« Les cahiers du FONGECIF »

GÉNÉRALITÉS

# À la découverte des FONGECIF, du FAF.TT et du réseau national

2013

5 millions de salariés ont déjà agi sur leur avenir

les fongecif ont 30 ans
1983 / 2013

l'Europe s'engage en France

FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

UNION EUROPÉENNE
Fonds social européen

# PRÉAMBULE

Ce cahier des FONGECIF et du FAF.TT a pour ambition d'offrir quelques repères pour faciliter la compréhension de l'univers de la Formation Professionnelle Continue. Il s'adresse en premier lieu à celles et ceux qui font la vie des FONGECIF et du FAF.TT d'aujourd'hui et de demain. Aux questions, nombreuses et récurrentes, recensées lors des formations des nouveaux collaborateurs intégrant le réseau, il apporte un début de réponse.
Les FONGECIF ont maintenant trente ans et les dispositifs des Congés Individuels de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience, d'examen, qu'ils ont mis en œuvre durant toutes ces années, ont évolué et se sont adaptés aux besoins des personnes, aux spécificités des régions et aux contextes économiques. Ils sont aujourd'hui enracinés dans les territoires et en proximité des publics.
Durant ces décennies, les invariants de ces dispositifs, portés par la démarche du réseau des FONGECIF et du FAF.TT, ont pour nom initiative individuelle, accompagnement personnalisé et financements de formations pour des transitions professionnelles réussies. Des notions, qui loin de sonner creux, sont la marque d'une histoire riche de plus d'un million de formations financées et plusieurs millions de personnes accompagnées dans leurs parcours personnels et professionnels.

**Francis DA COSTA**
Président du FPSPP

**Michel FORTIN**
Vice-Président du FPSPP

# SOMMAIRE


**1 • Les grandes étapes de la Formation Professionnelle Continue et la place de l'initiative individuelle** — **PAGES 2 À 5**
- Les grandes étapes — PAGES 2 - 4
- L'initiative individuelle de formation — PAGES 4 - 5

**2 • Le paritarisme** — **PAGE 6 À 7**

**3 • Le système de formation professionnelle et son financement** — **PAGES 8 À 13**
- Financements, ressources, dépenses de la formation professionnelle et continue — PAGES 8 À 10
- Les principaux financeurs — PAGE 11
- Les organismes collecteurs : OPCA et OPACIF — PAGES 12 - 13

**4 • Les FONGECIF réseau national, les missions et les métiers** — **PAGES 14 À 16**
- Un réseau national — PAGE 14
- Les missions du FONGECIF — PAGE 15
- Les deux métiers — PAGE 16

**5 • L'engagement des FONGECIF et du FAF.TT et l'offre de service** — **PAGES 17 À 18**

**6 • Les dispositifs gérés par les OPACIF** — **PAGES 19 À 21**
- Le Congé Individuel de formation — PAGE 19
- Le Congé Examen — PAGE 20
- Le Congé Bilan de Compétences — PAGE 20
- Le Congé VAE — PAGE 20
- Le DIF CDD et la formation hors temps de travail — PAGE 21

**7 • Les Congés Individuels en quelques chiffres** — **PAGE 22**

**8 • Impact des Congés Individuels de Formation** — **PAGES 23 À 26**
- Le CIF, puissant vecteur de changement professionnel — PAGES 23 - 24
- Un moteur essentiel de l'évolution professionnelle — PAGE 25
- Une mission centrée sur l'individu et son projet — PAGE 26

**9 • Les autres dispositifs de formation pour les salariés** — **PAGE 27 À 28**

**10 • Les dispositifs pour les demandeurs d'emploi** — **PAGE 29 À 30**

**ANNEXES** — **PAGES 31 À 45**
- **Dispositifs de soutien à l'initiative individuelle de formation en Europe** — PAGES 32 - 33
- **Les accords paritaires, précurseurs des textes législatifs** — PAGE 34
- **Les ANI relatifs à la formation et à l'orientation professionnelle** — PAGE 35
- **La gouvernance nationale et régionale de la formation continue** — PAGES 36 - 37
- **La gouvernance du FPSPP** — PAGE 38
- **Contacts du réseau** — PAGE 39
- **Les OPCA et OPACIF** — PAGE 40
- **Les sites de référence** — PAGES 41 - 42
- **Quelques rapports, ouvrages, écrits...** — PAGE 43
- **Vocabulaire** — PAGE 44
- **Les sigles** — PAGE 45

# 1. Les grandes étapes de la formation professionnelle continue et la place de l'initiative individuelle

## Les grandes étapes

> « L'instruction ne devrait pas abandonner les individus au moment où il sortent de l'école. Elle devrait embrasser tous les âges. Il n'y en a aucun où il ne fut inutile d'apprendre (...) L'instruction doit assurer aux hommes, dans tous les âges de la vie, la facilité de conserver leurs connaissances ou d'en acquérir de nouvelles »
>
> **1792 • Nicolas de Condorcet, Philosophe. Député de Paris**

**Le droit effectif des salariés à une formation sur le temps de travail, avec certaines garanties de financement, est le produit d'une longue histoire. Son origine coïncide avec la révolution industrielle qui va bouleverser les modes traditionnels de formation antérieure, notamment l'apprentissage dans le cadre des corporations.**

Pendant le XIXe siècle, les problèmes de formation professionnelle sont inséparables de ceux de la scolarisation, c'est-à-dire de l'instruction scolaire.
Déjà en 1792, le projet Condorcet préconise, en liaison avec l'évolution des sciences et de la technique mais aussi en vue d'une formation civique des citoyens, une formation poursuivie pendant toute la durée de la vie.

**Entre 1800 et 1900, la question de la formation professionnelle est liée à celle de l'instruction du peuple** avec comme principal objectif, la lutte contre l'illettrisme. En 1957, sous le gouvernement Guy MOLLET apparaît le congé de formation, dit « éducation ouvrière » qui permet aux syndicalistes de s'absenter de leur travail. C'est, initialement un congé non rémunéré (il le sera en 1961 à l'initiative de Michel DEBRÉ) d'une semaine à quinze jours. Il est confié aux instituts du travail qui sont sous tutelles des ministères de l'enseignement supérieur et du travail et cogérés par certaines confédérations syndicales. (CGT,CFDT, CGT-FO).

**En 1961,** dans le cadre de la loi dite de promotion sociale votée en 1959, est accordé **un congé « cadre jeunesse »** pour la formation des cadres des mouvements de jeunesse et d'éducation populaire. Une autorisation d'absence de quinze jours permet de participer à **des stages de formation dispensés par des associations d'éducation populaire** agréées par le ministère de la Jeunesse et des Sports.

**Les deux textes fondateurs du système de formation professionnelle sont l'ANI du 9 juillet 1970 négocié entre les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales**

**au lendemain de mai 1968, et la loi Delors de juillet 1971 adoptée par le parlement.** La France vit les dernières heures des Trentes Glorieuses (on ne compte alors que 300 000 chômeurs) et la principale préoccupation des entreprises est de trouver de la main-d'œuvre qualifiée. Lors des accords de Grenelle, le 27 mai 1968, est posé le principe d'une grande négociation entre le patronat et les syndicats sur la formation professionnelle. L'Accord National Interprofessionnel de 1970 créé une obligation pour les entreprises d'au moins 10 salariés de participer au financement de la Formation professionnelle et instaure le Congé Individuel de Formation (CIF). Cet Accord sera repris par la loi de 1971. L'une des évolutions importantes de la loi portée par Jacques DELORS est de reconnaître un droit à la formation sur le temps de travail. C'est aussi l'obligation faite aux entreprises de former leurs salariés. Pour financer ce droit, les entreprises doivent à l'époque consacrer 0,8 % de leur masse salariale à la formation. Aucune contribution n'est prévue pour les Congés Individuels de Formation.

La période de 1971 à 1981 est marquée par une crise économique avec l'apparition pour la première fois d'un chômage des jeunes. En 1978, les dispositifs à l'initiative de l'employeur (plan de formation) se différencient des dispositifs à l'initiative du salarié (Congé Individuel de Formation).
Dans les années 1980 la formation pour les jeunes est renforcée sous forme de dispositifs par alternance. Trois grands dispositifs sont institués : les SIVP (Stage d'Insertion à la Vie Professionnelle), les stages d'adaptation, les contrats de qualification. Les missions locales sont alors mises en place en complément de l'ANPE et des Centres d'Information et d'Orientation afin d'accompagner les jeunes de moins de 26 ans rencontrant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle. En 1983, les Conseils Régionaux ont pleine compétence pour mettre en œuvre la formation professionnelle des jeunes. L'avenant du 21 septembre 1982 instaure une obligation de financement du Congé Individuel de Formation à hauteur de 0,1% de la masse salariale pour les entreprises de dix salariés et plus. **Les FONGECIF, structures régionales, paritaires et interprofessionnelles, sont créés pour promouvoir et gérer le CIF** et sont coordonnés au plan national par le COPACIF.

Le 5 mars 1985, l'UPA et les 5 organisations syndicales de salariés représentatives signent un accord national interprofessionnel relatif à la formation continue des salariés des entreprises artisanales. Il institue, entre autre, pour les entreprises relevant du Répertoire des Métiers employant moins de dix salariés, une contribution financière minimale de 0,15% de la masse salariale.
Le début des années 1990 est marqué par l'instauration de nouveaux dispositifs. Le Crédit Formation Individualisé(CFI), dispositif dit de la « seconde chance », vise la mise en cohérence sur chaque bassin d'emploi, des systèmes et des acteurs de la formation continue. Progressivement sont concernés les jeunes demandeurs d'emploi, puis les adultes au chômage et enfin les salariés. La puissance publique demande alors de donner une priorité aux personnes les moins qualifiées. En 1990, les salariés en situation précaire, notamment les CDD, peuvent accéder au Congé Individuel de Formation. Par un accord du 24 mars 1990, le CIF est ouvert aux salariés en CDD. Une contribution spécifique est prévue de 1% de la masse salariale des effectifs CDD de l'entreprise.

**Les partenaires sociaux entament une nouvelle phase de dialogue qui aboutira à un ANI en 1991.** Initié par les partenaires sociaux, **le droit au Bilan de Compétences** est promulgué cette même année. Un an après, **en 1992, la loi sur la Validation des Acquis Professionnels (VAP)** permet de valider son expérience professionnelle pour obtenir une partie d'un diplôme. Dans un premier temps il s'agit de diplômes de l'Education Nationale.

La période de 1992 à 1997 voit la mise en place de dispositifs visant à lutter contre le chômage des jeunes et des adultes. En 1993, la loi quinquennale transfère aux Conseils Régionaux les compétences de l'État en matière de formation des jeunes de 16 à 25 ans. Cette loi fixe aussi de nouvelles conditions d'agréments des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) et en réduit le nombre. Elle reprend aussi l'idée des partenaires sociaux de créer le Capital Temps Formation (CTF) pour les salariés avec, en arrière plan, l'idée d'attacher à chaque salarié un droit à formation, tout au long de la vie. Cette loi sera aussi l'occasion de développer des mesures en faveur de l'apprentissage et plus globalement en faveur des jeunes.

En octobre 2000, La Commission Européenne présente un mémorandum sur la formation tout au long de la vie, suite au Conseil européen de Lisbonne de mars 2000. Ce mémorandum vise la promotion d'une citoyenneté active et la promotion des capacités professionnelles afin de s'adapter aux besoins de la nouvelle société de la connaissance et de permettre la pleine participation à la vie sociale et économique.

[1] ANI : ANI : Accord National Interprofessionnel. Aboutissement d'une négociation entre organisations patronales et de salariés, donnant naissance à une norme contractuelle.

En France, la même année, la loi AUBRY II institue l'obligation pour l'employeur d'adapter les salariés à l'évolution de leurs emplois et prévoit la possibilité d'effectuer pour partie une formation en dehors du temps de travail.

**En 2002, la Loi de Modernisation Sociale modifie le paysage de la formation professionnelle et développe des outils d'orientation professionnelle** (cf. chapitre dispositif), élargit les conditions d'application de la VAP par une nouvelle loi sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

**L'ANI du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 mettent en place un Droit Individuel à la Formation (DIF) et instaurent la notion de parcours professionnel en se centrant sur l'individu.**

Des observatoires de branches sont créés pour apporter des informations sur les métiers et les qualifications. La notion de **« Formation Tout au Long de la Vie Professionnelle »** est développée pour les salariés afin d'accompagner l'adaptation aux changements rapides des environnements professionnels. Les périodes de professionnalisation et le DIF voient le jour.
Pour les jeunes et pour les adultes le contrat de professionnalisation remplace les précédents contrats en alternance.

Dans la continuité de ces changements introduits par l'ANI de 2003, l'ANI du 7 janvier et la loi du 24 novembre 2009 renforcent et développent la Formation Tout au Long de La Vie avec une perspective de sécurisation des parcours professionnels. La loi ouvre le financement de formations Hors Temps de Travail par la collecte CIF et permet la prise en charge des coûts pédagogiques.

L'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail aborde la notion de sécurisation des parcours professionnels et poursuit la logique d'individualisation à travers le développement des compétences et des qualifications des salariés et notamment l'orientation professionnelle avec l'ébauche du futur droit individuel à la formation.

Cinq ans après l'ANI sur la modernisation du marché du Travail, est signé un nouvel ANI le 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.



# L'initiative individuelle de formation : une valeur fondatrice à soutenir collectivement

**S'il est une valeur fondatrice du Congé individuel de Formation, c'est bien celle de l'initiative individuelle du salarié. L'idée d'un « droit individuel à l'initiative de formation » a pris place dans l'arsenal juridique de la Formation Professionnelle Continue en 1971. Le Congé individuel de Formation est institué et financé, en 1983, par la mutualisation de contributions issues des entreprises. Des structures paritaires (les OPACiF) sont chargées de soutenir ces initiatives individuelles.**

La notion d'initiative a été longtemps sujette à débat. Les uns y voyaient l'antichambre d'une société de plus en plus individualiste, d'autres un cheval de Troie mettant à mal le lien de subordination dans la relation employeur/salarié. Pourtant, dépassant cet écueil, les partenaires sociaux, comme le législateur, introduisirent dans le système de formation, unique en Europe en ce début des années 1970, un dispositif fondé sur l'initiative individuelle permettant d'accéder à la formation et à la qualification : l'homme au cœur de la formation, indépendamment d'autres systèmes en vigueur mais pas nécessairement en opposition avec eux.
**« La logique sous-jacente à la notion d'initiative individuelle implique que désormais le salarié participera à l'identification de ses besoins de formation, à la définition de son projet de formation et à sa mise en œuvre. L'initiative individuelle en matière de formation ne constitue pas pour autant une obligation de se former incombant au salarié, et ce, même si dans la relation de travail, le salarié pourrait ressentir une pression en ce sens. La formation initiative individuelle pourrait désigner, un droit d'option ouvert au salarié lui permettant de recourir pour lui-même à des actions de formation et de déterminer par lui-même, en partie ou en totalité, les modalités de sa propre formation. »**[1]

**Depuis, onze autres pays européens *(Cf annexes)* ont développé des dispositifs de soutien à l'initiative individuelle afin de lever les principales résistances au départ en formation, et en particulier :**

- Les obstacles institutionnels : durée des formations, horaires des cours, information insuffisante sur l'offre, contraintes administratives, préalables à la formation ;
- Les obstacles personnels : coûts liés à la formation, manque de temps, responsabilités familiales ou, entourage peu enthousiaste à l'idée de la formation ;
- Les facteurs dissuasifs : sentiment d'être trop « vieux » pour (re)commencer des études, la scolarité antérieure jugée trop faible et le manque de confiance dans ses possibilités, le manque de stimulation, les difficultés à cerner un domaine d'études adapté à ses aspirations.[2]

Qu'ils se nomment « Congé Individuel de Formation », « contrat de formation », « capital d'unités cumulables », « chèques de formation », les dispositifs des différents pays cherchent à atténuer les contraintes – de temps et/ou financières – du salarié afin que celui-ci puisse déployer son initiative en matière de formation.

**Au-delà de l'atténuation des contraintes, le soutien à l'initiative individuelle se traduit par des postures et une éthique différentes :**

- La formation n'est plus pensée en termes de procédures linéaires mais comme un processus de co-construction complexe où l'engagement éclairé des personnes est une condition centrale de réussite.
- L'engagement en formation (ou dans une orientation professionnelle) ne peut pas être le résultat de l'injonction d'autrui ou d'une « institution ».

De nombreux chercheurs relèvent **l'importance de la dynamique individuelle** d'engagement ou, au minimum, d'adhésion de l'adulte dans les formations qui le concernent, sous peine que des gâchis économiques et sociaux se démultiplient.[3]

## L'individu, acteur de sa formation !

Le soutien à l'initiative individuelle en formation suppose certes des dispositifs adaptés, mais aussi des dispositions (accueil-conseil-accompagnement) capables de soutenir cette résolution personnelle.

Cette question est plus subtile qu'il n'y paraît et reste une source de controverses. D'un côté il y aurait la prescription *« vous devez faire ceci ou cela... »* (ou encore un conseil éclairé d'un expert qu'il suffirait de suivre. En somme, obéir implicitement au *« savoir de l'autre »)*, de l'autre côté, une logique de co-construction permanente et à tous les *« étages »*, de la décision. Le point de vue des praticiens chercheurs sur cette question, nous alerte, une fois de plus, sur les limites de la prescription en matière de formation...

*« Toute imposition est un échec différé et le premier des risques serait de déposséder la personne de son libre arbitre, de ses décisions intimes. » « ... le risque serait d'entraîner les professionnels (conseillers) dans des jeux d'influences et in fine de diriger la personne vers un objectif prédéterminé sans elle. »* [4]

*« La première conséquence est la dépossession du sentiment de pouvoir agir.* [5]

*« Une telle posture impose à tous un questionnement intransigeant : Pour qui je me prends ? Pour quoi je le prends ? A quel type de relation je collabore ? Et pour quel monde je travaille ? »* [6]

L'évaluation objective des impacts des dispositifs de soutien à l'initiative individuelle de formation reste à faire. Toutefois les enquêtes post-CIF, réalisées en 2011 et en 2012 par le FPSPP, permettent d'évaluer sa portée auprès de 28 000 bénéficiaires. Les résultats, particulièrement éloquents, plaident en faveur des dispositifs fondés sur l'initiative individuelle *(Cf chapitre « Impact des Congés Individuels »).*

L'idée que chaque individu peut devenir acteur et auteur de sa propre formation semble largement partagée mais finalement pas, ou trop peu, prise en compte...Le Congé Individuel de Formation étant l'un des rares dispositifs qui essaie de traduire concrètement ce principe.

