

Le Livre blanc de la Fédération de la Formation Professionnelle

10 propositions concrètes
pour optimiser la réforme





Éditorial

p. 3

Introduction

p. 4

La formation professionnelle : un levier incontournable de l'économie de la connaissance

La formation : une aventure individuelle... mais pas solitaire

p. 6

1. Le Compte Épargne Formation (CEF) : l'outil indispensable

Proposition : Créer un Compte Épargne Formation individualisé, alimenté notamment par le DIF, les RTT et géré par des organismes indépendants.

2. Le chèque formation : une mise en place facile, un financement immédiat

Proposition : Instaurer un chèque formation permettant de financer immédiatement une formation ou d'être porté au crédit du Compte Épargne Formation.

3. Se former, la meilleure façon de rebondir

Proposition : Associer toute mesure en faveur de l'emploi, tout contrat aidé à une action de formation, si possible qualifiante, et/ou à un accompagnement.

4. Pour les jeunes, un système plus simple, plus harmonisé, donc plus efficace

Proposition : Créer des droits identiques pour les jeunes en alternance.

5. Reconnaître la formation comme un véritable service à la personne

Proposition : Mettre en place une déduction fiscale pour inciter les personnes à se former et, pour les ménages non imposables, une « prime pour la formation ». Instaurer une TVA à taux réduit (5,5 %) pour les prestations de formation.

La formation : un enjeu collectif

p. 10

6. Améliorer la lisibilité des organismes de formation et de leur offre

Proposition : Développer les processus de qualification, certification et labellisation des organismes de formation et améliorer leur lisibilité.

7. L'égalité de traitement et la concurrence pour tous

Proposition : Faire respecter le droit de la concurrence et l'égalité de traitement des opérateurs publics et privés et assurer la transparence des comptes des OPCA, de leurs coûts de fonctionnement et des priorités et conditions de prise en charge.

8. Décloisonner pour mieux accompagner

Proposition : Décloisonner les dispositifs et promouvoir l'orientation et l'accompagnement tout au long de la vie.

9. Dynamiser la VAE en ouvrant davantage la certification professionnelle

Proposition : Favoriser la création de cursus certifiants pour l'offre, permettant de développer la VAE.

10. Mettre tous les acteurs autour de la table : les CCREFP

Proposition : Faire des CCREFP l'instance pivot de la formation et de l'emploi dans la Région et permettre aux représentants de la FFP d'y siéger.

Annexes

p. 15

Les chiffres • La présentation de la FFP • Le Conseil d'Administration et les Présidents de Région.

Les 10 propositions de la FFP

p. 19

S'engager pour une réforme !

L'année 2008 verra-t-elle enfin aboutir la réforme profonde, tant attendue, du dispositif français de formation professionnelle ? Les diagnostics ont été posés, des concepts nouveaux ont même déjà été pensés, ceux de la coresponsabilité, de l'individualisation des dispositifs et du parcours de formation. En créant notamment le droit individuel à la formation (DIF) et les entretiens professionnels, l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 ont donné une orientation nouvelle : nous avons dépassé le seul cadre de la formation pour entrer dans une nouvelle dimension, celle de la compétence. En envisageant les conditions de la transférabilité du DIF, l'ANI du 11 janvier 2008 va un peu plus loin et permet de passer du concept non finalisé de parcours, à un début de construction juridique et technique.



Reste... tout le reste ! Le système, trop souvent régi par une logique d'achat et d'intermédiation, ne sert pas suffisamment les stagiaires eux-mêmes. Il faut inverser la tendance ! Les règles les plus élémentaires de respect de la concurrence ne sont pas appliquées. Les publics les plus fragilisés n'ont pas suffisamment accès à une formation qualifiante, dans des conditions satisfaisantes. Comment envisager, sans formation professionnelle conséquente, une insertion durable pour des jeunes sortis sans qualification du système éducatif, des seniors ou des chômeurs de longue durée ?

Des entreprises citoyennes. Parce que nous, professionnels de la formation, prolongeons le service public de formation initiale et que nous participons au développement de l'économie de la connaissance et à l'élévation du niveau général des citoyens de notre pays, nous nous sentons investis d'une responsabilité particulière. Parce que notre métier n'est pas ordinaire, qu'il est indissociable d'une éthique profonde et d'un engagement sans faille, il nous semblait logique, légitime et urgent de prendre toute notre part au débat.

Nous sommes avant tout des opérateurs, entre salariés, demandeurs d'emploi, entreprises publiques et privées, administrations, financeurs et commanditaires. Nous sommes au plus près du terrain et pouvons, dès lors, formuler des propositions concrètes.

Avec ce Livre blanc, qui paraît dix ans après le premier Livre blanc de la FFP (mars 1998), nous souhaitons proposer des mesures fortes, permettant de faire avancer cette réforme, d'assurer la mise en œuvre de concepts vertueux mais souvent encore trop théoriques.

Dans un contexte de mondialisation, où l'économie de la connaissance est appelée à jouer un rôle majeur, il paraît urgent de développer la formation professionnelle : cette condition de la sécurisation des parcours est, plus que jamais, indispensable à l'individu mais aussi au développement des entreprises, et donc de notre pays.

Jean WEMAËRE

Président de la Fédération de la Formation Professionnelle



La FFP a élaboré les propositions de ce Livre blanc. Les membres du Bureau, de gauche à droite : Jean-François de Zitter, Bernard Monteil, Pierre Courbebaisse, Jean Wemaëre, Jacques Bahry, Philippe Scelin, Marie-Christine Soroko, Michel Georgel.

La formation professionnelle : un levier incontournable de l'économie de la connaissance

Chacun reconnaît à la connaissance une place majeure dans l'économie. Plus la population active est formée et qualifiée, plus le potentiel de croissance est élevé. De fait, la société de la connaissance passe par un développement de la formation professionnelle. Cette dernière est aujourd'hui un levier incontournable.

