



**GLOSSAIRE : DROIT DU TRAVAIL**  
**LA FORMATION PROFESSIONNELLE**  
**1<sup>ère</sup> partie**

## **La formation professionnelle tout au long de la vie**

Article L.900-1 du Code du travail – Loi 2004-391 du 4 mai 2004 art.2.

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale (article L.900-1 du Code du travail).

Elle comporte une formation initiale – (*scolaire sous la responsabilité du Ministère de l'Education nationale ou par apprentissage*) et des formations ultérieures destinées aux jeunes ou adultes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue.

## **La formation professionnelle initiale**

### **Les formations sous statut scolaire**

Elles sont délivrées dans les établissements de l'Education nationale ou de l'Agriculture, lycées professionnels ou technologiques. Sur un effectif de 2,2 millions d'élèves dans le second degré, 45% sont dans ces formations.

Le lycée professionnel prépare à l'exercice d'une profession en deux ans - Certificat d'enseignement professionnel (CAP) ou Brevet d'étude professionnel (BEP) - ou quatre ans, le baccalauréat professionnel qui se prépare en deux ans après un BEP. Toutes ces formations comportent des périodes de formation en entreprises. Le lycée technologique permet d'acquérir une culture générale et technologique et prépare au baccalauréat technologique (9 séries) et au Brevet de technicien supérieur (BTS).

L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics et privés d'enseignement, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à l'assurer.



La formation professionnelle continue a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques, de favoriser leur promotion sociale par l'accès à la culture et à la qualification professionnelle, leur permettant ainsi de contribuer au développement culturel, économique et social de la nation. Elle s'organise à l'initiative de l'employeur (plan de formation de l'entreprise) ou à celle du salarié (Congé Individuel de Formation CIF) et Droit Individuel à la Formation (DIF).

### **Les types d'action de formation art. L.900-2 du Code du travail sont les suivants :**

▶ **Concernant plus particulièrement les jeunes**, des actions, de préformation et de préparation à la vie active, permettent d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage ou entrer dans la vie active.

De plus, face à la montée du chômage des jeunes et à leur manque de qualification, l'Etat a mis en place un certain nombre de dispositifs, pour les 16 à 25 ans, qui sont des contrats de travail de type particulier, avec formation obligatoire : le contrat d'orientation, le contrat de qualification et le contrat d'adaptation.

▶ **Concernant plus particulièrement les salariés**, sont organisées des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés, des actions de promotion, de prévention ayant pour objet de réduire les risques d'inadaptation de leurs qualifications et de les préparer aux mutations d'activité et des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances et des actions de Validation des Acquis de l'Expérience.

▶ **Concernant plus particulièrement les demandeurs d'emploi**, des actions de conversion doivent leur permettre d'accéder à de nouvelles activités professionnelles.

▶ **Concernant l'ensemble des travailleurs**, entrent aussi dans ces dispositions les bilans de compétences professionnelles et personnelles afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

## **La formation professionnelle continue**

### **Les étapes de la construction**

La formation professionnelle, jusqu'au début du 20ème siècle, se résume à la préparation des cadres techniciens. Il faut attendre les années 1920-30 pour voir la création des centres d'apprentissage.

Suite aux accords de Grenelle de mai 1968, les organisations d'employeurs et de salariés engagent une négociation qui débouchera sur l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970, repris par **la loi du 16 juillet 1971**, dite loi Delors.

Cette loi, pierre angulaire de notre système de formation continue, reprend les principes de l'accord :



- Droit aux congés de formation pour les salariés,
- Obligation des employeurs de participer au financement de la formation professionnelle,
- Rôle des représentants des salariés.

Employeurs et salariés deviennent, dans un cadre paritaire, les gestionnaires des fonds de la formation professionnelle.

