

50 ANS D'ENGAGEMENT POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE... ET DEMAIN ?



LES DOSSIERS
DOCUMENTAIRES
de Centre Info

www.ressources-de-la-formation.fr

50 ANS 1971-2021

ÉDITION NOVEMBRE 2021



Centre Info

Un événement
Centre Inffo

50 ANS D'ENGAGEMENT POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE... ET DEMAIN ?

1971-2021

30 novembre ^{et}
1^{er} décembre 2021

Merci à tous nos partenaires !

OR



ARGENT



BRONZE



5 TABLES RONDES et 23 ATELIERS EN DIRECT

En replay jusqu'au 31 décembre 2021

Rendez-vous sur la plateforme de l'événement
(inscription gratuite)



Centre Inffo
www.centre-inffo.fr

50 ANS D'ENGAGEMENT POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE... ET DEMAIN ?

Centre Inffo, depuis sa fondation en 1976, est au rendez-vous des réformes et lois sur la formation professionnelle continue. L'association sous tutelle de l'Etat a toujours répondu présent pour éclairer et accompagner les partenaires sociaux, les pouvoirs publics et les opérateurs et prescripteurs de formation.

Le 50^{ème} anniversaire de des 4 lois Delors de 1971 donne l'occasion aux acteurs de la formation professionnelle de porter un regard historique sur les réformes successives, d'analyser leurs résultats et limites et d'esquisser les prochaines étapes en matière de développement des compétences.

Centre Inffo a tout au long de 2021 consacré des articles, des séminaires, des infographies à cette loi fondatrice. Le présent dossier documentaire accompagne l'événement des 30 novembre et 1er décembre qui vient clôturer cette année de célébration.

L'ambition de ce dossier documentaire est de présenter l'évolution de notre système de formation professionnelle depuis la loi de 1971, à travers une sélection d'articles et de couvertures issus de nos publications et d'une bibliographie rétrospective complète. La sélection retenue de nos publications évoque les précédents anniversaires de cette loi et ses principales évolutions introduites au fur et à mesure des réformes. La bibliographie complète ces étapes historiques et couvre les thématiques des tables rondes de la première journée de l'évènement consacrées à la négociation collective, aux politiques publiques, aux pratiques pédagogiques et à l'Europe de la formation.

N'hésitez pas à faire connaître ce dossier documentaire autour de vous ainsi que les autres dossiers documentaires disponibles dans la rubrique « ressources de la formation » du portail de Centre Inffo.

Patrice Guézou
Directeur général
Centre Inffo



avec Centre Inffo

En 2022 :
Gagnez en compétences !

L'EXPERTISE DE NOS ÉQUIPES
AU SERVICE DE VOS ÉQUIPES
POUR DÉVELOPPER VOTRE STRATÉGIE
FORMATION-APPRENTISSAGE-ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

Sessions de formation,
accompagnement-conseil, événementiel
éditions juridiques, presse d'actualité

DÉCOUVREZ NOTRE CATALOGUE 2022 !



Centre Inffo

Partenaire des acteurs de l'apprentissage,
de la formation et de l'évolution professionnelles

Contact : Tél. : 01 55 93 91 91
boutique.centre-inffo.fr

centre-inffo.fr



SOMMAIRE

50 ANS D'ENGAGEMENT
POUR LA FORMATION
PROFESSIONNELLE...
ET DEMAIN ?

LA LOI DE 1971 ET SES EVOLUTIONS

- p. 7 **Les jalons de l'évolution législative**
Inffo Formation n°800 15-30 novembre 2011
- p. 8 **La loi de 1971 ? Non, deux accords et quatre lois**
Pasquier Bernard
Actualité de la formation permanente n°172 mai 2001
- p. 11 **L'accord de 1970 dans les médias**
Inffo Formation n°779 1^{er} - 15 décembre 2010
- p. 12 **9 juillet 1970, l'accord fondateur d'une gestion paritaire de la formation**
Inffo Formation n°779 1^{er} - 15 décembre 2010
- p. 14 **Des pistes d'évolution**
Inffo Formation n°779 1^{er} - 15 décembre 2010
- p. 15 **Une nouvelle étape législative**
Cépède, Jean-Philippe
Actualité de la formation permanente n°177 mars 2002
- p. 17 **1919, année zéro de l'apprentissage**
David Garcia
Inffo formation Spécial «40 ans de formation professionnelle» n°800 15-30 novembre 2011
- p. 19 **Du congé individuel de formation à la sécurisation des parcours professionnels**
Inffo Formation n°779 1^{er} - 15 décembre 2010
- p. 20 **Partenaires sociaux et Centre Inffo 40 ans de confiance réciproque**
Inffo Formation n°779 1^{er} - 15 décembre 2010
- p. 21 **Le congé individuel de formation à l'heure du CPF**
Inffo Formation n°911 1^{er} - 14 décembre 2016
- p. 27 **Au commencement étaient les Faf**
Guédon Sandrine
Inffo formation Spécial «40 ans de formation professionnelle» n°800 15-30 novembre 2011
- p. 31 **Décentralisation: la formation professionnelle, la responsabilité la plus constante donnée aux régions**
Descamps Agathe
Inffo formation Spécial «40 ans de formation professionnelle» n°800 15-30 novembre 2011

COUVERTURES INFFO FORMATION

- p. 34 Inffo Formation Spécial « 40 ans de formation professionnelle » n°800 novembre 2011
- p. 35 Inffo Formation Spécial « 40 ans de gestion paritaire de la formation n°779 décembre 2010
- p. 36 Inffo Formation « Colloque des 40 ans de Centre Inffo » n° 911 1^{er}-14 décembre 2016
- p. 37 Inffo Formation « Centre Inffo, témoin et acteur de 40 ans de FPC » n° 900 15-31 mai 2016

p. 38 REPÈRES BIBLIOGRAPHIQUES

Pour des références bibliographiques complémentaires le [portail documentaire](#) de Centre Inffo propose des dossiers thématiques sur l'apprentissage la formation et l'orientation professionnelles.

Dossier réalisé par Centre Inffo ; sélection arrêtée le 4 novembre 2021

Nathalie Blanpain documentaliste - n.blanpain@centre-inffo.fr

Maquette : Claudie Carpentier, Centre Inffo

Mise en page : Bettina Pedro, Centre Inffo

Avec **Centre Inffo**

Sécurisez votre veille stratégique

**CERTIFIÉS OU FUTURS CERTIFIÉS
QUALIOP, RESTEZ AU COEUR
DE VOTRE ENVIRONNEMENT
PROFESSIONNEL**

Toute la réglementation de la formation professionnelle
avec Les FICHES PRATIQUES, la veille sur l'actualité,
les métiers, l'innovation et la recherche avec
Le QUOTIDIEN de la formation et le magazine
bimensuel INFFO FORMATION.

**DÉCOUVREZ
NOTRE OFFRE
PACK VEILLE
QUALIOP 2022**

710 € HT
au lieu de 835 € HT,
soit 125 € d'économie

Le Quotidien de la formation

■ L'apprentissage territorial en voie de sécurisation

Prévu pour sécuriser le financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale, l'amendement gouvernemental II-3398 au projet de loi de finances 2022 a été adopté en première lecture à l'Assemblée nationale. Pour le CNFPT et l'Anaf, il ne vient que partiellement corriger la situation.

Le Gouvernement s'en félicite, la concertation ouverte au printemps 2021 entre les associations d'élus et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a permis d'ouvrir la voie à un nouveau système de financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale. La réforme était fortement réclamée par le CNFPT depuis que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique lui avait



FICHES PRATIQUES 2022 (version Intégrale : papier + numérique) à partir du 1^{er} janvier 2022
+ la lettre numérique **LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION** (abonnement 12 mois glissants)
+ le magazine bimensuel **INFFO FORMATION** (abonnement 12 mois glissants en format PDF et papier)

boutique.centre-inffo.fr

RENSEIGNEMENTS
contact.commercial@centre-inffo.fr
boutique.centre-inffo.fr



Inffo Formation n°800
15-30 NOVEMBRE 2011

4 / 40 ans

Les jalons de l'évolution législative

À la notable exception de la loi quinquennale, les accords nationaux interprofessionnels sur la formation ont toujours précédé les lois successives, qui les ont repris, au moins partiellement. Tableau récapitulatif.

| Accords paritaires | Lois |
|--|---|
| Ani du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels | Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente. C'est la loi "Delors", qui instaure notamment l'obligation de dépense de formation, à la charge des entreprises. |
| Avenant du 9 juillet 1976. | Loi n° 78-754 du 17 juillet 1978 modifiant certaines dispositions du livre IX du Code du travail relatives à la promotion individuelle, au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle. |
| Avenant du 21 septembre 1982. Avenant du 26 octobre 1983. | Loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélatrice du Code du travail. La loi "Rigout" développe le droit au congé individuel de formation (CIF) et l'obligation de négocier sur la formation dans les branches. |
| Avenant du 21 février 1990 à l'Ani du 29 mai 1989. Protocole d'accord du 28 mars 1990. | Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 relative au crédit formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue. Elle institue un "droit individuel à la qualification". |
| Ani du 24 mars 1990. | Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires. |
| Ani du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels | Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi. Elle traite du droit à la formation des titulaires de contrats à durée déterminée. |
| | Loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle. Elle refonde notamment le système de collecte (les Faf seront remplacés par les Opcal) et transfère aux Régions les compétences en matière de formation professionnelle des jeunes. Elle pose les principes du capital temps formation. |
| Avenant du 5 juillet 1994 à l'Ani du 3 juillet 1991 (crée les Opcal). | Loi n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social. |
| Ani 23 juin 1995 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes. Ani du 26 juillet 1995 relatif à la collecte des contributions alternance. | Loi n° 95-882 du 4 août 1995 relative à des mesures d'urgence pour l'emploi et la Sécurité sociale. |
| Ani du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. | Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie. Naissance du le Dif et de la professionnalisation, et poursuite de la régionalisation de la formation. |
| 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. | Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Elle prévoit, notamment, la deuxième grande réforme de la collecte. Par ailleurs, elle crée un droit à l'information et à l'orientation (qui sera garanti par un "service public de l'orientation tout au long de la vie"). Ses autres dispositions concernent la "portabilité" du Dif, le bilan d'étape professionnel et le passeport "orientation et formation", la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), les CPRDF, etc. |
| Ani du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle. | Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels. La loi "Cherpion" favorise les contrats en alternance, encadre les stages en entreprise, valide la création le contrat de sécurisation professionnelle, ajuste la POE. |

LA LOI DE 1971 ? NON, DEUX ACCORDS ET QUATRE LOIS¹

La plus connue et la plus débattue des lois du 16 juillet 1971 " portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente " (loi 71-575) ne peut être lue de façon isolée. Elle s'appuie sur deux accords interprofessionnels antérieurs. Sa portée et son sens viennent de sa place dans un ensemble cohérent, avec trois autres lois datées du même jour et traitant de la formation initiale technologique et professionnelle.

C'est d'ailleurs l'une de ces lois, la loi d'orientation sur l'enseignement technologique, qui définit dans son article premier l'éducation permanente, finalité du nouveau système de formation initiale et continue mis en place : " l'éducation permanente constitue une obligation nationale. Elle a pour objet d'assurer, à toutes les époques de la vie, la formation et le développement de l'homme, de lui permettre d'acquérir les connaissances et l'ensemble des aptitudes intellectuelles ou manuelles qui concourent à son épanouissement comme au progrès culturel, économique et social ".

UN ENSEMBLE COHÉRENT

Pour le législateur, comme pour les partenaires sociaux des années 1970 et 1971, la formation professionnelle des adultes tirera son efficacité du développement de la formation professionnelle et technologique initiale. Les trois lois du 16 juillet 1971 sur la formation initiale encadrent et appuient l'effort qu'a voulu réaliser l'Éducation nationale en faveur de l'enseignement technique, (la première session du BEP a eu lieu en 1969). Elles construisent aussi un nouvel apprentissage défini clairement comme une voie de formation initiale et non plus comme un mode d'insertion professionnelle.

Ces trois lois qu'il faut croiser avec celle sur la formation professionnelle continue sont :

- la loi 71-576 redéfinissant l'apprentissage et sa pédagogie ;
- la loi 71-577 fixant les orientations et les fonctions des enseignements technologiques et professionnels ;
- la loi 71-578 sur la taxe d'apprentissage.

CONVERGENCES

Les quatre lois confirment et prolongent l'accord interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnels du 9 juillet 1971, qui traite de la formation initiale comme de la formation professionnelle continue. Cet accord leur donne en quelque sorte une légitimité sociale,

par Bernard Pasquier

Bernard Pasquier est administrateur du GEHFA (Groupe d'étude sur l'histoire de la formation des adultes).

comme le souhaitent le Premier ministre et son conseiller social, Jacques Delors.

L'accord de 1970 est lui-même la conséquence de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, qui en avait posé le principe, reprenant ainsi une des conclusions retenues dans le projet de protocole des Accords de Grenelle en 1968,

consécutifs aux grèves de mai.

Ces accords et ces lois sont l'aboutissement d'un double mouvement qui caractérise la formation dans les années soixante :

- d'une part, il se développe dans les grandes entreprises un courant de réflexions et de pratiques valorisant l'apprentissage que se donnent les salariés, et surtout les cadres, par l'exercice de leurs activités professionnelles. C'est d'ailleurs l'époque où se créent des groupes de réflexion et d'échanges comme les GARF (Groupements des animateurs et responsables de formation en entreprises) et l'AFREF (au nom, à l'époque significatif d'Association française pour l'expansion par la formation). Ce courant est lié au concept d'éducation permanente ou de formation permanente, inspiré par les mouvements de jeunesse et d'éducation populaire dont sont issus une partie des responsables de formation dans les organismes comme dans les entreprises. Ce concept d'éducation permanente associe la formation et le travail dans une alternance de périodes d'activités et de temps de formation formelle. Cette démarche interactive et largement inductive se retrouve dans les actions de reconversion collective, comme celles qui sont menées autour de Bertrand Schwartz, à Nancy ;

- d'autre part, depuis 1959, les pouvoirs publics élaborent un nouveau droit de la formation professionnelle continue dont le principe de référence est la promotion sociale. Le dispositif de formation professionnelle des adultes se construit en 4 lois qui sont autant d'étapes : 1959, 1963 (avec la création du Fonds national de l'emploi, FNE), 1966 avec la création du Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale (FFPPS), et 1968. Ces quatre lois antérieures aux quatre lois de 1971 sont centrées sur les relations entre les emplois et les formations et organisent prioritairement la formation des demandeurs d'emploi, des salariés menacés dans leur emploi et des agriculteurs.

