



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

formation continue

Question écrite n° 19091

Texte de la question

M. Michel Hunault attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité sur le souhait de nombreux salariés de bénéficier d'une formation qualifiante susceptible de contribuer à donner un nouvel élan ou une nouvelle orientation à leur vie professionnelle ; or, trop souvent, les dispositifs de soutien et de formation professionnelle qualifiante s'adressent essentiellement aux personnes en recherche d'emploi et pas aux salariés en activité. Il lui demande de préciser les possibilités offertes et les crédits affectés aux formations qualifiantes destinés aux salariés.

Texte de la réponse

Le financement de la formation continue en France repose principalement sur l'État, les régions et les entreprises. Ainsi, les régions disposent d'une compétence générale en matière de formation professionnelle continue, l'État intervient en direction des publics les plus en difficulté et aide les branches et les entreprises à anticiper leurs besoins en terme de qualification et de formation et les entreprises sont assujetties à une obligation légale de participer au financement de la formation variable selon le nombre de salariés et assise sur la masse salariale des salariés. Cette contribution des entreprises, collectée en partie par des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), permet de financer l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle destinés aux salariés. En 2008, les OPCA ont collecté plus de 6 milliards d'euros en provenance de la contribution obligatoire des entreprises. L'accès des salariés à la formation professionnelle continue est prévu à l'article L. 6312-1 du code du travail. Le départ en formation d'un salarié en activité est assuré à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'un plan de formation (art. L. 6321-1 et suivants) ; à l'initiative du salarié notamment dans le cadre du congé individuel de formation (art. L. 6322-1 et suivants) ; à l'initiative du salarié mais avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation (art. L. 6323-1 et suivants) ; dans le cadre des périodes de professionnalisation (art. L. 6324-1 et suivants) ou des contrats de professionnalisation (art. L. 6325-1 et suivants). Parmi les dispositifs financés par l'employeur, trois en particulier permettent d'accéder à des qualifications reconnues : le contrat de professionnalisation, les périodes de professionnalisation et le congé individuel de formation (CIF). Les jeunes de 16 à 25 ans désireux de compléter leur formation initiale (et les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans) peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation pour obtenir un titre ou une qualification reconnue. Ce contrat comprend une action de professionnalisation de 6 à 12 mois et inclut des périodes de formation et de travail. La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de certaines catégories de salariés en contrat à durée indéterminée en leur permettant d'acquérir une qualification reconnue. Le parcours de professionnalisation doit être personnalisé et doit se terminer par une évaluation des compétences acquises. Il se déroule en principe pendant le temps de travail et les frais de formation sont pris en charge, sur demande de l'employeur par l'OPCA dont il dépend, sur la base d'un forfait horaire. Ces deux dispositifs sont financés sur la collecte « Professionnalisation et DIF » correspondant à un versement obligatoire des entreprises aux OPCA de 0,15 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 20 salariés et de 0,50 % pour les entreprises de plus de 20 salariés. Le montant de cette collecte est en 2008 de 1,936 milliard

d'euros. Le CIF est un droit ouvert à tous les salariés justifiant d'une ancienneté en qualité de salarié différente selon qu'ils sont en contrat à durée indéterminée (CDI), contrats à durée déterminée (CDD) ou travail intérimaire. Le CIF permet au salarié de s'absenter, à sa demande, pour suivre une action de formation qu'il choisit librement, dès lors qu'elle entre dans le champ de la formation professionnelle continue, et ce pour une durée maximale de 12 mois ou 1 200 heures. Le salarié doit présenter une autorisation d'absence à son employeur et s'adresser à l'OPACIF dont il dépend pour la prise en charge financière du congé. En 2008, 66 % des CIF CDI et 67 % des CIF CDD financés ont conduit à un diplôme d'État ou à un titre homologué. En 2008, la collecte des versements obligatoires consacrés au financement des CIF CDI est de 735 millions d'euros, elle correspond à une contribution de 0,20 % de la masse salariale brute des entreprises de plus de 20 salariés. Celle des CIF CDD est de 190 millions d'euros et correspond à 1 % de la masse salariale CDD brute pour toutes les entreprises. Ainsi, 50 096 CIF ont été financés en 2008 au titre de ces deux contributions. Ces modalités d'accès des salariés à la formation professionnelle, définies par la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971, ont été renouvelées par la loi du 4 mai 2004 qui a introduit de nouveaux dispositifs d'accès à la formation pour les salariés (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, DIF).

Données clés

Auteur : [M. Michel Hunault](#)

Circonscription : Loire-Atlantique (6^e circonscription) - Nouveau Centre

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 19091

Rubrique : Formation professionnelle

Ministère interrogé : Travail, relations sociales et solidarité

Ministère attributaire : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 18 mars 2008, page 2234

Réponse publiée le : 3 novembre 2009, page 10484