissage

Art. 130 : Apprentissage

Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

Art. 1 : Formation des demandeurs d'emploi / ANPE / AFPA

Art. 11, 13 et 14 : Action de formation/Niveau de formation

Articles 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25,26, 27, 28, 29 et 36 : Apprentissage

Articles 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 41, 42 : Taxe d'apprentissage.

Loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale.

Art. 9 : Formation professionnelle continue tout au long de la vie

Art. 20, et 21 : Action de formation / OPCA

Art. 29 : Centres de formation d'apprentis.

Art. 31 : Taxe d'apprentissage.

Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique (1)

Articles 3 et 12 : Formation professionnelle, apprentissage.

Loi n° 2005-846 du 26 juillet 2005 habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi.

Art. 1 : Financement formation/Formation professionnelle volontaires/Formation en alternance.

Loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises

Art. 1 : Organisme de formation

Art. 2 : Action de formation / FAF non salarié

Art. 3 : Crédit d'impôt

Art. 4 et 5 : Formation des artisans

Art. 22 : Gestion des compétences et de la formation.

Art. 37 et 81 : Contrat d'apprentissage

Art. 62 : Formation professionnelle continue

Art. 78 : Apprentissage

Art. 80 : Centre formation des apprentis.

Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Loi n° 2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise.

DÉCRETS

Décret n° 2005-6 du 5 janvier 2005 portant application de l'article 43 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Décret n° 2005-129 du 15 février 2005 relatif aux dérogations à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage.

Décret n° 2005-180 du 24 février 2005 relatif au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Décret n° 2005-180 du 24 février 2005 relatif au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Décret n° 2005-239 du 14 mars 2005 portant simplification de diverses dispositions dans les domaines du travail, de l'emploi de la formation professionnelle et modifiant le code du travail (partie Réglementaire).

Décret n° 2005-241 du 14 mars 2005 relatif à l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et au contrat d'insertion dans la vie sociale et modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets).

Décret n° 2005-242 du 17 mars 2005 relatif au contrat d'avenir, au contrat insertion revenu minimum d'activité et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'État).

Décret n° 2005-259 du 22 mars 2005 fixant les modalités d'attribution de l'aide de l'État aux maisons de l'emploi et complétant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'État).

Décret n° 2005-265 du 24 mars 2005 modifiant le régime juridique du contrat insertion revenu minimum d'activité.

Décret n° 2005-326 du 7 avril 2005 portant création du Conseil d'orientation pour l'emploi.

Décret n° 2005-381 du 20 avril 2005 relatif à l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'État).

Décret n° 2005-426 du 4 mai 2005 pris pour application des articles L. 451-2 à L. 451-3 du code de l'action sociale et des familles.

Décret n° 2005-479 du 17 mai 2005 relatif à la composition du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Décret n° 2005-545 du 26 mai 2005 plaçant la Commission nationale de la certification professionnelle auprès du ministre chargé de la formation professionnelle.

Décret n° 2005-670 du 16 juin 2005 relatif aux attributions du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Décret du 28 juin 2005 portant délégation de signature (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle)

Décret n° 2005-773 du 11 juillet 2005 relatif aux attributions déléguées au ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Décret n° 2005-885 du 2 août 2005 relatif au volontariat pour l'insertion.

Décret n° 2005-886 du 2 août 2005 relatif à la discipline générale s'appliquant aux volontaires pour l'insertion au sein des centres de formation de l'établissement public d'insertion de la défense.

Décret n° 2005-887 du 2 août 2005 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement public d'insertion de la défense.

Décret n° 2005-888 du 2 août 2005 relatif à l'allocation et à la prime versées aux volontaires pour l'insertion.

Décret n° 2005-905 du 2 août 2005 modifiant le décret n° 99-109 du 18 février 1999 relatif aux associations intermédiaires.

Décret n° 2005-1052 du 29 août 2005 relatif aux volontaires pour l'insertion et modifiant le code de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'État).

Décret n° 2005-1085 du 31 août 2005 relatif aux conditions de conventionnement des ateliers et chantiers d'insertion.

Décret n° 2005-1117 du 6 septembre 2005 relatif à l'apprentissage et modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets).

Décret n° 2005-1122 du 6 septembre 2005 pris pour l'application de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de sécurité et relatif à l'aptitude professionnelle des dirigeants et des salariés des entreprises exerçant des activités de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes.

Décret n° 2005-1123 du 6 septembre 2005 pris pour l'application de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de sécurité et relatif à la qualification professionnelle des dirigeants et à l'aptitude professionnelle des salariés des agences de recherches privées.

Décret n° 2005-1341 du 28 octobre 2005 relatif à l'apprentissage.

Décret n° 2005-1392 du 8 novembre 2005 relatif à l'apprentissage et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).

Décret n° 2005-1502 du 5 décembre 2005 relatif au régime de l'indemnité compensatrice forfaitaire versée aux employeurs d'apprentis et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).

Décret n° 2005-1558 du 14 décembre 2005 relatif au Conseil national des missions locales.

Décret n° 2005-1731 du 29 décembre 2005 relatif au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant pris en application de l'article L. 323-11-1 du code du travail.

Décret n° 2006-54 du 16 janvier 2006 relatif aux modalités d'application de l'article L.322-10 du code du travail.

Décret n° 2006-166 du 15 février 2006 relatif au comité de développement de la validation des acquis de l'expérience.

Décret n° 2006-342 du 22 mars 2006 portant diverses dispositions en faveur de la cohésion sociale et modifiant les codes du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat), de l'action sociale et des familles (partie réglementaire) et de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).

Décret n° 2006-383 du 30 mars 2006 portant simplification et adaptation de diverses dispositions dans le domaine de la formation professionnelle et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).

Décret n° 2006-692 du 14 juin 2006 relatif au dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise au contrat d'insertion dans la vie sociale.