Ces lois se juxtaposent aux innovations en formation permanente mises en œuvre dans les entreprises pour les salariés en activité. Le vocabulaire incertain de l'époque traduit cette dualité. On parle d'éducation permanente, appelée aussi plus modestement formation permanente, mais aussi de formation des adultes ou encore de formation professionnelle continue.

1. Cet article est aussi publié dans la revue de l'ANDCP, juillet 2001.



Ce double mouvement issu des entreprises et de l'État tente de répondre aux besoins considérables de main-d'œuvre qualifiée (le nombre de demandeurs d'emploi est ou n'est que de 300 000) combinés avec d'importantes mutations économiques et sociales dans l'industrie traditionnelle, et encore plus dans l'agriculture. Les transformations concernent des personnes mal préparées aux changements professionnels par une formation initiale courte, conçue de plus pour une société stable.

L'accord de 1970 et les quatre lois de 1971 tentent d'en effectuer une synthèse, mais en privilégiant l'articulation de la formation professionnelle des adultes avec l'évolution des emplois existant dans les entreprises, tenues pour cela de contribuer à son financement. C'est le droit à l'emploi et à la sécurité de l'emploi qui les inspire en formation initiale comme en formation continue, même si par la mise en place du congé formation, appuyé par les organisations syndicales de salariés, la loi sur la formation professionnelle continue fait écho au thème de l'éducation permanente. En conséquence, la formation professionnelle continue relève du Code du travail (dans son livre IX) comme l'apprentissage, dans le titre I^{er} du livre I " traitant des conventions relatives au travail ".

L'APPRENTISSAGE RE-CRÉÉ

Mode de formation du passé, et dépassé, c'est ainsi qu'est alors globalement considéré l'apprentissage. Au contraire de la formation des adultes, dont le cadre législatif est récent, l'apprentissage est régi par des lois d'avant-guerre dont la plus importante, la loi Astier, a cinquante ans puisqu'elle date de 1919, alors que la France est en pleine modernisation économique et sociale.

Une loi de 1959 a prolongé la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans, avec effet à partir de 1967 ; or, le progrès de la scolarisation se confond avec le recul de la formation sur le tas à laquelle est assimilé l'apprentissage. Et si l'apprentissage des métiers doit perdurer, ce doit être, pour une partie de l'opinion, dans les établissements scolaires.

Il faut dire que l'apprentissage professionnel en entreprise, dans les années 60, a peu de choses pour attirer les parents et les jeunes. D'une durée de 3 ans après la scolarité obligatoire, il se caractérise par un contrat de travail spécifique et par des cours obligatoires et gratuits d'une durée de 4 à 8 heures, organisés en principe durant le temps de travail, mais généralement le soir et le samedi. Ces cours professionnels ne comportent pas d'enseignement général.

Les garanties juridiques comme pédagogiques sont faibles et par exemple, il n'y a pas de salaire minimum fixé. Un certain nombre d'apprentis ne sont même pas dotés d'un contrat et il n'existe aucun dispositif de contrôle sur l'apprentissage. Ce mode de formation en entreprise tombe donc facilement sous la critique d'être une forme d'exploitation de la main-d'œuvre juvénile, même s'il existe des secteurs d'activité où il est encadré et bien organisé par les partenaires sociaux comme dans le BTP.

De plus, à mesure que se développait l'enseignement technique, les grandes entreprises se sont désengagées vis-à-vis de l'apprentissage qu'elles avaient auparavant déjà transféré dans des centres privés à temps plein.

Pour les responsables professionnels, salariés comme employeurs, et pour l'État, il est évident que l'apprentissage ne doit pas disparaître. Il a une fonction de formation et d'insertion professionnelles pour les jeunes qui ne peuvent suivre des études professionnelles ou qui ont besoin d'un processus graduel de professionnalisation.

L'accord de 1970 pose nettement le problème de la qualité du système éducatif, de l'orientation, de la formation professionnelle initiale et plus particulièrement de l'apprentissage. Six considérants de son préambule, sur onze, traitent de la formation initiale. Dans son titre I^{er}, il renforce la qualité de l'apprentissage en lui assignant obligatoirement la préparation du CAP, ce qui accentue le rôle de l'enseignement général. L'accord rend les cours obligatoires pour une durée minimale de 8 heures par semaine et de 320 heures par an. Complémentairement, le CNPF impulse l'apprentissage auprès de ses fédérations dans un livre blanc présenté en octobre 1970. On peut en extraire cette phrase : " le coût de l'apprentissage est, pour beaucoup de professions, largement inférieur aux charges entraînées par l'absence d'un système d'apprentissage efficace et coordonné ".

Si l'accord de 1970 sauve l'apprentissage, la loi du 16 juillet 1971 le définit clairement comme " une forme d'éducation ". Elle l'insère sans ambiguïté dans le système de formation initiale tout en garantissant les droits des apprentis. La Loi fondatrice de l'apprentissage (71.576) ne se lit qu'avec les deux autres lois concernant d'une part, l'enseignement technologique et d'autre part, la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles (loi sur la taxe d'apprentissage).

Organisé dans le cadre d'un contrat de travail spécifique d'une durée de deux ans, l'apprentissage prépare au CAP comme les établissements d'enseignement professionnel, après l'âge de 16 ans.

Un salaire minimum des apprentis est institué. Il est calculé en fonction du salaire minimum garanti, et est modulé de 15 à 45 % du SMIC selon le nombre de semestres de formation. L'entreprise qui reçoit des apprentis ne peut le faire qu'après agrément d'une commission départementale composée de représentants des pouvoirs publics et des milieux professionnels. Cet agrément a comme corollaire un contrôle de l'apprentissage par un corps d'inspecteurs de l'apprentissage relevant de l'Éducation nationale.

Les anciens cours professionnels sont supprimés et la fréquentation de CFA (centres de formation d'apprentis) sur le temps de travail est obligatoire pour une durée minimale annuelle de 360 heures. Les CFA sont de véritables établissements de formation liés au ministère de l'Éducation nationale par une convention de création. Leur financement est assuré à la hauteur de 60 % des charges " théoriques " par ce même ministère. Le complément est assuré par les ressources provenant de la taxe d'apprentissage, dont le taux est fixé à 0,5 % de la masse salariale (il était auparavant à 0,6 %).

La taxe d'apprentissage est recentrée sur le financement des premières formations à temps plein ou en apprentissage. Un quota de 20 % de son montant (soit 0,1 % de la masse salariale) est obligatoirement affecté à l'apprentissage, pour en garantir le financement. Outre le financement des CFA, ce quota sert également à couvrir une partie des frais de formation en entreprise et à rembourser à l'employeur une fraction du salaire de l'apprenti. Ainsi est stoppée une dérive de la taxe d'apprentissage créée en 1925, qui était de plus en plus utilisée par les entreprises pour le financement des cours de promotion sociale.

Si l'architecture du dispositif de l'apprentissage est sous la tutelle du ministère de l'Éducation nationale, il n'en demeure pas moins marqué, comme la formation professionnelle continue, par la multitude des acteurs et des centres de décision : le ministère du Travail, puisque les apprentis sont de jeunes salariés, les ministères techniques (artisanat, logement, agriculture...), les entreprises qui contractent avec les apprentis ou leurs familles et qui paient la taxe d'apprentissage, les collecteurs de celle-ci, les CFA et leurs organismes gestionnaires (organismes consulaires, branches professionnelles, entreprises ayant un CFA interne). Le

choix est donc fait d'installer les centres de formation d'apprentis non pas au sein des établissements de l'Éducation nationale, même si cela n'est pas exclu, mais au sein des professions, seules susceptibles de mobiliser les entreprises, quelle que soit leur taille.

Si ce dispositif ne se situe pas dans une logique administrative, il n'obéit cependant pas à une logique de marché : la fréquentation des CFA est gratuite pour les apprentis et les entreprises. Ces dernières, même si elles leur versent la taxe d'apprentissage, n'en sont ni les clients, ni les donneurs d'ordres.



Par rapport aux lois antérieures qu'elle reprend, la loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue est connue pour avoir apporté deux innovations majeures : elle organise la formation dans les entreprises et fait obligation à ces dernières de contribuer à son financement. Elle met en place le droit au congé-formation pour les salariés. Quant à l'apprentissage, il est institué par les trois autres lois du 16

juillet 1971, comme un mode d'éducation méthodique et complet. Alors qu'il était menacé de disparition, il est structuré de façon durable comme le montrent, depuis une décennie, l'augmentation des effectifs d'apprentis et leur progression dans les filières professionnelles de l'enseignement supérieur. Il est vrai que ce système, sans être modifié dans sa logique, a bénéficié d'améliorations notables depuis 1971, et surtout depuis 1983, année de sa régionalisation.

C'est dans leur mode d'élaboration que ces lois marquent une rupture en faisant de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage un domaine privilégié de la concertation sociale entre les partenaires sociaux, puis entre ces derniers et l'État. Que ce soient les pouvoirs publics ou que ce soient les organisations professionnelles qui prennent l'initiative des réformes, les accords interprofessionnels précèdent les lois et en facilitent en conséquence la mise en application. Quelques dérogations ultérieures à ce principe en démontreront le bien-fondé. C'est ainsi que la loi de 1987 permettant l'apprentissage à tous les niveaux de formation tardera à se concrétiser jusqu'à l'accord interprofessionnel de 1991/1992 sur la formation continue, l'alternance et l'apprentissage.

L'accord de 1970 dans les médias

La presse réagit à l'Ani de juillet 1970 pour souligner son aspect novateur et insiste sur l'avancée qu'il constitue pour les entreprises et les salariés. Extraits.

France Inter, 5 juillet 1970 : "Jeudi, signature d'un accord sur la formation professionnelle. Cet accord très important passé entre le CNPF et les syndicats n'a sans doute aucun équivalent dans les pays civilisés."

L'Express, 6 juillet 1970 : "En signant, le jeudi 9, l'accord sur la formation professionnelle, patronat et syndicats n'établiront pas simplement un contrat social. La garantie donnée aux salariés de pouvoir réapprendre un métier à tout moment de leur vie ne sera pas seulement une protection supplémentaire pour les travailleurs, elle favorisera aussi la modernisation de l'économie... Au CNPF, on se montre satisfait du résultat. « C'est un accord de semi-anticipation. Il est en avance sur les problèmes du temps présent... C'est bien un acte de gestion », estime M. François Ceyrac."

Le Progrès de Lyon, 9 juillet 1970 : "Ce qui est nouveau, c'est que, pour la première fois semble-t-il, depuis de longues années, le patronat et les syndicats signent un accord qui ne se contente pas d'offrir une garantie sociale. Ce n'est pas seulement un accord préventif, mais il s'agit bien d'un projet dynamique orienté vers l'avenir et s'efforçant de concilier les impératifs du développement industriel avec les possibilités de développement personnel des salariés."

Sud-Ouest, 9 juillet 1970 : "Une réforme d'avant-garde par rapport aux législations des pays occidentaux qui prévoit des congés de « recyclage » avec maintien intégral du salaire."

Le Figaro, 10 juillet 1970 : "La portée de cet accord se révèle considérable : pour la première fois, le droit à la formation et au perfectionnement est reconnu à tout salarié, qu'il soit cadre, ouvrier ou employé."

Paris Jour, 10 juillet 1970 : "Cet accord est si important qu'à plus ou moins longue échéance, il changera la vie de millions de Français, au même titre que la généralisation de la mensualisation et la loi sur le droit syndical."

France Soir, 10 juillet 1970 : "On se trouve devant une innovation si importante qu'un syndicaliste l'a comparée à la création par Jules Ferry

au siècle dernier de l'école publique obligatoire."

L'Humanité, 10 juillet 1970 : "Important succès imposé par les grèves de 1968, le droit à la formation va entrer en application. Cet accord, malgré ses insuffisances, constitue un indiscutable succès pour les salariés. Il fait admettre au patronat quelques principes essentiels."

La Voix du Nord, 10 juillet 1970 : "L'accord CNPF-syndicats peut modifier le marché de l'emploi. Il est capital qu'employeurs et salariés se trouvent d'accord pour mettre en œuvre, dans une économie en mouvement, une politique active de l'emploi visant à forcer le goulet d'étranglement que représente l'insuffisance des qualifications professionnelles, chez les jeunes comme chez les adultes."

France Inter, Roger Michaud, 10 juillet 1970 : "C'est donc près de 11 millions de salariés qui pourront bénéficier de cet accord, et un expert du BIT a déclaré qu'il plaçait la France en tête des nations industrielles."

Deuxième chaîne de télévision, Michel Drancourt, dans "L'Événement des 24 heures", 10 juillet 1970 : "C'est extrêmement important, parce que dans aucun pays d'Europe pratiquement et, je crois, dans aucun pays du monde, n'existe un tel accord. D'ailleurs, on parle de grande première mondiale... C'est extrêmement important aussi parce que cet accord correspond aux nécessités de l'époque."

L'Aurore, 10 juillet 1970 : "Pour la onzième fois depuis 1947, se trouve consacré un accord général entre les organisations syndicales et le patronat."

Les Échos, 10 juillet 1970 : "Ce développement de la politique sociale contractuelle permet, bien mieux que l'intervention législative réglementaire, de régler de manière réaliste les problèmes en suspens. L'accord sur la formation comble un vide qui était cruellement ressenti, tant sur le plan social qu'économique. Il ouvre la voie à un progrès social et économique qui pourra devenir considérable... Il ne faut pas

se dissimuler que cette nouvelle dynamique sociale se traduit par des charges supplémentaires pour les entreprises. Si l'on veut éviter un renchérissement des coûts préjudiciable à notre compétitivité, il faut maintenir un haut niveau de productivité, donc de production. La dynamique sociale implique une dynamique économique, une expansion créatrice, toutes choses qui sont de la responsabilité du gouvernement."