**Les lois qui suivront ne feront que développer ce dispositif, notamment les suivantes :**

- La loi du 17 juillet 1978 distingue la formation à l'initiative du salarié (congé individuel de formation) de la formation à l'initiative de l'employeur (plan de formation),
- La loi du 7 janvier 1983 organise la répartition des compétences entre l'Etat et les régions, celles-ci devenant compétentes en matière d'apprentissage et de formation professionnelle continue,
- La loi du 24 janvier 1984 introduit le dispositif de formations alternées pour les jeunes de 16 à 25 ans,
- La loi du 20 juillet 1992 ouvre la possibilité de valider les acquis professionnels, pour l'obtention de diplômes de l'enseignement technologique et supérieur,
- La loi quinquennale du 20 décembre 1993 confie aux régions de façon progressive la formation professionnelle des jeunes,
- La loi de modernisation sociale, du 17 janvier 2002, ouvre le droit de faire valider les acquis de l'expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'un CQP et réforme le financement de l'apprentissage,
- La loi de démocratie de proximité, du 27 février 2002, transfère aux conseils régionaux la gestion des indemnités versées aux employeurs d'apprentis et étend aux adultes le plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes (PRDF).
- La loi 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social reprend l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2004 et prévoit entre autres la création d'un Droit Individuel à la Formation (DIF).

### **Les acteurs**

La loi de décentralisation du 7 janvier 1983 et la loi quinquennale du 20 décembre 1993 fixent la répartition des compétences entre l'Etat et la Région en matière de formation professionnelle continue.

- **L'Etat**, pour la définition du cadre législatif et réglementaire, reste compétent pour les actions ne relevant pas du fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale, pour les actions à caractère national, les actions expérimentales et les études.
- **Les Régions** ont une compétence de droit commun en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, sur la totalité des actions jeunes 16 à 25 ans. Elles élaborent le plan annuel d'apprentissage et le plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes et des adultes.
- **Les partenaires sociaux** sont présents dans les instances consultatives.



## Les instances consultatives

Les instances consultatives sont les suivantes :

1. **Au niveau national** sont installés, entre autres :

- Le Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi dont seule la Commission permanente se réunit encore.
- Le Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue, seule instance réunissant Etat, régions et partenaires sociaux.

Il coordonne et évalue les politiques régionales et assure la cohérence et la complémentarité des politiques de l'Etat et des régions.

- La Commission nationale de la certification professionnelle chargée du répertoire national des certifications.

2. **Au niveau régional :**

- La Commission Paritaire Interprofessionnelle de l'Emploi (COPIRE),
- Le Conseil Economique et Social Régional (CESR),
- Le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP), créé à l'image du Comité national, par la loi de modernisation sociale, remplace le COREF. Il est chargé d'assurer une coordination des politiques d'emploi et de formation professionnelle Etat et Région et contribuera à leur évaluation nationale triennale.

## Répartition des compétences entre l'Etat et les régions

L'Etat et les régions jouent un rôle primordial en matière de formation professionnelle continue. Ils assurent plus de la moitié de son financement.

Les lois de décentralisation de 1982 et de 1983, la loi quinquennale de 1993 et les lois de modernisation sociale et de proximité de 2002 ont progressivement transféré aux régions des compétences en matière de formation professionnelle initiale et continue et d'apprentissage.

### Compétences de l'Etat

L'Etat définit la politique de l'emploi et la met en oeuvre. Il subventionne un organisme de formation, l'Association nationale pour la Formation des Adultes (AFPA) et dispose d'une structure de placement, l'Agence nationale Pour l'Emploi (ANPE).

La gestion financière des dispositifs en direction des demandeurs d'emploi (DE) est confiée aux services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle : les DDTEFP au niveau départemental et les DRTEFP au niveau régional.

L'ensemble de ces structures forme le Service Public de l'Emploi (SPE). Il met en oeuvre les mesures propres à promouvoir l'emploi et à réduire le chômage, en liaison avec les partenaires sociaux et en prenant en compte les besoins locaux.



Des actions particulières luttent contre le chômage de longue durée et les exclusions : contrats CES, CEC, programme TRACE, CIVIS... N'entrent pas, dans le champ de la décentralisation, la compétence normative de l'Etat et le contrôle en matière de formation professionnelle continue assuré par la DRTEFP et plus particulièrement par le Service Régional de Contrôle de la formation professionnelle.