Décret n° 2006-838 du 12 juillet 2006 relatif au service civil volontaire.

Décret n° 2006-907 du 21 juillet 2006 pris en application des articles 199 ter F, 220 H, 223 O et 244 quater G du général des impôts relatif aux obligations déclaratives et aux modalités de détermination et d'imputation du crédit d'impôt en faveur des entreprises qui emploient des apprentis et modifiant l'annexe III à ce code.

Décret n° 2006-920 du 26 juillet 2006 relatif à l'enregistrement des contrats d'apprentissage et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en conseil d'Etat).

Décret n° 2006-921 du 26 juillet 2006 relatif aux contrats diversifiés.

Décret n° 2006-930 du 28 juillet 2006 portant création de zones franches urbaines en application de l'article 26 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Décret n° 2006-945 du 28 juillet 2006 relatif à l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances.

Décret n° 2006-946 du 28 juillet 2006 relatif aux indemnités versées au président et au rapporteur général de la Commission nationale de la certification professionnelle.

Décret n° 2006-1021 du 11 août 2006 relatif à l'inspection de l'apprentissage dans le secteur de la jeunesse et des sports et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).

Décret n° 2006-1024 du 21 août 2006 fixant le montant et les modalités du concours financier relatif au service civil volontaire.

Décret n° 2006-1040 du 23 août 2006 pris en application des articles 199 ter L, 220 N, 223 O et 244 quater M du général des impôts et relatif au crédit d'impôt en faveur des entreprises qui exposent des dépenses pour la formation de leurs dirigeants.

Décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 pris pour application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

ARRÊTÉS

Arrêté du 10 janvier 2005 fixant les conditions de délivrance des attestations de formation initiale minimale obligatoire et de formation continue obligatoire de sécurité aux formateurs des centres agréés et aux moniteurs d'entreprise.

Arrêté du 25 janvier 2005 relatif aux modalités d'organisation de la validation des acquis de l'expérience pour l'obtention du diplôme professionnel d'aide-soignant.

Arrêté du 8 février 2005 fixant le montant du reliquat des sommes à verser aux fonds d'assurance formation de non-salariés au titre de la contribution visée à l'article L. 953-1 du code du travail afférente à l'année 2003.

Arrêté du 8 février 2005 portant nomination au conseil d'administration du centre pour le développement de l'information sur la formation permanente.

Arrêté du 10 février 2005 portant règlement général des sessions de validation conduisant au titre professionnel du ministère chargé de l'emploi.

Arrêté du 18 février 2005 modifiant l'arrêté du 5 mai 1995, modifié par l'arrêté du 27 janvier 2000, portant agrément d'organismes collecteurs paritaires au titre du congé individuel de formation.

Arrêté du 18 février 2005 modifiant l'arrêté du 22 mars 1995 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des contributions des employeurs au développement de la formation professionnelle continue au titre des articles L. 961-9 et L. 952-1 du code du travail et 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984), modifié par l'arrêté du 27 janvier 2000.

Arrêté du 21 février 2005 relatif au plafonnement des frais de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mentionnés à l'article R.964-16-1 du code du travail.

Arrêté du 21 février 2005 relatif au plafonnement des frais d'études et de recherches mentionnés à l'article R. 964-4 du code du travail.

Arrêté du 25 février 2005 relatif à la délivrance des titres de la formation professionnelle maritime par la validation des acquis de l'expérience.

Arrêté du 9 mars 2005 fixant le montant pour l'année 2004 de l'aide de l'Etat prévue par le décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004 relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation.

Arrêté du 31 mars 2005 portant nomination au conseil d'administration du centre pour le développement de l'information sur la formation permanente.

Arrêté du 4 avril 2005 portant nomination au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Arrêté du 7 avril 2005 portant cahier des charges des maisons de l'emploi.

Arrêté du 12 avril 2005 instituant une commission chargée de la gestion des nomenclatures de données utilisées dans les systèmes d'information relevant du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Arrêté du 25 avril 2005 relatif à la formation à la prévention des risques liés à l'amiante.

Arrêté du 28 avril 2005 modifiant l'arrêté du 18 février 2005 relatif à l'agrément de l'organisme collecteur paritaire FORCEMAT.

Arrêté du 19 mai 2005 portant nomination au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Arrêté du 19 mai 2005 portant agrément d'organismes habilités à dispenser la formation à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare.

Arrêté du 23 juin 2005 portant délégation de signature (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle).

Arrêté du 6 juillet 2005 fixant le montant des acomptes à verser aux fonds d'assurance formation de non-salariés au titre de la contribution visée à l'article L. 953-1 du code du travail, afférente à l'année 2004.

Arrêté du 21 juillet 2005 fixant le pourcentage de reversement au fonds national mentionné à l'article L. 961-13 du code du travail des contributions reçues par les organismes collecteurs paritaires agréés au titre des contrats et périodes de professionnalisation du droit individuel de formation.

Arrêté du 21 juillet 2005 portant agrément d'un organisme habilité à dispenser la formation à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare.

Arrêté du 26 août 2005 portant première répartition entre les régions et la collectivité territoriale de Corse du produit 2005 de la contribution au développement de l'apprentissage.

Arrêté du 12 septembre 2005 relatif à la mise en place de la carte national d'apprenti.

Arrêté du 20 septembre 2005 portant première répartition entre les régions des recettes attribuées à la seconde section du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage au titre de la signature de contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage.

Arrêté du 26 septembre 2005 relatif à l'aide financière prévue à l'article L. 351-24 du code du travail.

Arrêté du 10 octobre 2005 fixant le montant du reliquat des sommes à verser aux fonds d'assurance formation de non-salariés au titre de la contribution visée à l'article L. 953-1 du code du travail, afférente à l'année 2004.