La Croix, 11 juillet 1970 : "Ce n'est pas l'État, la loi, qui affirment ce nouveau droit des salariés à la formation professionnelle, mais le patronat et les syndicats qui, d'un commun accord, viennent d'en fixer les modalités d'application. C'est une étape importante à la fois dans la vie sociale de notre pays et dans les rapports entre les employeurs et les salariés."

Le Monde, 12 juillet 1970 : "Jusqu'ici aucun pays même parmi les plus avancés n'avait encore réussi à mettre sur pied une politique qui donne le droit à chaque individu de bénéficier des avantages de l'éducation permanente. La France, qui si souvent est accusée d'être une nation retardataire, se montre donc en ce secteur un pionnier, les accords du 9 juillet n'ayant pas d'équivalent ailleurs." ■



4 / acte 1 : les années 1970

9 JUILLET 1970 L'accord fondateur d'une gestion paritaire de la formation

Le principe en avait été acté dans les accords de Grenelle du 27 mai 1968 : les partenaires sociaux devaient "étudier les moyens d'assurer, avec le concours de l'État, la formation et le perfectionnement professionnels".

en 1970, la France compte moins de 300 000 personnes au chômage.

Le développement accéléré de l'industrie et du BTP engendre des besoins très importants en ouvriers qualifiés et en techniciens. La population active de l'époque est en grande majorité non qualifiée et de très faible niveau : les bacheliers représentent 5 % de la population, 28 % des ouvriers ont un CAP ou équivalent.

"L'enseignement et la formation sont facteurs du progrès social, du développement technique et de la crois-



sance économique", écrivent dès le préambule les signataires de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur "la formation et le perfectionnement professionnels".

Et ils précisent qu'ils veulent "jeter les bases d'un système" visant trois objectifs :

- permettre à chaque salarié d'accroître ses connaissances en fonction de ses propres aspirations et des perspectives de l'emploi ;
- inciter les entreprises à un effort conforme à leurs besoins et compatible avec leurs possibilités ;

- donner aux organisations syndicales des possibilités de contribuer au développement et au fonctionnement des institutions de formation les plus conformes **suite p. 5** >

Un texte d'avant-garde

De nombreuses déclarations de satisfaction saluent la signature de l'accord du 9 juillet 1970. Côté patronal, les réactions apparaissent sans réserve. Les syndicats de salariés sont plus partagés. Si Force ouvrière est enthousiaste, la CFTC se réjouit surtout du renforcement du paritarisme et du choix de la voie contractuelle. La CGT voit dans l'accord une "solution partielle, mais substantielle". La CFDT est la plus réservée, mais estime que si des restrictions subsistent, l'accès à la formation est ouvert aux salariés. Enfin, la CGC n'est totalement satisfaite que lorsqu'un avenant définit un accès spécifique des cadres et de la maîtrise à la formation (cf. encadré).

Le CNPF (Conseil national du patronat français, devenu Medef en 1998) se félicite d'avoir "permis une fois de plus aux partenaires sociaux d'élaborer en commun des solutions concrètes d'une portée considérable, qui placent la France, dans ce domaine, à l'avant-garde de tous les pays industriels". Il rappelle "qu'en

offrant aux salariés les meilleures chances de promotion personnelle et sociale, l'accord du 9 juillet 1970 met l'accent sur une finalité essentielle de la production et des échanges : la promotion des hommes qui y travaillent". (Notes et Arguments n° 15, décembre 1970). Le syndicat patronal déclare au Figaro (édition du 10 juillet 1970) que "le nouveau cadre qui vient d'être défini pour la formation professionnelle constitue une anticipation sur notre avenir".

La CGPME (Confédération générale des petites et moyennes entreprises), de son côté, insiste sur "le sérieux des négociations paritaires relatives à la formation professionnelle qui ont abouti à la conclusion de l'accord". Elle "attache la plus haute importance aux actions de formation professionnelle que cet accord, qui concerne plus spécialement l'industrie, permettra d'entreprendre avec l'aide de l'État, actions dont on est en droit d'attendre la disparition des goulots d'étranglement en personnel qualifié et hautement qualifié dans certaines

La CGC (devenue en 1981 la CFE-CGC), pour sa part, ne se déclare pleinement satisfaite que lorsque l'avenant du 30 avril 1971 à l'Ani du 9 juillet 1970 est conclu. Elle juge alors son "objectif atteint". Précisant : "C'est un pas essentiel que nous avons franchi : c'est le premier accord national interprofessionnel prévoyant des dispositions communes à l'ensemble du personnel d'encadrement qui a vu le jour". Et elle ajoute : "C'est une grande satisfaction pour nous qui avons toujours affirmé la communauté d'intérêt de la maîtrise et des cadres". Elle se réjouit encore que "des dispositions permettant la participation des cadres et des agents de maîtrise à des fonctions d'enseignement, sans rupture du contrat de travail". (Le Creuset - La Voix des cadres du 8 mai 1971).

spécialités et un meilleur raccordement entre offres et demandes d'emploi. Il facilitera, par là même, une politique active de l'emploi et une amélioration de la compétitivité des entreprises". (Déclarations et communiqués des **suite p. 5** >



Publications du Cnipo, prédecesseur de Centre Info

Info Formation n°779
1^{ER} - 15 DÉCEMBRE 2010

acte 1 : les années 1970 / 5

suite de la p. 4 ➤ qualitativement à la nature des besoins individuels et collectifs.

Des mécanismes très novateurs

C'est après plus de quinze séances de négociation, un séminaire de deux journées consécutives, deux mois d'interruption, que les échanges commencés début mai 1969 aboutissent à la signature de l'ANI. L'accord concerne la formation des salariés en activité, des licenciés économiques, des jeunes travailleurs et des apprentis. Il introduit dans le droit du travail des mécanismes très novateurs : le principe de la formation sur le temps de travail et sans perte de salaire ; la création du plan de formation de l'entreprise et du congé de formation. Il instaure le dialogue social sur la formation avec la consultation du comité d'entreprise. Il met en place la logique de la collecte et de la mutualisation des contributions des entreprises au sein des Fonds d'assurance formation (Faf) et des Associations de formation (Asfo) patronales. Enfin, il crée au niveau national interprofessionnel entre les organisations signataires un Comité paritaire pour la formation et le perfectionnement. ■

LES SIGNATAIRES DE L'ANI DE 1970

CNPF : François Ceyrac, Jean Neidinger, Yves Corpet, M. Potier

CGPME : M. Vouland, M. Chappée, M. Nicolas, Jean Brunet

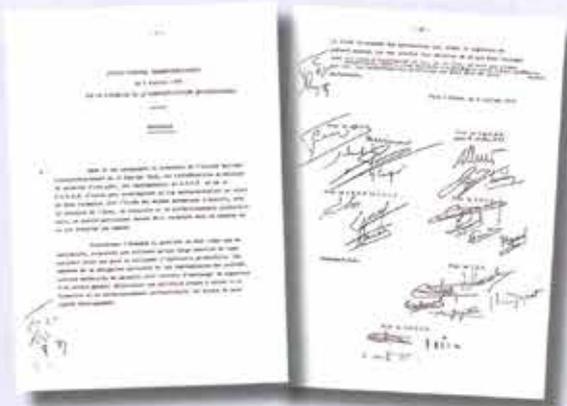
CFDT : Edmond Maire, Laurent Lucas, Roger Faist

CFTC : Albert Bertalmio, Jean Gruat, Claude Perrault, Joseph Reynaud

CGT : Henri Krasucki, Jean-Louis Moynot, André Jaëglé, Guy Caburot

CGT-FO : Roger Louet, Robert Cottave

Pas de signature par le **CGC**, mais présents à la signature : Corentin Calvez, Jean-Paul Mouzin.



> Sources : à partir de *Liaisons sociales - conventions collectives et accords* n° 3 651, supplément au n° 5 878 du 10 juillet 1970 et de témoignages de négociateurs (liste incomplète).



suite de la p. 4 ➤ organisations signataires, 10 juillet 1970, *Législation sociale* n° 3 651).

Force ouvrière salue "un accord sans précédent, qui ouvrira à chaque salarié, ouvrier, employé ou cadre, qu'il soit manoeuvre ou technicien, un droit à bénéficier d'un congé rémunéré pour lui permettre de se convertir ou d'assurer son perfectionnement professionnel continu". La confédération s'enorgueillit "d'avoir ainsi contribué efficacement à garantir un meilleur emploi aux travailleurs et travailleuses, condition indispensable au progrès social. C'est le fruit d'une action persévérante qu'ils doivent accueillir avec enthousiasme". (Communiqué de juillet 1970, Roger Louet). FO déclare au *Monde* (édition du 10 juillet 1970) que "rien d'aussi décisif n'avait été fait depuis 1936", et conclut : "Cet accord va être maintenant le point de départ de l'organisation de la formation professionnelle."

La **CFTC**, pour sa part, se réjouit que "des dispositions particulièrement importantes aient pu être fixées par voie contractuelle. Elle est sensible au fait que les commissions paritaires de l'emploi instituées par l'accord du 10 février 1969 sont renforcées dans leurs pouvoirs et leurs compétences, puisqu'il leur appartient de promouvoir la formation dans les branches professionnelles et de donner leur agrément à tout stage ou cours mis à la disposition des travailleurs". (Communiqué du 9 juillet 1970).

Pour la **CGT**, l'accord représente "un succès important pour les travailleurs. Il leur ouvre des droits jusqu'alors obstinément refusés par le patronat et leur crée des possibilités nouvelles de défendre plus efficacement leurs intérêts. Plusieurs des problèmes considérés comme essentiels par la CGT et sur lesquels sa délégation a axé son activité y trouvent une solution partielle, mais substantielle". (Déclaration du secrétaire général

Henri Krasucki, lors de la signature, le 9 juillet 1970).

La **CFDT** est la centrale qui affiche la satisfaction la plus modérée : "Le principe du droit à l'accès à la formation est reconnu à tous les salariés. Des clauses restrictives limitent l'application de ce principe, mais sans le dénaturer. Surtout, ce droit d'accès est affirmé sans distinction de catégories professionnelles." (*Hébdomadaire CFDT Syndicalisme* n° 1299, 9 juillet 1970). Elle confirme ce point de vue au *Monde* (édition du 10 juillet 1970) et le complète en soulignant qu'enfin les professions garantiront plus correctement la situation des apprentis par voie collective. Elle explique qu'elle signe essentiellement "pour être présente là où peuvent se recueillir des informations intéressantes et pour parvenir à mieux sensibiliser les travailleurs sur l'importance capitale de la formation et de la promotion professionnelles, notions insuffisamment développées jusqu'ici". ■

Des pistes d'évolution

Deux points surtout provoquent des réserves chez certains syndicats : leur absence des conseils d'administration des centres de formation interentreprises et le fait que les initiatives à prendre au niveau de l'entreprise soient laissées pour l'essentiel à la discrétion des employeurs.

La CFTC déplore certaines insuffisances de l'accord et regrette notamment "le refus opposé aux organisations syndicales d'accéder aux conseils d'administration des centres de formation interentreprises". (Communiqué du 9 juillet 1970). Un grief également confié au Monde (édition du 11 juillet 1970) avec le souhait que des relations soient établies entre la formation et la classification professionnelle.

La CFDT reprend ce même grief et ajoute qu'elle "réprouve l'absence de discussion sur la formation au niveau de l'entreprise". Elle considère que "le service public de l'éducation permanente doit être l'instrument d'une politique de formation visant à l'autonomie et à la responsabilité collective de la personne". ("La formation professionnelle et l'éducation permanente", revue Formation, spécial, septembre-octobre 1972).

Pour la CGC, "les accords concernant la formation permanente n'auront leur plein effet que dans la mesure où leur application, au niveau de l'entreprise, résultera d'une véritable concertation entre les intéressés : employeurs et salariés. Si l'un des partenaires essaie de s'approprier ou de détourner, à son seul avantage, le bénéfice de ces dispositions nouvelles, la politique de formation se

traduira, d'ici à quelques mois, par un constat d'échec ; c'est ce que la CGC veut éviter. L'efficacité d'une politique de formation permanente est liée à deux impératifs : la gestion paritaire et le libre exercice du droit à la formation". (*Le Creusot - La Voix des cadres* n° 605, 18 décembre 1971).

Principale déception de la CGT : "Le CNPF est demeuré intransigeant devant notre revendication de garantir une classification et une rémunération correspondant aux qualifications acquises, marquant par là le refus du patronat de mettre fin à une politique de déclassification et de sous-rémunération". (Déclaration d'Henri Krasucki le 9 juillet 1970).

Enfin, *Le Monde* du 10 juillet 1970 écrit que "les syndicats regrettent également que la constitution d'un fonds de formation permettant un financement collectif de certaines actions d'ensemble ait été écarté par le patronat".

Un point de départ

Plusieurs syndicats considèrent que l'Ani du 9 juillet 1970 n'est qu'un point de départ. La CFTC, par exemple, interroge : "Chacun a-t-il parfaitement conscience de ce que cet accord n'est qu'une base de départ, un cadre dans lequel devront s'inscrire des dispositions d'application, par profession, et dont devra découler une politique progressive, génératrice de réalisations, ce qui en définitive, est ce qui compte pour nous ?" (Article de *Syndicalisme* de juillet-août 1970). Par ailleurs, elle estime que "l'instauration d'un comité paritaire de liaison à l'échelon national lui paraît être de nature à



faciliter ultérieurement une amélioration de l'accord qui vient d'être conclu". (Communiqué du 9 juillet 1970).

Dans un communiqué de juillet 1970, FO précise : "Sur la lancée de cet accord, le mouvement syndical va participer de plus en plus directement au développement et à l'organisation des moyens de formation professionnelle, ceci avec le concours des pouvoirs publics. Cet accord n'est pas un point d'aboutissement, mais de départ." ■

les accords des années 1970

- **L'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970** dote les salariés d'un droit individuel en matière de formation : le congé individuel de formation. Aujourd'hui encore, les droits individuels de salariés en matière de formation restent largement inspirés par les principes mis en avant dans le cadre de cet accord. La loi du 16 juillet 1971 a repris, dans la partie traitant du congé individuel de formation, de nombreux éléments de l'accord.
- **L'avenant du 30 avril 1971** précise le congé de formation pour le personnel d'encadrement.
- **L'avenant du 9 juillet 1976** modifie l'accord du 9 juillet 1970. Il vise, d'une part, à élargir les possibilités de rémunération des salariés dans le cadre du congé individuel de formation, d'autre part, à préciser le déroulement de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation, ainsi que le contenu de l'information préalable qui doit lui être remise. Là encore, dans ces deux domaines, la loi du 17 juillet 1978 s'est largement inspirée du contenu de l'avenant.