Alors qu'elle constitue une étape indispensable à la production de compétences individuelles et collectives, qu'elle est source d'innovation et crée de la valeur, la formation professionnelle n'occupe pas la place qu'elle devrait. Avec un taux moyen de participation de 7,5 %, la France se situe en deçà de la moyenne européenne (9,6 %)¹. Une enquête de la DARES (25 mars 2008) souligne l'existence d'une demande de formation implicite et non satisfaite : « 39 % des salariés des établissements

de plus de 20 salariés déclarent se sentir gênés pour s'impliquer davantage dans leur travail par manque de formation. » Un constat confirmé, de façon plus générale, par la Commission européenne, qui estime que les adultes, en Europe, font encore trop peu appel à la formation professionnelle.

Des objectifs ambitieux fixés à Lisbonne

Parmi les objectifs fixés pour 2010 par le Conseil européen à Lisbonne (mars 2000), dans le cadre de la consolidation de l'économie de la connaissance, figurent l'éducation et la formation tout au long de la vie : elles devraient concerner au moins 12,5 % de la population adulte en âge de travailler. En France, les partenaires sociaux signataires de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail vont dans ce sens, affirmant qu'il faudrait permettre « à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle » (article 6).

Se former, un choix individuel

Pour concerner plus de monde, pour être déclenché plus souvent, l'acte de formation ne doit plus seulement être acheté par les entreprises ou prescrit par le service public de l'emploi (SPE),

mais devenir aussi un choix individuel, simple à mettre en œuvre pour chacun.

L'individu, et notamment celui qui a quitté l'école en échec scolaire, devrait progressivement « apprendre à avoir envie » de se former. Cette « appétence » doit le conduire à penser spontanément à entretenir ses compétences ou à en acquérir de nouvelles. Et cela, en dehors du plan de formation proposé par son entreprise ou de tout autre dispositif.

Or, le marché actuel de la formation est souvent régi par les dispositifs (plan de formation, Droit individuel à la formation/DIF, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, formation pour les demandeurs d'emploi...). Les organismes de formation ont été contraints de se spécialiser en fonction de ces dispositifs cloisonnés. Et les individus, eux, sont encore trop peu incités à utiliser les droits encore bien théoriques dont ils disposent pour construire leur propre parcours (Congé individuel de formation/CIF ou DIF).

Il est indispensable d'accélérer l'individualisation de la formation et de contribuer à développer chez les individus l'envie de se former par une offre renouvelée et adaptable aux besoins et aux moyens de chacun.

« La France est largement en deçà de la moyenne européenne pour le taux d'adultes en formation : 7,5 % pour une moyenne de 9,6 %. »

(Source : Commission européenne, Rapport annuel, oct. 2007)

(1) Commission européenne, Rapport annuel sur les progrès accomplis en direction des objectifs de Lisbonne dans le domaine de l'éducation et de la formation, octobre 2007.

Repères

• **16 juillet 1971** : loi Delors, qui met en forme l'Accord national interprofessionnel (ANI) de 1970. Les entreprises de plus de 10 salariés doivent consacrer 0,80 % de la masse salariale brute à la formation. La France est l'un des premiers pays au monde à se doter d'un appareil de formation continue.

• **4 juillet 1990** : loi sur le contrôle et la qualité de la formation.

• **20 décembre 1993** : loi quinquennale. Les fonds d'assurance formation deviennent OPCA. La loi pose le principe d'un capital temps formation.

• **19 janvier 2000** : loi Aubry 2. Obligation pour l'employeur d'adapter les salariés à l'évolution de leur poste.

• **20 septembre 2003** : ANI qui débouche sur la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie. Le salarié devient acteur de sa propre formation : création du droit individuel à la formation professionnelle (DIF), des entretiens professionnels, du passeport-formation ; augmentation des contributions financières des employeurs ; élargissement de la notion d'action de formation...

• **14 novembre 2006** : circulaire DGEFP n°2006/35, qui reconnaît la notion de parcours de formation.

• **11 janvier 2008** : ANI sur la modernisation du marché du travail. Les conditions de la transférabilité du DIF sont précisées, ce qui consolide ainsi techniquement le principe du parcours individuel de formation.



La formation : une aventure individuelle... mais pas solitaire

La plupart des observateurs s'accordent à considérer que l'individu doit être acteur de sa formation professionnelle, pour que celle-ci soit efficace. L'ANI de 2003 initie cette idée, celui du 11 janvier 2008 le confirme : il faut désormais accentuer le mouvement, notamment auprès des personnes les plus défavorisées, éloignées de l'emploi. Salariés, demandeurs d'emploi, jeunes, quels qu'ils soient, doivent être replacés au cœur du dispositif.

Quand chacun devient acteur de sa formation... Avec le DIF, instauré par la loi de 2004, les partenaires sociaux et les politiques ont avancé dans la direction d'un droit individuel et universel à une formation différée, au croisement des logiques individuelles et collectives. Le parcours de formation vient désormais « seconder » et sécuriser le parcours professionnel. Il s'articule autour de deux notions nouvelles : l'individualisation des parcours et le développement de la coresponsabilité.

Le Compte Épargne Formation (CEF) : l'outil indispensable

Proposition 1

Créer un Compte Épargne Formation individualisé, alimenté notamment par le DIF, les RTT et géré par des organismes indépendants.

La FFP propose de concrétiser le droit universel à une formation différée par la création d'un Compte Épargne Formation (CEF), attaché à chaque personne et géré par des organismes financiers indépendants types banques ou compagnies d'assurances. Ce CEF permettrait à chacun de s'inscrire dans un parcours professionnel sécurisé : grâce à lui, la formation peut jouer pleinement son rôle de « filet de sécurité », notamment lors des ruptures professionnelles, voire dans des situations plus difficiles.

Ce CEF serait alimenté dès l'entrée dans la vie active par un nombre d'heures de formation puis par le DIF, les RTT, des congés payés non pris, un compte épargne temps... Il pourrait aussi l'être directement par le salarié lui-même. État et collectivités, enfin, pourraient abonder ce CEF en fonction des priorités de leurs politiques, en renforçant le nombre d'heures de formation, par exemple lorsque l'individu est sorti avec un bagage de formation initiale insuffisant pour être qualifié.