[1] Maryse Larivière, étude et recensement des dispositifs de soutien à l'initiative individuelle en 2006, ou Cahier de transfert, 2007, sous la direction de Patrick DUGAS, Université de Laval/commission des partenaires du marché du travail, Québec.
[2] Doray, Bélanger et Labonté, 2000, Les contours de la demande insatisfaite de formation. Québec : Bibliothèque nationale du Québec. (cités par Maryse Larivière)
[3] Philippe Carré, 2005, L'apprenance : vers un nouveau rapport au savoir. Paris : Dunod.
[4] Marie-Hélène Doublet : Docteure en psychologie du travail, chargée d'étude de recherche et développement au CIBC des Pyrénées-Atlantiques et des Landes. Cahier FONGECIF « expériences et initiatives »
[5] André Chauvet consultant, spécialiste des questions d'accompagnement des mobilités professionnelles. Cahier FONGECIF « expériences et initiatives »
[6] Maéla Paul, Docteur en Sciences de l'Education, Auteur de « L'accompagnement, une posture professionnelle spécifique », Praticienne-Chercheur(e), Laboratoire du CREN (Université de Nantes) Cahier FONGECIF « expériences et initiatives »

# 2 . Le paritarisme

Le mot Paritarisme[1] vient du latin « par, paris » : égal. Le petit Larousse nous donne pour définition du paritarisme : *« Courant d'idées qui préconise le recours aux organismes paritaires pour traiter des accords entre patronat et salariat. ».* L'idée fondatrice du paritarisme est d'assurer une représentation suffisante et nécessaire de la dualité du monde du travail à travers les organisations patronales et les syndicats de salariés.

**L'exercice du paritarisme recouvre deux notions :**

- Un paritarisme de décision et d'orientation lorsqu'il s'agit de définir les grandes orientations politiques.
- Un paritarisme de gestion lorsqu'il s'agit de la mise en œuvre des décisions politiques par des institutions gérées paritairement.

**Le paritarisme** est aussi une technique de gestion dans laquelle les deux parties sont représentées à parité et prennent des décisions selon des règles strictes de répartition des voix. Le paritarisme de gestion tel qu'il est pratiqué en France englobe outre la formation (FAF, OPCA, OPACIF, FPSPP), les retraites complémentaires (AGIRC et ARRCO), l'assurance chômage (UNÉDIC-ASSEDIC), l'APEC (Association pour l'Emploi des Cadres). La sécurité sociale ne relève pas de cette définition en raison de la place prééminente des pouvoirs publics. Les conseils des prud'hommes non plus, car si leur composition est paritaire, elle l'est non pas en application d'un accord collectif, mais par détermination de la loi. Enfin si le paritarisme est pratiqué dans la fonction publique il l'est uniquement comme modalité de gestion des statuts et des carrières des fonctionnaires.

Dans les Conseils d'administration des organismes paritaires, les partenaires sociaux, organisations patronales et syndicats de salariés, sont représentés à part égale. Ainsi, un organisme est dit **paritaire** si chacune de ses parties est composée **du même nombre de représentants.**

Le paritarisme est une réalité bien française, qui s'inscrit dans une longue histoire et qui associe, dans un but commun, les représentants du patronat et ceux des syndicats de salariés. Cette association, née du choix d'une société à la recherche de cohésion après la seconde guerre mondiale, s'est développée dans de nombreux secteurs de la vie économique et sociale. Historiquement, certaines institutions se sont développées autour du contrat de travail : caisse d'assurance maladie, caisse de retraite ou d'allocations familiales, par exemple, créées à l'initiative de salariés et d'employeurs, et gérées par eux. Ce mode de gestion de garanties sociales est important pour la cohésion sociale, pour la démocratie sociale et est assuré par des administrateurs non rémunérés à titre personnel, mandatés par les organisations patronales et syndicales de salariés représentatifs.

Le paritarisme ne se décline pas de la même manière suivant les domaines dans lesquels il intervient : sécurité sociale, assurance chômage, retraite complémentaire, formation professionnelle. Toutefois, malgré ces différences, une identité commune existe : ***« l'engagement des organisations patronales et syndicales dans la création et la gestion d'un service d'utilité sociale ».***

Dans le champ de la formation professionnelle, le paritarisme n'a pas vocation à englober la totalité des actions conduites par les entreprises en matière de formation puisque la formation est au moins pour partie un attribut du pouvoir de direction de l'entreprise. Cependant, une grande partie de la formation professionnelle permanente est gérée paritairement, Le régime paritaire, c'est-à-dire l'équilibre entre contributions et prestations, ainsi que les conditions d'ouverture des droits aux prestations résultent d'un accord collectif interprofessionnel et des dispositions législatives et réglementaires. Les organismes paritaires sont soumis non seulement à un contrôle de l'État, mais les accords collectifs concernant leurs politiques sont sou-

mis à l'approbation des pouvoirs publics.
La formation professionnelle continue s'est construite progressivement à l'initiative des partenaires sociaux, au fil de négociations conduites au plan interprofessionnel comme au sein des accords de branches.
Comme l'a souligné Jacques BARTHELEMY[2] , lors du colloque du 9 juillet 2009 consacré au paritarisme dans le domaine de la formation et repris dans le dossier *« Sens et valeur ajoutée du paritarisme dans la formation professionnelle » : « La formation constitue un élément clef de la régulation sociale, composante à part entière de la protection sociale aux côtés du droit du travail et du droit de la sécurité sociale »*. De l'ANI du 9 juillet 1970 à l'ANI du 11 janvier 2003, en passant par celui de 1991, celui de 2003 et de 2009 et par de nombreux avenants, les organisations patronales et syndicales témoignent d'un dynamisme dans la négociation et la recherche d'amélioration des systèmes de formation. Ces négociations aboutissent à des normes conventionnelles (ANI), avant d'être reprises le plus souvent par la loi et les décrets (cf. annexe).
Il existe une diversité du paritarisme dans le domaine de la formation en raison de différents facteurs. Ainsi, par exemple l'objet social de l'organisme influence les modalités d'exercice du paritarisme. Le paritarisme exercé dans les FONGECIF est par construction différent de celui des OPCA dans la mesure où il porte sur la gestion de droits individuels. Les décisions paritaires portent non seulement sur la définition d'orientations, de priorités de prise en charge mais également sur l'examen de demandes individuelles de formation. Au sein des OPCA, la forte corrélation entre l'espace de la négociation de branche et l'espace de la gestion paritaire explique la diversité des modes d'expression du paritarisme en fonction des enjeux de régulation économique dans le champ professionnel couvert, de la structuration du dialogue social et des choix réalisés lors de la constitution de l'OPCA.

Selon les textes en vigueur à ce jour, les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel, négociateurs des accords sont, pour les représentants des employeurs le MEDEF, la CGPME, et l'UPA et pour les représentants des salariés CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO, CGT.
Le paritarisme s'exerce dans les FONGECIF au sein des Conseils d'administration et des différentes commissions paritaires.

**Pour en savoir plus, voir le site du FPSPP pour visionner la vidéo des 40 ans du paritarisme : www.fpspp.org**

[1] Ce chapitre s'est appuyé sur les différentes contributions du supplément semaine sociale du Lamy 22/02/2010 ; « Sens et valeur ajoutée du paritarisme dans la formation professionnelle »
[2] Avocat conseil en Droit Social

# 3. Le système de formation professionnelle et son financement

## Financements, ressources, dépenses de la formation professionnelle et continue



**Le Budget alloué à la formation continue professionnelle est de 31,5 milliards d'euros en 2010. Les entreprises consacrent 13,2 milliards pour la formation des salariés du secteur privé (41%). La fonction publique (d'Etat, Hospitalière, Territoriale) consacre 6,1 milliards d'euros à la formation de ses propres agents. L'Etat, les Conseils régionaux et les administrations publiques consacrent à la formation des demandeurs d'emploi et de l'apprentissage 11 milliards d'euros et les ménages plus 1,1 milliards.** *(source / Annexe projet de loi de finances 2013).*

Le financement de la formation professionnelle s'organise autour de trois grands financeurs : les Entreprises, l'Etat, les Conseils Régionaux et autres collectivités locales.

Les publics bénéficiaires sont les apprentis, les jeunes en insertion professionnelle, les demandeurs d'emploi, les actifs occupés du privé, les agents publics.

**Les dépenses correspondent :**

**1** • Aux dépenses de rémunération des formateurs et aux frais qui accompagnent les formations : frais d'administration générale (suivi de dossiers, gestion de rémunérations), frais d'information, de conseil ou d'ingénierie en formation...

**2** • Aux rémunérations perçues par les salariés durant leur temps de formation, aux 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.

**3** • Aux frais d'investissement, aux achats d'équipement et de biens durables directement liés aux actions de formation.

Les dépenses issues des entreprises représentent 41% de la dépense globale. Parmi les 13,14 milliards consacrés par les entreprises à la formation, les organismes collecteurs (OPCA et OPACIF) ont géré en 2010, 5,2 milliards d'euros pour le plan de formation et les autres dispositifs (droit individuel à la formation (DIF), Congé Individuel de Formation (CIF) et professionnalisation des adultes et 1,1 milliards d'euros pour la formation en alternance des jeunes, soit 6,3 milliards d'euros pour le compte des entreprises (48 % de la dépense totale des entreprises) *(source / Annexe projet de loi de finances 2013).*

## Dépense globale par financeur final (y compris investissement)

| En millions d'euros | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | Structure 2010 | Evolution 2010/2009 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Entreprises | 9 532 | 9 757 | 9 867 | 10 932 | 11 546 | 12 439 | 13 234 | 13 533 | 13 142 | 41 % | -2,90 % |
| Etat | 4 524 | 4 639 | 4 242 | 4 129 | 4 135 | 3 835 | 4 083 | 4 423 | 4 734 | 15 % | 7,00 % |
| Régions | 1 933 | 2 056 | 2 711 | 3 406 | 3 787 | 4 138 | 4 212 | 4 482 | 4 450 | 14 % | -0,70 % |
| Autres collectivités territoriales | 21 | 24 | 39 | 38 | 43 | 45 | 56 | 65 | 64 | 0 % | -1,50 % |
| Autres administrations publiques et Unédic/Pôle emploi | 1 248 | 1 342 | 1 451 | 1 337 | 1 206 | 1 322 | 1 404 | 1 767 | 1 812 | 6 % | 2,50 % |
| Ménages | 998 | 892 | 915 | 930 | 972 | 1 017 | 1 081 | 1 041 | 1 127 | 4 % | 8,30 % |
| **TOTAL** (hors fonctions publiques pour leurs propres agents) | **18 256** | **18 710** | **19 225** | **20 772** | **21 689** | **22 796** | **24 070** | **25 311** | **25 329** | **80 %** | **0,10 %** |
| Fonctions publiques pour leurs propres agents | 4 859 | 4 873 | 4 990 | 4 974 | 5 113 | 5 433 | 5 808 | 6 192 | 6 176 | 20 % | -0,30 % |
| **TOTAL** (y compris fonctions publiques pour leurs propres agents) | **23 115** | **23 582** | **24 215** | **25 746** | **26 802** | **28 229** | **29 878** | **31 503** | **31 505** | **100 %** | **0,00 %** |

*Source : DARES*



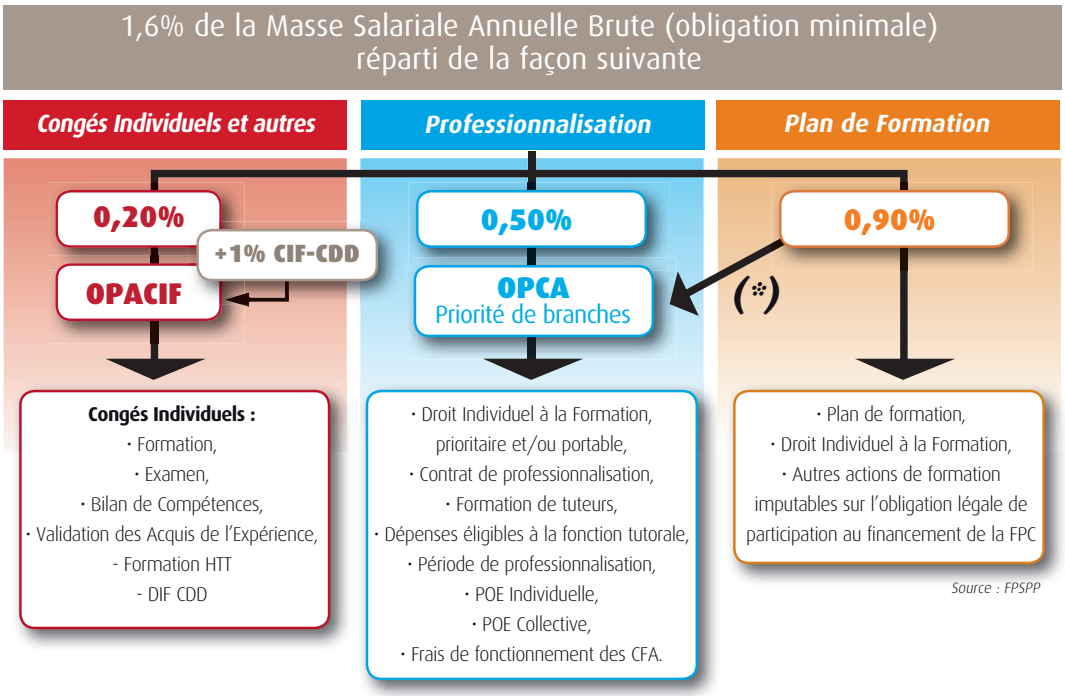
## Les ressources de la Formation Professionnelle Continue pour les salariés du secteur privé

Les entreprises ont une obligation annuelle de contribuer au financement de la formation professionnelle continue des salariés. Toutefois, selon la taille de l'entreprise (moins de 10 salariés, de 10 à moins de 20 salariés et de 20 salariés et plus) les taux de participation sont variables. Le législateur a institué 3 types de contribution des entreprises afin de mettre en œuvre la formation continue des actifs salariés et ex CDD. Aujourd'hui ces contributions alimentent les dispositifs du **Plan de Formation,** de la **Professionnalisation** et des **Congés Individuels**.

Les entreprises de 10 salariés ou plus gèrent elles-mêmes, ou confient à un OPCA le plan de formation de leur entreprise. Celles qui ont moins de 10 salariés en confient la gestion à un OPCA.
Les contributions financières pour la professionnalisation sont collectées par les OPCA et celles pour le Congé Individuel sont collectées par les OPACIF.

# Les contributions légales des entreprises à la formation professionnelle continue

## Cas des entreprises de 20 salariés et plus




***Les entreprises de moins de 20 salariés sont éxonérées de contribution pour le CIF CDI et sont assujetties à la contribution CIF CDD dès le premier salarié CDD. Toutefois l'ensemble des salariés de ces entreprises peuvent accéder aux différents congés.***

***(*)***
*Versement partiel ou total, facultatif ou obligatoire selon la convention collective à la fin et versement du solde éventuel de l'obligation.*



La collecte et la gestion des fonds perçus au titre du CIF-CDI et du CIF-CDD s'effectue par des organismes paritaires agréés au titre du CIF (OPACIF ou AGECIF).
Les FONGECIF sont des OPACIF interprofessionnels. Leur agrément est régional.
Certains organismes (AFDAS, FAFSEA, OPCALIM, UNIFAF et UNIFORMATION) sont à la fois OPCA et OPACIF, et gèrent alors les dispositifs de professionnalisation et les congés individuels (CIF - CVAE - CBC - CE).

**L'essentiel des ressources des OPACIF sont les fonds collectés. Il s'agit de :**

· La contribution des entreprises de 20 salariés et plus (0,20 %) destinée au financement du Congé Individuel de Formation, du Congé de Bilan de Compétences, du Congé de Validation des Acquis de l'Expérience et de la formation se déroulant Hors Temps de Travail pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée.

· La contribution des entreprises qui emploient des salariés en contrat à durée déterminée destinée au financement du Congé Individuel de Formation, du Congé de Bilan de Compétences, du Congé de Validation des Acquis de l'Expérience des ex. salariés en CDD et le cas échéant de la formation se déroulant en dehors du temps de travail pour les salariés en CDD. Ces entreprises doivent, quelque soit leur taille, verser 1% des salaires des titulaires de contrats à durée déterminée.

· Selon des modalités définies par le FPSPP, les OPACIF peuvent s'inscrire dans des appels à projet et/ou bénéficier de moyens supplémentaires au titre de la péréquation des fonds mutualisés.

· A cela s'ajoute des ressources externes : Fonds Social Européen, Conseils Régionaux, AGEFIPH... qui viennent abonder les moyens pour les Congés ou développer l'offre de service de conseil.