Une nouvelle étape législative

À l'occasion de la publication de la loi de modernisation sociale et de la loi de démocratie de proximité, le Centre Inffo a organisé, le 6 mars 2002, une journée d'actualité sur les principaux éléments de réforme qu'elles introduisent. Ce dossier Actualité y est entièrement consacré.

Par Jean-Philippe Cépède

La loi du 17 janvier 2002, dite de modernisation sociale, marque une étape importante dans l'évolution de la réglementation de la formation professionnelle continue en introduisant notamment dans le Code du travail les dispositions relatives à la validation des acquis de l'expérience, plus connue sous le sigle de VAE.

Un nouveau droit est ainsi proposé. Le nouvel alinéa 4 de l'article L.900-1 prévoit dorénavant que "toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par une commission paritaire nationale de l'emploi enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles". Ce nouveau droit s'accompagne de la création et de la mise en œuvre de deux instruments fondamentaux : le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Ces nouveaux instruments nationaux vont permettre de disposer, à terme, pour la première fois en France, d'une information sur les certifications correspondant à la qualification professionnelle recherchée. À terme, c'est l'ensemble de la relation à la formation qualifiante qui sera revue, de

la prescription de la prestation, à la durée des cursus en passant par le financement et la présentation de la formation qualifiante.

De la VAP à la VAE

Il n'est pas facile aujourd'hui de pronostiquer à quelle date l'édifice sera complètement intégré dans les habitudes des acteurs de la formation. Mais, afin de se préparer à sa mise en œuvre progressive, il est possible de tirer les enseignements des pratiques déjà développées dans le domaine de la validation des acquis professionnels. En effet, ce nouveau droit ne vient pas du néant. Il a pour origine les deux précédentes initiatives législatives prises en 1984 et 1992.

La loi du 27 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur et son décret d'application de 1985 fixent les conditions de validation des acquis des études, expériences professionnelles ou acquis en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur. La validation des acquis, dans ce cadre, permet de justifier les connaissances et les aptitudes exigées pour accéder directement à une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre de l'enseignement supérieur, ou de faire acte de candidature à un concours d'entrée dans un établissement de l'enseignement supérieur.

La loi du 20 juillet 1992 relative à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes, plus connue sous le signe de VAP, et ses décrets d'application de 1993, étendent aux diplômes technologiques et professionnels et aux diplômes nationaux de l'enseignement supérieur la possibilité de bénéficier de dispenses d'épreuves en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre de l'enseignement supérieur ou technologique délivré par la tutelle des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture et de la jeunesse et des sports.

Ces procédures de validation des acquis viennent de faire l'objet d'études et de rapports par les différents ministères concernés. Elles permettent de savoir comment ils se préparent à la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions.

La loi de modernisation sociale va plus loin en garantissant à la VAE son développement en la positionnant à la fois dans le Code de l'éducation et dans le livre 9 du Code du travail. Au-delà de l'élargissement de son champ d'application à l'ensemble des certifications reconnues, et de l'assouplissement de ses conditions de mise en œuvre, la prestation de validation des acquis pourra être financée sur les crédits de la FPC et les salariés notamment pourront en bénéficier dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du congé pour validation des acquis de l'expérience.



Jean-Philippe Cépède

est responsable
du département
juridique du Centre Inffo.



1
Voir les articles :
Les enjeux du volet formation de la loi de modernisation sociale par Vincent Merle, p. 96 ;
La VAE entre dans le Code du travail par Michel Blachère, p. 99 ;
Le Répertoire national des certifications professionnelles par Anne-Marie Charraud, p. 103 ;
La VAE, un droit pour toute personne active (références juridiques), p. 106 ;
Éducation nationale : le point après 10 ans d'expérience, par Michel Aribaud, p. 107 ;
Le point de vue des ministères certificateurs par Michel Feutrie, Françoise Amat, Anne Dambéza-Manney et Gilbert Pescatori, p. 112 ;
Les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle et Le financement de l'apprentissage par Gérard Aubert, pp. 110 et 118.

Régionalisation accrue

La VAE est un élément important du processus de réforme de la formation professionnelle initié par le secrétariat d'Etat aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle. Pourtant, ce n'est pas le seul. La loi de modernisation sociale comporte également d'autres dispositions relatives au financement de l'apprentissage, aux nouveaux comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle, à la déclaration d'activité des organismes de formation et au contrôle de la formation professionnelle.

Concernant l'**apprentissage** et les nouveaux **comités de coordination régionaux**, il s'agit de nou-

veautés qui s'inscrivent, elles aussi, dans la volonté d'adapter les dispositions existantes aux besoins de l'évolution du dispositif de la formation professionnelle. Il est intéressant de noter qu'elles vont en particulier concerner les Conseils régionaux, comme le plan régional de développement de la formation professionnelle des jeunes et des adultes créé par la loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité. Ces nouveautés législatives font franchir une étape à la régionalisation de la formation professionnelle.

Enfin, la loi de modernisation sociale contient une série de dispositions relatives au **contrôle** de la formation professionnelle. Les plus

significatives portent sur la **déclaration d'activité** des organismes de formation, qui remplace la déclaration d'existence, et l'autre sur l'obligation de mentionner dorénavant dans les conventions de formation les modalités de formation, "en particulier" lorsqu'il s'agit de "*formations réalisées en tout ou partie à distance*", autant dire des **formations ouvertes et à distance** (FOAD) souvent dénommées e-learning.

Le processus de réforme est enclenché et ne devrait pas s'interrompre malgré les prochaines élections. En effet, le droit individuel à la formation fait partie des thèmes de campagne des deux principaux candidats à l'élection présidentielle. Nous devrions donc avoir l'occasion d'ouvrir à nouveau le sujet.

Jean-Philippe Cépède

La VAE est un élément important du processus de réforme de la formation professionnelle initié par le secrétariat d'Etat. Pourtant, ce n'est pas le seul.

1919, année zéro de l'apprentissage

Les prémisses de l'alternance à la française remontent à la loi d'Astier. Promulgué en 1919, ce texte législatif a fondé l'apprentissage moderne. Avant que dans les années 1970, dans un contexte d'augmentation du chômage, l'alternance ne devienne le principal instrument de la politique d'insertion des jeunes.



Yves Lichtenberger

« Dans tous les pays industrialisés, après des décennies de débat sur les rôles respectifs du travail et de l'école dans l'acquisition de la qualification, s'est forgé un nouveau concept, celui de formation en alternance. Tel qu'il est utilisé aujourd'hui en France, ce terme ou celui abrégé d'alternance n'a guère qu'une trentaine d'années ; à peu près autant que son homologue allemand Dualsystem, qui comme lui, met

l'accent sur la dualité de lieu de formation. Le terme anglo-saxon correspondant à alternance n'est pas plus ancien en Grande-Bretagne et commence seulement à se répandre aux États-Unis. » Voilà ce qu'écrivaient Raymond Poupard, Yves Lichtenberger, Jean-Marie Luttringer et Christian Merlin, experts es-formation professionnelle, dans un ouvrage de référence sur l'alternance publié au milieu des années 1990¹. **suite p. 33 >**

L'alternance face aux effets d'aubaine

Négociateur de l'Ani du 5 décembre 2003 pour Force ouvrière, Jean-Claude Quentin porte un regard acéré sur quarante ans d'alternance. *« Au bout d'un moment, les employeurs ont perçu le contrat de qualification comme un effet d'aubaine, assène le syndicaliste. Les entreprises et les branches professionnelles – qui déterminent les contenus et orientent les financements par l'intermédiaire de leurs Opcv – ont utilisé ce dispositif comme une façon d'embaucher à bon compte, une sorte de passage obligé. »*

Autre problème : les entreprises qui recrutent le plus en contrat de qualification (des PME, voire des TPE, des sociétés artisanales surtout) étaient en même temps celles qui contribuaient le moins aux financements. Si bien que certaines branches, en particulier l'hôtellerie-restauration, la coiffure et le bâtiment, éprouvaient de sérieuses difficultés à recruter en contrats de qualification, faute de subsides suffisants. À l'inverse, d'importantes branches professionnelles comme la métallurgie n'embauchaient pas en quantité importante et dégageaient des excédents financiers.

Il faut dire, argue Jean-Claude Quentin, qu'il n'y avait *« pas de péréquation et le débat depuis 1995 tournait autour de la question du transfert dans l'interprofessionnel des financements provenant*

de branches excédentaires, comme la métallurgie et les transports. »

Le « problème » a-t-il été réglé avec la création du contrat de professionnalisation ? *« Il y a toujours un effet d'aubaine de la part des employeurs, d'autant qu'on est loin d'une situation de plein emploi. Par conséquent, les entreprises jouent sur du velours. En substance, elles disent : « Accordez-nous des avantages et en échange on embauche pour vingt-quatre mois ». Mais au bout du contrat, elles disent : « Désolé on ne va pas pouvoir vous garder » », résume Jean-Claude Quentin.*

Pourtant, si l'apprentissage a donné de très bons résultats en termes de formation et d'emploi, c'est parce qu'il est réservé à un créneau particulier, souligne Jean-Claude Quentin : les petites entreprises du bâtiment, la coiffure, la mécanique. Historiquement, les Chambres de commerce et d'industrie voulaient demeurer maîtres chez elles, ne pas dépendre d'une tutelle, celle du ministère du Travail. Et sans les difficultés de financements auxquelles se heurtent certaines branches professionnelles. L'alternance au sens de la professionnalisation est en effet pilotée par les partenaires sociaux. Autre distinction : l'apprentissage conduit à une qualification reconnue par l'État, alors que la professionnalisation conserve une finalité première d'insertion professionnelle.



Jean-Claude Quentin

La bonne idée, poursuit Jean-Claude Quentin, serait de faire entrer dans les mœurs la notion de « formation tout au long de la vie professionnelle » et non celle de « formation professionnelle tout au long de la vie » ! En allant vers une unification des systèmes d'apprentissage et de professionnalisation ? *« En théorie, il faudrait tendre vers ce résultat, en théorie seulement... mais je souhaite beaucoup de courage à ceux qui voudraient s'attaquer sérieusement à ce dossier. Ce n'est pas tant un problème d'institution que de modes de financement. Ainsi, je savais très bien en 2003, pendant les négociations de l'Ani, que je ne pourrais rien obtenir des employeurs sur ce point. J'étais conscient de l'impossibilité de toucher à l'alternance sous peine de retour de bâton. Et de ne pas pouvoir arracher le droit individuel à la formation aux employeurs »,* regrette le militant syndical.

■ D. G.

suite de la p. 32 ▷ La loi d'Astier a obligé toute entreprise du commerce et de l'industrie employant des jeunes de moins de 18 ans à les inscrire à des cours professionnels d'au moins cent heures par an, le plus souvent dispensés en fin de journée. Mais jusqu'à la seconde guerre mondiale, elle n'a eu qu'un impact limité, l'embauche sans formation certifiée continuant à l'emporter largement sur l'apprentissage organisé. La faute au patronat français, qui "ne joue pas le jeu", selon les auteurs du livre précité. "Contrairement à l'Allemagne où existe déjà à cette époque un consensus entre directions et syndicats sur la mission formatrice de l'entreprise chacun s'accorde en France à considérer, malgré les incitations répétées du politique que leur rôle se limite à accueillir les jeunes et à assurer leur adaptation à l'emploi", font valoir Raymond Poupard, Yves Lichtenberger, Jean-Marie Luttringer et Christian Merlin.

Quarante ans plus tard, la loi Bethouin rendant l'école obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans, dispose que la scolarité s'effectue "par



un travail réparti entre les diverses écoles qui donnent l'enseignement (professionnel) terminal des entreprises liées par contrat avec l'école". C'est la définition même de l'al-

Questions à Romain Pigeaud, chargé d'études juridiques à Centre Inffo

Apprentissage et professionnalisation, deux voies pour l'alternance

Faut-il fusionner les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ?

Aujourd'hui, il paraît difficile d'unifier ces deux contrats, au-delà des questions de financement. Ne serait-ce que parce que l'ouverture d'un centre de formation d'apprentis est subordonnée à la signature d'une convention avec le Conseil régional. Tandis que la création d'un organisme formant des salariés en contrat de professionnalisation est plus facile sur le plan administratif. Et puis, le principal avantage du contrat de professionnalisation est qu'il laisse aux branches professionnelles la faculté de l'orienter en fonction de ses besoins propres. Une souplesse à laquelle les partenaires sociaux sont très attachés. Quant à l'apprentissage, dont les modalités sont fixées par l'État, il est historiquement géré par les chambres patronales.

Pour autant, n'observe-t-on pas une tendance à l'unification ?

Du moins, à un rapprochement de certaines parties des deux contrats. En sorte qu'on ne peut pas dire que l'État générerait d'un côté le contrat de professionnalisation et de l'autre le contrat d'apprentissage. Il existe d'ailleurs des dispositions communes aux deux contrats. Telles par exemple la nouvelle carte des métiers, inscrite dans la loi Cherpion, et les aides visant à exonérer les employeurs de cotisations sociales pour les alternants supérieurs. En fait, l'État prend en charge les cotisations sociales pour les deux contrats.

■ Propos recueillis par D. G.

ternance, "sans que le mot n'en soit encore prononcé".

■ David Garcia

1. Construire la formation professionnelle en alternance. Éditions d'organisation, 1995.

L'alternance, arme anticrise

En ciblant les jeunes n'étant pas passés par l'apprentissage ou n'ayant pas reçu un enseignement technique, la notion d'alternance apparaît formellement pour la première fois dans la loi de 1971. La crise économique majeure qui survient deux ans plus tard fait de l'alternance le principal instrument de la politique d'insertion des jeunes.

Le tout sur fond de vive concurrence avec l'Éducation nationale. "L'alternance se développe ainsi comme contournement de fait du système scolaire et comme moyen pour l'État de rétablir l'engagement des employeurs en direction des jeunes que l'école n'arrive pas à qualifier", analysent Raymond Poupard, Yves Lichtenberger, Jean-Marie Luttringer et Christian Merlin.