Le Compte Épargne Formation constitue dès lors une véritable seconde chance de se former et de se qualifier. Il est sans doute le moyen le plus simple de mettre en œuvre concrètement ce droit universel à la formation, qui aujourd'hui reste encore théorique. Il importe toutefois de préciser ici que le CEF, pour individuel qu'il soit, ne relève pas de la seule responsabilité du salarié. Il ne dessaisit nullement l'employeur de son obligation de formation, maintes fois réaffirmée par la jurisprudence. Parce qu'il est en partie abondé par le DIF, il garantit la coresponsabilité.

Pour aller plus loin. Les signataires de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail ont créé un nouveau bilan baptisé « bilan d'étape professionnel » (article 6). La FFP suggère qu'il permette au salarié d'aborder avec son manager la question de l'utilisation de son CEF, comme il doit pouvoir le faire lors des bilans professionnels et autres bilans au cours desquels un point sur les besoins de formation du salarié est fait.

Le chèque formation : une mise en place facile, un financement immédiat

Proposition 2

Instaurer un chèque formation permettant de financer immédiatement une formation ou d'être porté au crédit du Compte Épargne Formation.

Sur le principe du Chèque emploi service universel (Cesu), qui a fait ses preuves dans le domaine des services à la personne mais aussi à l'instar de l'expérience belge¹ notamment, la FFP propose de créer, avant que le CEF ne soit instauré, un Chèque emploi formation.

Ce chèque, qui ne pourrait être utilisé que pour la formation, serait :

- attaché à chaque individu ;
- transférable d'un statut à l'autre (jeunes sortant de formation initiale/salariés/demandeurs d'emploi), d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre ;
- déclenché par chacun, quand il le souhaite mais aussi en concertation avec son employeur, dans le cadre du plan de formation ;
- utilisable dans le cadre d'un parcours qualifiant, ou pour une action de formation courte ou une VAE, auprès de tout organisme de formation public ou privé, disposant d'un numéro de déclaration d'activité ;
- constitué du nombre d'heures de DIF, des RTT, des congés payés non pris, ou encore d'un Compte Épargne Temps, d'un éventuel abondement par l'État (pour les moins diplômés), les Conseils régionaux, les branches, les entreprises ;
- géré par des organismes spécialement agréés et indépendants.

Se former, la meilleure façon de rebondir

Proposition 3

Associer toute mesure en faveur de l'emploi, tout contrat aidé à une action de formation, si possible qualifiante, et/ou à un accompagnement.

Les ruptures professionnelles font désormais partie du parcours de tout un chacun. La sécurisation des parcours par la formation doit permettre de ne plus les vivre comme des traumatismes. Les pays dans lesquels les adultes se forment le plus¹ sont aussi ceux dans lesquels le chômage a le plus diminué. Et si la loi du 4 mai 2004 a

(1) Des chèques formation permettent, depuis 2002, aux salariés des PME de moins de 50 salariés de choisir librement une formation (cofinancée par les employeurs et les pouvoirs publics).

« Le Compte Épargne Formation, droit universel à une formation différée, constitue dès lors une véritable seconde chance de se former et de se qualifier. »



déjà acté la relation entre formation professionnelle et problématique de l'emploi, il faut poursuivre le mouvement : toute personne subissant une rupture dans sa vie professionnelle doit systématiquement être accompagnée dans une démarche de formation. Ces mesures doivent valoir, a fortiori, pour des personnes très éloignées de l'emploi, qui n'ont aucune qualification, une qualification insuffisante ou inadaptée - voire des personnes en situation d'illettrisme. En associant à tout contrat aidé une action de formation, on leur permettra de trouver ou de retrouver une place sur le marché du travail.

Pour aller plus loin. Pour faciliter l'accès aux dispositifs et renforcer leur efficacité, il faut reconnecter l'action de formation du problème du revenu de remplacement : une personne entrant en formation ne doit pas risquer de suspension ou de perte de revenu.

Or aujourd'hui, seul le statut de « stagiaire de la formation professionnelle » permet de maintenir une rémunération et une protection sociale aux personnes qui suivent une formation en dehors de dispositifs bien précis et encadrés. Ce « filet de sécurité » offre un statut à ceux qui n'en ont plus mais, parce que trop complexe, il doit être réformé. Il semble juste et souhaitable que toute personne qui n'est plus indemnisée par les Assedic puisse suivre une formation en bénéficiant à la fois d'un revenu de remplacement et d'une protection sociale.

Pour les jeunes, un système plus simple, plus harmonisé, donc plus efficace

Proposition 4

Créer des droits identiques pour les jeunes en alternance.

Pour à la fois pallier le chômage des jeunes et les défaillances de recrutement dans certains secteurs, augmenter rapidement la population au travail, mais aussi favoriser la professionnalisation des étudiants, la FFP propose de développer - notamment pour les études supérieures - un système qui a fait ses preuves : l'alternance. Pour consolider ce système et le promouvoir auprès des jeunes, des étudiants, des familles et des

entreprises, la FFP suggère d'harmoniser les conditions faites aux jeunes sous contrat d'apprentissage, sous contrat de professionnalisation, et aux jeunes en stage d'une durée supérieure à trois mois.

Pour cela, la FFP préconise :

- *de mettre en place un contrat de travail rémunéré pour les jeunes en stage de longue durée*, à l'image de ce qui existe pour les apprentis et les jeunes sous contrat de professionnalisation ;

- *de rémunérer ces jeunes, quel que soit leur contrat, à hauteur de 50 % du Smic minimum* (l'étudiant salarié serait rémunéré en fonction du seul temps travaillé) et de leur accorder des avantages sociaux identiques, quel que soit leur contrat ou leur statut : mutuelle, restauration universitaire, aide au logement, abonnement transport, rémunération non imposable, couverture sociale, etc. ;

- *de considérer l'indemnité versée au stagiaire*, qu'il soit sous statut salarié ou étudiant, ainsi que les frais pédagogiques, comme de la formation professionnelle continue des salariés de l'entreprise ;

- *de porter à 28 ans l'âge maximum d'entrée sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.*

La formation reste financée comme actuellement pour les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Pour l'étudiant salarié, elle peut l'être (tout ou en partie) par l'entreprise, par l'OPCA, par le jeune et ses parents. Dans ce dernier cas, cet investissement sera favorisé par la déductibilité fiscale ou une prime pour la formation (*cf. le point suivant*).