Arrêté du 12 octobre 2005 portant organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Arrêté du 13 octobre 2005 portant deuxième répartition entre les régions des recettes attribuées à la seconde section du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage au titre de la signature de contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage.

Arrêté du 28 novembre 2005 relatif au montant minimal du concours apporté par l'employeur d'un apprenti au centre de formation d'apprentis ou à la section d'apprentissage où est inscrit cet apprenti.

Arrêté du 12 décembre 2005 portant répartition de la première section du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage entre les fonds régionaux de l'apprentissage et la formation professionnelle continue.

Arrêté du 16 décembre 2005 portant troisième répartition entre les régions des recettes attribuées à la seconde section du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage au titre de la signature de contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage.

Arrêté du 29 décembre 2005 portant deuxième répartition entre les régions et la collectivité territoriale de Corse du produit 2005 de la contribution au développement de l'apprentissage.

Arrêté du 5 janvier 2006 modifiant l'arrêté du 21 juillet 1998 portant agrément d'un organisme collecteur paritaire des contributions des employeurs au développement de la formation professionnelle continue au titre des articles L. 961-9 et L. 952-1 du code du travail.

Arrêté du 26 janvier 2006 fixant les modalités de formation des éducateurs techniques spécialisés et les modalités d'organisation des examens pour l'obtention du diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé.

Arrêté du 21 avril 2006 relatif à la délimitation de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle et fixant le modèle de contrat de transition professionnelle.

Arrêté du 21 avril 2006 modifiant l'arrêté du 12 septembre 2005 relatif à la mise en place de la carte nationale d'apprenti.

Arrêté du 24 avril 2006 relatif à la cotisation due par les entreprises visées aux articles L. 731-9 et R. 731-1 du code du travail.

Arrêté du 27 avril 2006 fixant le montant des acomptes à verser aux fonds d'assurance formation de non-salariés au titre de la contribution visée à l'article L. 953-1 du code du travail, afférente à l'année 2005.

Arrêté du 26 mai 2006 portant accord sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur en application de l'article R. 964-1-6 du code du travail.

Arrêté du 24 juillet 2006 relatif à l'état mentionné à l'article R. 119-9 du code du travail des organismes collecteurs habilités au titre de l'article L. 118-2-4 du code du travail.

Arrêté du 26 juillet 2006 relatif aux indemnités versées au président et au rapporteur général de la Commission nationale de la certification professionnelle.

Arrêté du 1^{er} août 2006 relatif portant désignation de l'autorité chargée de l'exercice du contrôle économique et financier de l'Etat sur le groupement d'intérêt public « Action régionale pour l'information sur la formation et l'orientation ».

Arrêté du 16 août 2006 portant répartition des recettes attribuées au Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage entre ses deux sections.

2. PRINCIPALES INSTANCES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

2.1. Au niveau national

Le conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV)

Créé par la Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social. Article 27 - Codifié dans l'article L 910-1 du Code du travail en ces termes : « Il est créé un Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie : ce conseil est chargé de favoriser, au plan national, la concertation entre les acteurs pour la conception des politiques de formation professionnelle et le suivi de leur mise en oeuvre, en liaison avec les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle. Il est chargé d'évaluer les politiques régionales d'apprentissage et de formation professionnelle tout au long de la vie. Il donne son avis sur la législation et la réglementation applicables en matière de formation professionnelle tout au long de la vie et d'apprentissage.

Il établit tous les ans un rapport sur l'utilisation des ressources financières soit collectées, soit affectées à la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi qu'à l'apprentissage. Il assure ainsi un contrôle régulier de l'emploi de ces fonds. Il établit tous les trois ans un rapport d'évaluation des politiques régionales d'apprentissage et de formation tout au long de la vie. Ces rapports sont transmis au Parlement, aux conseils régionaux et aux comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il est composé de représentants élus des conseils régionaux, de représentants de l'Etat et du Parlement et de représentants des organisations professionnelles et syndicales intéressées. Il comprend, en outre, des personnes qualifiées en matière de formation professionnelle.

Les conditions de nomination des membres du conseil et l'exercice de ses missions, notamment de contrôle, ainsi que ses modalités de fonctionnement et de compte rendu de son activité, sont fixées par décret. »

Le législateur rénove par cette loi les instances de concertation nationale sur le champ de la formation professionnelle entre l'Etat, les partenaires sociaux et les Régions, et crée le Conseil national.

En conséquence, le Conseil national de la formation professionnelle et sa commission permanente qui seule demeurerait en activité, le Comité de coordination des programmes régionaux de formation professionnelle continue et d'apprentissage, et la Commission des comptes de la formation professionnelle sont supprimés.

2.2. au niveau territorial

Le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP)

Depuis 2002, le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation (CCREFP) remplace le COREF (comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi). C'est une instance régionale de coordination des politiques de l'emploi et des programmes de formation professionnelle initiale et continue. Une plus large place y est faite pour les partenaires sociaux.

Il comprend :

-Six membres au titre de l'Etat :

Le ou les recteurs d'académie ;

Des représentants des services de l'Etat désignés par le préfet de région, dont le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; le directeur régional de l'agriculture et de la forêt ; le directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs ;

- Six membres au titre de la région ;

- Sept membres au titre des organisations d'employeurs et des chambres régionales d'agriculture, de commerce et d'industrie et de métiers ;

- Sept membres au titre des organisations de salariés, dont cinq représentants des organisations syndicales représentatives au plan national.

Par ailleurs, siège au sein du comité le président du conseil économique et social régional.

Le préfet de région arrête, en accord avec le président du conseil régional, la liste des membres du comité ainsi que celle de leurs suppléants. La désignation des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs, ainsi que ceux des chambres régionales d'agriculture, de commerce et d'industrie et de métiers s'effectue sur proposition de celles-ci. Ces nominations sont effectuées pour la durée de la mandature du conseil régional. Les membres du comité sont remplacés dès lors qu'ils cessent d'être investis des fonctions administratives ou électives au titre desquelles ils ont été désignés.