Il faudra néanmoins attendre le début des années 1980 pour que l'alternance prenne réellement son essor. Chargé fin 1981 par le nouveau gouvernement socialiste d'un rapport sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes,

Bertrand Schwartz préconise la mise en place d'un dispositif massif de qualification par l'alternance des jeunes chômeurs rejetés par l'école : "Il ne s'agit plus de confier à l'entreprise ceux pour lesquels l'école n'a pas su trouver de pédagogies adaptées. L'alternance est vue comme un processus exigeant une coopération suivie des jeunes, des formations et de l'entreprise".

Des contrats d'adaptation, de qualification et d'orientation...

Un changement de paradigme qui se traduit dans l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 sur les formations en alternance, repris sous forme de loi l'année suivante. L'alternance est désormais reconnue par l'ensemble des organisations patronales et syndicales comme une voie légitime d'insertion et de qualification en direction des jeunes en difficulté. Deux nouveaux contrats de travail – assortis d'un temps de for-

mation et d'une aide de l'État –, voient le jour : le contrat d'adaptation et le contrat de qualification. Auquel s'ajoute le stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP), remplacé en 1991 par le contrat d'orientation. Les branches professionnelles déterminent dorénavant le contenu et les modalités de financement des formations, par l'intermédiaire de leurs organismes collecteurs.

... au contrat de professionnalisation

Ces trois contrats seront fondus dans le contrat de professionnalisation, issu de l'Ani du 5 décembre 2003 et de sa transposition législative, la loi du 4 mai 2004. Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans et aux chômeurs de plus de 26 ans. Autre innovation concomitante, la période de professionnalisation, qui vise à maintenir dans leur emploi les salariés de plus de 45 ans.

■ D. G.

Inffo Formation n°911
1^{ER} - 14 DÉCEMBRE 2016

À la une

Une salariée bénéficiaire
du congé individuel de
formation pour les CDD.



© Fongecif Ile-de-France

Application de la réforme LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION À L'HEURE DU CPF

Quand le premier né du système français de formation professionnelle rencontre le dernier né. Le congé individuel de formation, dédié aux formations longues, à la promotion sociale, et désormais aux reconversions, est un dispositif dont l'utilité est avérée mais qui reste moins utilisé qu'il le pourrait. À présent, les bénéficiaires peuvent conjuguer cet outil avec leur compte personnel de formation. Sous conditions.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Les chiffres-clés du congé individuel de formation aujourd'hui

Les modalités de mobilisation du compte personnel de formation

Les articulations possibles des deux dispositifs

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION : UN OUTIL CONFIDENTIEL ET PRÉCIEUX

Depuis l'origine, le congé individuel de formation est un outil de "seconde chance" permettant de se réorienter et même de se reconverter. Mais qu'en est-il réellement ?

Christelle Destombes



1. Dossier de presse "Loi Formation professionnelle, emploi et démocratie sociale, 2014", disponible : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DP_loi_Formation_professionnelle_emploi_democratie_sociale_6mars2014.pdf
2. Enquête quantitative professionnalisation, www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/le-fpspp/presentation/index
3. www.observatoire-transitions-professionnelles.fr/otp/index.php

L Le congé individuel de formation (Cif) a été créé en période de plein emploi, avec la volonté de placer le salarié au cœur de la formation professionnelle. Le dispositif est resté peu mobilisé jusqu'en 1982, date à laquelle un système de financement spécifique a été instauré. Aujourd'hui, près de 0,2 % de la masse salariale des entreprises de plus de 10 salariés lui est consacré.

Le Cif permet à tout salarié en CDI (Cif-CDI), et depuis 1991 à tout salarié en CDD (Cif-CDD) de suivre une formation de son choix, afin d'obtenir un diplôme de niveau supérieur, de changer d'emploi ou de poursuivre d'autres intérêts personnels.

Un dispositif sélectif

Selon le ministère du Travail, ce dispositif permet de financer le départ en formation de 40 à 45 000 salariés chaque année¹. Près de 30 000 personnes se voient opposer un refus, le congé étant réservé prioritairement aux publics les plus exposés au risque de rupture du parcours professionnel, titulaires de qualification de ni-



veau V ou infra, etc. Ils doivent répondre aux critères des Fongecif locaux.

En Île-de-France – région qui reçoit le plus de demandes – il s'agit des salariés de plus de 45 ans, peu qualifiés, des femmes et des salariés de TPE-PME. En Paca, sont valorisés les Cif suivant une prestation d'accompagnement à la création ou reprise d'entreprise, ou une VAE. Catherine Bourrut, secrétaire confédérale CFDT en charge de la formation, explique : "Le Cif forme peu de personnes, c'est un outil assez confidentiel, mais précieux qui forme longuement les salariés et demandeurs d'emploi sur des projets qui les concernent."

Évalué par le FPSPP...

Entre 2009 et 2014, le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)² a commandité des enquêtes sur les dispositifs financés par les Opacif et Fongecif, qui montrent une belle constance : les bénéficiaires d'un Cif-CDI sont des employés (55 %) et ouvriers (26 %), de niveau V de qualification (40 %), en majorité des hommes (53 %). Le Cif-CDD concerne 52 % de femmes, des employés (69 %) et ouvriers (18 %), également peu qualifiés (39 %) (2).

Par ailleurs, un baromètre a mesuré pendant trois ans les impacts du Cif sur le devenir professionnel des bénéficiaires. Le dernier volet montre qu'il



Le dispositif est resté peu mobilisé jusqu'en 1982, date à laquelle un système de financement spécifique a été instauré.

À la une

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION À L'HEURE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION



3 QUESTIONS À

Laurent Nahon, directeur général du Fongecif Île-de-France

“Un ancrage très important auprès des bénéficiaires”

Quelle est la place du Cif après la réforme et comment s'articule-t-il avec le CPF ?

Le Cif a plus de trente ans d'existence et il conserve toute sa place, essentielle, parce qu'il offre la possibilité d'une reconversion professionnelle à des publics prioritaires. Il bénéficie d'une notoriété, d'un ancrage très important auprès des bénéficiaires, ce qui n'est pas encore le cas du CPF. Les deux dispositifs peuvent s'articuler : de plus en plus de salariés mobilisent le CPF, à leur initiative, pour financer un Cif. En 2015, nous avons accepté 300 dossiers

de Cif-CPF, en 2016, nous en aurons 600.

En 2015, moins de dossiers Cif ont été acceptés, est-ce conjoncturel ?

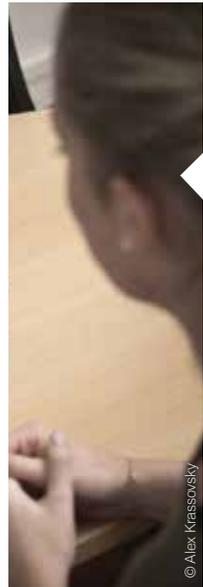
Nous avons accepté plus de dossiers que les années précédentes, mais il y eu moins de demandes : - 5 % en 2015. Avec la mise en place de la réforme, on a beaucoup parlé du CPF, et la visibilité du Cif a été moindre.

Des propositions récentes évoquent de fusionner le Cif avec le CPF. Que pensez-vous de cette hypothèse ?

Il appartient aux partenaires sociaux

d'échanger pour éventuellement faire évoluer les dispositifs, mais je crois fondamentalement que la reconversion professionnelle doit rester apparente, significative. Le Cif est un projet à long terme, extrêmement dimensionnant. En Île-de-France, 90 % des salariés ont leur diplôme à la sortie d'un Cif et 70 % sont dans une situation plus favorable un an après. Le taux de sélectivité élevé permet de financer des projets crédibles, cohérents, de mettre les salariés dans une dynamique qui leur permet d'atteindre leurs objectifs.

Propos recueillis par Christelle Destombes



Une conseillère en rendez-vous au Fongecif Île-de-France.

Au Fongecif Bretagne.



concerne prioritairement les ouvriers et les employés (82 %), faiblement qualifiés (64 % sont de niveau VI, V ou IV). Un an après, 67 % des bénéficiaires exercent une fonction en lien avec la formation qu'ils ont suivie, “un résultat qui se maintient dans le temps et qui montre que l'investissement formation est productif”, selon le FPSPP.

Et les Fongecif

En 2009, trois Fongecif (Alsace, Bretagne et Rhône-Alpes) ont été à l'origine de la création d'un Observatoire des transitions professionnelles³. Une première étude s'est focalisée sur le passage de l'emploi initial à la formation de 40 607 bénéficiaires ●●●

REPÈRES

LE CIF

créé par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, repris par la loi du 16 juillet 1971, c'est un droit pour les salariés et les demandeurs d'emploi à des formations longues (jusqu'à un an à temps plein, ou 1 200 heures à temps partiel). La rémunération est maintenue si le salarié obtient un financement du Fongecif ou de l'Opacif.

LE CPF

c'est un compte créé par l'Ani du 14 décembre 2013, repris dans la loi du 5 mars 2014. Il permet à quiconque de plus de 16 ans de cumuler jusqu'à 150 heures (400 heures pour les personnes peu qualifiées, grâce à la loi Travail) et d'accéder à des formations courtes, qualifiantes, inscrites sur des listes. Le CPF est attaché à la personne, pas au statut professionnel.

>>> MOBILISER SON COMPTE PERSONNEL DE FORMATION
EN APPUI DU FINANCEMENT D'UN CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION EST POSSIBLE



L'espace projet du Fongecif Île-de-France.



cherche d'un mieux-être, d'une amélioration de la qualité de vie au travail, de la restauration du sentiment d'utilité au travail, ou tout simplement d'une « reconnaissance ».

Un outil de la seconde chance

Un deuxième volet⁴ cible la réalisation des transitions après le Cif : 93 % des bénéficiaires (sur un échantillon de 4 137 salariés sortis de Cif en 2010) ont obtenu le diplôme convoité et 57 % ont complètement réalisé leur transition un an après. 97 % des non-diplômés obtiennent un premier diplôme grâce au Cif.

Avec le soutien du FPSP, l'Observatoire a publié un troisième volet confirmant les données : 58 % sont des femmes, 41 % ont un niveau CAP/BEP avant l'entrée en formation, 80 % d'entre eux s'orientent vers une transition externe. Un an après, 47 % des bénéficiaires occupent un nouvel emploi en lien avec leur formation et pour un tiers d'entre eux, la transition est toujours en cours. Dispositif exigeant un fort investissement, le Cif répond selon le FPSP aux objectifs fixés par les partenaires sociaux : "Mobilité professionnelle, employabilité, ascension sociale, création et reprise d'entreprise... 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." ●

- ● ● d'un Cif en 2009 ou 2010. Majoritairement des hommes (55 %), de niveau de qualification V et VI (41 %), employés dans des PME (70 % contre 49 % au niveau national), ils ont suivi quatre typologies de transition : 65 % sans montée en qualification (53 % des salariés en transition externe, 12 % en transition interne), 28 % recherchaient un niveau supérieur hors de leur domaine et 7 % visaient une transition interne sans montée en qualification.

4. www.observatoire-transitions-professionnelles.fr/otp/Etudes/OTP_ETUDE_2013.pdf

“INTÉGRER” LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ?

Lui-même héritier du Dif (droit individuel à la formation), qui était parfois perçu comme un “Cif court”, le compte personnel de formation a-t-il vocation à absorber son plus illustre prédécesseur, le Cif ? Les spécialistes interrogés conseillent plutôt une “articulation”.

Christelle Destombes

En 2015, l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) préconisait d'“intégrer tous les dispositifs de formation concurrents au CPF”, de l'ouvrir aux offres organisées en modules, afin d'“améliorer l'accès à des formations conduisant à un niveau supérieur de qualification”¹. En juin dernier, la Fédération de la formation professionnelle (FFP) plaide pour une fusion des deux dispositifs dans un “Manifeste pour une formation réellement continue et inclusive”². Issu de la loi du 5 mars 2014, le compte personnel de formation pourrait déjà évoluer. “Ni Dif amélioré, ni Cif diminué, le CPF constitue un outil totalement neuf qui répond à sa propre logique et produit une nouvelle culture”³, mais qui bouscule les équilibres.

Simplifier l'accès à la formation

Jean Wemaëre, le président de la FFP (Fédération de la formation professionnelle), argumente : “Le Cif est un dispositif élitiste, réservé à une petite

niche de personnes. Ce sont des formations longues, qui coûtent près d'un milliard d'euros par an pour 30 000 personnes, sur 30 millions d'actifs. Fusionner avec le CPF permettrait de doubler la capacité de financement sur un dispositif plus large, puisque plus de 3 millions de CPF ont été ouverts.”

Cette arithmétique ne séduit pas tout le monde. Djamel Teskouk, conseiller confédéral en charge de la formation à la CGT, indique : “Le Cif permet d'accéder à une formation afin de changer complètement de métier, alors que le CPF ne peut engager que des formations de reconversion partielle ou de progression. Ce n'est ni le même outil ni la même logique. Vouloir fusionner les deux, c'est priver les salariés d'un outil d'évolution professionnelle irremplaçable, une régression très sérieuse pour le droit des salariés.”

Un constat partagé par la majorité des acteurs. Pierre Burban, secrétaire général de l'Union des entreprises de proximité (ex-UPA, voir page 4), reconnaît : “Certes, on peut considérer que le nombre de bénéficiaires n'est pas très élevé, mais le Cif a fait la preuve de son efficacité, avec un bon taux de réinsertion.” Michel Baugas, secrétaire confédéral FO en charge de la formation, abonde dans son sens : “Le Cif est un bon dispositif, il n'y a pas de raison de le changer. Sauf à essayer de récupérer le marché du CPF.” ● ● ●



Gilles Razat, directeur du Fongecif de Languedoc-Roussillon.

© Fongecif de Languedoc-Roussillon.



1. “La formation professionnelle au service de l'amélioration des compétences en France”, N. Brandt, Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5jrw21kcn8vc-fr>
2. Livre blanc Astères-FFP : “Libérer la formation”. www.ffp.org/doc-1253-livre-blanc-asteregrave-s-ffp-libeacute-rer-la-formation.html
3. Rapport sur l'application de la réforme de la formation, de Jean-Patrick Gille et Gérard Cherpion, www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/14/rap-info/13558/28index29/rapports-application-loi

À la une

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION À L'HEURE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Pierre Burban, secrétaire général
de l'Union des entreprises de proximité (U2P, ex-UPA).