Ajoutons que cette mesure aurait pour avantages supplémentaires de responsabiliser les familles et les étudiants qui investissent dans leur formation, mais aussi de développer les partenariats publics/privés entre la formation initiale et la formation continue.

(1) En Suède, au Danemark ou au Royaume-Uni, la formation professionnelle des adultes est 4,5 fois plus développée qu'en France (source : Commission européenne, *ibid.*).



Reconnaître la formation comme un véritable service à la personne

Proposition 5

Mettre en place une déduction fiscale pour inciter les personnes à se former et, pour les ménages non imposables, une « prime pour la formation ». Instaurer une TVA à taux réduit (5,5 %) pour les prestations de formation.

Notre société doit se donner les moyens d'une formation professionnelle renouvelée, qui joue pleinement son rôle. Des mesures fiscales incitatives existent déjà pour les dépenses d'équipement visant à économiser l'énergie, certains services à la personne, la garde d'enfants et même les cours à domicile et le soutien scolaire. Pourquoi ne pas en faire bénéficier, de la même façon, la formation ? Cela accrédirait son statut de service à la personne et stimulerait la demande individuelle.

La FFP propose donc de permettre la déduction

du revenu imposable des sommes investies dans la formation. Pour les ménages non imposables et parce que la formation est un véritable catalyseur pour l'emploi, il faudrait renforcer ce dispositif en envisageant une « prime pour la formation », versée sous la forme d'un crédit d'impôt. Ainsi, toute formation dispensée par un organisme de formation disposant d'un numéro de déclaration d'activité, et financée par l'individu, pourrait donner lieu à un avantage fiscal.

Enfin, parce que cela en diminuerait encore les coûts, les prestations de formation devraient bénéficier d'une TVA à taux réduit (5,5 %) : on a aidé l'individu à construire son patrimoine immobilier, à rénover son logement... aidons-le à investir dans sa formation !

Ajoutons qu'en mettant toute l'offre de formation (chambre de commerce, AFPA, Greta, etc.) à égalité sur ce point, cette mesure aurait l'avantage de solutionner les débats actuels sur les exonérations de TVA pour les organismes de formation et de régler la fiscalité des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

« On a aidé l'individu à construire son patrimoine immobilier, à rénover son logement... aidons-le à investir dans sa formation ! »



Le Conseil d'Administration élabore les propositions du Livre blanc de la FFP.

La formation : un enjeu collectif

Dépasser les logiques de dispositifs et donner à chacun les moyens de devenir acteur de sa formation... cela passe bien sûr par un réaménagement de la gouvernance ! Il faut revoir les règles du jeu entre les différents acteurs, assurer l'égalité entre les opérateurs, assainir les financements et s'efforcer de fédérer les forces en présence pour rendre le système plus efficace et performant.

Améliorer la lisibilité des organismes de formation et de leur offre

Proposition 6

Développer les processus de qualification, certification et labellisation des organismes de formation et améliorer leur lisibilité.

Parce qu'une formation n'est pas un simple bien matériel, l'acheteur (surtout si c'est un particulier) doit être accompagné. Des repères doivent être fournis, notamment par le biais de la qualification professionnelle et de la certification. C'est aujourd'hui le rôle des organismes, tels

l'ISO pour la certification et l'OPQF¹ pour la qualification professionnelle. Pour ce qui est de cette dernière, elle doit être assurée en étroite liaison avec les professionnels, leurs clients et les pouvoirs publics.

Par ailleurs, le travail sur l'évaluation des connaissances et compétences des stagiaires est un axe de développement fort pour la FFP. Le certificat professionnel (CP-FFP)², créé en 2005 pour mesurer les compétences acquises, correspond aujourd'hui à une attente forte, à la fois des entreprises et des salariés et rencontre sur le terrain un réel succès.

Un marché libre qui fait émerger la qualité.

Pour autant, la FFP est convaincue que seul le marché respectant les règles de la concurrence européenne permet de faire émerger une offre de qualité et de stimuler l'innovation.

Enfin, le renforcement de l'efficacité des organismes de formation et une meilleure lisibilité de l'offre passent aussi par le regroupement de certains d'entre eux et la création de partenariats entre organismes ayant leurs propres spécificités. C'est indispensable pour pouvoir répondre aux appels d'offres, qui exigent des organismes candidats un certain volume de chiffre d'affaires. D'où la volonté de la FFP de favoriser ces rapprochements qui permettent des investissements (nouvelles technologies, dématérialisation des relations avec les clients, etc.) de plus en plus indispensables aux prestataires.

L'intérêt bien compris de l'évaluation

La participation active de la France, représentée par la FFP, dans les travaux internationaux de normalisation, illustre la volonté des professionnels d'être moteurs dans les processus de construction de normes de qualité.

La FFP entend également porter ce message au niveau national et s'associe à la proposition de créer un Observatoire de l'évaluation, composé de personnalités indépendantes. Les données générées permettraient d'évaluer les dispositifs et de mesurer l'efficacité collective du système. Cela introduirait une vraie culture du résultat et favoriserait les diagnostics partagés entre les acteurs.

Pour aller plus loin. La FFP propose de développer une politique de labellisation s'appuyant sur la qualification professionnelle, qui doit associer les organismes de formation, les clients publics et privés et les pouvoirs publics. Ces labellisations seraient déclinées en fonction des besoins de certains secteurs d'activités et des niveaux de labellisation souhaités par les clients.

L'égalité de traitement et la concurrence pour tous

Proposition 7

Faire respecter le droit de la concurrence et l'égalité de traitement des opérateurs publics et privés et assurer la transparence des comptes des OPCA, de leurs coûts de fonctionnement et des priorités et conditions de prise en charge.

Faire respecter le droit de la concurrence. La transparence du marché, au travers d'une concurrence saine et loyale, et le professionnalisme font partie des valeurs fondatrices de la FFP. C'est pourquoi la Fédération est favorable à l'application du Code des marchés publics, pour l'achat de prestations de formation et d'insertion professionnelle par les personnes publiques.