3. SOURCES ET METHODES STATISTIQUES

Cette annexe présente successivement les sources statistiques concernant les principaux programmes publics de formation professionnelle, la méthodologie de l'estimation de la dépense globale de la formation professionnelle, les fiches de synthèse d'exploitation des principales sources d'information traitées et la définition des indicateurs utilisés.

3.1. Principales sources

▪ **Actions relevant des régions**

En vertu de l'article 50 de la loi quinquennale du 20 décembre 1993, la DARES conduit chaque année une enquête auprès des conseils régionaux, qui collecte les résultats physiques et financiers de l'année précédente, des conventions passées avec les organismes de formation, ou des données issues de la rémunération des stagiaires. La DARES a procédé, en collaboration avec les conseils régionaux, et en accord avec le Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue (avis du 15 septembre 1999) à une refonte de cette enquête. Cette refonte vise à améliorer la fiabilité des données collectées, à adapter les nomenclatures utilisées aux nouvelles formes d'intervention des Conseils Régionaux et à simplifier le volet physique.

▪ **Les actions en faveur des jeunes**

Actions de formation alternée financées par l'Etat et les régions

Les sources de base sont les suivantes :

- les informations transmises par les Conseils régionaux suite au décret statistique du 11 juillet 1994
- la comptabilité de l'ordonnateur (DGEFP) et les comptes administratifs des Conseils régionaux fournissent les éléments financiers de cadrage.

Le dispositif général d'accompagnement

Les comptes-rendus d'activité des PAIO et des Missions locales sont collectés et exploités par la DARES. Ils donnent les résultats quantitatifs concernant les ressources humaines financières du réseau.

Les statistiques sur les jeunes accueillis sont élaborées à partir de l'application PARCOURS 3 de suivi des jeunes. C'est également à partir de cette application qu'est suivi le contrat d'accompagnement CIVIS.

▪ **Les contrats de travail en alternance**

L'apprentissage

Les effectifs d'apprentis en fin d'année sont fournis par le ministère de l'Education nationale (enquête n°51). Les indicateurs sur les formations, les stagiaires et les employeurs sont élaborés par la DARES à partir de l'exploitation des contrats d'apprentissage. Les éléments financiers proviennent des comptes administratifs des conseils régionaux, des données élaborées par la DGEFP et du compte de l'Education.

Les contrats de professionnalisation

Les informations de base sur le suivi de ces contrats sont élaborées par la DARES à partir des contrats de travail enregistrés par les Directions départementales du travail. Les éléments financiers sont obtenus à partir des états Statistiques et Financiers des OPCA. Les exonérations de charges sociales sont publiées dans le rapport annuel de l'ACOSS.

▪ **Les actions en faveur des demandeurs d'emploi et les dispositifs d'accompagnement des mutations économiques**

Le suivi des stagiaires de la formation professionnelle

Les données sur la formation des chômeurs sont issues de la Base Régionalisée des STagiaires de la formation professionnelle (base BREST). Cette base est construite par la DARES à partir des fichiers de rémunération des stagiaires :

- de l'UNEDIC (qui rémunère les stagiaires ayant droit à l'allocation chômage),
- de l'AFPA (qui rémunère les stagiaires non-indemnisés par les Assédics pour le compte de l'Etat),
- du 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),
- de FORAGORA, qui rémunère les stagiaires pour le compte de la Région Poitou-Charentes.

Remarque : Les données concernant les stagiaires rémunérés par les Régions Languedoc-Roussillon et Guadeloupe n'étaient pas disponibles en 2004. Elles ont donc été estimées à partir de l'enquête auprès des Conseils régionaux.

L'unité de comptage de cette base est le stagiaire (et non l'individu). Un chômeur effectuant plusieurs formations dans l'année est donc compté plusieurs fois.

Les formations des demandeurs d'emploi de l'AFPA

Les informations physico-financières sont notamment extraites du rapport d'activité AFPA

Les actions de formations du ministère de l'Education nationale

Les informations sont extraites des bilans d'activité du CNAM et du CNED pour les actions de formation continue destinées à des actifs occupés (étudiants salariés) ou des chômeurs.

La politique contractuelle entre l'Etat et les entreprises pour la formation des salariés

Les informations physico-financière proviennent des bilans annuels des accords passés annuellement avec les entreprises. Ce bilan est effectué par les DRTEFP et consolidé par la DGEFP.

Les ateliers pédagogiques personnalisés (APP) :

L'enquête sur les APP jeunes et adultes mise en place par la DGEFP fournit les données concernant les formations et les stagiaires; la comptabilité de l'ordonnateur constitue la base des éléments financiers.

Les bilans de compétences approfondis :

Les indicateurs ont été calculés par l'ANPE à partir du fichier historique administratif des demandeurs d'emploi.

Les coûts induits

La rémunération :

Les informations sont établies par la Mission des affaires financières (DGEFP) à partir de l'exploitation conjointe des données du CNASEA et de l'UNEDIC.

Les exonérations de cotisations sociales :

La principale source est constituée du rapport annuel de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

3.2. Le bilan économique de la formation professionnelle

▪ **Trois types de dépenses**

- Les frais de formation au sens strict

Les frais de formation correspondent aux dépenses de rémunération des formateurs, en face à face pédagogique. Ils incluent également les frais qui accompagnent ces formations : frais d'administration générale (suivi des dossiers, gestion des rémunérations), frais d'information, de conseil ou d'ingénierie en formation et frais de déplacement des stagiaires (hébergement, restauration, transport). Ces derniers postes ne sont pas toujours distingués dans les sources utilisées et peuvent parfois être agrégés avec les dépenses de rémunération des stagiaires. Les frais de formation peuvent être réalisés sur le marché concurrentiel ou hors marché.