45 000

salariés concernés chaque année
par le congé individuel
de formation.



●●● Le Cif, un outil de reconversion bien compris

Laurent Nahon, directeur du Fongecif Île-de-France constate : *“Le CPF permet de se former en obtenant une qualification, comme le CQP. Cependant, le Cif est plus adapté pour une reconversion puisqu’il permet de prendre du temps pour une analyse de sa situation et le montage de son projet...”* Gilles Razat, son collègue de Languedoc-Roussillon, ajoute : *“Souvent, la formation professionnelle est suspectée de privilégier les plus jeunes, déjà diplômés, alors que le Cif bénéficie aux ouvriers et employés peu qualifiés. La moitié des personnes que nous finançons en Cif sont de niveau V et infra.”*

Les deux outils sont jugés complémentaires plus qu’opposés. Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC, relève : *“Si chaque salarié de 45 ans faisait un Cif, puis une formation CPF dix ans après, il serait mieux outillé pour les transitions de carrière.”* *“Le Cif est un vrai levier, destiné à ceux qui ont des projets de reconversion mûris”*, remarque de son côté Philippe Debruyne, secrétaire confédéral CFDT en charge de la formation, et nouveau vice-président du Copanef (Comité paritaire national interprofessionnel pour l’emploi et la formation). Dans un contexte où, ajoute-t-il, *“le CPF est un levier de sécurisation des parcours, pour tous, articulé à l’entretien professionnel et au fait que les entreprises doivent former l’ensemble des salariés”*.

“La moitié des dossiers Cif déposés avec une proposition d'utiliser le CPF”

L’articulation des dispositifs a été entérinée par le Cif-CPF, qui permet de mobiliser le CPF lors d’une demande de Cif, auquel cas la prise en charge des frais pédagogiques est assurée par le FPSPP⁴. *“Il faut cependant respecter les listes de formations éligibles, note Djamel Teskouk, et l’apport financier d’un CPF reste faible.”*

Pour Michel Baugas de FO, *“il existe un risque que certains Fongecif soient plus enclins à mobiliser le CPF lors d’une demande de Cif. Nous avons pourtant fait en sorte qu’il y ait suffisamment de financement pour le Cif sans avoir à regarder du côté du CPF”*.

En Languedoc-Roussillon, les administrateurs du Fongecif ont inscrit dans leurs priorités l’utilisation du CPF : *“Il n’y a rien d’obligatoire, précise Gilles Razat, mais cela démontre la motivation des salariés et permet d’obtenir des fonds du FPSPP. La moitié des dossiers Cif sont déposés avec une proposition d’utiliser le CPF.”*

Par ailleurs, la loi Travail et la possibilité de cumuler jusqu’à 400 heures sur un CPF pour les moins qualifiés pourraient permettre de financer des formations plus longues pour des publics déjà prioritaires aux yeux des Fongecif⁵. S’il est *“urgent d’attendre que le CPF prenne sa vitesse de croisière”*, pour Pierre Burban, d’autres pensent qu’il *“va falloir réfléchir au rapprochement”*. Ainsi, Jean-Michel Pottier, vice-président de la CGPME en charge de la formation : *“Pour partie, le Cif et le CPF ont le même objet, ils ressortent de la volonté individuelle du salarié. Il faudra regarder comment mieux les articuler.”* ●



4. Article L. 6323-20 du Code du travail.

5. Décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016.

Philippe Debruyne,
vice-président du
Copanef.



Au commencement, étaient les Faf

Les Opca ont été créés en 1993 par la loi "quinquennale", mais avant cette date, le rôle de financeur de la formation était tenu par les Fonds d'assurance formation (Faf). Retour sur les jalons de l'histoire de ces fleurons du système français de FPC, qui, aujourd'hui, gèrent annuellement, toutes collectes confondues, près de 6,5 milliards d'euros.

Le premier texte législatif traitant des Faf est l'article 12 de la loi du 31 décembre... 1968. Il prévoyait que ces Fonds, créés par conventions entre les employeurs et les salariés, pourraient être alimentés par des cotisations des employeurs et des salariés, selon des modalités fixées par les conventions. Le système envisagé était analogue à celui de l'assurance chômage. *"Les rémunérations des stagiaires seront versées par un fonds dont*

le financement sera assuré par des cotisations à la charge des entreprises et des salariés", expliquait alors Philippe Malaud, secrétaire d'État chargé de la Fonction publique. Mais aucun Faf n'a été créé suite à cette loi.

Versement "libératoire"

Ce n'est qu'en 1971, grâce à la loi sur la formation professionnelle, que le système s'est réellement mis en place : le versement à un Faf devenait "libératoire" - sans obligation de former pour l'entreprise. Autrement dit, les entreprises avaient désormais l'obligation de participer financièrement au développement de la formation des salariés, la gestion de ces fonds étant confiée aux partenaires sociaux. Dès lors, les Fonds se sont multipliés, pour atteindre les 60 Faf en trois ans. À leurs côtés, d'autres structures ont vu le jour : les Asfo (Associations de formation, patronales), les Oma (Organismes mutualisateurs agréés) créés en 1984 pour gérer l'alternance, ainsi que les Opacif, pour la gestion

LES ASFO

Créées par les organisations d'employeurs, avec, à l'origine, un rôle de conseiller mais aussi de dispensateur de formation (un "mélange des genres" vigoureusement dénoncé au moment du vote de la loi quinquennale, en 1993), les "Associations de formation" ont développé localement une activité de collecte des fonds du plan de formation. Certaines ont été ensuite agréées pour collecter la part de la contribution obligatoire alternance.



du Cif. À la veille de la réforme de 1993, non moins de 255 structures (pour 437 agréments) coexistaient : 96 Faf, 75 organismes collecteurs (Asfo et Faf), 199 Oma (Asfo ou Faf) et 67 Opacif (Faf, Opacif ou Agecif).

Une telle architecture n'était pas la garantie d'un dispositif de collecte satisfaisant. Opacité des pratiques, cumul des agréments et des compétences, leur fonctionnement a été progressivement dénoncé. [suite p. 17](#) ▶

1993-1994 : les Opca voient le jour

1993 : année de réforme. La loi "quinquennale" prévoit l'expiration de tous les agréments délivrés par l'État au 31 décembre 1995 et confie aux partenaires sociaux le soin de restructurer le dispositif. L'Ani du 5 juillet 1994 organise ainsi le resserrement de la collecte des fonds de la formation professionnelle. Tout d'abord baptisés "Opca", organismes collecteurs paritaires agréés, les collecteurs prennent l'appellation d'"Opca", organismes paritaires collecteurs agréés.

Un focus sur leur dimension paritaire qui ne vient pas hasard, alors que les Asfo, organismes patronaux, disparaissent. Les Opca sont des collecteurs obligatoirement paritaires, qui collectent et gèrent l'obligation légale des entre-

prises. Ils ont un objet social limitativement encadré par la loi de 1993.

Un système paritaire

L'architecture générale du système repose donc désormais sur des Opca de branche (en nombre aussi ramassé que possible) et un organisme interprofessionnel préexistant, Agefos-PME, auquel s'en ajoutent très vite d'autres, dits alors "interbranchés", le réseau des Opcareg ("Opca régionaux").

D'autres structures régionales à vocation interprofessionnelles, les Fongecif, gèrent pour leur part non la collecte et la gestion du plan de formation, mais celles du congé individuel de formation. La règle paritaire généralisée à l'ensemble de ces organismes est cependant

atténuée par la possibilité, acceptée par le Code du travail, de déléguer les services de contact avec les entreprises à des "délégations régionales" sous tutelle patronale (ce qui a été vécu alors comme une discrète réapparition des Asfo).

Par ailleurs, pour exister, les Opca doivent obtenir un agrément qui est subordonné à la signature d'un accord constitutif entre les partenaires sociaux. L'Ani a fixé une date butoir à la signature des accords constitutifs (le 31 décembre 1994) et fixé un seuil de collecte minimale à 100 millions de francs.

Un nouveau paysage

C'est donc au cours de l'année 1995 que le nouveau paysage des Opca apparaît. Celui-ci est alors [suite p. 17](#) ▶

LES FAF D'AUJOURD'HUI

L'appellation "Faf", qui devait disparaître à la suite de la réforme de 1993, a en réalité survécu. D'une part, dans l'intitulé de certains Opca, qui étaient alors connu de leur réseau de branche et ont seulement reformaté leurs statuts : Fafsea, Fafih, Faf-TT, etc. Leur sigle, parfois déroulé "Fonds d'assurance formation", peut entretenir la confusion, puisque techniquement, ils ne sont pas des "Fonds d'assurance formation", mais bien des "Organismes paritaires collecteurs agréés".

Mais d'autres Faf ont perduré, tout simplement parce qu'ils n'étaient pas concernés par la réforme de 1993, qui intéressait la formation des salariés. Les "Faf" d'aujourd'hui sont les financeurs de la formation des non-salariés : professions libérales, artisans ou chefs d'entreprise. Ils ne fonctionnent pas comme les Opca, car ils ne collectent pas directement d'argent auprès des entreprises adhérentes. Le Fafcea (Faf des artisans, à ne pas confondre avec le Fafsea, Opca des salariés de l'agriculture) tire sa collecte de la taxe professionnelle. Ce sont les trésoreries générales qui lui reversent les fonds. Les médecins, eux, versent une contribution obligatoire qui est reversée au Fonds par l'Urssaf. De même pour les exploitants agricoles, qui versent leur cotisations une fois par an à la MSA (Mutualité sociale agricole), laquelle rétrocède la collecte à Vivéa.

suite de la p. 17 > L'État n'a dès lors cessé de s'efforcer d'en réduire le nombre et de demander aux partenaires sociaux de construire un nouveau système.

■ Sandrine Guédon

suite de la p. 16 > composé de 97 organismes. Une vingtaine sont issus de regroupement de plusieurs branches professionnelles. Les Opcareg sont bientôt représentés au niveau national par l'Ipco (Instance paritaire de coordination des Opcareg), qui est directement à l'origine de l'actuel Opcalia.

Depuis 1996, le système est composé de 40 Opca de branche, d'un organisme national interprofessionnel, d'un organisme "interprofessionnel, interbranches et interrégional", et de 25 organismes interprofessionnels régionaux. Concernant la collecte au titre du Dif, on compte 26 Fondecif, 5 Agecif, et 12 organismes de branche "par dérogation" (agréés pour toutes les collectes).

■ S. G.

2003-2004 : un tournant pour les Opca, qui annonce la réforme de 2009

Cette réforme issue des Ani du 20 septembre et du 5 décembre 2003 a été transposée dans la loi du 4 mai 2004. Si les dispositions ne citent pas directement les Opca, elles ont tout de même un impact sur les organismes collecteurs : création du Dif, des contrats de professionnalisation, mise en œuvre des périodes de professionnalisation, hausse des contributions des entreprises, nouvelles modalités d'utilisation de la collecte.

Ces textes ont un effet majeur : les entreprises font dès lors appel aux Opca pour les conseiller sur la manière de développer les compétences de leurs salariés et pour financer les dispositifs ainsi mis en œuvre. Il s'agit d'un tournant :

elles attendent de nouveaux services, engendrant ainsi le développement de nouvelles missions (en dehors de tout cadre juridique, ce qui aurait pu être un argument de retrait des agréments), qui seront reformatées et consacrées par la réforme de 2009.

La réforme de 2004 a donc élargi les missions d'opérateurs financiers des Opca à celles de prestataires d'appui et de conseil, sans pour autant l'inscrire juridiquement. Les partenaires sociaux ont fait ainsi la preuve d'une certaine autonomie dans l'évolution du rôle des Opca, autonomie que l'administration a souhaité contrôler avec la dernière réforme.

■ S. G.

UN ANI POUR LES OPCA "DU CHAMP"

L'Ani de 2003 est signé par trois confédérations patronales (Medef, CGPME, UPA) représentatives dans une partie des branches professionnelles. Ne sont donc concernés par cet accord interprofessionnel que les Opca issus de ces branches, les autres étant considérés comme "hors champ" (c'est le cas d'Unifaf, d'Uniformation, de l'Afdas), puisqu'ils n'ont pas été créés par des fédérations patronales regroupées au sein des trois confédérations.

2009 : les Opca deviennent acteurs de la GPEC, l'administration voit son rôle accru

Le 1^{er} janvier 2012 seront agréés les nouveaux Opca nés des dispositions de la loi du 24 novembre 2009. En fixant le seuil de collecte à 100 millions d'euros (au lieu des 15 millions¹ actuellement), l'objectif du législateur est de réduire le nombre des Opca à une quinzaine d'organismes. La loi leur fait également prendre le chemin de la GPEC en leur demandant d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans leur analyse des besoins en formation.

Autrement dit, les missions que certains Opca ont commencé à mettre en œuvre après 2004 sont confirmées et encadrées juridiquement. Les nouveaux Opca vont devoir identifier les compétences et les qualifications mobilisables au sein de l'entreprise qu'ils accompagnent, définir les besoins individuels et collectifs, entrant ainsi dans le domaine de la stratégie et de la politique de ressources humaines. Par ailleurs, d'autres dispositions concernent leur activité, notamment les frais de gestion, d'information et de missions, ainsi que la gestion paritaire des contributions au sein de trois sections et la signature d'une convention d'objectifs et de moyens avec l'État. Cette "Com" doit définir les modalités

de financement et de mise en œuvre des missions des Opca.

Pour obtenir leur agrément, ils doivent remplir sept critères : afficher un montant estimé de collecte annuelle "plan de formation" et "professionnalisation" d'au moins 100 millions d'euros, mettre en œuvre une comptabilité analytique, estimer leurs frais d'information et de gestion, démontrer la cohérence de leur champ d'intervention professionnel, avoir la capacité d'assurer une représentation au niveau territorial, être aptes à assurer des services de proximité à destination des TPE-PME, respecter des règles en matière de publicité.

Les dossiers d'agrément sont examinés par la DGEPF, qui s'attache à ce que les critères soient respectés, sans dérogation possible. Des demandes posent quelques problèmes, notamment concernant la création de "délégations paritaires" prévue par certains accords constitutifs. Des Opca tels qu'Opcalia ou OpcaBaia (nouvel Opca rapprochant les branches des banques et des assurances, dont les collectes étaient jusqu'ici gérées par l'Opca Banques et Opccassur), ont dû revoir leur copie.