Au-delà du Code lui-même, les principes de publicité et d'égalité de traitement qu'il induit paraissent essentiels : ils constituent d'excellents outils de régulation du marché, d'amélioration de la qualité des prestations et du service public. En instaurant plus de transparence dans le choix des organismes de formation, la mise en concurrence est en effet une garantie contre le favoritisme. Elle crée une émulation entre les candidats, au bénéfice de la qualité du service rendu. Les difficultés qui ont pu être constatées, notamment durant la période d'appropriation de ce nouvel outil, tiennent encore souvent aux pratiques d'achats des collectivités encore insuffisamment maîtrisées et non au Code lui-même.

Grâce à lui, les commanditaires publics gardent la maîtrise des actions de formation et sont placés

Que dit l'Europe ?

La Commission européenne a engagé une importante consultation sur l'application des règles de la concurrence aux services sociaux, que certains en France élargissent à la formation et à l'insertion.

• **Première communication en avril 2006.** Parlement européen et Conseil économique et social européen sont favorables à la rédaction d'une directive-cadre sur les Services sociaux d'intérêt général (SSIG), préconisant leur exemption partielle des règles de la concurrence et des marchés publics.

• **Nouvelle communication le 20 novembre 2007.** La Commission indique* qu'elle ne présentera pas une directive-cadre sur les SSIG, estimant que la réglementation actuelle et la jurisprudence européenne concilient respect de la concurrence et poursuite d'objectifs sociaux.

• **En conséquence :** dans le domaine de la formation professionnelle, les collectivités publiques doivent mettre en œuvre les principes de publicité et de transparence prévus par le Code des marchés publics.

* Cette communication confirme ainsi les enseignements du colloque du 13 novembre 2007, organisé au Sénat par la FFP, sur l'achat public de formation. Elle consacre la soumission de la commande publique de formation et d'insertion au Code des marchés publics.

(1) La FFP est à l'origine de l'OPQF (Office professionnel de qualification des organismes de formation), qui a été créé en 1994 avec l'appui des pouvoirs publics. L'État reste associé à ses décisions de qualification.

(2) Le CP-FFP est décerné aux stagiaires des organismes adhérents de la FFP habilités par l'OPQF. Il ne l'est que si le parcours de formation aboutit à la maîtrise d'une fonction, d'une activité ou d'un métier.



dans une logique de responsabilisation : c'est à eux de définir les objectifs poursuivis par les actions de formation, d'en contrôler les résultats et d'en tirer un bilan afin d'améliorer les conditions d'exercice de leur mission.

Assurer la transparence des comptes des OPCA. Le système de collecte mutualisée des fonds de la formation professionnelle par les partenaires sociaux, dans le cadre principalement des branches professionnelles, a fait l'objet de vives critiques¹ : trop complexe, il manque à la fois de transparence et de fluidité.

Le dispositif instauré par la réforme de 2003-2004 renvoie aux branches le soin de définir les modalités pratiques de mise en œuvre des nouvelles règles de financement. Il aboutit à une grande diversité des conditions de prise en charge des dépenses de formation par les organismes collecteurs : certains OPCA gèrent ainsi une dizaine d'accords de branche qui fixent autant de DIF prioritaires ou de conditions de financement de la professionnalisation ! Au surplus, les critères d'éligibilité peuvent être changés en cours d'année, en cas d'une modification de l'appréciation des besoins par la branche ou de changement dans les priorités de prise en charge, ce qui aggrave encore l'insécurité qui pèse sur les organismes.

Pour l'offre de formation, ces difficultés sont multipliées lorsqu'un organisme travaille avec plusieurs OPCA.



À l'heure actuelle, malgré la pression des pouvoirs publics, aucun système permettant de communiquer rapidement les conditions d'éligibilité, par exemple par le biais d'un site internet commun à l'ensemble des OPCA, n'a été mis en place.

La FFP souhaite que :

- les conditions de financement des OPCA soient rendues publiques, de façon à respecter l'égalité d'accès à ces informations pour les organismes de formation ;
- les entreprises aient la liberté de choisir l'OPCA auquel elles souhaitent confier leurs contributions ;

(1) Cf. le Rapport public annuel 2006 de la Cour des comptes, notamment.

Les dysfonctionnements actuels

• **La concurrence lésée.** Force est de constater que l'égalité de traitement entre opérateurs publics, parapublics (Greta, Cnam, AFPA, CCI...) et privés n'est pas toujours respectée. En 2000, le Conseil de la concurrence avait estimé que la position privilégiée de certains organismes publics ou parapublics pouvait être source de distorsion de concurrence. Six ans plus tard, le Conseil a été à nouveau saisi par la FFP au sujet du positionnement des acteurs du Service public de l'emploi (SPE) sur le marché de la formation professionnelle*.

• **Le cas des opérateurs de branche.** Des dysfonctionnements existent également du côté des organismes de formation relevant des branches professionnelles, qui bénéficient parfois de « rentes de situation » quand les intérêts se confondent. Malgré le principe de séparation des activités de collecteur et de dispensateur de

formation (érigé par la loi quinquennale de 1993), il est encore fréquent de rencontrer les mêmes personnes au sein des conseils d'administration d'organismes de formation et d'OPCA**.

La présence d'un opérateur de formation propre à la branche crée aussi des distorsions de concurrence : l'OPCA peut être tenté de favoriser l'opérateur de branche. Les règles d'éligibilité peuvent parfois être modifiées pour avantager les stages dudit opérateur. On ne peut que regretter une économie quasi administrée dans un secteur qui relève de l'économie de marché.

* L'avis devrait être rendu de façon imminente, à l'heure où nous imprimons ce document. Pour en savoir plus : www.ffp.org.

** Certains OPCA, en raison de leur position privilégiée, élargissent également leur champ d'action en offrant des prestations de conseil en formation, ce qui concurrence directement les organismes de formation.



- tout refus de prise en charge adressé à un OPCA par une entreprise ou un organisme de formation fasse obligatoirement l'objet d'une motivation écrite ;
- les comptes des OPCA soient publics à l'instar des sociétés commerciales ;
- les contraintes administratives, qui pénalisent les organismes de formation, soient allégées.