**Les contributions spécifiques pour les intérimaires**

Les Entreprises du Travail Temporaire (ETT) doivent consacrer un pourcentage de leur masse salariale à la formation de leurs salariés en fonction de leur effectif. Les contributions obligatoires sont sensiblement différentes de celles des autres entreprises du secteur privé :

| Contribution | Entreprise de travail temporaire de moins de 10 salariés | Entreprise de travail temporaire de 10 à 20 salariés | Entreprise de travail temporaire de 20 salariés et plus |
|---|---|---|---|
| | Pour l'activité d'OPACIF | | |
| CIF | Non redevable | Non redevable | 0,30 % |
| | Pour l'activité de l'OPCA | | |
| Professionnalisation | 0,15 | 0,15 % | 0,50 % |
| Plan de formation | 0,40 | 1,20 % | 1,20 % |
| **Contribution totale** | **0,55** | **1,35 %** | **2 %** |

# Les principaux financeurs

## Qui finance quoi et pour qui ? Dispositifs et publics.

| Financeurs | Dispositifs et publics | |
|---|---|---|
| | Public salarié | Public demandeur d'emploi |
| **Entreprise** | Actions du plan de formation dont DIF | |
| **OPCA agrément national** | Plan de formation<br>Période de Professionnalisation<br>DIF CDI | Contrat de professionnalisation<br>Préparation Opérationnelle Emploi (POE)<br>Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)<br>Droit Individuel de Formation (DIF) - (Portabilité du DIF)<br>Formation au profit des emplois d'avenir, POE Individuelle et POE Collective, DIF demandeur d'emploi, DIF Nouvel emploi |
| **OPACIF national** | Congés Individuel de Formation,<br>de Bilan de Compétences,<br>de VAE, d'examen,<br>Formation Hors Temps de Travail,<br>DIF CDD. | Congés Individuel de Formation, de Bilan de Compétences, de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), d'Examen. |
| **FONGECIF agrément régional** | Congés Individuel de Formation,<br>de Bilan de Compétences,<br>de VAE, d'examen,<br>Formation Hors Temps de Travail,<br>DIF CDD. | Congés Individuel de Formation, de Bilan de Compétences, Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), d'Examen, Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) expérimental pour les ex-CDD, (CSP art.4). |
| **FPSPP** | Période de professionnalisation,<br>CIF pour les publics cibles, CIF CDI (péréquation) actions du plan de formation à fins spécifiques<br>(ex : chômage partiel, socle de connaissances et de compétences, illettrisme). | Préparation Opérationnelle Emploi (POEC et POEI)<br>Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)<br>Contrat de Professionnalisation (Péréquation)<br>Congé Individuel de Formation Contrat à Durée Déterminée<br>Emplois d'avenir, DIF portable. |
| **Conseils Régionaux** | | Actions du CPRDFP, apprentissage,<br>formation professionnelle initiale et continue,<br>AIOA[1], accompagnement VAE,<br>Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) |
| **Etat /Pôle emploi** | | Préparation Opérationnelle Emploi (POEC et POEI),<br>Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)<br>Actions de Formation Préalable au Recrutement (AFPR),<br>Action de formation collective (AFC),<br>Action Individuelle de Formation (AIF) |
| **Etat : DGEFP/DIRECCTE** | Aide au Développement des Emplois et Compétences ADEC (accord de branches pour public cible) | |

*Le Fonds Social Européen contribue au co-financement de certaines actions*

[1] ***Accueil Information Orientation Accompagnement***

# Les organismes collecteurs : OPCA et OPACIF

## La notion de champ et de hors champ

**Les OPCA et OPACIF se répartissent en deux catégories :**

- Ceux qui entrent dans le « champ » d'application de l'Accord National Interprofessionnel du 5 octobre 2009
- Ceux qui se situent « hors du champ » d'application de l'ANI du 5 octobre 2009.

En effet, l'ANI du 5 octobre 2009 a été signé par trois organisations patronales (MEDEF, CGPME et UPA). Le champ d'application d'un accord est déterminé par les organisations patronales signataires de cet accord (ce sont dans l'interprofession le MEDEF, la CGPME, l'UPA).

À compter de la signature de l'accord, et sauf dispositions spécifiques régissant son entrée en vigueur, seules les entreprises dont la direction adhère à ces organisations patronales appliquent les dispositions de cet accord. Dans un deuxième temps, et par arrêté d'extension, les dispositions peuvent être rendues applicables à l'ensemble des entreprises du champ professionnel et territorial de l'accord initial.

Par conséquent, les OPCA et OPACIF dont le collège patronal est composé de représentants des fédérations patronales non adhérentes à l'une des trois confédérations signataires se trouvent **« hors champ de l'ANI »**. Il s'agit, notamment, des OPCA suivants : UNIFAF, UNIFORMATION, AFDAS, FAFSEA, UNAGECIF, AGECIF CAMA. Deux OPCA présentent une situation particulière : une partie de leur activité relève du champ de l'ANI, l'autre relève du hors champ (OPCALIM et OPCAPL).

Des instances paritaires ont été créées au niveau national, et au niveau régional pour harmoniser, coordonner et réguler les dispositifs de la formation professionnelle (CPNFP, FPSPP, CPNE, COPIRE...) - *voir chapitre sur la gouvernance.*

## Les OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé

**Outre la mission de collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue, les OPCA ont pour missions (ANI du 05 octobre 2009, en attente d'extension) :**

- **De mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle** continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- **De favoriser la mise en œuvre d'une politique incitative à la professionnalisation des salariés,** telle que définie par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- **D'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier, les TPE et les PME,** dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- **De mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires** incluant notamment les financements du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, les financements complémentaires notamment de l'Etat, du Fonds Social Européen, des Régions et de Pôle emploi.

## Les OPACIF et les FONGECIF

**Outre la mission de collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue, les OPACIF relevant de l'ANI du 5 octobre 2009 ont pour missions :**

- **De mener une politique territoriale de proximité et partenariale** pour le développement de l'orientation et de la formation tout au long de la vie, de la professionnalisation des individus dans une perspective de sécurisation de leurs parcours.
- **D'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi (Ex CDD) dans la construction,** la mise en œuvre de leur projet de développement professionnel nécessitant la réalisation d'une action de formation, d'accompagnement, de bilans ou de VAE, si besoin en liaison avec toutes les instances qui exercent des responsabilités dans le domaine de la formation continue,

• **De sensibiliser, informer et accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi** éligibles à l'un des dispositifs du CIF, sur l'analyse et la définition de leurs besoins et sur les voies et moyens permettant de réaliser leur projet professionnel, incluant notamment :

- l'information sur les métiers, les qualifications et leur évolution au regard de l'emploi ;
- l'information sur les dispositifs des bilans de compétences et de la Validation des Acquis de l'Expérience ;
- l'information sur l'offre de formation susceptible de permettre la réalisation d'une action de formation pertinente au regard de leur projet de développement professionnel ;
- l'information sur les dispositifs et dispositions permettant d'accéder à cette formation ;
- une information systématique sur le passeport formation à tout salarié souhaitant réaliser ou ayant réalisé une action financée au titre du Congé Individuel de Formation.

• **D'établir la liste des prestataires du Bilan de Compétences** et veiller à la qualité de cette prestation.

• **De collecter directement ou indirectement,** dans des conditions définies par le FPSPP, et de gérer les contributions des entreprises.

• **De définir, en toute transparence pour les usagers et dans le respect des règles fixées par le FPSPP,** les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels il examinera les demandes de prise en charge.

• **De prendre en charge, tout ou partie des dépenses afférentes aux Congés Individuels de Formation,** aux congés de Bilan de Compétences, aux congés pour Validation des Acquis de l'Expérience, aux formations se déroulant en dehors du temps de travail.

• **De mobiliser, si nécessaire, les financements complémentaires :**

- les ressources du FPSPP au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- les financements notamment de l'Etat, du Fonds Social Européen, des Régions et de Pôle emploi, favorisant la réalisation des missions mentionnées ci-dessus. [1]

[1] Source : Accord national interprofessionnel du 05 octobre 2009 (article 186 et 187/mission), article 65 et 84 (collecte), 163 et suivants (règles du FPSPP), article 113 (VAE), article 53 (CBC), article 188

## Le FAF.TT : L'OPACIF du travail temporaire

**Le FAF.TT est l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) ainsi que l'OPACIF (Organisme Paritaire Agrée pour le Congé Individuel de Formation) de la branche du travail temporaire.**

Comme tout OPACIF il gère les aspects administratifs et financiers des actions de formation des salariés intérimaires ainsi que des permanents des Entreprises de Travail Temporaire (ETT). Il conseille et accompagne les entreprises de travail temporaire (activité OPCA) et les salariés pour leurs projets de formation (activité OPACIF).

### HISTORIQUE

**En 1983, l'accord professionnel du travail temporaire définit le statut de l'intérimaire, instaure la contribution des entreprises de travail temporaire au plan de formation des salariés intérimaires et crée le CIF des salariés intérimaires. Le FAF.TT est créé la même année.**

**Le droit individuel à la formation (DIF) des intérimaires est créé en 2002, et en 2004, le FAF.TT devient l'OPACIF des salariés permanents des entreprises de travail temporaire , comme celui des intérimaires.**

**OPACIF national, le FAF.TT installe dès 1997 des permanences d'accueil des salariés dans plusieurs villes de France. Ces permanences sont complétées par des antennes fixes en 2011.**

## Les AGECIF

**Les AGECIF sont des associations de gestion rattachées à des grandes entreprises à statuts particuliers (ou à des groupements d'entreprises). Il en existe deux aujourd'hui :**

• **L'UNAGECIF,** qui gère le CIF des entreprises et des secteurs professionnels suivants : Banque de France, Industries Electrique et Gazière, RATP et SNCF.

• **L'AGECIF CAMA,** qui gère le CIF d'un groupement d'entreprises dans le secteur agricole (Crédit Agricole et Mutualité agricole).

# 4. Les FONGECIF : réseau national, les missions et métiers

## Un réseau national

**Les FONGECIF sont interprofessionnels et interviennent au niveau régional pour gérer de façon paritaire les fonds collectés. Le choix de créer une structure indépendante, les OPACIF dont les FONGECIF, s'ancre dans une volonté d'externaliser la gestion du droit au CIF, droit qui était initialement géré par les entreprises en 1971.**

Créés en 1983, les FONGECIF, au nombre de 26, sont des organismes (régionaux et interprofessionnels) paritaires collecteurs au titre du Congé Individuel de Formation (CIF)

Dès 1984, une instance nationale est chargée de la coordination et de l'animation de ce réseau : le Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation (COPACIF). Cette structure devenant par la suite une des deux composantes (avec l'Association de gestion des fonds de l'alternance AGEFAL) du Fonds Unique de Péréquation créé en 2005.

Depuis 2010, le FPSPP a pris le relais du Fonds Unique de Péréquation avec les missions définies dans l'Accord National Interprofessionnel du 5 octobre 2009 :

*« Dans le cadre des orientations définies par le CPNFP (Art.164) le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels a pour missions ( liste non exhaustive) :*

• D'assurer une péréquation financière entre les OPCA, au titre de la professionnalisation et entre les OPACIF.

• De contribuer au financement des actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi décidées par les parties signataires conformément au titre 3 du présent accord.

• D'assurer l'animation des OPCA et des OPACIF compétents du champ :

- en précisant les modalités techniques de mise en œuvre des règles générales de prise en charge des dépenses afférentes au Congé Individuel de Formation, au congé de Bilan de Compétences et de Validation des Acquis de l'Expérience,
- en définissant les relations entre l'ensemble des organismes intervenant dans le développement et la mise en œuvre des Congés Individuels de Formation et en assurant la coordination entre ces organismes,
- en examinant les réclamations concernant une demande de prise en charge d'un contrat de professionnalisation ou d'un Congé Individuel de Formation lorsque celle-ci a été rejetée partiellement ou totalement.

**Le FPSPP** (voir organigramme en annexe) **est un organisme paritaire géré par un Conseil d'Administration auquel participe un Commissaire du gouvernement et un Contrôleur d'Etat.**

• La Commission CIF (animation du réseau des FONGECIF et du FAFTT, suivi des dispositifs du CIF, de la VAE, du Bilan de compétences, du Hors temps de travail) ;

• La Commission professionnalisation (animation du réseau des OPCA, suivi des dispositifs de la Professionnalisation) ;

• La Commission Sécurisation des parcours Professionnels (instruction et suivi des appels à projets)

À ces trois commissions officiellement constituées, il convient d'ajouter une commission mixte paritaire qui se réunit occasionnellement afin d'assurer le suivi de la « Charte des bonnes pratiques pour les OPCA et les entreprises ».

**Cette mission historique d'animation du réseau des FONGECIF/FAFTT est mise en œuvre sous l'autorité du Conseil d'Administration du FPSPP et d'un suivi assuré par la Commission CIF. Cette animation prend la forme :**

· De réunions régulières des Présidences de FONGECIF, de trésoriers et trésoriers adjoints et Directeurs
· D'un dispositif de professionnalisation existant depuis plus de dix ans pour les salariés des FONGECIF/FAFTT (une moyenne de 250 collaborateurs par an 550 journées stagiaires)
· De groupes de travail et plus récemment en 2012 de chantiers nationaux travaillant à une plus grande coordination des pratiques au sein du réseau (mise en place de règles communes de prise en charge, enquêtes nationales Post CIF, adoption par l'ensemble des conseils d'administration des FONGECIF et du FAFTT, la **Charte d'engagement** du réseau définissant des engagements du réseau en matière d'amélioration des services aux usagers et de formalisation d'un socle commun de **l'offre de service du réseau ...)**

# Les missions du FONGECIF

Chaque FONGECIF, association régie par la loi de 1901, est gérée par un Conseil d'administration, composé de membres titulaires et de membres suppléants. Le Conseil d'Administration est organisé en deux collèges :

· Le collège « Employeurs » composé des représentants de la CGPME, le MEDEF et l'UPA
· Le collège « Salariés » composé des représentants de la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et la CGT-FO.

Les fonctions de Président, Vice-président et Trésoriers sont assumées alternativement par chacun des collèges.

**Le Conseil d'Administration est l'instance de décision qui met en place :**

**• Les Commissions Paritaires d'Examen qui étudient les demandes de financement de congés.**

**• Les Commissions Paritaires de Recours (ou Conseil d'Administration par délégation) qui étudient les demandes de recours des salariés contestant la décision de la Commission Paritaire d'Examen.**

Aujourd'hui, les missions des FONGECIF/FAF.TT sont définies par les partenaires sociaux dans l'ANI du 5 octobre 2009, et ont été précisées dans le décret du 22 septembre 2010 *(cf. chapitre sur les OPCACIF et FONGECIF).* **Au-delà de leur participation au développement de la formation continue, les FONGECIF ont pour missions :**

**1 • De collecter les contributions au titre du Congé Individuel** et de prendre en charge financièrement les différents congés (selon les priorités et ressources disponibles),

**2 • De développer une politique incitative des congés** (bilans de compétences, VAE, formations, examens...),

**3 • De proposer différents services à tout salarié qui souhaite réfléchir à son projet professionnel** (accueil, information, conseil et accompagnement) lui permettant de s'informer, d'élaborer un projet professionnel individuel, de construire et développer un projet de formation...

**Les Fongecif s'adressent à des salariés ayant des statuts différents :**

· Salariés en CDI
· Salariés en CDD et ex-salariés CDD

Ces adultes en activité relèvent du FONGECIF alors que les salariés intérimaires et permanents de la branche du travail temporaire relèvent du FAF.TT. En 2012, les FONGECIF participent, à titre expérimental au financement des Contrats de Sécurisation Professionnelle (CSP. Art 4) avec le soutien financier du FPSPP. Ces missions se déclinent en activités qui sont schématiquement présentées ci-dessous. Elles s'organisent autour de deux métiers principaux complémentaires.

Le premier consiste à accueillir, à informer et à aider les salariés qui envisagent une évolution ou une reconversion professionnelle et cela quel que soit le niveau d'élaboration du projet personnel. Il s'agit également d'accompagner ces salariés tout au long de leurs démarches de mobilité et de leurs parcours de formation.

Le second, au-delà de la collecte des contributions des entreprises, consiste à instruire et à financer les demandes de congés.

# Les deux métiers

## Pour contribuer à la continuité et à la sécurisation des parcours professionnels

## DEUX MÉTIERS

### L'ACCUEIL, L'INFORMATION, LE CONSEIL et L'ACCOMPAGNEMENT

**Un dispositif comprenant :**

**L'ACCUEIL ET L'INFORMATION GÉNÉRALE**
- Prendre en compte les demandes des salariés
- Aiguiller vers le bon interlocuteur - interne ou externe
- Mettre à disposition une information sur les moyens et outils de la mobilité professionnelle

**L'INFORMATION INDIVIDUALISÉE**
- Répondre aux questionnements
- Apporter une information pertinente

**LE CONSEIL et L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉS**
- Clarifier la problématique de mobilité
- Aider à la décision, aux choix
- Co-élaborer un plan d'action
- Soutenir si besoin les démarches
- Accompagner en cours et après le congé
- Proposer des services adaptés

### LA GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE des DISPOSITIFS

**Congés Individuels :**
Formation, Bilan de Compétences, Validation des Acquis de l'Expérience, Examen pour les salariés en CDI ou CDD

**Des procédures permettant :**

**LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS**
- Appeler et encaisser les contributions des entreprises
- Actualiser la base des entreprises contributrices

**LE TRAITEMENT DES DEMANDES**
- Analyser l'éligibilité et la recevabilité des demandes
- Instruire financièrement les dossiers
- Analyser qualitativement le projet
- Présenter les demandes en commission paritaire pour décision de prise en charge
- Notifier les réponses
- Gérer les dossiers avec les stagiaires, les employeurs, les organismes de formation.

**LE SUIVI COMPTABLE ET DE GESTION**
- Etablir un programme d'engagement
- Suivre la trésorerie
- Reports statistiques

## ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES

- Faire connaître les services auprès des usagers
- Informer les relais d'information
- Elaborer et maintenir des coopérations avec les acteurs de l'AIOA
- Articuler les dispositifs de financement des parcours
- Ajuster le dispositif d'accueil/flux et besoins
- Organiser la proximité du service
- Concevoir des outils d'accompagnement

- Rechercher des cofinancements des Congés

## ACTIVITÉS TRANSVERSALES

**1 - Gérer les instances paritaires, contribuer aux débats et au dialogue social**
**2 - Contribuer à la cohérence des services en tout point du territoire national (réseau national)**
**3 - Rechercher des co-financements pour les congés individuels et le développement de l'offre de service**
**4 - Piloter ou contribuer aux projets partenariaux et territorialisés**
**5 - Gérer financièrement la structure**
**6 - Maintenir et développer le professionnalisme des activités des FONGECIF**
**7 - Etablir la liste des prestataires du Bilan de Compétences et veiller à la qualité de cette prestation**

# 5 : L'engagement des FONGECIF et du FAF.TT et l'offre de service

La Charte d'engagement du réseau des FONGECIF traduit concrètement la volonté des partenaires sociaux d'accompagner, par le Congé Individuel de Formation, l'initiative individuelle en matière de formation. Depuis l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003, le réseau des FONGECIF a formalisé et harmonisé plusieurs services permettant l'accueil, l'information et le conseil personnalisé afin d'aider les salariés qui le souhaitent à opérer un changement, une évolution, un repositionnement personnel et professionnel... Il s'agit de créer les conditions nécessaires à l'élaboration et à la réussite des projets personnels et professionnels ainsi qu'à l'optimisation du financement des parcours de formation.