■ S. G.

1. Originellement, 100 millions de francs.

Question à Yves Terral, délégué général de l'Anfa

*“L'impulsion conventionnelle reste
à protéger et à encourager”***Quel est l'apport de la loi de 1971 ?**

Quel que soit l'intérêt de ce texte fondamental, il convient de souligner que cette loi a été promulguée sur les bases de l'Ani de 1969. Nous pouvons considérer que ce binôme a eu une portée visionnaire, en jetant les bases de la formation continue, même si d'autres textes, par la suite, sont venus compléter les fondations ainsi posées, comme les textes de 1985, de 1993, et de 2009. Depuis ces dispositions fondatrices, la principale innovation a été pour moi l'ouverture de la formation professionnelle continue à l'insertion professionnelle,

permettant ainsi, à côté de la formation des salariés, l'ouverture de nouveaux dispositifs aux jeunes.

Quelles sont plus précisément les grandes évolutions depuis quarante ans ?

Deux éléments me paraissent particulièrement importants : la vitalité du dialogue social et l'évolution du rôle des Opca.

Le dialogue social constitue un élément fondamental, dans la mesure où il est constant dans la formation professionnelle et qu'il précède la loi, dans l'esprit de la philosophie de 1969-1971. Il convient donc de conserver cet esprit d'initiative des partenaires sociaux, praticiens de la réalité des situations économiques et sociales. L'impulsion conventionnelle est à protéger et à encourager.

Le second point est le rôle des Opca, qui ont évolué d'une simple fonction financière de collecte et de prise en charge à d'autres

missions au service des entreprises, des branches et des salariés. Il convient d'encourager le développement de cette valeur ajoutée qui accroît la légitimité des Opca, en leur donnant, à côté de la fonction financière, et dans une nouvelle dimension juridique, un rôle économique et social.

Que reste-t-il à faire ?

Il est à souhaiter que l'autonomie et l'esprit d'initiative des partenaires sociaux sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle soient le plus possible respectés et pris en compte par les pouvoirs publics. S'il est bien normal que ceux-ci souhaitent développer leur influence sur les divers dispositifs et leurs financements, il est nécessaire qu'un véritable dialogue puisse exister, faute de quoi on passerait d'un paritarisme de gestion à un simple "paritarisme de caution" ! La capacité d'initiative et d'innovation dont ont fait preuve les partenaires sociaux depuis plus de quarante ans ne serait pas récompensée.

Par ailleurs, il est nécessaire de réfléchir et d'approfondir le rôle et les missions des Opca, notamment en matière de GPEC et de service aux PME et TPE : la définition de leur périmètre est loin d'être terminée, et une réflexion à ce sujet serait aussi bien dans l'intérêt des partenaires sociaux que des pouvoirs publics.

■ Propos recueillis par S. G.

1. Association nationale pour la formation automobile, Opca de branche.

www.anfa-asto.fr

Questions à Anne Grillot, chargée d'études juridiques à Centre Inffo

*“Les nouvelles conventions d'objectifs et de moyens
permettent le contrôle de l'État sur les Opca”***La loi de 2009 met-elle fin à une autonomie grandissante des partenaires sociaux, développée depuis 1993 ?**

La loi quinquennale de 1993 est capitale pour les Opca, elle est leur fondement même et leur donne toute leur nature : création, règles de fonctionnement, etc. La loi de 2009, elle, est une loi financière qui modifie la gestion des organismes.

Les partenaires sociaux sont pour beaucoup dans l'évolution des Opca depuis 1993. Ils les ont conduits vers de nouvelles missions, qui ont été reprises par la loi de 2009. Avec les nouveaux critères d'agrément,

cette dernière réforme semble très coercitive et laisse parfois la plupart des partenaires sociaux, qui voient en elle un moyen pour l'État de récupérer une partie des 27 milliards de collecte pour financer l'emploi à travers la formation professionnelle. La convention d'objectifs et de moyens est également une mainmise de l'État sur le travail des partenaires sociaux.

La place de l'interprofessionnel ne conduira-t-elle pas à une perte d'autonomie des branches ?

Les montants de la collecte des Opca interprofessionnels sont colossaux. Celui d'Agefos-PME, qui a doublé avec les rapprochements, est désormais à peu près équivalent au budget du FPSPP¹.

Ces rapprochements transforment ces Opca qui vont passer d'interprofessionnels à interbranches. Il risque d'y avoir des difficultés en ce qui concerne la reconnaissance de chaque "pouvoir" politique de chaque branche qui devra finalement se soumettre au pouvoir du seul conseil d'administration de l'Opca. Le CA va devoir composer avec les sections paritaires professionnelles.

Pourquoi l'administration refuse-t-elle de voir se créer des délégations ?

L'avis de la DGEFP sur cette question paraît centralisateur et purement administratif. Il est à rapprocher de l'obligation de signer une convention d'objectifs et de moyens, qui permet un contrôle de l'État sur les Opca. Globalement, l'administration redoute qu'en acceptant l'existence de délégations paritaires, cette Com se dilue dans les branches et qu'elle en perde le contrôle...

■ Propos recueillis par S. G.

1. 878 millions d'euros.

Questions à Paul Desaignes, conseiller confédéral en charge
de la formation professionnelle à la CGT

“Pour l’interprofessionnel, d’autres évolutions seraient à prévoir”



La DGEFP a-t-elle raison de ne pas transiger sur les délégations ?

La DGEFP a raison. Ce qui est permis, c'est de déléguer la gestion et/ou la collecte, mais pas la "décision", qui appartient au conseil d'administration de l'Opca. L'agrément s'attache au respect de ces principes. Les établissements de gestion dédiés créés par Agefos-PME ont pour fonction de gérer les décisions prises par le CA de l'Opca, c'est pourquoi il a obtenu rapidement son agrément. Dans le cas d'Opcalia, le problème était que son accord constitutif prévoyait des délégations de branches. La DGEFP n'est d'accord pour agréer une

délégation de gestion que pour des délégataires "interprofessionnels" et non à des délégataires de branches.

Quel schéma serait idéal ?

En appliquant à la lettre le cadre légal, dès le 1^{er} janvier 2012 la prérogative de préconisations remplacera celle de décision pour les délégataires. Ceci pourrait être prévu dans les conventions de délégation. La représentation territoriale, étant au plus près des besoins, doit conserver l'ensemble des prérogatives qu'elle avait jusque-là (exemples : montage des dossiers, recherche de partenariats, innovation, etc.). Les préconisations qu'elle soumet au conseil d'administration de l'Opca doivent s'inscrire dans un processus efficient afin de ne pas freiner le lancement des projets et le financement des actions de formation. Le nouveau fonctionnement demandera des administrateurs d'Opca

en relation avec les représentants de leur organisation en région et disposant de tableaux de bord pertinents. La confédération CGT se prépare à accompagner ses représentants dans cette perspective.

Le partage de l'interprofessionnel entre deux organisations patronales a-t-il sa raison d'être ?

Les organisations syndicales sont confrontées à un problème de manque de représentativité du patronat. Il est intéressant de noter que l'accord constitutif d'Opcalia a prévu un nombre de sièges au sein du CA de l'Opca pour d'autres organisations patronales que le Medef. C'est une évolution positive qui, je l'espère, inspirera les autres organisations patronales. Notre système comporte en effet une "bizarrerie" : l'administration a accepté la création de deux Opca interprofessionnels avec la signature d'une seule organisation patronale : la CGPME pour Agefos et le Medef pour Opcalia. Or le cadre légal prévoit que l'"interpro" regroupe les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord de branche (principe du "à défaut" : faute d'un accord de branche désignant l'Opca collectant les obligations de financement de la formation, l'entreprise doit verser sa contribution à un Opca interprofessionnel).

En réalité, le système n'aurait besoin que d'un seul Opca interprofessionnel pour gérer cet "à défaut" ... Nous sommes largement en dehors de ce cadre, puisque les deux Opca "interpro" accueillent des dizaines de branches.

La DGEFP a laissé faire les choses ... les usages ont pris le pas sur les textes, au point où, un temps, l'UPA avait pour projet de créer son propre Opca interprofessionnel. Il y a encore des évolutions à prévoir.

■ Propos recueillis par S. G.

Agrément pour 2012 : les délégations, un sujet qui fâche

Au cours des multiples réunions de travail qui ont permis la rédaction des décrets d'application de la loi du 24 novembre 2009, les partenaires sociaux n'ont pas manqué de soulever une question faisant débat : celle de la "délégation de la décision".

Le Code du travail permet la délégation de collecte et de gestion : précisément, l'Opca peut conclure avec une personne morale relevant des organisations d'employeurs signataires de l'accord fixant le champ d'intervention géographique et professionnel de l'organisme collecteur des conventions dont l'objet est de permettre de mettre en œuvre sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration paritaire tout ou partie des décisions des organismes. À titre d'exemple, l'Opcaim et Opcalia possè-

dent des délégations régionales qui ont ces missions.

La DGEFP a rappelé dans son "Questions-réponses" diffusé le 9 juin dernier que "les décisions de gestion de l'Opca ne peuvent être prises que sous la responsabilité de son conseil d'administration. Le mandat de gestion confié à un délégataire ne saurait donc s'exercer de manière autonome". Autrement dit, la délégation exerce ses activités sous le contrôle du conseil d'administration qui, seul, à le pouvoir de décision *in fine*. La délégation remet d'ailleurs un rapport annuel sur les missions, les frais de gestion, d'information (rapport remis également au ministre en charge de la formation professionnelle, comme le prévoit maintenant la loi).

Bernard Martinot, délégué général à

l'emploi et à la formation professionnelle, a été clair : "L'organe politique d'un Opca est le conseil d'administration et cette responsabilité politique ne peut être partagée", a-t-il affirmé au *Quotidien de la formation*, le 21 juin dernier. S'il a reconnu que les délégations de gestion offraient des services aux entreprises sous le contrôle du conseil d'administration et que, de ce point de vue, elles pouvaient être très utiles, elles sont là pour "appliquer et mettre en œuvre" les décisions du conseil d'administration, "pas pour mener des politiques de branche ou interbranches autonomes, que ce soient en matière de politique de formation ou de définition de l'offre de service". En somme : "Ce ne sont pas des Opca dans l'Opca."

■ S. G.

La formation professionnelle, "la responsabilité la plus constante donnée aux Régions"

Si la loi initiatrice de la formation professionnelle date de 1971, les Régions ont, quant à elles, été concernées à partir de 1982, avec la loi-cadre Defferre instituant la décentralisation. C'est Jean-Paul Denanot, président de la Région Limousin et de la commission formation professionnelle de l'Association des Régions de France (ARF), qui analyse ici l'évolution de la formation professionnelle au sein des Régions au cours de ces vingt dernières années.



La formation professionnelle est la responsabilité la plus constante donnée aux Régions, car cette compétence n'a cessé d'être renforcée au fil des ans, par tous les gouvernements, qu'ils soient de droite ou de gauche", explique-t-il. Jusqu'à la "tentative de recentralisation qui a eu lieu avec la loi de 2009". Le président

du Conseil régional du Limousin se félicite toutefois que les Régions aient pu garder le pilotage des CPRDFP, "ce qui n'était vraiment pas gagné au départ". Aujourd'hui, l'élection présidentielle approchant, il est légitime de demander à Jean-Paul Denanot comment la formation professionnelle serait gérée sous *suite p. 41* ▶

Décentralisation de la formation professionnelle, réussite ou échec ?

Si la **décentralisation** est effective depuis 1982 et la loi-cadre Defferre, c'est surtout avec la loi quinquennale de 1993 que l'État s'est détaché de la formation professionnelle. La loi de 2004, dite Raffarin, a mis en place, notamment, le transfert des formations sanitaires et sociales. "Avec cette loi, les compétences entre l'État et la Région sont séparées", estime Jean-Claude Carle, vice-président du Sénat et conseiller régional de Rhône-Alpes, auteur du rapport préparatoire à la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, qui permet de passer "des compétences séparées à des compétences partagées". Si dans les années 1990, la formation professionnelle était perçue comme un traitement social du chômage, depuis une dizaine d'années "beaucoup ont pris conscience que la formation professionnelle était un véritable investissement qui permet de retrouver un emploi, de se reconverter, d'évoluer au sein de l'entreprise, ce qui a des bénéfices sur les entreprises

et sur la nation", analyse Jean-Claude Carle.

Mais les rapports entre État et Conseils régionaux "se sont détériorés du fait de leur configuration politique. Ces derniers se servent de leurs compétences pour s'opposer systématiquement à la politique mise en place par le gouvernement". Le sénateur et conseiller régional explique avoir "voulu mettre en place un véritable partenariat avec les contrats de plan régionaux de développement de la formation professionnelle qui permet aux trois acteurs clés du secteur que sont la Région, l'État et les partenaires sociaux d'être partenaires pour la mise en place de la politique régionale de la formation professionnelle".

Mais si de nombreux observateurs parlent d'une recentralisation actuellement à l'œuvre, Jean-Claude Carle met en garde : "Ils ne la perçoivent qu'au sens politicien du terme." Pour lui, si les relations entre les deux niveaux de pouvoir se sont détériorées, ce n'est pas en raison d'un manque de marge de manœuvre des Régions.

"Auparavant, oui, l'État dictait et finançait, et les Régions appliquaient, mais la loi Raffarin a changé cela."

De même, les Régions alertent inlassablement sur le manque de moyens alloués par l'État pour cette compétence, mais Jean-Claude Carle le conteste : "On ne peut pas dire que l'État ne réalise pas les transferts nécessaires, les dotations correspondent à ce qui est prévu. Ce qui pose problème, c'est l'opacité qui entoure l'utilisation de ces fonds."

Une décentralisation totale est-elle la solution ? Pas pour le sénateur. "La décentralisation est toujours perceptible, elle est censée permettre aux différents acteurs de dialoguer. Or, cela n'est pas la réalité, car l'esprit du contrat n'est pas partagé. Aujourd'hui, la politique politicienne l'emporte sur la finalité de la formation professionnelle." Le vice-président du Sénat estime qu'il faut un pilotage à chaque niveau : "À l'État l'équité, aux Régions la stratégie et la cohérence, et aux bassins d'emploi la mise en place des actions." Voilà qui est dit.