Pour aller plus loin. La FFP demande que les délais de paiement des OPCA soient réduits et fixés à 30 jours ainsi que le gouvernement le prévoit pour l'administration. L'Observatoire Économique de la FFP a en effet relevé des délais de 90 voire 180 jours ! Ces délais excessifs font supporter aux organismes de formation un coût qui constitue un manque à gagner en termes d'innovation et d'efficacité. Les organismes doivent faire des avances de trésorerie très lourdes. Compte tenu de la règle du paiement au service fait, cette situation est particulièrement difficile dans le cas des formations de longue durée. Les OPCA ont certes la possibilité d'accorder une avance, mais cette possibilité est rarement utilisée.

Décloisonner pour mieux accompagner

Proposition 8

Décloisonner les dispositifs et promouvoir l'orientation et l'accompagnement tout au long de la vie.

Le cloisonnement des dispositifs de formation et de leurs modes de financement nuit à l'efficacité du

système : les besoins de formation des individus sont souvent exclusivement abordés en fonction de leur statut (salariés, demandeurs d'emploi, jeunes de moins de 26 ans...). Cette fragmentation ne permet pas d'envisager les parcours de formation des individus dans leur continuité : le service public de l'emploi est compétent pour certains demandeurs d'emploi, les OPCA s'occupent des salariés, tandis que les Régions peuvent légitimement s'intéresser à l'ensemble de ces catégories. Pour peu que l'on change de statut en cours de formation, il faut interrompre celle-ci et/ou perdre les garanties juridiques qui y sont attachées.

La formation : plusieurs activités pour un même métier

La formation regroupe plusieurs activités différentes :

- 1 La formation continue pour les entreprises, les fonctions publiques ou les particuliers
- 2 La formation et l'insertion sociale et professionnelle des publics en difficulté
- 3 L'orientation, l'accompagnement et le placement
- 4 La professionnalisation
- 5 Le bilan de compétences, le bilan de compétences approfondi (BCA)
- 6 L'apprentissage
- 7 La formation initiale

Si chacune de ces activités reste encore relativement cloisonnée, le bon sens plaide en faveur de l'élargissement du champ d'intervention des organismes de formation. Il dépasse en effet très largement ceux visés par le Livre IX du Code du travail sur la formation professionnelle (ancienne codification).



« Très présents sur les champs de l'orientation et de l'accompagnement, les organismes de formation souhaitent l'être davantage sur celui de la certification. »

Comment développer des parcours efficaces vers l'emploi, favoriser la formation des salariés des PME/TPE, mieux les accompagner et mieux les orienter dans un univers contraint par de tels cloisonnements inutiles, ligotés par des financements aussi complexes ? Il est donc urgent de décroiser ces dispositifs qui peuvent être financés par les Conseils régionaux, les Conseils généraux, l'État, les OPCA, les Fongecif, les Assedic, l'Agefiph...

Dynamiser la VAE en ouvrant davantage la certification professionnelle

Proposition 9

Favoriser la création de cursus certifiants pour l'offre, permettant de développer la VAE.

La Validation des acquis de l'expérience (VAE), qui atteste des compétences acquises par les salariés, améliore leur employabilité. C'est sans conteste un élément clé de la sécurisation des parcours professionnels, et les signataires de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail s'engagent à rechercher les conditions d'un « meilleur accompagnement du candidat à la VAE, en particulier en matière d'information, de conseil et d'appui ».

Si en 2007, 38 % des organismes de formation ont reçu des demandes de VAE (+ 7 points par rapport à 2005)⁽¹⁾, cette dernière ne se développe cependant pas autant qu'elle le pourrait, notamment parce que les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur détiennent le monopole des diplômes. Or ces derniers constituent des objectifs très visibles et attractifs pour qui entreprend une VAE.

Les organismes de formation, eux, interviennent dans le champ de la VAE principalement au niveau de l'orientation et du conseil, de l'accompagnement, et aussi de la validation puisque beaucoup d'organismes ont fait inscrire leurs titres au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles). Très présents sur les champs de l'orientation et de l'accompagnement, les organismes de formation souhaitent l'être davantage sur celui de la certification, et pas seulement pour leurs propres titres : pourquoi ne pourraient-ils pas être en capacité de délivrer les diplômes et les titres des ministères certificateurs ?

Mettre tous les acteurs autour de la table : les CCREFP

Proposition 10

Faire des CCREFP l'instance pivot de la formation et de l'emploi dans la Région et permettre aux représentants de la FFP d'y siéger.

Pour permettre à tous, entreprises, salariés, demandeurs d'emploi, titulaires de minima sociaux, de profiter à plein de la formation professionnelle, sans subir les effets de la complexité administrative et financière, la FFP propose de réunir autour d'une même table tous les acteurs de la formation professionnelle dans les régions.

À ce titre, elle demande à nouveau de pouvoir siéger au sein des CCREFP (Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle). La mission de cette instance de concertation entre les acteurs est d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation et d'emploi ; elle est consultée lors de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi du PRDF (plan régional de développement des formations). Il paraît logique et naturel que la FFP, en tant que représentant des opérateurs de formation et en raison de son expertise, y soit représentée.

Pour aller plus loin. Alors que les acteurs eux-mêmes se plaignent de la multiplication des instances chargées de la formation professionnelle (Copire, CESR, Carif, Oref, CCREFP⁽²⁾, etc.) et de l'absence de coordination entre elles, la FFP va plus loin et défend le principe d'une coordination régionale.

La FFP propose ainsi que le Conseil régional, qui dispose déjà d'une compétence de droit commun dans le domaine de la formation professionnelle, devienne le chef de file des financeurs, pour assurer la coordination de l'information et de la première orientation et permettre une meilleure organisation de la formation.

La VAE en bref

La Validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel institué par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui permet de faire valider son expérience pour l'obtention de tout ou partie d'un titre, certification ou diplôme.

Les organismes de formation accompagnent et forment les futurs candidats dans le cadre de leur démarche VAE.

Cependant, avant de pouvoir y prétendre, ils doivent être agréés par les organismes certificateurs Ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. Or le parcours pour obtenir cet agrément est long et pas toujours couronné de succès.

(1) Données publiées le 1^{er} avril 2008 par l'Observatoire Économique de la FFP.