## Charte du réseau des FONGECIF

### L'ENGAGEMENT DU RÉSEAU À DESTINATION DES USAGERS

**> TROIS PRINCIPES ESSENTIELS CONSTITUTIFS DE L'IDENTITÉ DU RÉSEAU**

- Accessibilité des services
- Individualisation des services
- Professionnalisme des services

**> TROIS TYPES DE SERVICES IDENTIFIÉS AU SEIN DU RÉSEAU DES FONGECIF CONSTITUANT LE SOCLE COMMUN DES SERVICES RENDUS PAR L'ENSEMBLE DES FONGECIF**

- L'accueil et l'analyse de la demande
- L'information générale et l'information individualisée
- Le conseil ponctuel ou sur la durée

### NEUF ENGAGEMENTS DU RÉSEAU

**Accessibilité des services**

- Les services d'information et de conseil sont gratuits pour les usagers.
- Chaque service est identifié, formalisé et lisible pour les usagers.
- Les services prennent en compte les caractéristiques des territoires et proposent des modalités d'accès adaptées aux contraintes des usagers.

**Individualisation des services**

- Chaque usager peut bénéficier d'un service d'information et de conseil adapté à ses besoins.
- Les services prennent en compte la diversité des demandes des usagers.
- Le FONGECIF conçoit et/ou met à disposition de l'usager une information adaptée, lisible, neutre et actualisée.

**Professionnalisme des services**

- Chaque FONGECIF garantit et veille au développement permanent du professionnalisme de ses intervenants.
- Chaque FONGECIF veille à l'amélioration continue de la qualité du service par le suivi, l'évaluation et des actions d'optimisation.
- Chaque FONGECIF, sur son territoire, veille à collaborer avec les autres acteurs de l'accueil, de l'information et de l'orientation.

*Cette Charte, élaborée en 2011, a été validée par l'ensemble des Conseils d'Administration des FONGECIF et du FAF.TT*

# Les ambitions d'une offre de service commune

Chaque FONGECIF et le FAF.TT, membre du réseau national animé par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, décide de s'engager dans un processus d'amélioration permanente de la qualité des services rendus aux salariés.

Les FONGECIF et le FAF.TT mettent à disposition des salariés (en emploi ou ayant eu un CDD) trois types d'offre de service. Les modalités de mise en œuvre sont quelques fois différentes en fonction des contraintes de chaque structure et de leur territoire d'intervention.

| Service n°1 | Permet au public de | Modalités |
|---|---|---|
| **[ 1 ] Premier accueil et analyse de la demande** | · Clarifier sa situation<br>· Avoir un premier niveau d'information<br>· Se repérer dans l'offre de service proposée<br>· Identifier le service le plus adapté à sa situation et à son projet<br>· Etre éventuellement aiguillé vers une autre structure | Premier accueil :<br>· Physique<br>· Téléphonique<br><br>· Entretien individuel<br>· Site internet[1] |

| Service n°2 | Permet au public de | Modalités |
|---|---|---|
| **[ 2 ] Information générale et individualisée** | · Découvrir les dispositifs de formation<br>· Approfondir certains dispositifs spécifiques<br>· Acquérir une méthodologie d'analyse des informations<br>· Prendre en compte ces informations dans la construction de son projet<br>· Explorer des hypothèses d'évolution professionnelle | · Réunion d'information<br>· Espace Ressources documentaires<br>· Site internet<br>· Entretiens individuels<br>· Ateliers spécifiques |

| Service n°3 | Permet au public de | Modalités |
|---|---|---|
| **[ 3 ] Conseil ponctuel ou dans la durée** | · Acquérir une méthodologie d'élaboration de projet professionnel<br>· Définir un projet professionnel et en apprécier la faisabilité<br>· Identifier les étapes pour sa mise en œuvre<br>· Etre accompagné dans cette mise en œuvre | · Entretiens individuels<br>· Ateliers projets<br>· Accompagnement individualisé<br>· Bilan de Compétences [2]<br>· Dispositifs spécifiques [2] |

*[1] De plus en plus utilisé comme outil de premier contact avec la structure et source d'informations (documents en téléchargement).*

*[2] Ces actions sont réalisées à l'extérieur des FONGECIF et FAF.TT et par des organismes spécialisés (Bilan de Compétences, immersion en milieu professionnel, diagnostic préalable à la création d'entreprise...)*

**Pour en savoir plus, voir le site**
**www.FONGECIF.org**
**zoom sur le CIF**

# 6 . Les dispositifs gérés par les OPACIF

Le système de Formation Professionnelle Continue pour les salariés comporte plusieurs dispositifs : le plan de formation de l'entreprise, le Droit Individuel de Formation (DIF), le Congé Individuel de Formation (CIF), le Congé Bilan de Compétences, le Congé Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), les contrats et périodes de professionnalisation, la formation hors du temps de travail. Les Opacif et en particulier les FONGECIF et le FAF.TT ont la responsabilité de la mise en œuvre des Congés Individuels de Formation, d'Examen, de VAE, de Bilan de Compétences, ainsi que la dimension « Hors Temps de travail ».

## Le Congé Individuel de Formation.

**Le Congé Individuel de Formation est un dispositif créé en 1970 qui permet à tout salarié, quelle que soit la taille de son entreprise, de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation qui lui permettra :**

- D'accéder à un niveau de qualification, se perfectionner professionnellement ;
- De changer d'activité ou de profession ;
- D'acquérir une nouvelle qualification ;
- De s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Le CIF permet à tout travailleur, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise. L'employeur ne peut s'opposer au départ en CIF du salarié. Toutefois il peut le différer une fois.

Pour en bénéficier, le salarié doit remplir certaines conditions et présenter sa demande à l'employeur, selon une procédure déterminée.

- Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour une formation à temps plein ou à 1 200 heures pour un stage à temps partiel ou des stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus.
- Une condition d'ancienneté est nécessaire : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.
- Concernant les entreprises artisanales de moins de 10 salariés, les salariés doivent justifier d'une activité antérieure d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié peut bénéficier, également sous certaines conditions, d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé (coût de formation) de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF (OPACIF).

**L'OPACIF instruit la demande de prise en charge concernant :**

- La rémunération ;
- Le coût de la formation ;
- Les frais de transport ;
- Les frais d'hébergement.

L'autorisation d'absence donnée par l'employeur n'entraîne pas automatiquement le maintien de la rémunération, ni la prise en charge des frais afférents à la formation. La demande est instruite par l'OPACIF.
Dès lors que le salarié a obtenu l'accord de l'organisme paritaire agréé à cette fin, il a droit à une prise en charge de sa rémunération sauf si son salaire est supérieur à deux fois le SMIC (80 % ou 90 % de sa rémunération habituelle).
L'employeur avance la rémunération pendant le CIF et se fait rembourser par l'organisme agréé.

Pendant le congé de formation, certains effets liés au contrat de travail sont suspendus (travail effectif, maintien automatique de la rémunération).

Le temps passé en formation est pris en compte pour le calcul des droits aux congés payés. Cette règle est applicable quelle que soit la durée du congé, que ce congé soit rémunéré ou non. Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes (13è mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi.

Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles. À son retour, l'employeur doit le réintégrer dans son emploi antérieur mais n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Tout salarié en CDD ou ayant réalisé un CDD peut prétendre, sous conditions, à un Congé Individuel de Formation, ainsi qu'aux congés bilan de compétences ou congés validation des acquis de l'expérience.

L'employeur doit informer le salarié en lui remettant à son entrée dans l'entreprise ou avec la remise du reçu pour solde de tous comptes un Bordereau Individuel d'Accès à la Formation (BIAF) précisant ses droits en matière d'accès à la formation professionnelle ainsi que le financeur susceptible de prendre en charge son projet (L'OPACIF dont il relève).

Pour accéder au CIF CDD, le salarié doit avoir travaillé pendant 24 mois (12 mois si le salarié a moins de 26 ans) consécutifs ou non au cours des 5 dernières années, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont 4 mois en CDD dans les 12 derniers mois.
Pour les jeunes de moins de 26 ans, l'ancienneté acquise au titre de la durée passée en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est prise en compte pour le calcul des 4 mois en CDD requis.
Enfin, pour pouvoir faire l'objet d'une prise en charge, la formation doit impérativement débuter dans les 12 mois suivant le terme du dernier contrat de travail à durée indéterminée ayant ouvert droit au CIF CDD.

Sous réserve de justifier des conditions d'ancienneté ci-dessus, le salarié peut déposer une demande de prise en charge de son CIF-CDD à l'OPACIF dont relève son employeur.

L'OPACIF instruit la demande de prise en charge concernant :
. La rémunération (dans les mêmes conditions que pour le CIF CDI, la rémunération étant calculée sur la base de la moyenne des rémunérations perçues au cours des 4 derniers mois en CDD) ;
. Le coût de la formation ;
. Les frais de transport ;
. Les frais d'hébergement.

## Le Congé Examen

C'est un congé qui peut être demandé par le salarié pour préparer et passer un examen en vue de l'obtention d'un titre ou d'un diplôme. Le congé examen est une modalité particulière de l'exercice du Congé Individuel de Formation. Il comprend le passage de l'examen ; une préparation peut être demandée de 24 heures par année d'ancienneté.
Les modalités de prises en charge sont celles applicables au CIF.

## Le Congé Bilan de Compétences

Le congé de Bilan de Compétences est une création de l'ANI de juillet 1990 et de la loi du 31 décembre 1991.
Le Bilan de Compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel et le cas échéant de formation. Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le Bilan de Compétences est mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre du Congé Bilan de Compétences, ou dans le cadre du Bilan de Compétences hors temps de travail.

La durée du Bilan de Compétences varie et se répartit généralement sur plusieurs semaines, voire plusieurs mois.
La durée du congé de Bilan de Compétences pendant lequel le salarié est absent de l'entreprise et sa prise en charge est

au maximum de 24 heures. La personne qui a bénéficié du bilan est seule destinataire des conclusions détaillées et de la synthèse du Bilan de Compétences. Cette dernière ne peut être communiquée à un tiers qu'avec son accord.

Le Bilan de Compétences est réalisé par des prestataires inscrits sur une liste établie par le FONGECIF ou par l'OPACIF.

## Le Congé Validation des Acquis de l'Expérience

La VAE a été mise en place par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Ce dispositif est désormais inscrit dans la 6e partie du Code du travail et dans le Code de l'éducation et permet de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir tout ou une partie d'une certification. Diplômes, titres professionnels et certificats de qualification professionnelle, accessibles par la voie de la VAE, sont identifiés dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles. Le RNCP est géré par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) et consultable en ligne.

Pour que la demande soit recevable, la durée de l'expérience professionnelle doit être au moins égale à trois années d'activités professionnelles salariée, non salariée (commerçant, collaborateur de commerçant, profession libérale, etc.) et/ou bénévole (syndicale ou associative) en rapport avec la certification visée.
La personne peut alors bénéficier d'un congé VAE d'une durée maximale de 24h permettant un accompagnement et une préparation aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme délivrant la certification.

## Le DIF CDD

Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF à condition d'avoir travaillé au moins 4 mois (consécutifs ou non) en CDD, dans les 12 derniers mois. Il n'est pas obligatoire que l'ancienneté ait été acquise au titre du même contrat. Pour ces salariés le volume d'heures acquis au titre du DIF est calculé au prorata de la durée de leur contrat. Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation à l'issue d'une ancienneté acquise dans la même entreprise de quatre mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois. Lorsque le salarié qui remplit les conditions requises n'a pas utilisé son droit individuel à la formation au sein de l'entreprise, il peut bénéficier de la portabilité de son droit lorsqu'il est demandeur d'emploi ou auprès d'un nouvel employeur.
Les frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés sont pris en charge par l'OPACIF qui perçoit de l'employeur la contribution 1 % destinée au financement du congé individuel de formation des salariés en CDD.
Pour le reste, le DIF est mis en oeuvre dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en contrat à durée indéterminée : choix de l'action de formation, demande du salarié, réponse de l'employeur, déroulement de la formation, rémunération...

## Formation se déroulant hors temps de travail

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans la même entreprise peut solliciter la prise en charge, par l'OPACIF dont relève son employeur, des coûts pédagogiques d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail d'une durée minimale de 120 heures.

# 7. Les Congés individuels en quelques chiffres

**Les bénéficiaires des Congés Individuels de Formation, de Bilan et de VAE ont été au nombre de 83 392 en 2011 (total FONGECIF et OPACIF hors branche) dont :**

**42 600** pour le congé individuel de Formation
**32 400** pour le Congé de Bilan de compétences
**8 840** pour le Congé VAE
**Les formations Hors Temps de Travail quant à elles représentent 3 100 parcours.**

## Ces congés ont été financés à 80 % par les FONGECIF et le FAFTT et pour 20 % par les OPACIF de branches.

**Pour le seul Congé Individuel de Formation 1,027 milliard d'euros ont été mobilisés.**

| Quelques chiffres 2011 | Ensemble des FONGECIF et FAF Travail Temporaire | | | | | | | | | Ensemble des OPACIF | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION | | CONGÉS INDIVIDUELS BILAN DE COMPÉTENCES | | CONGÉS INDIVIDUELS DE VAE | | FORMATION HORS TEMPS DE TRAVAIL | | DIF | CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION **EXCLUSIVEMENT** | |
| | CDI | CDD | CDI | CDD | CDI | CDD | CDI | CDD | CDD | CDI | CDD |
| Nombre de bénéficiaires | 27 895 | 6 461 | 24 988 | 659 | 4 531 | 135 | 1 977 | 40 | 109 | 33 300 | 9 300 |
| ***Total*** | ***34 356*** | | ***25 647*** | | ***4 666*** | | ***2 017*** | | ***109*** | ***42 600*** | |
| Nombre d'heures pris en charge | 21 157 439 | 4 696 897 | 575 603 | 14 993 | 79 686 | 2 342 | 759 707 | 15 257 | 2 638 | 25 800 000 | 7 135 000 |
| ***Total*** | ***25 776 634*** | | ***590 596*** | | ***82 028*** | | ***774 964*** | | ***2 638*** | ***32 935 000*** | |
| Montants engagés en euros | 644 075 546 | 141 313 452 | 43 087 966 | 986 493 | 4 816 786 | 134 763 | 11 028 392 | 153 138 | 89 849 | 781 995 012 | 207 000 000 |
| ***Total*** | ***823 600 438*** | | ***44 307 093*** | | ***5 215 225*** | | ***11 570 694*** | | ***89 849*** | ***1 027 000 000*** | |
| Prise en charge moyenne en euros | 23 100 | 21 872 | 1 724 | 1 500 | 1 063 | 1 000 | 5 578 | 3 830 | 824 | 23 478 | 22 300 |
| Durée moyenne en heures | 758 | 727 | 23 | 23 | 18 | 17 | 384 | 381 | 24 | 776 | 770 |

### Les bénéficiaires du CIF

**49%** sont des femmes
**70%** ont entre 25 et 44 ans
**82%** sont ouvriers et employés
**60%** ont un niveau de formation initiale inférieur ou égal au bac
**42%** visent un niveau de formation de niveau 5
**24%** des CIF CDI concernent des salariés de PME de moins de 20 salariés

**Le détail des caractéristiques des bénéficiaires de CIF sur le site www.FPSPP.org**

# 8. Impact des Congés Individuels de Formation

Dans le cadre de sa mission d'animation du réseau des FONGECIF et du FAF TT le FPSPP a réalisé en 2012 une seconde étude[1] mesurant l'impact du Congé Individuel de Formation sur l'évolution professionnelle des bénéficiaires de ce dispositif. 14 142 personnes, dont les parcours de formation se sont achevés en 2010, ont répondu au questionnaire (soit 49% des personnes destinataires de l'enquête). Celui-ci permet d'apprécier la valeur ajoutée du Congé Individuel de Formation et de l'aide apportée à la construction des projets professionnels par le réseau des FONGECIF et du FAF TT.

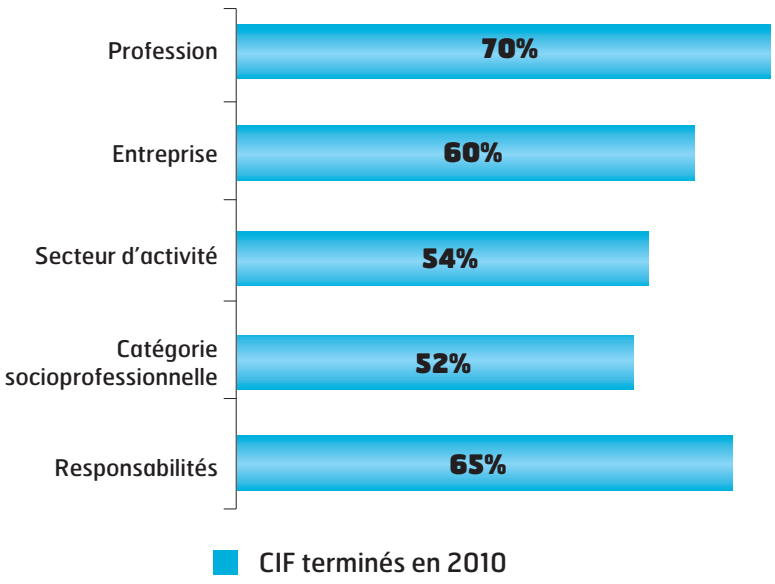
**L'analyse des résultats confirme que le Congé Individuel de Formation ainsi que les mesures d'accompagnement personnalisé mises en place par les FONGECIF :**

- Garantissent la quasi égalité entre homme et femme dans l'accès à la formation et à la qualification professionnelle ;
- Sont de puissants vecteurs de changement professionnel pour des salariés qui entreprennent intentionnellement une mobilité professionnelle ;
- Contribuent sans équivoque à la promotion sociale et à la qualification des salariés les moins qualifiés ;
- Permet à une part non négligeable de salariés de petites entreprises de bénéficier aussi d'un dispositif de formation ;
- Permet à plus de 26% de salariés en situation « précaire » de trouver un CDI.
- Favorisent l'émergence de créateurs d'entreprise.