Dans le premier cas, ils sont en grande partie retracés dans les bilans pédagogiques et financiers, ces documents renseignant sur l'activité contractuelle de formation continue exercée par les prestataires à titre principal ou secondaire

Les formations hors marché comprennent les formations dans le cadre des contrats d'apprentissage, les formations dispensées pour le compte direct de l'État par des organismes subventionnés (essentiellement l'AFPA), les formations réalisées en interne par les entreprises de 10 salariés et plus et les administrations publiques, enfin les formations post-scolaires en université.

- La rémunération des stagiaires au sens large

Il s'agit des rémunérations perçues par les salariés durant leur temps de formation, des allocations versées aux stagiaires demandeurs d'emploi (allocations UNEDIC et versements de l'État ou des régions) et des exonérations de charges sociales compensées par l'État pour les jeunes employés sous contrat de qualification ou d'apprentissage.

- Les frais d'investissement

Achats d'équipement et de biens durables directement liés aux actions de formation.

▪ **Trois grandes catégories de bénéficiaires**

- Les jeunes

Jeunes en stage de formation, jeunes employés en contrat d'insertion en alternance ou en contrat d'apprentissage. Ces jeunes ont en général moins de 26 ans. Leur expérience professionnelle et leur qualification sont souvent limitées

- Les demandeurs d'emploi et les publics particuliers en difficulté d'insertion

Il s'agit en particulier de personnes qui suivent des stages agréés par l'État ou les régions : stages d'insertion et de formation à l'emploi, stages d'accès à l'emploi, stages de l'Afpa... Sont également concernés les salariés menacés de licenciement économique et bénéficiant d'une convention de conversion.

Les actifs occupés

Salariés et non-salariés du secteur privé et agents de la Fonction publique, d'État et territoriale (la Fonction publique d'État comprend les militaires, la Fonction publique hospitalière et les agents de La Poste). Pour ces actifs occupés, sont également prises en compte les formations dites post-scolaires ou post-initiales qui concernent des étudiants salariés qui reviennent à l'université après une interruption significative dans le cours de leurs études ou bien qui y accèdent pour la première fois après une expérience professionnelle.

▪ **Les sources du bilan économique**

- la comptabilité publique du ministère de l'Emploi pour les dépenses d'intervention de l'Etat et l'enquête auprès des conseils régionaux pour celles des régions ;
- la comptabilité publique du Ministère de l'Education Nationale. (dépenses de formation continue).
- les déclarations fiscales n°2483 pour les dépenses directes des entreprises de 10 salariés ou plus, et les états statistiques et financiers des organismes collecteurs pour leurs dépenses indirectes et pour les dépenses des entreprises de moins de 10 salariés ;
- les statistiques de l'Unedic pour les dépenses faites dans le cadre de l'Allocation de Retour à l'Emploi Formation (AREF) ;
- le compte de l'Education (ministère de l'Education nationale) pour les dépenses de formation post-scolaire et une partie des dépenses d'apprentissage ;
- les bilans pédagogiques et financiers des prestataires de formation pour la majorité des dépenses des ménages ;
- l'enquête de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique pour la formation des agents civils de l'Etat ;
- les comptes des établissements sous tutelle du ministère de la Défense pour la formation des agents militaires ;
- les bilans sociaux des hôpitaux publics et de La Poste
- les données comptables et financières des collectivités locales (Direction Générale de la Comptabilité Publique).
- le bilan des actions de formation continue dans l'enseignement supérieur (Ministère de l'Education Nationale – DEP).

▪ **Les autres analyses comprenant des dépenses de formation professionnelle**

La dépense pour l'emploi

Elaborée annuellement par la DARES, elle recense et analyse les efforts consentis par la collectivité dans la lutte pour l'emploi et contre le chômage. Une partie des dépenses de formation professionnelle constitue une composante de la politique active de l'emploi, principalement les actions en faveur des demandeurs d'emploi, des jeunes en première insertion et de la contribution des entreprises pour la formation de leurs salariés. Les exonérations de charges sociales associées aux contrats de travail en alternance ne sont pas retenues dans la partie "formation professionnelle" de la dépense pour l'emploi mais sont comptabilisées dans les mesures de "promotion de l'emploi".

Le Compte de l'éducation

Elaboré par la Direction des Etudes, de la Prospective et de la Performance (DEPP) du ministère de l'Education nationale, ce compte mesure l'effort consenti par la collectivité nationale pour le fonctionnement et le développement du système éducatif en France métropolitaine (y compris l'apprentissage). Il ne retient pas les exonérations de charges sociales ni la rémunération perçue par les stagiaires durant leur formation.

3.3. Principaux traitements ou fichiers concernant la formation professionnelle

L'observatoire des organismes de formation

La déclaration d'activité et le bilan pédagogique et financier

Aucune condition juridique particulière n'est imposée pour exercer une activité de formation professionnelle continue. Néanmoins, outre le respect d'une comptabilité spécifique et de la réglementation relative au marché, les dispensateurs sont soumis à certaines obligations administratives dont la déclaration préalable d'existence et le bilan pédagogique et financier (articles L. 920-4 et L.920-5 du Code du travail).

Le bilan pédagogique et financier doit ensuite être établi tous les ans par le prestataire, qu'il exerce l'activité de formation continue à titre principal, à titre accessoire, ou en situation de sous-traitance. Le bilan n'est pas rempli à l'échelon des entreprises mais à celui des établissements ayant une autonomie financière, c'est-à-dire ayant la

capacité de souscrire des conventions de formation. Le bilan doit être renseigné à partir du moment où la Préfecture enregistre au minimum un franc de chiffre d'affaires.