L'Etat intervient dans le cadre des formations des jeunes (promotion de l'apprentissage), des contrats d'insertion en alternance des demandeurs d'emploi en finançant des actions (stages de l'AFPA, du FNE- Fonds National pour l'Emploi-), contrats de qualification adultes, en direction des salariés et des publics spécifiques (handicapés, illettrés, détenus, réfugiés...).

D'autres actions concernent les agents de la fonction publique, les réseaux d'accueil des jeunes, les APP (Ateliers Pédagogiques Personnalisés).

### **Compétences des conseils régionaux**

L'apprentissage et la formation professionnelle continue sont une compétence de droit commun depuis les lois de 1982 et de 1983.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999, tous les conseils régionaux ont compétence sur l'ensemble du dispositif de la formation professionnelle continue des jeunes. Ils exercent leurs compétences dans le cadre d'instruments de programmation régionale.

Le programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle est arrêté chaque année. Il assure le financement des stages inscrits. Le conseil régional peut rémunérer certains stagiaires. Il passe convention avec des organismes de formation.

Instauré par la loi quinquennale de 1993, le PRDFPJ (Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle des Jeunes), est l'outil de mise en cohérence des filières de formation des jeunes, pour l'accès à l'emploi. Il définit les orientations de la politique de formation professionnelle initiale et continue des jeunes.

La loi de proximité, votée en 2002, l'élargit à l'ensemble des publics, jeunes et adultes.

### **Contrat de plan Etat/Région**

C'est un accord cadre, passé entre le Préfet de Région et le Président du Conseil Régional.

Il comporte des engagements réciproques. Il fixe les axes stratégiques partagés par l'Etat et la Région, définit la nature et le contenu des programmes, en fonction d'objectifs hiérarchisés. Il indique également les engagements financiers contractuels et les modalités de mise en oeuvre. Concernant l'emploi et la formation, les principaux axes stratégiques pour 2000/2006 prévoient :

- ▶ l'amélioration de l'insertion professionnelle des jeunes,
- ▶ la lutte contre l'exclusion des adultes demandeurs d'emploi,
- ▶ d'encourager la capacité d'adaptation des entreprises
- ▶ le développement de l'activité et de l'emploi.



## Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle

### Obligations légales des entreprises

#### Article L-950-1 du Code du Travail

Tout employeur, *à l'exception de l'Etat et des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif*, doit concourir au développement de la formation professionnelle continue en participant chaque année au financement des actions de formation mentionnées à l'article L.900-2 du Code du Travail (loi 2004-391 du 4 mai 2004, art18) et à l'article L.900-3 du Code du travail.

Les entreprises ont une obligation légale de financement de la formation de leurs salariés, au titre du plan de formation ou au titre du Congé Individuel de Formation CIF et du Droit Individuel à la Formation DIF, des contrats de formation en alternance des jeunes et de l'apprentissage.

La participation légale des entreprises, selon leur taille, au financement de la formation professionnelle continue est assise sur un % de la masse salariale brute annuelle (Déclaration Annuelle Des Salaires – DADS) qui est la référence pour remplir la déclaration fiscale n°2483 ou 2486 selon la taille de l'entreprise. Cette contribution peut être fixée à un taux plus élevé par accord conventionnel de branche.

	<b>Plan de formation</b>	<b>Congé individuel de formation</b>	<b>Formation en alternance des jeunes</b>	<b>Taux de contribution total</b>
<b>Entreprise de 10 salariés et +</b>	<b>0,90 %</b>	<b>0,20 %</b>	<b>0,50 %</b>	<b>1,60%</b>
<b>Entreprise de Moins de 10 salariés</b>	<b>0,40 %</b>	<b>-</b>	<b>0,15 %</b>	<b>0,55 %</b>
<b>Entreprises de Travail Temporaire</b>	<b>1,30 %</b>	<b>0,30 %</b>	<b>0,40 %</b>	<b>2 %</b>

**FIN DE LA PREMIÈRE PARTIE**