(2) Commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi, Conseils économiques et sociaux régionaux, Centres d'animation de ressources et d'information, Observatoires régionaux emploi formation, Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle

Les organismes de formation en chiffres

Voici, à titre de repères, quelques éléments chiffrés sur le secteur de la formation professionnelle.

Combien d'organismes de formation ?

Le nombre de prestataires de formation proprement dit, dont l'activité principale est la formation, se monte à 13 500. Ils réalisent un chiffre d'affaires de 5,4 milliards d'euros. Par ailleurs, 45 777 prestataires ont renseigné un Bilan pédagogique et financier (BPF, document à transmettre chaque année à l'administration, et renseignant sur l'activité de l'organisme) et réalisé des actions de formation pour un montant de 8,9 milliards d'euros, ces chiffres prenant en compte des prestataires réalisant des actions de formation, au titre d'une autre activité (par exemple une société de conseil prestant quelques actions de formation).

Qui sont les organismes de formation ?

• Répartition public/privé

Le secteur privé représente 94 % des dispensateurs de formation et réalise 77 % du chiffre d'affaires. Il accueille 85 % des stagiaires (7,4 millions).

Les formateurs individuels sont nombreux (31 % des dispensateurs), mais ne forment qu'un stagiaire sur dix et réalisent 4 % du chiffre d'affaires du secteur.

Les organismes privés, lucratifs et non lucratifs, représentent 63 % des dispensateurs et accueillent 75 % des stagiaires, et réalisent 73 % du chiffre d'affaires.

Le secteur public et parapublic représente 6 % des prestataires. Ceux-ci réalisent 23 % du chiffre d'affaires et accueillent 15 % des stagiaires. L'Éducation nationale (CNAM et GRETA) représente 13 % du chiffre d'affaires, le secteur consulaire, 2,3 % et l'AFPA, 4 %.

• Répartition selon le chiffre d'affaires

Les organismes dont le chiffre d'affaires dépasse 3 millions d'euros représentent 2 % des opérateurs mais réalisent 38 % du chiffre d'affaires et accueillent 27 % des stagiaires.

Plus largement, les organismes réalisant plus de 750 000 euros de chiffres d'affaires (12 % des opérateurs) totalisent 73 % du chiffre d'affaires et accueillent 60 % des stagiaires.

Un Observatoire Économique, pour quoi faire ?

Du fait de la complexité du secteur et de son atomisation (beaucoup de dispensateurs sont des formateurs individuels), les chiffres officiels de la DARES collectés à partir des bilans pédagogiques et financiers (BPF) présentent certaines imprécisions. Par ailleurs, ils sont publiés tardivement et n'offrent pas une vision suffisamment à jour de l'état de la profession.

Afin de pallier ces difficultés, la FFP a créé son Observatoire Économique et publie, chaque année, des données collectées à partir des déclarations de ses adhérents. En voici les derniers chiffres (2006) :

• **Le chiffre d'affaires global des adhérents de la FFP en 2006** (350 adhérents au moment de la réalisation de l'enquête) **se monte à 1,035 milliard d'euros** (HT).

• **56 % de l'activité des organismes de formation sont réalisés dans trois domaines :**

- les formations spécifiques à des métiers (27 %),

- les formations linguistiques (17 %),
- les formations générales pré-professionnelles et d'insertion (12 %).

L'informatique représente 7 % de l'activité, de même que les formations au marketing, au commerce et à la communication.

• **Plus de VAE.** 38 % des organismes de formation avaient reçu des demandes de VAE, soit 7 points de plus qu'en 2005.
76 % de ces demandes émanent des particuliers.

• **De nombreux partenariats.** 68 % des organismes de formation privés mènent une politique de partenariat avec d'autres organismes (17 % avec des organismes publics et parapublics, dont les universités).



Quelle est la durée des formations ?

En 2005, la durée moyenne des formations délivrées est de 76 heures (64 heures pour les salariés, 118 heures pour les demandeurs d'emploi).

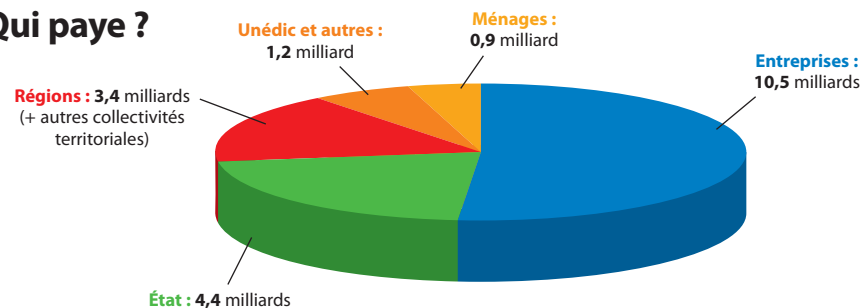
Qui utilise le DIF et la professionnalisation ?

14 % des entreprises ont utilisé le DIF en 2006 (6 % en 2005). Les salariés ayant bénéficié du DIF représentent 4 % des salariés.

Plus des trois quarts des entreprises de plus de 2 000 salariés ont eu un salarié en période de professionnalisation en 2006. Ce n'est le cas que pour 4,5 % des entreprises de 10 à 19 salariés.

(Source : Annexe formation professionnelle du PLF 2008)

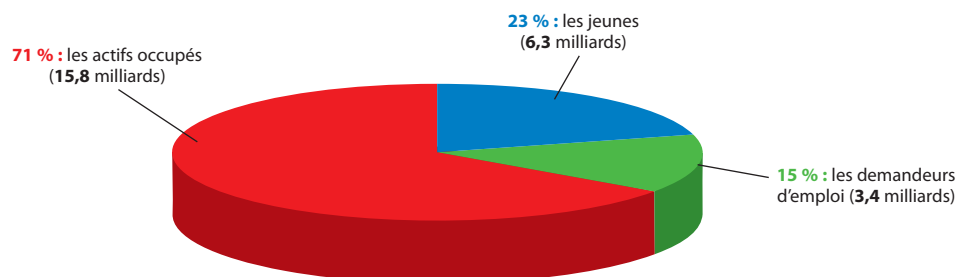
Qui paye ?



Total (hors fonctions publiques pour leurs propres agents) = **20,4** milliards

Total (y compris fonctions publiques) = **25,9** milliards

Qui en bénéficie ?