Lorsque pendant deux années consécutives, le bilan n'est pas renvoyé aux services de l'Etat, ou est renvoyé mais ne fait apparaître aucune activité, la déclaration d'existence devient caduque. Si le prestataire souhaite de nouveau réaliser des actions de formation, il doit procéder à une nouvelle déclaration d'existence et apparaîtra en tant que nouvel organisme de formation.

Les bilans pédagogiques et financiers comportent trois parties. La première sert à l'identification de l'organisme. La seconde aborde son activité annuelle sous l'aspect financier. Elle renseigne d'une part sur les ressources qui résultent de conventions de formation avec des commanditaires privés ou publics, ou de contrats avec des particuliers, et d'autre part sur les charges de l'organisme. La troisième partie concerne les stagiaires accueillis et les heures de formation. A partir de 1996, le bilan a été modifié : il est rapproché de l'année comptable de référence de l'organisme et apprécie l'origine des ressources selon les financeurs réels et non selon le type de convention signée. La comparaison avec les résultats des années antérieures à cette date doit donc être faite avec prudence.

Ces documents permettent de connaître l'activité contractuelle de formation continue sur le marché concurrentiel. Mais ils ne concernent pas les formations réalisées "en interne" (sans appel à un prestataire extérieur) par les entreprises privées ou les administrations, ni l'activité réalisée directement pour le compte de l'Etat par certains organismes et financée par une subvention spécifique (activité de l'AFPA notamment). L'apprentissage, considéré pour les bilans pédagogiques et financiers comme relevant de la formation initiale, ne fait pas non plus partie de ce champ.

La participation des entreprises à la formation de leurs salariés

Depuis 1993, les entreprises de 10 salariés et plus sont assujetties à une obligation de dépenses de formation professionnelle continue qui s'élève en 2005 à 1,6 % des salaires versés. Les fractions de cette contribution consacrées au financement du plan de formation, du CIF ainsi que des formations en alternance et du DIF sont fixées respectivement à 0,9 %, 0,2 % et 0,5 %.

Depuis la loi du 31 décembre 1991, l'obligation légale de financement de la formation professionnelle s'étend aux entreprises de moins de 10 salariés qui, en 2005, doivent acquitter une contribution égale à 0,55 % des salaires versés, dont 0,4 % au titre du plan de formation et 0,15 % au titre des formations en alternance et du DIF.

Chaque entreprise est tenue de déposer auprès des services fiscaux et des Directions régionales de la formation professionnelle une déclaration (n° 2483) qui retrace la façon dont elle s'est acquittée de son obligation.

Tous les bordereaux sont intégralement saisis. Leur fiabilité est contrôlée. Ils sont ensuite exploités par le CEREC.

Ces résultats élaborés annuellement au niveau national sont cadrés autour de quatre indicateurs, le taux de participation financière, la proportion de salariés ayant bénéficié de stages, l'effort physique de formation et la durée moyenne des stages. Ils sont produits selon cinq classes de tailles (de 10 à 19 salariés, 20 à 49 salariés, 50 à 499 salariés, 500 à 1 999 salariés et plus de 2 000 salariés) et par secteurs d'activité économique (NAF 60 et NAF 17).

Etat statistique et financier relatif à l'activité des OPCA et des FAF de non salariés

Chaque organisme collecteur a l'obligation de transmettre chaque année, avant le 31 mai suivant l'année civile considérée, au ministre chargé de la formation professionnelle (DGEFP-sous-direction des politiques de formation et du contrôle) un état comportant des renseignements statistiques et financiers relatifs à leur activité (l'article R.964-1-9 du code du travail).

Cet état statistique et financier (ESF) est constitué d'informations permettant de suivre le fonctionnement de ces organismes et d'apprécier l'utilisation, par dispositifs (Professionnalisation, plan de formation des entreprises (+ et - 10 salariés) et congé individuel de formation CDI et CDD), des fonds collectés auprès des entreprises. L'ESF est élaboré par les services de l'Etat en fonction de la législation en vigueur.

En 2006, un nouveau système informatique de collecte et d'exploitation des informations de l'ESF est mis en place pour intégrer les nouvelles dispositions de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et répondre à plus de souplesse dans l'échange d'informations entre les organismes collecteurs et les services de l'Etat.

Le Portail des Applications du Contrôle et de Télédéclaration des Organismes ColLECTeurs (PACTOLE) permet l'échange entre les organismes collecteurs et les services de l'Etat de formulaires qui composent l'ESF.

Chaque organisme télécharge via le portail PACTOLE les formulaires à renseigner concernant leur activité, et ensuite retourne ces formulaires complétés grâce à cette application à fins de contrôle et d'exploitation par les services de l'Etat.

3.4. Définition des indicateurs utilisés

Définition des indicateurs utilisés

Rappel des définitions

Une action de formation (en centre de formation ou en entreprise) se définit comme étant une action satisfaisant simultanément aux trois critères suivants :

- l'action comporte une communication entre stagiaire et formateur qui vise un transfert de connaissances (au sens de savoir, d'instruction, d'ensemble d'informations, dont la détention assure une compétence précise) ;
- la formation repose sur des objectifs, un programme, des moyens pédagogiques (humains ou matériels) et un dispositif permettant de suivre l'exécution du programme et d'en apprécier les résultats ;
- la formation possède les qualités de durée minimale (supérieure à 8 heures) et de continuité, bien qu'elle puisse être de nature périodique.

Indicateurs physiques et financiers

Flux d'entrée

Nombre d'individus entrés en formation au cours des douze mois de référence.

Effectifs rémunérés

Ensemble des individus ayant suivi au moins une formation pendant laquelle ils ont été rémunérés et ce au cours des douze derniers mois considérés, année civile ou campagne.

Heures-stagiaires

Le nombre total d'heures-stagiaires se calcule comme le produit de l'effectif en formation et de la durée moyenne de chaque action (en centre de formation ou en entreprise), et ce au cours des douze derniers mois considérés (année civile ou campagne).