## Le CIF est un **puissant vecteur de changement professionnel**

**La situation professionnelle avant le CIF et un an après fait apparaître une réelle dynamique de changement.**

**Un an après le CIF, les bénéficiaires ont changé de :**



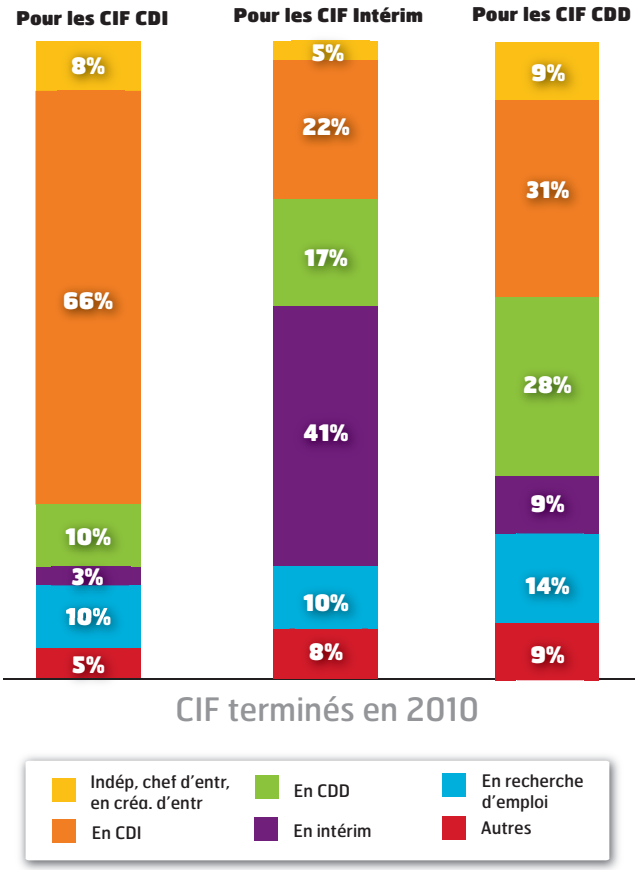

[1] *Cabinet Ambroise et Associés avec appui du réseau pour l'élaboration du questionnaire et Institut IPSOS pour l'administration de l'enquête et traitement des données*

## Une transition professionnelle **sécurisée**

Pour les salariés qui sont en CDI et qui se mettent à la recherche d'une autre situation professionnelle, 70% changent de profession et 68% d'entreprise. Face à ce changement, le dispositif du CIF permet de réduire la part de risque liée à cette mobilité.

Un an après la formation 83% des CIF CDI sont en situation d'emploi et 74% sont en situations contractuelles favorables (CDI ou entrepreneuriat). Pour les autres il s'agit bien souvent de situations professionnelles transitoires qui permettront de réaliser les objectifs professionnels initiaux. 69 % des bénéficiaires déclarent poursuivre leur objectif professionnel.

## Situation des bénéficiaires un an après le CIF :




## Une employabilité **accrue**

Les personnes ayant bénéficié d'un congé individuel de formation après un CDD ou une mission intérimaire accèdent en proportion importante à un CDI un an après leur formation.

## Une proportion importante **de créateurs d'entreprise**

**8%** des CIF CDI
**8%** des CIF CDD
**5%** des CIF Intérim

## Une diversité des professions **avant et après le CIF**

En 2010 le FPSPP a poursuivi l'enquête en explorant tout particulièrement l'impact du CIF sur le changement de profession. Cette enquête a mis en évidence la forte diversité des professions d'origine, diversité constatée avant et après le CIF. Il y a peu de professions dominantes, de « sur représentation ».

Certaines professions comme celles liées à la conduite de véhicule, ou les métiers du bâtiment représentent à la fois une porte de sortie et une porte d'entrée pour les bénéficiaires de CIF. Elles sont donc considérées comme attractives par certains et rejetées par d'autres.

## Une évolution **verticale**

Le CIF permet des évolutions verticales et les passerelles s'effectuent logiquement davantage entre professions aux compétences connexes. Ainsi par exemple les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales, employés de ménage, ambulanciers vont évoluer vers des professions telles que aides-soignants, assistants médicaux (dentaires ou vétérinaires), auxiliaires de puériculture.

Certains ne changent pas de professions et choisissent de rester dans le même métier, cherchant à travers le CIF à améliorer leurs compétences d'origine et leur condition de travail. L'objectif n'est pas alors de se reconvertir ni de changer d'orientation professionnelle mais plutôt de progresser, d'évoluer, d'obtenir un diplôme et de développer son employabilité.

# Un moteur essentiel de l'évolution professionnelle

## À la recherche de **mobilité professionnelle**

Le CIF est un investissement déterminant pour la réussite du projet professionnel. Il répond largement aux attentes exprimées par les bénéficiaires. S'il facilite la reconversion professionnelle et le développement de l'employabilité le CIF, contribue incontestablement à l'élévation du niveau de qualification (certification). C'est également un outil utile à la construction d'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

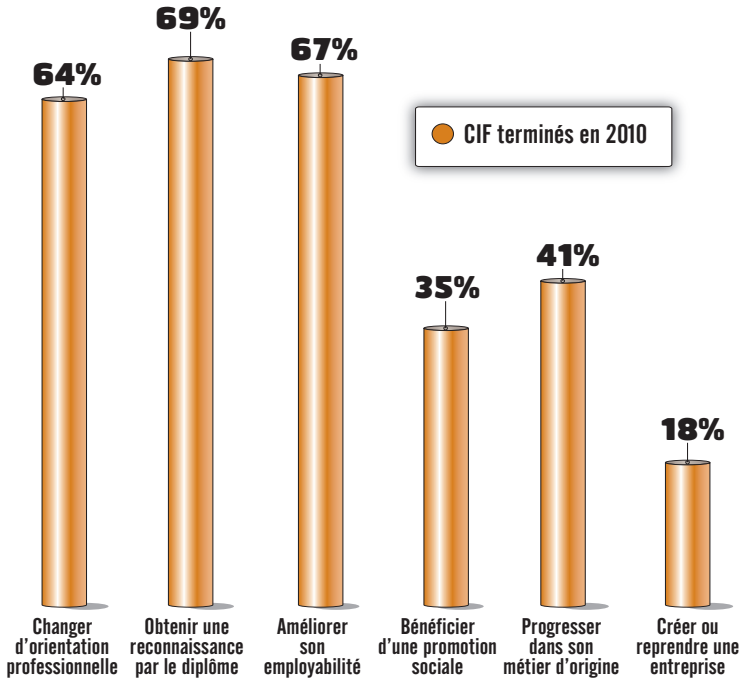
Un an après la fin du CIF 69% des bénéficiaires occupent une fonction en lien avec la formation suivie. Quand il n'est pas atteint un an après la fin de la formation, l'objectif n'est pas pour autant abandonné : 69% des bénéficiaires poursuivent toujours leur projet et ils sont 76% à juger plus favorablement leurs situations professionnelles à l'issue du CIF.

## Après avoir réalisé un Congé Individuel de Formation, les salariés jugent leur situation professionnelle [1] :

- **43%** Nettement plus satisfaisante
- **33%** Plus satisfaisante
- **18%** Inchangée
- **3%** Moins satisfaisante
- **3%** Nettement moins satisfaisante

[1] ***CIF terminés en 2010***

## Des objectifs atteints avec une diversité des projets




## La reconnaissance par le diplôme

**93% des formations suivies se concluent par un examen (en légère progression par rapport à la précédente enquête) : diplôme, titre, certification.** La reconnaissance qu'offrent les certifications (diplômes, titres professionnels etc...) est déterminante dans le choix de la formation qui vise souvent une première qualification professionnelle ou une reconversion. Le CIF représente la seconde chance d'accès à une qualification reconnue, pour une population dont la formation d'origine est majoritairement de niveaux IV et inférieurs.

**94%, un taux de réussite exceptionnel aux examens.** La quasi-totalité (98%) des bénéficiaires ayant suivi une formation comportant un examen s'y est présentée. Le taux de réussite élevé, très supérieur aux moyennes nationales, témoigne de l'engagement fort des salariés dans leur projet.

**Le CIF peut être considéré comme un outil de la seconde chance vers la qualification, la sécurisation des parcours et l'ouverture durable à l'emploi.**

# L'accompagnement : une mission des FONGECIF centrée sur l'individu et son projet

L'accès à la formation tout au long de la vie suppose une connaissance des outils d'évolution professionnelle mis à disposition des salariés et des demandeurs d'emploi. Le CIF est une ressource qui offre de réelles perspectives d'évolution, complétée par le Congé Bilan de Compétences et la Validation des Acquis de l'Expérience. Les FONGECIF et le FAFTT ont développé une offre de services cohérente, en constante progression, dont l'enjeu est d'accompagner les trajectoires et les transitions professionnelles. Ils accueillent, renseignent, conseillent et accompagnent des hommes et des femmes dans leurs parcours, pour les aider à concrétiser leurs projets individuels.

Les FONGECIF et le FAF TT ont apporté un soutien efficace. La majorité des utilisateurs jugent que les services les ont réellement aidés pour :

- progresser dans la construction de leur parcours professionnel **(72 %)**
- choisir la formation la plus adaptée **(49%)**
- rechercher le centre de formation adéquat **(56%)**
- mieux gérer le projet au long de la formation **(48%)**

## En 2011

**124 406** bénéficiaires de conseil ou d'accompagnement

**1 024 825** services rendus (accueil, conseil, accompagnement, suivi)

**651 239** accueils téléphoniques

**158 307** accueils physiques

**14 835** suivis en cours de CIF

## Caractéristiques des bénéficiaires d'une action de conseil

(ensemble des FONGECIF et FAF Travail Temporaire)

| Selon la situation par rapport à l'emploi | | | | | | Selon le sexe | | Selon la CSP | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| En CDI | En CDD | En Intérim | Emploi aidé | Demande d'emploi | Autre | F en % | H en % | Ouvriers non qualifiés | Employés | AM, Techniciens, prof inter | Ingénieurs et cadres |
| 101 514 | 13 178 | 4 228 | 36 | 2 622 | 411 | 51 | 49 | 18 366 | 70 257 | 11 487 | 9 623 |
| **Selon le niveau de formation** | | | | | | **Selon l'âge** | | | | | |
| I, II, III | IV | V | VI | IX | Non connu | >25 | 25-34 | 35-44 | 45-50 | >51 | Non connu |
| 30 653 | 28 792 | 31 174 | 9 655 | 3 584 | 20 548 | 11 205 | 47 938 | 40 403 | 14 790 | 7 158 | 983 |

## L'accueil et l'information : une première étape active et efficace

**52% des bénéficiaires** ont utilisé l'espace documentation, mais l'accueil téléphonique reste le principal service utilisé (93%).
**66% des bénéficiaires** ont eu recours au site internet et 80% se sont déplacés physiquement dont 59% pour une réunion d'information.

## Le conseil et le suivi : une aide concrète à la construction du projet professionnel

Une majorité de bénéficiaires a utilisé les services de conseil par le biais d'entretiens individuels en face à face **(61%)** et au téléphone **(54%)**.

**Pour en savoir plus , les résultats des enquêtes sont consultables sur le site du FPSPP : www.fpspp.fr**

# 9. Les autres dispositifs de formation pour les salariés

Il existe différents dispositifs et outils qui permettent au salarié de réaliser des actions de formation. Ces actions peuvent être à l'initiative de la direction de l'entreprise et/ ou à l'initiative du salarié.

## Le plan de formation

En fonction de ses objectifs l'employeur définit, pour les salariés de l'entreprise, le plan de formation qui rassemble l'ensemble des actions de formation, de Bilan de Compétences et de Validation des Acquis de l'Expérience. Le comité d'entreprise est consulté sur le plan de formation.

**Ce plan vise :**

- À assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- À proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Dans les deux catégories, les frais occasionnés sont à la charge de l'entreprise.

Peuvent également figurer dans le plan de formation, les actions mises en œuvre au titre du DIF, de la période et du contrat de professionnalisation.

### L'entretien professionnel : un outil au service de la formation

Pour l'entretien professionnel, l'ANI du 5 décembre 2003 prévoie que tout salarié ayant au minimum deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise. Pour le salarié, il s'agit, dans le cadre d'un entretien avec le responsable hiérarchique, de formuler des demandes de formation, de faire un point d'étape sur le parcours professionnel, de repérer les activités professionnelles et les possibilités d'évolutions. Ces informations peuvent être retranscrites dans un « passeport orientation formation ».

## Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

**Une action conduite au titre du DIF peut être éventuellement financée sur le plan de formation Le Droit Individuel à la Formation est une création de l'ANI du 5 décembre 2003 reprise dans la loi du 4 mai 2004.**

Le droit individuel à la formation (DIF) permet à tout salarié de se constituer un crédit de 20 heures par an a finalité de formation, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures (sauf accord de branches spécifiques prévoyant des modalités plus favorables). L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. Celle-ci a lieu en principe hors temps de travail sauf disposition conventionnelle contraire ; elle est prise en charge par l'employeur (ou l'OPCA auquel il adhère). Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. En revanche, s'il décide de ne pas l'utiliser, il ne peut pas demander de compensation financière à son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.

Lorsque la formation est réalisée hors temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation de formation. Elle peut également s'exercer en partie sur le temps de travail, avec maintien de la rémunération. L'originalité du DIF provient du fait que ce droit est mis en œuvre à l'initiative du salarié, en liaison avec l'employeur, ce dernier pouvant en effet refuser (le DIF n'est donc pas un droit au sens strict). Lorsque durant deux exercices civils consécutifs un employeur s'est opposé à la demande de DIF d'un salarié, celui-ci bénéficie, s'il dépose une demande de prise en charge d'un CIF, d'une priorité d'examen de son dossier par l'OPACIF, dans le respect des ses propres priorités.

Le DIF a pour objectif de permettre a tout salarié d'accéder, en accord avec son employeur, à des actions de formation tout au long de sa vie professionnelle.

L'employeur a une obligation d'information annuelle des heures de DIF acquises.
Le DIF est mis en place à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur : ce dernier dispose d'un mois pour répondre (l'absence de réponse vaut acceptation).

**Les actions de formations éligibles au titre du DIF sont :**

- les actions de promotion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les actions ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification.

## Le DIF portable

Le DIF portable permet à un ancien salarié - dont le contrat de travail a été rompu pour un motif autre que la faute lourde - de solliciter ses heures de DIF monétarisées pour bénéficier d'une action de formation (nbre d'heure x 9,15 €). Le DIF portable pourra être utilisé soit pendant la recherche d'emploi, soit dans les deux années suivant l'embauche chez un nouvel employeur.

## La période de professionnalisation des salariés intérimaires

Elle est créée par des accords des partenaires sociaux le 10 juillet 2009 et bénéficie aux salariés intérimaires disposant d'une ancienneté d'au moins 210 heures de mission de travail temporaire, toutes entreprises de travail temporaire confondues, au cours des 12 mois précédant la date de démarrage de la formation.

**Elle est notamment ouverte aux salariés intérimaires suivants :**

- salariés qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage,
- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des métiers ainsi que de l'organisation du travail,
- salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

## La période de professionnalisation

Créées par les partenaires sociaux dans l'ANI du 5 décembre 2003 et repris par la loi du 4 mai 2004 « relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social », les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en CDI (Article L6324-1 du code du travail).

**Les périodes de professionnalisation s'adressent :**

- aux salariés dont la qualification s'avère insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément à des priorités définies par accord de branche,
- aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui les emploie,
- aux salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité,
- aux hommes et aux femmes après un congé parental d'éducation,
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des handicapés.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail : à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF ou de l'employeur, après accord écrit du salarié.

L'OPCA de l'entreprise participe au financement des périodes de professionnalisation.

Le financement de l'OPCA porte sur le positionnement du salarié en début de période, les heures de formation, l'évaluation et le tutorat.

# 10 . Les dispositifs pour les demandeurs d'emploi

Les OPCA interviennent dans le financement de certains dispositifs à destination des demandeurs d'emploi. En premier lieu les Contrats de Professionnalisation (pour une grande majorité en CDD). Mais également les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuel (POEI) et Collectif (POEC), ainsi que les Contrats de Sécurisation Professionnelle (CSP). Les OPCA financent également la portabilité du DIF.

## Le contrat de professionnalisation

L'ANI du 5 décembre 2003 a donné naissance au contrat de professionnalisation, lequel remplace les différents contrats d'insertion en alternance créés depuis 1991 (contrat de qualification, contrat d'adaptation, contrat d'orientation...) par le contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi. L'ANI précise : *« le contrat de professionnalisation est particulièrement adapté pour l'insertion ou la réinsertion professionnelle des personnes pour lesquelles une professionnalisation s'avère nécessaire pour accéder à un emploi, et notamment, comme l'ont fait apparaître les conclusions du Grenelle de l'insertion pour les publics les plus éloignés de l'emploi. Il constitue à ce titre un moyen d'accéder à une qualification ».*

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

Le contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel et des périodes en entreprise ou l'activité, en rapport avec la qualification visée, est « support » de formation. Il peut être à durée déterminée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois qui peut être portée directement à 24 mois pour certaines personnes ayant quitté le système éducatif sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé.

Ce contrat établit par écrit implique trois dispositions : un parcours personnalisé avec possibilité d'un accompagnement externe à l'entreprise, une formation en alternance et une certification qui doit répondre à une liste de qualification établie par un OPCA de branche on interprofessionnel. Le contrat de professionnalisation existe également pour maintenir dans l'emploi des salariés en CDI dont la qualification est insuffisante et pour les personnes qui veulent reprendre une activité professionnelle (contrat de pro « adulte »).

## La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuel (POEI)

Ce dispositif permet la mise en place d'une formation préalable à l'emploi au sein d'une entreprise, dont l'offre d'emploi aura été préalablement déposée à Pôle Emploi. L'emploi prévu doit être envisagé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD d'au moins douze mois) ou contrat à durée indéterminée (CDI). La formation dispensée, d'une durée de 400 heures maximum, permet de développer les compétences requises pour occuper l'emploi. Le financement prend en charge tout ou partie des frais engagés pour une formation réalisée en interne ou en organisme extérieur.