(Source : Premières informations, premières synthèses, novembre 2007, n°48.1)

La ffp en bref...

Syndicat professionnel, membre du MEDEF à travers la Fédération Syntec, et de la CGPME, la Fédération de la Formation Professionnelle assure la promotion et la représentation des organismes privés de formation.

La FFP compte 380 adhérents qui réalisent un chiffre d'affaires cumulé d'1,2 milliard d'euros, forment plus de 2 millions de personnes par an et emploient 30 000 salariés répartis sur tout le territoire.

44 % de ses adhérents sont sous statut associatif (loi 1901), 56 % ont un statut commercial.

La Fédération est présente sur l'ensemble du pays à travers une vingtaine de délégations régionales.

La FFP se compose d'une structure élue, avec un Conseil d'Administration de 27 membres, un bureau de 9 membres et 19 présidents de région, et d'une structure permanente animée par un délégué général qui coordonne l'ensemble des activités.

Président : **Jean WEMAËRE**

Déléguée Générale : **Marie-Christine SOROKO**

Le Conseil d'Administration

Gérard ABBASSI - Directeur Général ACOPAD

Jacques BAHRY - Directeur Général GROUPE CESI

Patrick BAINVELZWEIG - Directeur IDRAC

Michel BONNET - Directeur Général IFPA

Laurent BOULANGER - Directeur Général ASSOFAFAC



Yvette CHEVALLIER - Directeur Général UPROMI
Pierre COURBEBAILSE - Président du réseau AFEC
Marie DUCASTEL - Président-Directeur Général EFE
Francis DUMASDELAGE - Gérant AFC
Michel FAYET - Président CRP CONSULTING
Michel GEORGEL - Directeur AUDRECO FORMATION
Patrick HIBON DE FROHEN - Directeur Groupe IMT
Michel JANIN - Secrétaire Général Adjoint IFTIM
Jérôme LEBREC - Directeur Général PROMHOTE
Blandine LEGRAND - Chargée de Mission FORMALANGUES
Gérard LOURDOU - Directeur Général ATELIER MTH
Georges MALOLEPSZY - Directeur Général CREFO
Jean-Pierre MOLLET - Directeur Général ESPACE FORMATION CONSULTING
Bernard MONTEIL - Directeur Général GROUPE COHERENCE
Lydie NEGRE - PDG LANGUES ET ENTREPRISES
Christophe QUESNE - Gérant QUILOTOA FORMATION
Philippe SCELIN - Directeur Général IRFA GROUPE
Jean-Pierre SCHEVEFFER - Directeur ALAJI
Bruno TRIAY - Directeur ECGD-BT CONSEIL SARL
Jean WEMAËRE - PDG DEMOS
Stefan WHEATON - Président CITYLANGUES
Jean-François de ZITTER - Président IFG SAS

Les Présidents de Région

Alsace : Robert FEDIDA - OMNIS
Aquitaine : Renaud FABRE - IFI PEINTURE
Auvergne/Limousin : Pierre COURBEBAILSE - AFEC
Basse-Normandie : Philippe SCELIN - IRFA GROUPE
Bourgogne / Franche-Comté : Philippe de FINANCE - FORMAGRAPH
Bretagne : Jean-Paul SOLARO - AGORA FORMATION
Centre : Léopoldine MONMOUSSEAU - EURINFAC
Champagne-Ardenne : Anne-Valérie PIZZIGHELLA - CEP MSSV
Haute-Normandie : Jean-Louis ALLARD - CESI ROUEN
La Réunion : Thierry FAYET - GEM FORMATION CONSEIL
Languedoc-Roussillon : Gérard LOURDOU - ATELIER MTH
Lorraine : Julienne ANGELINI - AFIL
Midi-Pyrénées : Philippe BASTIEN - AFT.IFTIM
Nord-Pas-de-Calais : Bernard BOULONNE - GROUPE CESI
Pays-de-la-Loire : Jean-Michel ROGEON - BACF
Picardie : Jean-Pierre MOLLET - ESPACE FORMATION CONSULTING
Poitou-Charentes : Francis DUMASDELAGE - AFC
Provence-Alpes-Côte d'Azur : Gérard ABBASSI - ACOPAD
Rhône-Alpes : Michèle GUIONNET - CARREL CENTRE DE FORMATION



Les 10 propositions de la FFP

À l'occasion de la réforme du dispositif de la formation professionnelle, tout le monde s'interroge. La FFP fait le choix d'avancer 10 propositions, claires et concises, qui ont le mérite de pouvoir s'insérer dans une réforme globale.

- 1** Créer un Compte Épargne Formation individualisé, alimenté notamment par le DIF, les RTT et géré par des organismes indépendants.
- 2** Instaurer un chèque formation permettant de financer immédiatement une formation ou d'être porté au crédit du Compte Épargne Formation.
- 3** Associer toute mesure en faveur de l'emploi, tout contrat aidé à une action de formation, si possible qualifiante, et/ou à un accompagnement.
- 4** Créer des droits identiques pour les jeunes en alternance.
- 5** Mettre en place une déduction fiscale pour inciter les personnes à se former et, pour les ménages non imposables, une « prime pour la formation ». Instaurer une TVA à taux réduit (5,5 %) pour les prestations de formation.
- 6** Développer les processus de qualification, certification et labellisation des organismes de formation et améliorer leur lisibilité.
- 7** Faire respecter le droit de la concurrence et l'égalité de traitement des opérateurs publics et privés et assurer la transparence des comptes des OPCA, de leurs coûts de fonctionnement et des priorités et conditions de prise en charge.
- 8** Décloisonner les dispositifs et promouvoir l'orientation et l'accompagnement tout au long de la vie.
- 9** Favoriser la création de cursus certifiants pour l'offre, permettant de développer la VAE.
- 10** Faire des CCREFP l'instance pivot de la formation et de l'emploi dans la Région et permettre aux représentants de la FFP d'y siéger.



Fédération de la Formation Professionnelle

**Fédération
de la Formation
Professionnelle**

6 rue Galilée - 75016 Paris
Tél : 01 44 30 49 49

www.ffp.org • www.cpffp.org • www.contratdepro.org