Coût de fonctionnement

Somme des montants versés aux organismes de formation pour la réalisation d'actions de formation, au cours des douze derniers mois considérés (année civile ou campagne), hors rémunération des stagiaires.

4. GLOSSAIRE DES PRINCIPAUX SIGLES

AAH	- Allocation aux adultes handicapés
ACA	- Allocation chômeurs âgés
ACCRE	- Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise
ACE	- Aide au conseil aux entreprises
ACFCI	- Association des chambres françaises de commerce et d'industrie
ACOSS	- Agence centrale des organismes de Sécurité sociale
AFA	- Action de formation alternée
AFFS	- Allocation de formation de fin de stage
AFIJ	- Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés
AFPA	- Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AFR	- Allocation de formation - reclassement
AFRE	- Allocation de formation réadaptation à l'emploi
AFREF	- Association française des responsables de formation
AGCC	- Association pour la gestion des conventions de conversion
AGECIF	- Association pour la gestion des congés individuels de formation
AGEFAL	- Association pour la gestion des fonds de l'alternance
AGEFIPH	- Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés
AI	- Allocation d'insertion
AIF	- Allocation d'insertion et de formation
ALE	- Agence locale pour l'emploi (ANPE)
ANACT	- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANCE	- Agence nationale pour la création d'entreprise
ANDML	- Association nationale des directeurs de Missions locales
ANFH	- Association nationale pour la formation hospitalière
ANI	- Accord national interprofessionnel
ANPE	- Agence nationale pour l'emploi
AP	- Atelier protégé
APCA	- Assemblée permanente des chambres d'agriculture
APCM	- Assemblée permanente des chambres de métiers
APE	- Activité principale exercée
APEC	- Association pour l'emploi des cadres
APEJ	- Aide pour l'emploi des jeunes
APP	- Atelier de pédagogie personnalisée
APQFC	- Association pour la promotion de la qualité en formation continue
ARACT	- Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARE	- Allocation de retour à l'emploi
AREF	- Allocation de retour à la formation
ASC	- Allocation spécifique de conversion
ASFO	- Association de formation
ASS	- Allocation de solidarité spécifique
ASSEDIC	- Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
AUD	- Allocation unique dégressive
BE0	- Bilan évaluation orientation
BEP	- Brevet d'études professionnelles
BNQ	- Bas niveau de qualification
BOT	- Bulletin officiel du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
CAE	- Contrat d'accès à l'emploi
CAFA	- Centre académique de formation administrative
CAFOC	- Centre académique de formation continue
CARIF	- Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation
CAT	- Centre d'aide par le travail
CBC	- Congé de bilan de compétences
CBE	- Comité bassin d'emplois
CCI	- Chambre de commerce et d'industrie
CCIP	- Chambre de commerce et d'industrie de Paris
CCN	- Convention collective nationale
CDD	- Contrat à durée déterminée
CDE	- Comité départemental de l'emploi
CDI	- Contrat à durée indéterminée

CE	- Communauté européenne(remplacé par UE)
CEC	- Contrat emploi consolidé
CEDEFOP	- Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CEE	- Communauté économique européenne (remplacé par CE, puis UE)
CEFAR	- Centre d'études, de formation, d'animation et de recherche (des ASFO)
CEP	- Contrat d'études prospectives
CEREQ	- Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications
CES	- Contrat emploi solidarité
CESR	- Conseil économique et social de Région
CET	- Compte épargne temps
CFA	- Centre de formation des apprentis
CFAA	- Centre de formation d'apprentissage agricole
CFC	- Conseiller en formation continue de l'Education nationale
CFI	- Crédit formation individualisé
CFPA	- Centre de formation professionnelle pour adultes
CISC	- Centre interinstitutionnel de bilan de compétences
CIE	- Contrat initiative emploi
CIEP	- Centre international d'études pédagogiques
CIF	- Congé individuel de formation
CIF-CDD	- Congé individuel de formation des contrats à durée déterminée
CIFA	- Contrat d'installation formation artisanale
CIO	- Centre d'information et d'orientation
CLPPA	- Cycle d'insertion professionnelle par alternance
CLD	- Chômage de longue durée
CLEF	- Comité local emploi formation
CLI	- Contrat local d'insertion
CLO	- Contrat local d'orientation
CNAM	- Conservatoire national des arts et métiers
CNASEA	- Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
CNCP	- Commission nationale de la certification professionnelle
CNDP	- Centre national de documentation pédagogique
CNED	- Centre national d'enseignement à distance
CNFPT	- Centre national de la fonction publique territoriale
CNIL	- Commission nationale de l'informatique et des libertés
CNML	- Comité national des Missions locales
CNPF	- Confédération nationale du patronat français (remplacé par MEDEF)
CO	- Contrat d'orientation
CODEF	- Comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi
COPACIF	- Comité paritaire des congés individuels de formation
COPIRE	- Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi
COREF	- Comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi
COTOREP	- Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPA	- Classe préparatoire à l'apprentissage (en collège ou lycée professionnel)
CPC	- Commission professionnelle consultative
CPE	- Commission paritaire de l'emploi
CPNE	- Commission paritaire nationale pour l'emploi
CPNFP	- Comité paritaire national pour la formation professionnelle
CQ	- Contrat de qualification
CQP	- Certificat de qualification professionnelle
CRAPT	- Centre régional d'appui pédagogique et technique
CRDP	- Centre régional de documentation pédagogique
CRF	- Contrat de retour à l'emploi
CRI	- Centre ressources illettrisme CRU
CRP	- Centre de ressources pédagogiques
CRP	- Centre de rééducation professionnelle
CRREF	- Comité régional de coordination de l'emploi et de la formation
CSFC	- Chambre syndicale des formateurs et conseil en formation
CSN-FOR	- Chambre syndicale nationale des organismes de formation
CSP	- Catégorie socioprofessionnelle (remplacé par PCS)
CTF	- Capital de temps de formation
CTH	- Commission technique d'homologation
CTI	- Commission des titres d'ingénieurs
DADS	- Déclaration annuelle des données sociales
DAFCO	- Délégation académique à la formation continue
DAFPIC	- Délégation académique à la formation professionnelle, initiale et continue