A noter que la préparation opérationnelle à l'emploi peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante précédant un contrat de professionnalisation.

## La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collectif (POEC)

Elle s'adresse à un groupe de futurs salariés. Ces actions de formation collective sont mises en place à l'initiative des branches professionnelles. Elles se réalisent préalablement à l'embauche, et permettent à un groupe de travailleurs, l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par le conseil d'administration d'un OPCA. La prise en charge des frais de formation se fait par l'OPCA .

## Le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)

Il s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise de moins de 1000 salariés. Ce contrat, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.
Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CSP perçoit une « allocation spécifique de sécurisation professionnelle » (ASP) égale à 80 % de sa rémunération journalière de référence (soit à peu près l'équivalent du salaire net) pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. Le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle est entré en vigueur le 1er septembre 2011. Il remplace les dispositifs de la « Convention de Reclassement Personnalisé » (CRP) et du « Contrat de Transition Professionnelle » (CTP). L'OPCA contribue au financement de la formation et apporte son expertise au choix final de l'organisme de formation.

## DIF et sa Portabilité

Lors d'une rupture de son contrat de travail, une personne dispose de la monétarisation du nombre d'heures de DIF acquis jusqu'à cette rupture. Ce montant doit lui être signalé au moment de la clôture du contrat et la remise du solde de tous comptes.
Le salarié peut solliciter des heures de DIF monétarisées pour bénéficier d'une action de formation (nbre d'heure x 9,15 euros). La somme est utilisée selon le cas :
• soit pendant la période de préavis, et dans ce cas, la formation se déroule pendant le temps de travail ;
• soit auprès du nouvel employeur, au cours des 2 années suivant son embauche. Dans ce cas, le paiement de la somme est assuré par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché ;
• soit pendant la période de chômage, et après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé. Dans ce cas, le paiement de la somme est assuré par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits.

## Les emplois d'avenir

Les emplois d'avenirs sont réservés aux jeunes âgés de 16 à 25 ans peu ou pas qualifiés ainsi qu'aux personnes handicapés de moins de 30 ans et visent à fournir une première expérience professionnelle. Ils sont accessibles depuis le 1er novembre 2012. Les critères d'accès évoluent en fonction du niveau de diplôme. Les emplois d'avenir sont destinés en priorité au secteur non-marchand, que la structure soit publique ou privée. Ils concernent avant tout les activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou alors fortement créateurs d'emploi, afin d'offrir aux jeunes des perspectives de recrutement sur le long terme.

## Contrat Unique d'Insertion (CUI)

Le contrat unique d'insertion (CUI) vise à favoriser l'accès au monde du travail des demandeurs d'emploi confrontés à une précarité sociale ou professionnelle. Le principe du CUI est d'associer la formation au financement afin de faciliter l'emploi de demandeurs d'emploi régulièrement confrontés à des refus d'embauche. Ce contrat regroupe le contrat initiative emploi (CUI-CIE) et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE). le premier concerne les emplois issus du secteur industriel et commercial tandis que le second type de contrat, lui, s'adresse aux emplois du secteur public et associatif.

Le CUI fait partie des contrats de travail de droit privé et, en tant que tel, peut être signé pour une durée déterminée ou indéterminée.

Il est réservé aux personnes reconnues par les institutions comme spécialement désavantagées dans l'accès à l'emploi.

Les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ATA, ASS ou AAH) sont prioritaires.

# ANNEXES


Dispositifs de soutien à l'initiative individuelle de formation en Europe ..... PAGES 32 - 33

Les accords paritaires, précurseurs des textes législatifs ..... PAGE 34

Les ANI relatifs à la formation et à l'orientation professionnelle ..... PAGE 35

La gouvernance nationale et régionale de la formation continue ..... PAGES 36 - 37

La gouvernance du FPSPP ..... PAGE 38

Contacts du réseau ..... PAGE 39

Les OPCA et OPACIF ..... PAGE 40

Les sites de référence ..... PAGES 41 - 42

Quelques rapports, ouvrages, écrits... ..... PAGE 43

Vocabulaire ..... PAGE 44

Les sigles ..... PAGE 45

# Dispositifs de soutien à l'initiative individuelle de formation en Europe

Ce recensement, **en 2007,** des dispositifs européen est extrait de la recherche de Maryse LARIVIERE et la publication de Patrick DUGAS (université de LAVAL) pour le compte de *La Commission des partenaires du marché du travail* (Québec)

| | Dispositifs à initiative individuelle | | | Dispositions facilitant l'initiative individuelle | | | Dispositions visant : | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Congé de formation | Chèque de formation | Capital d'unités cumulables | Rotation des emplois | Contrat de formation | Cours modulables | L'identification des compétences | La reconnaissance des compétences |
| **Allemagne** | * | | * | | * | * | | |
| **Autriche** | | * | * | | * | * | | |
| **Belgique** | * | * | | | | * | | |
| **Danemark** | | | | * | * | * | * | |
| **Espagne** | * | | | | | | * | * |
| **Finlande** | * | | | * | | * | | |
| **France** | * | | * | | * | Formation hors temps de travail | Bilan de compétences | Validation des acquis de l'expérience |
| **Italie** | * | * | | | | | | * |
| **Norvège** | | | | | * | * | | * |
| **Portugal** | | | * | | * | * | * | * |
| **Suède** | * | | | * | | * | | * |
| **Royaume-Uni** | | | | | | * | | * |
| **Pays Bas** | | | | | | * | | * |
| **Suisse** | | * | | | | * | | * |

## **Le Congé Individuel** de Formation

Pour le Centre Européen pour le Développement de la FOrmation Professionnelle (CEDEFOP), le Congé Individuel de Formation est défini comme un « droit reconnu à tout salarié de s'absenter de l'entreprise pendant les heures de travail, et sans rupture du contrat de travail, pour suivre un stage de formation professionnelle ou culturelle de son choix ».

## **Les chèques** de formation

Les chèques de formation sont des coupons octroyés par un organisme public pour et à la demande du salarié, ce qui lui donne droit à un montant qui doit être exclusivement alloué à des activités de formation. Celui-ci doit acheter un chèque pour lequel il aura à débourser une partie de la valeur, l'autre partie étant couverte par l'État.

## **Le capital d'unités** cumulables

Le capital d'unités cumulables offre la possibilité au salarié de cumuler des heures annuellement pour pouvoir bénéficier d'une absence pour fins de formation. C'est le cas du DIF en France mais dont la mise en œuvre est soumise à l'accord de l'employeur.

## **La rotation** des emplois

La rotation des emplois consiste à remplacer un salarié qui bénéficie d'une absence pour formation par un demandeur d'emploi dont la rémunération est soutenue en partie par l'État. Cette mesure doit être nécessairement combinée au congé de formation pour être mise en œuvre.

## **Le contrat** de formation

Le contrat de formation constitue un « accord en bonne et due forme entre deux parties ou davantage précisant le type de formation à assurer et les conditions et modalités selon lesquelles la formation doit être assurée ».

## **Les cours** modulables

Les cours modulables sont des activités de formation dispensées à temps partiel, à temps plein, de jour ou en soirée qui peuvent être interrompues pour des raisons de maladie ou de maternité. Les pays du nord de l'Europe offrent la gamme la plus complète d'avantages au salarié désirant bénéficier de formations à l'extérieur du travail et en fonction de ses contraintes personnelles. En France les dispositions récentes pour les Formations Hors Temps de Travail.

# Les mécanismes de financement des dispositifs de soutien à l'initiative individuelle de formation

| | Financement individuel | Financement de l'Etat/ aide individuelle | | | | Financement des entreprises |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Comptes individuels de formation | Déduction d'impôt | Prêt individuel | Bourse individuelle | Fonds publics | Fonds commun |
| Allemagne | * | * | | | | * |
| Autriche | * | * | | | * | |
| Belgique | * | | | | | * |
| Danemark | | | | | * | |
| Espagne | * | | | | * | * |
| Finlande | | | | * | * | |
| France | | | | | | * |
| Italie | | | | | | * |
| Norvège | | | * | * | * | |
| Portugal | | * | | | * | * |
| Suède | * | | | | * | |
| Royaume-Uni | * | * | * | | | |
| Pays Bas | * | * | | | * | * |
| Suisse | | | * | | * | * |

## **Le compte individuel** de formation

Possibilité pour le salarié d'ouvrir un compte individuel de formation auquel peuvent contribuer d'autres acteurs tels que l'employeur et l'État. Le montant cumulé doit être exclusivement utilisé pour des fins de formation.

## **Les déductions** d'impôts

Certain pays proposent des déductions d'impôts du revenu individuel imposable. Parmi ceux-ci on retrouve l'Allemagne, l'Autriche, le Japon, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni et Singapour.

## **Les prêts individuels** et les bourses individuelles

Possibilité au salarié de recourir à des prêts individuels. D'autres pays octroient des bourses individuelles au salarié désirant bénéficier d'actions de formation.

## **Les fonds publics** et les fonds communs

Des fonds publics ou issus des entreprises sont alloués au financement de la formation pour compenser les pertes de revenu subies par une absence du salarié du travail soit pour couvrir les coûts de la formation ou les deux. La façon de constituer ces fonds diffère d'un système à l'autre.

# Les accords paritaires, précurseurs des textes législatifs

| ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS | LOIS |
|---|---|
| **Années 1970** | |
| **ANI du 9 juillet 1970** sur la formation et le perfectionnement professionnels.<br>**Avenant du 9 juillet 1976.** Elargissement des possibilités de rémunération des salariés dans le cadre du Congé Individuel de Formation et Précisions sur le déroulement de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de la formation ainsi que le contenu de l'information préalable qui devait lui être remise. | **Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971** portant organisation de la formation professionnelle continue dans la cadre de l'éducation permanente<br>**Loi n° 78-754du 17 juillet 1978** modifiant certaines dispositions du livre IX du code du travail relatives à la promotion individuelle, au congé formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle. |
| **Années 1980** | |
| **Avenant du 21 septembre 1982.** Sur un nouveau mode de financement du Congé Individuel de Formation.<br>**Avenant du 26 octobre 1983.** Relatif aux formations en alternance | **Loi n°84-130du 24 février 1984** portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélative du Code du travail. |
| **Années 1990** | |
| **Avenant du 21 février 1990** sur la contribution des employeurs au financement des congés individuels et sur la possibilité de faire une partie de la formation en dehors du temps de travail.<br>**ANI du 29 mai 1989.** Précisions sur la prise en charge des demandes de congé individuel<br>**Protocole d'accord du 28 mars 1990.** Amorce la mise en œuvre du crédit formation individualisé pour les salariés dans le cadre du CIF.<br>**ANI du 24 mars 1990.** Fixe les bases d'un droit au congé individuel de formation pour les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée et porte la participation des entreprises de travail temporaire à 2%<br>**ANI du 3 juillet 1991** relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.<br>**Avenant du 5 juillet 1994** à l'ANI du 3 juillet 1991.<br>**ANI du 23 juin 1995** relatif à l'insertion des jeunes.<br>**ANI du 26 juillet 1995** relatif à la collecte des contributions alternance. | **Loi n°90-579 du 4 juillet 1990** relative au crédit formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue.<br>**Loi n° 90-613 du 12 juillet 1999** favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires<br>**Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991** relative à la formation professionnelle et à l'emploi.<br>**Loi quinquennale n° 93-1313 du 20.12.93** relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.<br>**Loi n°95-882 du 4 août 1995** relative à des mesures d'urgence pour l'emploi et la sécurité sociale. |
| **Années 2000** | |
| **ANI du 20 septembre 2003** relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.<br>**ANI du 11 janvier 2008** sur la modernisation du marché du travail, cet ANI aborde la notion de sécurisation des parcours professionnels et poursuit la logique d'individualisation à travers le développement des compétences et des qualifications des salariés et notamment l'orientation professionnelle. L'ANI ébauche le futur droit individuel à la formation.<br>**ANI du 7 janvier 2009** sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.<br>**ANI du 5 octobre 2009** sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.<br>**ANI du 11 janvier 2013** pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, Il concrétise l'acquisition de nouveaux droits pour les salariés afin de sécuriser leurs parcours professionnels (droits rechargeables à l'assurance chômage, compte personnel formation, articulation de la GPEC avec le plan de formation, création d'un conseil en évolution professionnelle, accords de maintien dans l'emploi). Sa traduction législative est en cours. | **Loi n°2004-391 du 4 mai 2004** relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.<br>**Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008** portant sur la modernisation du marché du travail<br>**Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009** relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. |

# Les ANI relatifs à la formation et à l'orientation professionnelle

**L'Accord National Interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement du 9 juillet 1970** a pour objet la construction du système de formation lui-même. Il sera repris par la loi du 16 juillet 1971 qui en constitue les fondements à l'issue des accords de Grenelle, et qui engage les partenaires sociaux *« à étudier les moyens d'assurer avec le concours de l'Etat, la formation et le perfectionnement professionnel »*. La négociation a pour objet les règles de financement de la formation professionnelle, son organisation, ses modalités d'accès. Par ailleurs ces textes prévoient *« un droit pour tous les salariés à se former à titre individuel et sur le temps de travail » ;*

L'avenant **du 21 septembre 1982**, son annexe du 19 septembre 1984 et la loi du 24 février 1984 créent un financement du Congé Individuel de Formation (CIF) ainsi qu'une structure chargée d'habiliter régionalement des structures paritaires et régionales ayant pour mission la gestion des fonds et le financement du CIF.

En 1991, les partenaires sociaux signataires de l'**ANI du 9 juillet 1970** ont réaffirmé leur volonté de poursuivre leur implication dans la formation professionnelle. Les fondements du système de formation continue sont validés ainsi que les modes d'organisation et de financement. En 1991 des nouveaux apports apparaissent : le Bilan de Compétences et le co- investissement.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 créé le droit à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

L'ANI du **20 septembre 2003** introduit la notion de formation tout au long de la vie et met en place le Droit Individuel à la Formation(DIF), la période de professionnalisation et reconnait la mission Conseil des FONGECIF qui doit proposer au salarié qui le souhaite *« un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle, une information sur les dispositifs de formation, de VAE et de Bilan de Compétences, un appui à l'élaboration de son projet »*

La loi du 4 mai 2004 avalise le choix des négociateurs de l'**ANI du 20 Septembre 2003** relatif à l'accès des salariés tout au long de la vie professionnelle. Cette loi comporte deux aspects essentiels :

- Le salarié acteur de son évolution professionnelle, bénéficiaire d'un accompagnement dans les choix d'orientation, l'information sur les dispositifs de formation, l'appui à l'élaboration de son projet de formation.
- La reconnaissance du droit à l'initiative individuelle du salarié de se former dans le cadre d'un accord entre l'entreprise et le salarié et dans une logique de « co-investissement ». Cette responsabilité s'exerce en partie dans un cadre individuel et le droit individuel à la formation (DIF) vient compléter le dispositif du Congé Individuel de Formation (CIF).

**L'ANI du 11 janvier 2008** insiste sur l'importance de l'orientation professionnelle pour améliorer sa situation ou sa reconversion. L'information de qualité, concrète et accessible et prenant en compte la situation du marché du travail participe à l'orientation et les partenaires sociaux impulse dans cet ANI la création d'un portail internet interprofessionnel en complément des sites existants .

**L'ANI du 5 octobre 2009,** rassemble les dispositions maintenues de l'accord national interpofessionnel du 5 décembre 2003 et celles de l'accord du 7 janvier 2009 qui sont annulées L'ANI du 5 octobre 2009 porte sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels. L'information et l'orientation des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en oeuvre de leur projet professionnel sont développés au travers de la mise en place de divers outils : entretiens professionnels, bilans, passeport formation, Validation des Acquis de l'Expérience.

Les parties signataires de l'ANI du 5 octobre 2009 considèrent qu'il convient de développer l'accès effectif des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre du plan de formation, du contrat et de la période de professionnalisation, du droit individuel à la formation, du droit au Congé Individuel de Formation à l'initiative des salariés.

**L'ANI du 11 janvier 2013.** L'article 16 créé le conseil en évolution professionnelle permettant l'accès de tous les salariés, notamment ceux des TPE PME, à un accompagnement en dehors de l'entreprise visant l'évolution et la sécurisation professionnelle. Cette information/conseil doit permettre au salarié d'être mieux informé sur son environnement professionnel (évolution des métiers sur les territoires...), de mieux connaître ses compétences, pouvoir les valoriser et identifier les compétences nécessaires à acquérir, de repérer des offres d'emploi adaptées à ses compétences. L'ANI prévoit également la mise en place du compte personnel de formation.

# La gouvernance nationale et ré

## Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle [ CPNFP ]

**Le CPNFP est constitué de partenaires sociaux. Il a les missions suivantes :**
- Informer les entreprises et les salariés en matière de formation professionnelle ;
- Assurer le suivi de l'application dans les branches des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle ;
- Assurer la lisibilité et la cohérence des dispositifs de formation professionnelle, en liaison avec les pouvoirs publics, notamment l'État et les régions, les CPNE et les COPIRE ;
- Définir les orientations et les conditions de contractualisation du FPSPP ;
- Procéder à toute enquête ou étude nécessaire ;
- Établir un bilan annuel du fonctionnement des divers dispositifs de formation professionnelle ;
- Favoriser la diffusion des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

## Comité Observatoires et Certifications

**Le comité observatoires et certifications favorise la mise en place de certifications communes** de type CQP inter-branches. Il favorise en outre la capitalisation des méthodes et des outils ainsi que la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles (de tout ou partie des référentiels) ainsi que la définition d'un socle de compétences. Il recherche le concours d'expertises extérieures, notamment celui de la CNCP.

## Conseil National d'Evaluations de la Formation Professionnelle [ CNEFP ]

Le CNEFP, constitué à l'initiative des partenaires sociaux, est composé de représentants syndicaux et patronaux ainsi que de quatre personnalités qualifiées, dont l'une d'entre elles assure la présidence pour deux ans. Le CNEFP, mène ou fait réaliser tous travaux d'évaluation concernant les politiques paritaires de formation professionnelle, notamment il mesure le niveau de formation des publics concernés par les politiques de formation professionnelle, et évalue la satisfaction des entreprises et des différents publics bénéficiaires ;

**Par ailleurs, il a pour missions :**
- D'évaluer et assurer le suivi détaillé et régulier des programmes mis en œuvre dans le cadre des financements accordés par le FPSPP ;
- De réaliser un rapport public annuel faisant état de l'ensemble de ses travaux ;
- De contribuer aux travaux du CNFPTLV.

## Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels [ FPSPP ]

**Les différentes missions du FPSPP sont :**
- De contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi à travers des Appels à Projet ;
- D'assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) au titre de la professionnalisation et du Congé Individuel de Formation, pour le financement d'actions de professionnalisation et du Congé Individuel de Formation ;
- De contribuer au financement du service public dématérialisé de l'information et de l'orientation ;
- De recueillir les comptes relatifs à la gestion des organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) et les transmettre, avec ses propres comptes, au (CPNFP).
- D'animer le réseau des OPACIF et des OPCA.

## Comité de Coordination Régionale de l'Emploi et de la Formation professionnelle [ CCREFP ]

Le CCREFP, qui remplace l'ancien COREF a pour mission de favoriser la concertation entre les différents acteurs. En 2002, la loi de modernisation sociale donne au CCREFP de nombreux champs d'intervention sur la formation professionnelle, l'apprentissage, les CHSCT, les travailleurs handicapés, la VAE, le FSE...

**Le CCREFP doit à la fois :**
- Constituer un lieu d'échange pour traiter conjointement des questions d'emploi et de formation professionnelle ;
- Offrir aux acteurs de la formation un véritable lieu de concertation et de coordination pour optimiser leur action ;
- Favoriser un fonctionnement tripartite associant l'Etat, le Conseil Régional et les partenaires sociaux.

Chaque CCREFP a un mode de fonctionnement lié au contexte et fonctionnent selon des modalités différentes

## Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi [ COPIRE ]

**En matière de formation professionnelle la COPIRE a pour mission au niveau régional de :**
- Mettre en œuvre les accords nationaux interprofessionnels
- Promouvoir la formation professionnelle en région, auprès des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- D'étudier et évaluer les moyens de la formation professionnelle ;
- D'assurer la lisibilité et la cohérence des dispositifs de formation professionnelle, en liaison avec les pouvoirs publics ;
- D'assurer la liaison avec l'État en région et les Conseils régionaux en matière de formation professionnelle ;
- De favoriser la diffusion des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications auprès des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF) ;
- De proposer des actions de formation répondant à des besoins régionaux.

En matière d'emploi la COPIRE étudie et informe sur l'évolution de l'emploi dans les branches et les régions.

# gionale de la formation continue





## Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie [ CNFPTLV ]

Constitué de représentants de conseils régionaux, de l'État, de partenaires sociaux, Le CNFPTLV favorise au plan national, la concertation entre ces instances et les autres acteurs pour la définition des orientations pluriannuelles et des priorités annuelles des politiques de formation professionnelle initiale et continue, ainsi que pour la conception et le suivi de la mise en œuvre de ces politiques ;

**Le CNFPTLV a également d'autres missions :**

· Évaluer les politiques de formation professionnelle initiale et continue aux niveaux national et régional, sectoriel et interprofessionnel ;

· Émettre un avis sur les projets de loi, d'ordonnance et de dispositions réglementaires en matière de formation professionnelle initiale et continue ;

· Contribuer à l'animation du débat public sur l'organisation du système de formation professionnelle et ses évolutions.

## Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi [ CPNE ]

**En matière de formation professionnelle les CPNE, constituées des partenaires sociaux, ont pour missions :**

· La promotion de la formation professionnelle en direction des entreprises et des salariés ;

· L'étude des moyens de la formation et le suivi des négociations triennales de branche sur la formation professionnelle ;

· La participation à la mise en œuvre des contrats en alternance et des contrats de professionnalisation (notamment définition des qualifications professionnelles) ;

Elle a également à informer les organismes collecteurs paritaires agréés sur les priorités professionnelles en matière de Congé Individuel de Formation (CIF) et à examiner l'évolution des emplois et des qualifications professionnelles.

En matière d'emploi la CPNE informe et étudie les évolutions et les problèmes de l'emploi et concoure à l'insertion professionnelle des jeunes.

## Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi [ CPRE ]

Dans certaines régions, il est créé une commission qui est la représentante régionale de la CPNE. Elle met en œuvre, au plan régional, les priorités annuelles établies par la CPNE.

Elle est composée de membres désignés par les organisations syndicales et unions ou fédérations employeurs siégeant à la CPNE.

**La CPRE assure les missions suivantes :**

· Défendre, auprès des collectivités territoriales et des services administratifs, les intérêts de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;

· Participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels et rechercher avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;

· Assurer la concertation et la coordination avec l'échelon régional de l'OPCA lorsqu'il existe pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPNE ;

· Informer la CPNE des évolutions des activités des structures, de l'emploi et de la formation dans sa région et rédiger un rapport annuel pour la CPNE et rendre compte régulièrement des rencontres politiques et des engagements envisagés ;

· Assurer des délégations spécifiques décidées par la CPNE ;

· Se réunir 1 fois par an sous la forme d'observatoire régional paritaire des métiers, afin d'assurer une veille prospective au niveau régional de l'évolution des métiers du secteur.

La CPRE examine chaque année le rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées au cours de l'année écoulée, et proposant éventuellement des objectifs pour l'année à venir.

La CPRE examine également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications sur la base d'un rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCA. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPRE en matière de formation professionnelle sont transmis à la CPNE.

# La gouvernance du FPSPP

Le FPSPP agit dans le cadre des orientations définis par le CPNFP (cf. missions en annexe dans le tableau « la gouvernance nationale et régionale de la Formation Continue »).

## Les instances du FPSPP

**CONSEIL D'ADMINISTRATION**

- **COMMISSION PARITAIRE « PROFESSIONNALISATION »**
- **COMMISSION PARITAIRE « CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION »**
- **COMMISSION PARITAIRE « SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS »**
- **COMMISSION MIXTE PARITAIRE « SUIVI CHARTE DES BONNES PRATIQUES OPCA- ENTREPRISES »**

## La structure technique

**DIRECTEUR GÉNÉRAL**
BERNARD ABEILLÉ

**SECRÉTAIRE GÉNÉRAL**
VICTOR MANUEL DAS NEVES

- **SERVICE SYSTÈMES D'INFORMATION** — RESPONSABLE : SERGE SACCOCCIO
- **SERVICE ADMINISTRATION FINANCES** — RESPONSABLE : NICOLAS MAZLOUM
- **SERVICE JURIDIQUE** — RESPONSABLE : XAVIER DELPY

- **SERVICE CONTRÔLE DE GESTION AUDIT QUALITÉ** — RESPONSABLE : FRANÇOISE PATOUET
- **SERVICE PROJETS OPCA - OPACIF** — RESPONSABLE : CLAIRE SAEZ
- **SERVICE ANIMATION RÉSEAUX OPCA/OPACIF** — RESPONSABLE : VINCENT CAPUTO

# Contacts du réseau

**FPSPP** www.fpspp.org/

| | |
|---|---|
| **FONGECIF Alsace** | www.fongecif-alsace.com |
| **FONGECIF Aquitaine** | www.fongecifaquitaine.org |
| **FONGECIF Auvergne** | www.fongecif-auvergne.org |
| **FONGECIF Basse-Normandie** | www.fongecifbassenormandie.com |
| **FONGECIF Bourgogne** | www.fongecif-bourgogne.fr |
| **FONGECIF Bretagne** | www.fongecif-bretagne.org |
| **FONGECIF Centre** | www.fongecifcentre.com |
| **FONGECIF Champagne-Ardenne** | www.fongecifchampagneardenne.fr |
| **FONGECIF Corse** | www.fongecif-corsica.com |
| **FONGECIF Franche-Comté** | www.fongeciffc.org |
| **FONGECIF Guadeloupe** | www.fongecif-guadeloupe.fr |
| **FONGECIF Guyanne** | www.fongecif-guyane.com |
| **FONGECIF Haute-Normandie** | www.fongecif276.org |
| **FONGECIF Ile de France** | www.fongecif-idf.fr |
| **FONGECIF Languedoc-Roussillon** | www.fongecif-lr.fr |
| **FONGECIF Limousin** | www.fongecif-limousin.com |
| **FONGECIF Lorraine** | www.fongecif-lorraine.org |
| **FONGECIF Martinique** | www.fongecif-martinique.fr |
| **FONGECIF Midi-Pyrénées** | www.fongecifmp.org |
| **FONGECIF Nord-Pas de Calais** | www.fongecif5962.fr |
| **FONGECIF P.A.C.A.** | www.fongecif-paca.com |
| **FONGECIF Pays de Loire** | www.fongecif-pdl.fr |
| **FONGECIF Picardie** | www.fongecif-picardie.fr |
| **FONGECIF Poitou-Charentes** | www.fongecifpoitoucharentes.fr |
| **FONGECIF Réunion** | www.fongecif-reunion.com |
| **FONGECIF Rhône-Alpes** | www.fongecifrhonealpes.fr |
| **FAF.TT** | www.faftt.fr |

# Les OPCA et OPACIF

## LISTE DES OPCA ET OPACIF (6)

| OPCA | Ancien OPCA | Domaine | Sites Internet |
|---|---|---|---|
| AFDAS | AFDAS | Communication / Culture / Loisirs Presse / Edition | www.afdas.com |
| | MEDIAFOR = presse | | |
| | OPCA CGM = édition | | |
| AGEFOS PME | AGEFOS PME | Interprofessionnel et multi branches | www.agefos-pme.com |
| | FAF PECHE | Pêche | |
| | OPCA CGM | Imprimerie | |
| | AGEFOMAT | machinisme agricole/ matériel de BTP | |
| | OPCAD | Commerce – alimentation de détail | |
| ANFA | ANFA | Commerce et réparation automobile | www.anfa-auto.fr |
| FAFIEC | FAFIEC | Cabinet de conseil et SS2I | www.fafiec.fr |
| FAFIH | FAFIH | Hotellerie /Restauration | www.fafih.com |
| FAF.TT | FAF.TT | Travail temporaire | www.fafttt.fr |
| FAFSEA | FAFSEA | Agriculture | www.fafsea.com |
| FORCO | FORCO | Commerce et distribution | www.forco.org |
| INTERGROS | INTERGROS | Commerce de gros et commerce international | www.intergros.com |
| OPCA BAIA | OPCA banque | Banque et Assurance | www.opcabaia.net |
| | OPCASSUR | | |
| OPCA CONSTRUCTION | FAFSAB | BTP | www.constructys.fr |
| | OPCA Batiment | | |
| | OPCATP | | |
| OPCA DEFI | OPCA C2P | Industrie (chimie, pétrole, pharmacie, plastique) | www.opcadefi.fr |
| | PLASTIFAF | | |
| OPCAIM | OPCAIM | Industrie (métallurgie) | www.opcalia.com |
| OPCALIA | OPCALIA | Interprofessionnel et multi branches | |
| | FORTHAC | Industrie textile | |
| | OPCA EFP | Enseignement - formation privée | |
| | AUVICOM | Audiovisuel | |
| | OPCAD | Commerce – Alimentation de détail | |
| | GDFPE | Crédit agricole et mutualité agricole | |
| | FAF PROPRETE | Propreté | |
| OPCALIM | AGEFAFORIA | Industrie agro-alimentaire | www.opcalim.org |
| | OPCA2 | Coopératives agricoles | |
| | OPCAD | Commerce | |
| OPCA PL | OPCA PL | Professions libérales | www.opcapl.com |
| | FORMAHP | Hospitalisation privée | |
| OPCA TRANSPORTS | OPCA TRANSPORTS | Transports et services annexes | www.opca-transports.com |
| OPCA3+ | FORCEMAT | Matériaux de construction / Indus papier-carton / bois et ameublement | www.opca3plus.fr |
| | FORMAPAP | | |
| | OPCIBA | | |
| UNIFAF | UNIFAF | Santé | www.unifaf.fr |
| UNIFORMATION | Uniformation | Economie sociale / Habitat et lien social / Régime général de la sécurité sociale | www.uniformation.fr |
| | FAF sécurité sociale | | |
| | Habitat Formation | | |

(1) *en bleu, les OPCA qui sont également OPACIF*

# Les sites de référence

## www.fpspp.org

**Site du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels.**
Pour le grand public ce site donne des informations sur les appels à projets pilotés par le FPSPP et la péréquation. Sont en ligne les résultats des enquêtes réalisées par le FPSPP mais aussi des ressources et informations juridiques et des liens pour accéder à d'autres sites : *« Zoom sur le CIF », « passeport formation »*, etc...
Un espace spécifiquement réservé aux FONGECIF (idem pour les OPCA) permet d'accéder à diverses informations et ressources : coordonnées des FONGECIF et implantation géographique, compte rendu des réunions nationales, des groupes de travail ou chantier nationaux. Il existe aussi des plateformes collaboratives.
Les administrateurs du FPSPP ont eux aussi un espace dédié qui permet la consultation des documents relatifs aux différentes instances (CA, Commission CIF, Commission Pro, Commission Sécurisation des parcours professionnels)

## www.centre-inffo.fr

Les titres du **« Quotidien de la Formation »,** lettre d'actualité électronique sur la formation professionnelle (réglementation, acteurs, pratiques) : ***http://www.actualite-de-la-formation.fr/***
**Une rubrique « FOAD »** détaille la réglementation applicable, les pratiques, etc. :
***http://www.centre-inffo.fr/Actualite-de-la-FOAD.html***
Une rubrique **« Dans les régions »** qui détaille les politiques régionales de formation professionnelle :
***http://www.centre-inffo.fr/Actualite-regionale.html***
Une rubrique **« En Europe »** qui présente les différents programmes communautaires de formation, les modalités d'intervention du FSE, les réseaux européens pour le développement de la formation (information, professionnalisation des acteurs, échanges de pratiques...)
Une rubrique **« Base de données »** comportant des informations sur les métiers de la formation, les organismes et les actions de formation....
Site dont l'accès est réservé aux abonnés des « Fiches pratiques de la formation continue »

Tous les FONGECIF et le FAF.TT ont un abonnement et donc **un identifiant et un mot de passe** pour se connecter sur ce site.

## wwwpratiques- de-la-formation.fr

**Plutôt destiné aux formateurs et aux professionnels** de l'accueil-Information- orientation (AIO) ce site du centre inffo est un site d'observation, d'analyse et d'échanges sur les pratiques de la formation. Il comporte des rubriques sur l'emploi-compétences, la FOAD, l'orientation professionnelle, les territoires... En accès libre, il se veut un outil de mutualisation des bonnes pratiques en matière de formation.

## www.orientation-formation.fr

**Le portail « grand public » de l'État, des régions et des partenaires sociaux (branches professionnelles) dont le Centre INFFO assure la maîtrise d'œuvre avec d'autres partenaires (Onisep, Intercarif, Opca, Opacif...).**

Il recense l'ensemble des informations sur :
**Les métiers et les qualifications** nécessaires pour les exercer : la base de données est établie à partir des Fiches métiers de l'Onisep, du Rome de l'ex-ANPE et du Rime pour les métiers de la fonction publique ; un « Quiz » ludique permet de découvrir les métiers selon les centres d'intérêt
**L'offre de formation :** grâce à la base de l'Intercarif, le portail recense l'offre de formation disponible dans les régions La recherche peut être effectuée par domaine d'activité, niveau de formation, localisation géographique
**L'orientation :** le portail recense les organismes et réseaux qui interviennent dans le champ de l'orientation professionnelle et l'internaute peut obtenir les coordonnées des « conseillers » de sa région (dont les FONGECIF)
**Les dispositifs de formation :**
· La rubrique « Évoluer, changer de métier » présente les principaux dispositifs sous forme de fiches synthétiques. Exemple : le congé de Bilan de Compétences
· Les **spécificités des branches** professionnelles sont également accessibles sur ce portail.
Un portail complet et d'utilisation simple **à promouvoir auprès du public.**

## www.droit-de-la-formation.fr

**La rubrique « Actualités »** comprend les dernières actualités juridiques de la formation
**Dans l'onglet « Fiches pratiques » :**
· Des « zooms » sur les derniers textes (législatifs, réglementaires ou conventionnels) ou les dernières jurisprudences (décisions des tribunaux) en matière de formation
· Des « mini-guides », (tous les guides sont téléchargeables avec l'identifiant abonné)
**Dans les « Ressources pratiques » :**
· Les adresses des Opca, Opacif, Conseils régionaux, Direccte (ex-DRTEFP et DDTEFP)
· Les négociations de branche (accès aux accords de branche et aux arrêtés d'extension)

**Dans l'onglet « Droits et démarches »,** des fiches synthétiques sur l'ensemble des dispositifs (CIF, DIF, plan, professionnalisation, Congé Bilan de Compétences, formation hors temps de travail, etc.) avec une entrée par Public (Jeunes, Demandeurs d'emploi, Salariés, Agents publics, Non-salariés)

## www.intercariforef.org/formations

**Ce site présente l'actualité du réseau des Carif-Oref, ainsi que l'offre de formation et de certification en France, mise à jour quotidienne à l'ensemble du réseau.**
Présents dans chaque région, les CARIF (Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation) et les OREF (Observatoires Régionaux Emploi Formation) constituent un réseau d'opérateurs auprès des professionnels de la formation. Financés par l'Etat et les Régions dans le cadre des contrats de projets, ils sont en relation avec les partenaires sociaux et les acteurs de la formation professionnelle. Ils s'adressent aux professionnels de la formation et assurent trois fonctions essentielles :
· favoriser la formation tout au long de la vie par l'accès à l'information sur la formation professionnelle, sur leurs droits et les voies d'accès à la formation ;
· apporter un appui aux réseaux d'informateurs locaux dans leurs missions d'information, d'orientation, d'insertion et de formation ;
· contribuer à l'observation, l'analyse et la prospective sur les évolutions de l'emploi, des compétences, des qualifications, de la formation et de la relation emploi-formation, ainsi que sur les évolutions des besoins et attentes des publics et ce en prenant en compte les mutations économiques, démographiques et sociales.

## www.pratiques-de-la-formation.fr

**Plutôt destiné aux formateurs et aux professionnels de l'accueil-information-orientation (AIO), ce site comporte des rubriques sur l'emploi-compétences, la FOAD, l'orientation professionnelle, les territoires :** Il comporte également un forum de partage d'expériences, un site d'observation, d'analyses et d'échange sur les pratiques de la formation.