DAGEMO	- Direction de l'administration générale et de la modernisation des services (ministère de l'Emploi et de la Solidarité)
DARES	- Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DATAR	- Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale
DAVA	- Dispositif académique de validation des acquis professionnels
DDASS	- Direction départementale des affaires sanitaires et sociales
DDTEFP	- Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DE	- Demandeur d'emploi
DELD	- Demandeur d'emploi longue durée
DEP	- Direction de l'évaluation et de la prospective (ministère de l'Education nationale)
DGEF	- Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIJEN	- Dispositif d'insertion des jeunes du ministère de l'Education nationale
DOM	- Départements d'outre-mer
DP	- Délégué du personnel
DRT	- Direction des relations de travail (du ministère du Travail et de l'Emploi)
DRTEFP	- Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
EDDF	- Engagement de développement de la formation
EJ	- Emploi jeune
ENCP	- Evaluation du niveau de compétences professionnelles
ETR	- Equipe technique de reclassement
EURES	- Réseau des services publics de l'emploi européens
FACT	- Fonds pour l'amélioration des conditions de travail
FAF	- Fonds d'assurance formation
FAJ	- Fonds d'aide aux jeunes en difficulté
FASILD	- Fonds d'action sociale et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations
FC	- Formation continue
FCIL	- Formation complémentaire d'initiative locale
FDTJ	- Fonds départemental pour l'initiative des jeunes
FEDER	- Fonds européen de développement régional
FEF	- Fédération européenne pour la formation
FEN	- Fédération des syndicats de l'Education nationale
FEOPA	- Fonds européen d'orientation et de garantie agricole
FFP	- Fédération de la formation professionnelle
FFPPS	- Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale
FLFS	- Fonds local emploi solidarité
FNE	- Fonds national de l'emploi
FOAD	- Formation ouverte et à distance
FONGECIF	- Fonds pour la gestion du congé individuel de formation
FONGEFOR	- Fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue
FPA	- Formation professionnelle accélérée
FPA	- Formation professionnelle des adultes
FPC	- Formation professionnelle continue
FPPSE	- Formation professionnelle, promotion sociale et emploi
FRAC	- Fonds régional d'aide au conseil
FRAFP	- Fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle
FSE	- Fonds social européen
GEIQ	- Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
GIE	- Groupe d'intérêt économique
GIP	- Groupement d'intérêt public
GNC	- Groupe national de contrôle de la formation professionnelle
GPFC	- Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
GPLI	- Groupe permanent de lutte contre l'illettrisme
GRETA	- Groupement d'établissements de l'éducation nationale pour la formation professionnelle continue
INETOP	- Institut national d'études du travail et d'orientation professionnelle
INRP	- Institut national de recherche pédagogique
INSEE	- Institut national de la statistique et des études économiques
IPCO	- Instance paritaire de coordination des OPCAREG
ISO	- International standardisation organisation
ITHAQUE	- Itinéraire personnalisé d'accès à la requalification et au diplôme

MEP	- Maison (mission) de l'éducation permanente
MIFE	- Maison de l'information sur la formation et l'emploi
MIP	- Maison d'information professionnelle
ML	- Mission locale
NACF	- Nomenclature d'activités de la Communauté européenne
NAF	- Nomenclature d'activités françaises
OCA	- Organisme collecteur agréé
OF	- Organisme de formation
OIT	- Organisation internationale du travail
OMA	- Organisme de mutualisation agréé
OMI	- Office des migrations internationales
ONISEP	- Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPACIF	- Organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation
OPCA	- Organisme paritaire collecteur agréé
OPCAREG	- Organisme paritaire collecteur agréé interprofessionnel et régional
OPCIB	- Organisme paritaire collecteur agréé interbranches
OPQF	- Office professionnel de qualification des organismes de formation
OREF	- Observatoire régional emploi formation
PAC	- Programme d'action communautaire
PAIO	- Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PAP	- Projet d'action personnalisé
PARE	- Plan d'aide au retour à l'emploi
PDC	- Plan de développement concerté
PCS	- Professions et catégories sociales (ex-CSP)
PICS	- Programme d'ingénieurs et cadres supérieurs
PLIE	- Plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi
PME	- Petite et moyenne entreprise
PMI	- Petite et moyenne industrie
PNAE	- Plan national d'action pour l'emploi
PRAFP	- Programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle
PRDFPJ	- Plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes (remplacé par PRDFP)
PRDFP	- Plan régional de développement des formations professionnelles (ex-PRDFP)
PREJ	- Programme régional pour l'emploi des jeunes
PS	- Promotion sociale
REFORM	- Association des responsables de formation de l'administration
RM I	- Revenu minimum d'insertion
RNCP	- Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	- Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ANPE)
RS 1	- Formulaire de demande d'admission au bénéfice des rémunérations des stagiaires de formation professionnelle
SAE	- Stage d'accès à l'entreprise
SIFE	- Stage d'insertion et de formation à l'emploi
SIVP	- Stage d'initiation à la vie professionnelle
SMIC	- Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SPE	- Service public de l'emploi
SRC	- Service régional du contrôle de la formation professionnelle
TRACE	- Trajet d'accès à l'emploi
TOM	- Territoires d'outre-mer
UC	- Unité capitalisable
UCANSS	- Union des caisses nationales de Sécurité sociale
UCC	- Unité de contrôle capitalisable
UE	- Union européenne (ex-CEE, puis CE)
UNEDIC	- Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
VAP	- Validation des acquis professionnels
VAE	- Validation des acquis de l'expérience