## www.orientation-pour-tous.fr

**Mis en œuvre par Centre Inffo, le portail Orientation pour tous informe sur les métiers et sur la formation dans le cadre du service public de l'orientation.**

## www.encyclopedie-de-la-formation.fr

**Un site de partage de connaissances sur la formation professionnelle et son environnement (en accès libre également et en version expérimentale)**
Il comporte notamment une rubrique « Lieux ressources » qui recense tous les services de documentation et les bibliothèques qui possèdent un fonds sur la formation, avec des liens vers les sites Internet de chacune des structures.

*http://www.encyclopedie-de-la-formation.fr/-Lieux-ressources-.html*

## www.liens-vers-emploi.fr

Les partenaires sociaux ont mis en place ce site en 2010 et sa création a été prévue par l'accord national du 6 novembre 2009. Ce site a pour ambition de développer l'information sur l'orientation, la formation au service de l'emploi, les métiers et l'emploi, et ainsi favoriser l'emploi des jeunes, des demandeurs d'emploi, des salariés en recherche de mobilité. il s'attache à proposer en un même lieu, à toute personne et structure l'ensemble des données disponibles dans ces domaines. Il rassemble les liens permettant d'accéder aux informations utiles sur l'orientation, la formation initiale, le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, mais également sur l'insertion dans un métier ou un emploi., les métiers, la recherche d'emploi, la création et la reprise d'entreprise, les dispositifs d'aide à l'emploi ainsi que sur les besoins de main d'œuvre d'aujourd'hui, les métiers de demain et les études prospectives réalisées par les branches professionnelles, la formation continue.

## www.contrats-alternance.gouv.fr

**Le portail de l'alternance mis en place par le gouvernement** (en lien avec Pôle emploi, les organisations professionnelles, les chambres consulaires) au printemps 2010 afin de faciliter la mise en relation des employeurs et des bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.
Destiné au grand public, il comporte des fiches présentant de façon synthétique les 2 dispositifs apprentissage et professionnalisation :
**L'actualité des dispositifs :**
Un moteur de recherche des offres selon la nature du contrat, le métier visé, le niveau de formation et la localisation géographique.

## www.passeportformation.eu

**Un guide à destination des salariés sur le passeport formation**

## vosdroits.service-public.fr/N20176.xhtml

**Site sur les droits et démarches en matière de formation**

## www.vae.gouv.fr

**Le portail de la Validation des Acquis de l'Expérience est géré par la DGEFP.** Il donne des informations sur ce qu'est la VAE d'une façon générale et, plus spécifiquement des éléments utiles aux particuliers et aux structures (entreprises, syndicats professionnels, associations) qui souhaitent mettre en place une démarche collective de VAE. Il renvoie sur les liens utiles vers les certificateurs, la CNCP etc...

# Quelques rapports, ouvrages, écrits...

## **Différents** rapports

• **2003** - Commissariat Général du plan - *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires.*
• **2008** - Rapport Ferracci : *« Groupe multipartite sur la formation professionnelle »*
• **Mars 2008** - Rapport IGAS - *Evaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés*
• **2009** - Conseil d'Orientation pour l'Emploi - *Rapport sur les trajectoires et les mobilités professionnelles.*
• **Sept. 2009** - Rapport Carle - *L'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie*
• **Avril 2010** - Rapport Morange - *La fléxisécurité à la francaise*

## **La collection** « les cahiers du FONGECIF »

• **La mission Conseil au sein du FONGECIF : Accueillir, informer, conseiller et accompagner le salarié**
*Les cahiers du FONGECIF ; Généralités* • Juin 2008 FUP

• **Le réseau FONGECIF : Un service de proximité**
*Les cahiers du FONGECIF ; Proximité* • Décembre 2010 FPSPP

• **Professionnalisation des personnels du réseau des FONGECIF**
*Les cahiers du FONGECIF ; Formation des acteurs* • 2010,2011, 2012, 2013 FPSPP

• **Les FONGECIF à la rencontre des usagers Proximité, lisibilité, diversité : Les trois dimensions de l'accessibilité**
*Les cahiers du FONGECIF ; Expériences et Initiatives* • Avril 2012 FPSPP

## **Quelques écrits auxquels ont contribué les** FONGECIF et le réseau

• **« Un observatoire des transitions professionnelles des salariés en CIF »** Frédérique DORGERE. Education permanente 2012 • *Hors Série AFPA. Les transitions professionnelles en questions*
• **Pour une citoyenneté manifestée et éclairée à travers la démarche de conseil**
Novembre 2010 • *Livret, 20 pages, Collectif de praticiens et de chercheurs autour du FONGECIF Aquitaine, des CIBC des Landes et des Pyrénées .*
• **Sens et valeur ajoutée du paritarisme dans la formation professionnelle**
Février 2010 • *Jean Marie Luttringer • Semaine sociale du Lamy*
• **40 ans de paritarisme au service de la formation continue**
Décembre 2010 • *FPSPP, via le centre INFFO*
• **Processus d'accompagnement des transitions professionnelles au sein des FONGECIF** *B. Bertoli • Actualité de la formation permanente* • 2009
• **« Paroles de CIF » Se former tout au long de la vie** • 2004 • *FONGECIF Basse Normandie*
• **Les FONGECIF : Conseil en transition professionnelle**
2004 *dans la revue POUR • Dossier : L'orientation professionnelle en réorientation.*
• **Guide repère de la fonction conseil dans un FONGECIF**
*(diffusion en interne) Copacif* • 2000
• **Autour de Congé Individuel de Formation FONGECIF - Bretagne**
*L'Harmattan - Logiques Sociales* • 1994

# Vocabulaire

**ANI** / Un ANI, Accord National Interprofessionnel, est un accord collectif qui porte sur un ou plusieurs sujets déterminés, qui englobe un ensemble de branches d'activités et qui est conclu au niveau national. Le niveau national interprofessionnel joue un rôle comparable à celui de la loi à savoir l'élaboration de règles applicables à l'ensemble des salariés. L'ANI peut instituer des garanties minimales ayant éventuellement vocation à être améliorées par les autres niveaux de la négociation, dont bénéficient directement les salariés sans appeler de négociations à d'autres niveaux, ou formuler des orientations dont la mise en œuvre est laissée aux autres niveaux de négociation.

**Certificat de Qualification Professionnelle** (CQP) / Un CQP est un document écrit, créé et délivré sous la responsabilité d'une commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de branche, parfois reconnu dans les conventions collectives de la branche. Il atteste de la maîtrise par un individu de capacités et de compétences requises par un emploi ou un métier de la branche.

**Commission Nationale de la Certification Professionnelle** (CNCP) / Créée dans le cadre de la loi sur la VAE, la Commission Nationale de la Certification Professionnelle établit et actualise le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Parmi ses différentes missions, elle s'assure de la qualité de l'information en direction des personnes et des entreprises sur les certifications inscrites dans ce répertoire et sur les certifications reconnues dans les Etats membres de l'Union européenne.

**Diplôme** / Document écrit établissant un privilège ou un droit ayant une dimension juridique. Il conditionne parfois l'accès à certaines professions et à certaines formations ou concours. Cette appellation concerne essentiellement les titres délivrés par et sous le contrôle du ministère en charge de l'Education Nationale (diplômes nationaux ou diplômes délivrés par des établissements privés ou consulaires et revêtus d'un « visa « ministériel en application de l'arrêté du 15 février 1921 de la loi sur l'Enseignement professionnel) mais aussi de certains ministères dans le cadre notamment des professions ou activités réglementées. (Diplôme d'État) Il reconnaît au titulaire un niveau de capacité vérifié. *(AFNOR NF X - 750)*

**DIF Droit Individuel à la Formation** / Ce droit permet à chaque salarié en CDI (et CDD sous des modalités particulières) à temps plein (ou à temps partiel, et dans ce cas avec prorata) de bénéficier d'un temps de formation d'une durée de 20 heures par an cumulables sur 6 ans pour un total de 120 heures.

**Répertoire National des Certifications Professionnelles** (RNCP) / Le répertoire national des certifications professionnelles a pour objectif de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles. La consultation du répertoire permettra de savoir si une certification bénéficie de la reconnaissance de l'État, de connaître le niveau de qualification certifié par le diplôme, titre ou certificat, d'obtenir des informations sur le(s) secteur(s) d'activités, les types d'emplois accessibles par le titulaire du titre, diplôme ou certificat les modalités d'accès à la certification officiellement reconnues (formation initiale, formation continue, Validation des Acquis de l'Expérience) les possibilités d'accès à d'autres certifications...

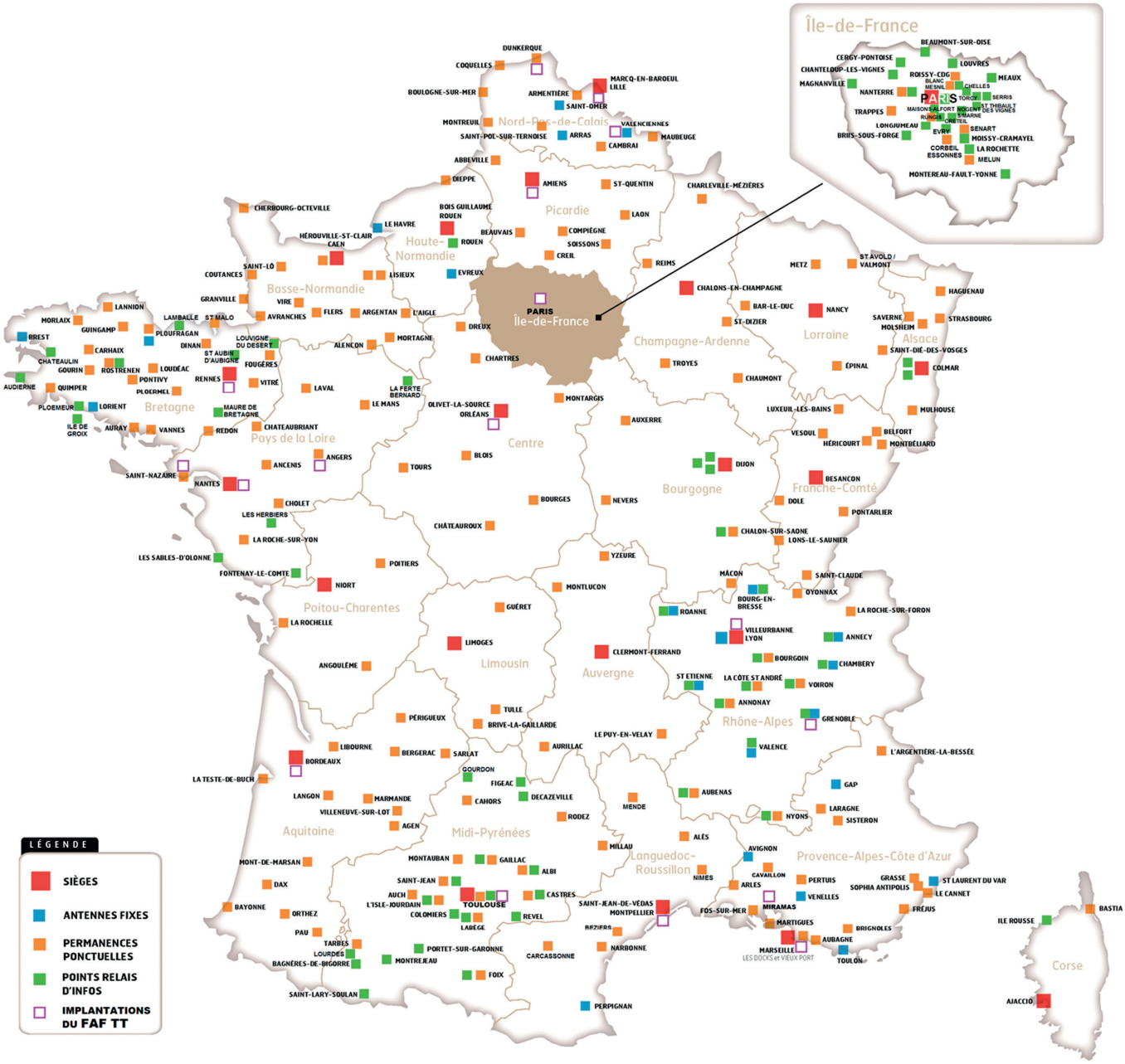
**Validation des Acquis de l'Expérience** (VAE) / La VAE est une des modalités d'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle). Pour faire valider ses acquis, la personne doit passer par différentes étapes : bien identifier la certification visée, poser une demande de recevabilité auprès du certificateur, travailler sur l'explicitation des ses activités et compétences avant de les faire évaluer par un jury qui décidera de délivrer (totalement, partiellement ou pas du tout) la certification. Le candidat à la certification par la voie de la VAE peut se faire aider dans le cadre d'un conseil VAE puis d'un accompagnement VAE. Le conseil VAE est un service gratuit auquel participe certains FONGECIF en tant que Point Relais Conseil (ou PIC), l'accompagnement est une prestation payante qui peut être financée par les FONGECIF.

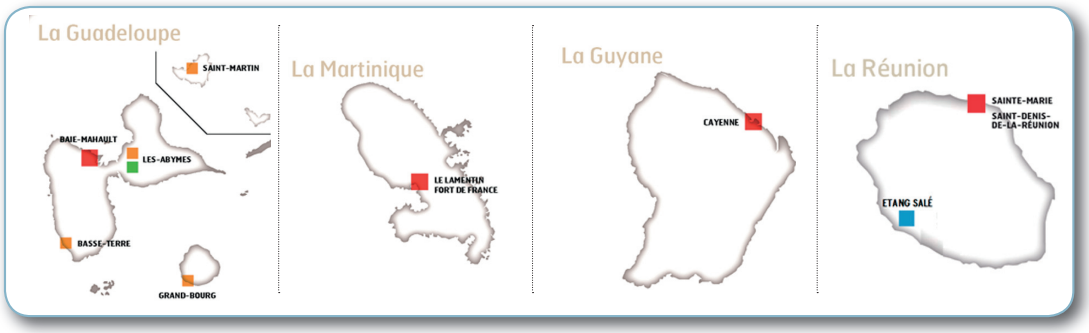
# Les sigles

**ADEC** / Actions de Développement des Emplois et Compétences
**AFPR** / Actions de Formation Préalable au Recrutement
**AGEFAL*** / Association de Gestion du Fonds des Formations en Alternance
**AIF** / Action Individuelle de Formation
**AIOA** / Accueil Information Orientation Accompagnement
**ANI** / Accord National Interprofessionnel
**AGEFIPH** / Association pour la Gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
**BC** / Bilan de Compétences
**CARIF-OREF** / Centre d'Animation de Ressources et d'Information sur la Formation-Observatoires Régionaux Emploi Formation
**CBC** / Congé Bilan de Compétences
**CCREFP** / Comité de Coordination Régionale de l'Emploi et de la Formation professionnelle
**CDD** / Contrat à Durée Déterminée
**CDI** / Contrat à Durée Indéterminée
**CESER** / Conseil Économique Social et Environnemental Régional
**CE** / Comité d'entreprise
**CE** / Congé d'Examen
**CEDEFOP** / Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle
**CFDT** / Confédération Française Démocratique du Travail
**CFE/CGC** / Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres
**CFI** / Crédit Formation Individualisé
**CFTC** / Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
**CGPME** / Confédération Générale du Patronat des Petites et Moyennes Entreprises
**CGT** / Confédération Générale du Travail
**CGT / FO** / Confédération Générale du Travail / Force Ouvrière
**CIF CDD** / Congé Individuel de Formation pour les Contrats à Durée Déterminé
**CIF** / Congé Individuel de Formation
**CNCP** / Commission Nationale de la Certification Professionnelle
**CNEFP** / Conseil National d'Evaluation de la Formation Professionnelle
**CNFPTLV** / Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie
**COPACIF*** / Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation
**COPIRE** / Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi
**CPNE** / Commission Paritaire Nationale de l'Emploi
**CPNFP** / Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle
**CPRDF** / Contrat de Plan Régional de Développement des Formations
**CPRE** / Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi
**CRDE** / Contrat Régional de Développement Économique
**CTF** / Capital Temps Formation
**CTP** / Contrat de Transition Professionnelle
**CRP** / Convention de Reclassement Personnalisé
**CSP** / Contrat de Sécurisation Professionnelle
**CVAE** / Congé de Validation des Acquis de l'Expérience
**DGEFP** / Délégation Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
**DIF** / Droit Individuel à la Formation
**DIRECCTE** / Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi
**ETT** / Entreprise de Travail Temporaire
**FAF.TT** / Organisme Paritaire Collecteur Agréé du Travail Temporaire
**FOAD** / Formation Ouverte A Distance
**FONGECIF** / Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation
**FSE** / Fonds Social Européen
**FTLV** / Formation Tout au Long de la Vie
**FPSPP** / Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels
**FUP*** / le Fonds Unique de Péréquation
**FPC** / Formation Professionnelle Continue
**GPEC** / Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences
**HTT** / Hors temps de travail
**INSEE** / Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
**LMS** / Loi de Modernisation Sociale
**MEDEF** / Mouvement des Entreprises de France
**OPACIF** / Organisme Paritaire Agréé pour le Congé Individuel de Formation
**OPMQ** / Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications
**OPCA** / Organisme Paritaire Collecteur Agréé
**PME** / Petite et Moyenne Entreprise
**POE** / Préparation Opérationnelle à l'Emploi
**POEI** / Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuel
**POEC** / Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collectif
**RNCP** / Répertoire National des Certifications Professionnelles
**SMIC** / Salaire minimum interprofessionnel de croissance
**TPE PME** / Très Petites Entreprises Petites et Moyennes Entreprises
**UPA** / Union Professionnelle Artisanale
**VAE** / Validation des Acquis de l'Expérience
**VAP** / Validation des Acquis Professionnels

***Les sigles en rouge ne sont plus en vigueur aujourd'hui, ils ont été conservés car ils apparaissent encore dans des documents***

# Implantation du réseau des FONGECIF et du FAF-TT





FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

11, rue Scribe, 75009, Paris • Tél. : 01 81 69 01 40 • Courriel : accueil@fpspp.org • Web : www.fpspp.org



aprim-caen.fr