■ A. D.

suite de la p. 40 ▷ un gouvernement de gauche, avec des Régions elles-mêmes très majoritairement de gauche. "Un tel gouvernement donnerait les moyens aux Régions de gérer leurs compétences, et s'occuperait quant à lui des fonctions régaliennes telles que la santé, la sécurité et l'éducation, avec l'appui des Régions, bien entendu." Car, pour Jean-Paul Denanot, l'État idéal donnerait des orientations que les Régions exerceraient en toute liberté. Or, "nous perdons beaucoup d'énergie dans les négociations, alors qu'au niveau territorial, les conflits État-Région ne devraient pas exister."

Étape-clé dans l'évolution de la formation professionnelle, la loi de 2004 a transféré la compétence des formations sanitaires et sociales aux Régions. "Cette loi a été assez mal préparée et nous avons eu beaucoup d'inquiétudes concernant les transferts financiers. Nous pensions que ce qui nous poserait le plus de souci serait le transfert des Tos¹, mais en réalité, ce sont les formations sanitaires et sociales, car les coûts des formations étaient très difficiles à évaluer", se remémore Jean-Paul Denanot.

Trois grandes évolutions

Pour le président de la commission formation professionnelle de l'ARF, la formation professionnelle a connu trois grandes évolutions. D'abord, l'idée de la sécurisation professionnelle, "évolution la plus significative, symbolisée par la création du FPSPP, qui a ensuite été pillé par l'État, mais l'idée de ce fonds était très bonne".

Autre fait important, l'aide des Régions à la formation des salariés, qui s'est matérialisée avec la crise de 2009 et les multiples dispositifs créés par les Régions avec un slogan, "Se former plutôt qu'être au chômage". "Cela a permis aux Régions et aux entreprises de travailler ensemble, et les salariés ont pu augmenter leur niveau de qualification. D'ailleurs, nous étions partisans de mettre tous les financeurs de la formation professionnelle autour de la table : l'État, les entreprises, Pôle emploi et les Régions, avec ces dernières comme coordinatrices.

Entretien avec Jean-Paul Denanot, président de la Région Limousin et de la commission formation de l'ARF

"La compétence de droit... sans la maîtrise des crédits"



La décentralisation de l'apprentissage est-elle une réalité pour les Régions ?

Concernant l'apprentissage, les systèmes sont très compliqués. Les Régions ont la compétence de droit – versement des primes aux entreprises, entretien des CFA, etc. – mais pas la maîtrise de la recette. Il faudrait mettre en place une taxe d'apprentissage sous forme de péréquation, car il existe de grandes différences entre les Régions. Par exemple, le Limousin compte peu d'entreprises. Les chefs d'entreprise attribuent souvent leur taxe d'apprentissage à leur ancienne école, et nous n'avons pas de grandes écoles en Limousin. Quand une compétence est transférée, il faut que les recettes suivent. On ne peut pas faire de la décentralisation à moitié. Nous sommes dans une situation complètement ubuesque où l'État garde la main et contrôle encore certaines choses. Ainsi, il n'est pas normal que nous n'ayons pas du tout été consultés pour les campagnes pour l'alternance

que nous voyons fleurir partout à la télévision, à la radio, etc. Il faudrait que la Région soit pilotée de l'apprentissage pour qu'il y ait une cohérence.

François Hollande, candidat du PS, est-il favorable à une décentralisation totale de la formation professionnelle ?

François Hollande est favorable à une formation professionnelle de qualité et, donc, à la décentralisation. Il n'est plus possible de décider d'"en haut" comment tel ou tel dispositif sera mis en place dans les différents territoires. L'idéal serait une "sécurité sociale professionnelle", mais elle coûterait 30 milliards par an, ce qui n'est pas possible pour l'instant. Il faudrait donc un FPSPP doté de fonds importants, et qui ne soient pas prélevés par l'État pour mettre en place ses politiques. François Hollande engagera assez rapidement des négociations avec les partenaires sociaux pour que ce FPSPP ait vraiment ce rôle de sécurisation des parcours. L'idéal serait un fonds de 3 milliards d'euros¹.

■ Propos recueillis par A. D.

1. 878 millions d'euros actuellement.

En effet, chacun émet des appels d'offres de son côté, et c'est une perte de temps", poursuit Jean-Paul Denanot.

Enfin, autre transformation essentielle dans l'évolution de la formation professionnelle, les innovations technologiques, qui impliquent à la fois une formation pour les salariés et demandeurs d'emploi qui souhaitent adapter leurs compétences ou travailler dans ce secteur, mais aussi la nécessité de pouvoir former à distance, avec la FOAD. "Dans les pays en voie de développement où je me rends régulièrement, le manque de formation professionnelle est l'élément majeur qui freine le développement économique. Ces pays comptent beaucoup d'universitaires, mais cela ne suffit pas. Il faut des personnes qui aient des qualifications professionnelles comme des ingénieurs, des techniciens, des ouvriers." Et puis,

comment ne pas évoquer la VAE, qui permet "pour la première fois de reconnaître que l'entreprise est formatrice, tout comme la vie professionnelle".

L'évolution de la formation professionnelle pose aussi la question de son avenir, et de sa gestion par les Régions : "L'idéal serait que les Régions aient un vrai rôle de coordination, ce qui ne signifie pas que l'État doive être absent. C'est lui qui impulse les nouvelles politiques industrielles dont découlent les besoins en formation et, donc, l'action des Régions. Il faut tout simplement que chacun soit dans son rôle, car la formation professionnelle est fondamentale pour l'avenir de notre pays", conclut Jean-Paul Denanot.

■ Agathe Descamps

1. La loi du 13 août 2004 a transféré aux Conseil généraux et régionaux la gestion des personnels techniques, ouvriers et de services (Tos) des collèges et des lycées.

Questions à Régis Roussel, responsable de la mission Europe-Régions à Centre Inffo
“Les Régions demandent la décentralisation de l'orientation depuis 2004, sans succès”



Parmi les dates-clés de la décentralisation, laquelle a eu le plus d'impact ?

Si la loi de 1982 est fondatrice, les premières années de la décentralisation ont vu un transfert des compétences, mais celui des lignes budgétaires ne s'est fait que progressivement. L'État avait en effet conservé certains champs de la formation, et nous sommes arrivés à un recouplement des champs avec les Régions. C'est la loi quinquennale de 1993 qui a permis d'éclaircir les choses. L'État s'est alors départi pleinement de ces compétences dans le champ de la formation et de l'apprentissage, et ne garde que des compétences d'exception,

à savoir la formation des publics très ciblés tels que les réfugiés, les handicapés et les prisonniers.

Quel était le climat précédant la loi de 2004 et pourquoi cette loi a-t-elle été mise en place ?

Cette loi a poursuivi la décentralisation sur des angles très précis, en l'occurrence les formations sanitaires et sociales et les formations liées à la culture. Le transfert des formations sanitaires et sociales a été particulièrement difficile.

À cette époque, elles militaient déjà pour obtenir la totalité du champ de la formation professionnelle, et par extension de l'orientation, ce qui n'est toujours pas d'actualité, comme en témoigne la mise en place du service public de l'orientation et le rôle du délégué à l'information et à l'orientation. L'État a justifié ce refus par le fait qu'à l'époque, l'orientation concernait surtout la formation initiale.

Il n'y avait pas encore cette vision européenne de l'orientation tout au long de la vie, qui n'a été mise en avant en France qu'en 2008, lors de la présidence française de l'Union européenne, à la demande du ministère de l'Éducation nationale.

Autre débat de l'époque, la décentralisation de l'Alpa, qui a été décidée en 2004 et qui a réellement été effective en 2009. Elle a provoqué un véritable sentiment de démantèlement, alors que l'Alpa portait cette image de la formation qui permet l'élevation sociale, l'accès à la formation pour les demandeurs d'emploi dans des secteurs qui recrutent. Le problème de la gestion des locaux de l'Alpa s'est également posé.

Comment percevez-vous l'évolution des relations État-Région dans le champ de la formation professionnelle depuis 1982 ?

La décentralisation a été lente et compliquée, mais a toujours été en marche, jusqu'à récemment. Depuis quelque temps, beaucoup ont le sentiment d'assister à une recentralisation de la formation professionnelle, comme en témoigne la création des contrats de plan régionaux de développement de la formation professionnelle, cosignés par les services déconcentrés de l'État. Ce n'est pas par hasard que le dernier colloque de l'ARF a porté sur l'"Acte III de la décentralisation". Certes, les Régions ne veulent pas spécialement agir seules, mais n'apprécient pas d'être mises devant le fait accompli.

Une décentralisation totale de la formation professionnelle est-elle réellement possible ?

Mettre en place un système cohérent et efficace quand coexistent plusieurs acteurs est toujours compliqué. L'État percevant les contributions fiscales, cela semble difficile à gérer. Il est d'ailleurs naturel qu'il s'interroge sur l'utilisation de l'argent public. Reconnaissons tout de même que, malgré les tensions politiques inévitables, beaucoup a été fait et continue d'être réalisé chaque jour pour la formation professionnelle. Les Régions exercent les compétences qui leur ont été confiées, et conservent quelque marge de manœuvre. La création récente des services publics régionaux de la formation professionnelle le prouve.

■ **Propos recueillis par A. D.**

Rendez-vous avec les Régions sur
www.regions-et-formation.fr



Au programme du site Régions et formation : les interventions des différentes Régions et de leurs partenaires dans leurs territoires respectifs. Les informations sont traitées sous l'angle de la formation professionnelle et de l'apprentissage, elles sont réparties en quatre grandes rubriques et une base de données :

- "Actualités" offre une sélection de grands sujets de l'actualité régionale ;
- "Compétences des Régions" (décentralisation, jurisprudence, questions-réponses parlementaires, Europe) porte un regard transversal et global sur la relation formation et Régions ;
- "Actions dans les territoires" rassemble des dossiers thématiques traitant de l'emploi, la formation et l'apprentissage ;
- "Repères en régions" : des données statistiques et coordonnées par région.

La base "Formation et apprentissage en régions" recense les aides et outils élaborés par chaque Région, ce qui permet une lecture transrégionale des politiques de formation et d'apprentissage.

publicité

Retrouvez l'inffo
en continu sur
www.actualite-de-la-formation.fr

du 1^{er} au 15 novembre 2011

l'inffo

FORMATION

800

Centre Info

l'information sur la formation

numéro



Spécial

40 ans de formation professionnelle

AlternancEquae. Et disquam ape voluptatur?
Eribeaquamet fugit ex et odissunt eum harum id quae quo
conemolorem que pratis ute explici psudem et quiberferum dis
andam ides di dolorepe omnim et porero quibusan danda sitat
acero expliqui verrovidebis duntrem alis modions enimaxim re

ducilibus este volumqu atquidu ndignim illuptionem repra volorec
atatquam con non nullace scianimil into venditi scident acerissi
conet et adit faccus, que si dollorrum est latem et aped ute
officilibus et vernate mperumque pe mi, tecusdae paribeatur,
sequaspic te illibus.

Retrouvez l'info
en continu sur
www.actualite-de-la-formation.frdu 1^{er} au 15 décembre 2010

L'info

FORMATION

Centre Inffo

l'information sur la formation

numéro 779

ACTE I L'accord fondateur

▶ page 4

ACTE V Première étape d'une réforme en marche ▶ page 20

Patrick Kessel,
directeur de Centre Inffo

éditorial

Quarante ans de gestion paritaire de la formation, quarante ans de participation des partenaires sociaux au conseil d'administration de

Centre Inffo, quarante ans d'implication dans toutes les évolutions de Centre Inffo. Les liens entre les partenaires sociaux et Centre Inffo sont indissociables depuis toujours. Si les partenaires sociaux se sont en effet pleinement investis dans toutes les initiatives de Centre Inffo, celui-ci s'est toujours totalement mobilisé pour répercuter et diffuser le plus largement possible leur actions et réactions. Il relaie systématiquement chaque grand texte conclu, chaque débat important, chaque positionnement adopté auprès de tous les acteurs de la formation. Ce numéro s'attache à retracer cette histoire concernant le rôle des partenaires sociaux dans le champ de la formation, cette histoire qui est aussi la nôtre. ▶ page 3



De gauche à droite : Henri Krasucki (CGT), François Ceyrac (CNPF), Roger Louet (CGT-FO), Laurent Lucas (CFDT)

NUMÉRO SPÉCIAL

40 ans de gestion paritaire de la formation

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) organise une manifestation le 7 décembre 2010 à l'occasion des quarante ans de la signature du premier accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels. Une opportunité pour rappeler que les syndicats sont non seulement à l'origine de la construction du dispositif actuel de la formation professionnelle, mais également les initiateurs des grandes réformes qui le caractérisent. Ce numéro vous propose de parcourir ces quarante années d'histoire sociale et de s'arrêter sur les étapes qui l'ont marquée. En effet, le dispositif de la formation professionnelle n'a pas cessé de s'adapter tout au long de ces décennies aux exigences de l'économie et des personnes. Au fur et à mesure, des dispositifs d'accès à la formation ont été créés, modifiés et parfois supprimés pour laisser la place à de nouvelles initiatives. Il en a été de même pour les mécanismes de financement et de collecte qui ont évolué au gré des missions assignées aux différents organismes créés par les partenaires sociaux. Ce dossier permet de mesurer le chemin parcouru et le rythme soutenu des réformes successives, engagées par les syndicats signataires des accords. Il donne également l'occasion de rappeler l'importance qu'occupe le dialogue social sur ce thème important de la formation, plus que jamais d'actualité. Enfin, les partenaires sociaux présentent leurs analyses de ces quatre décennies et annoncent leurs chantiers prioritaires pour demain.

Les analyses des partenaires sociaux ▶ page 24

SCHEMA ▶ page 2
**L'évolution
du dispositif de formation
professionnelle continue**

ACTE III ▶ page 12
**L'accord du 3 juillet
1991**

Développer l'accès à la qualification et
l'individualisation des formations.

ACTE IV ▶ page 16
**L'accord du 20 septembre
2003**

Les bases de la refondation de la formation
professionnelle continue.

P.9

À la une
**LE CONGÉ INDIVIDUEL
DE FORMATION
À L'HEURE DU CPF**

P.24

Acteurs
**FFP : LE LIVRE VERT
"LA FORMATION CHANGE
DE DIMENSION"**

P.26

Stratégie
**LE HANDICAP S'INTÈGRE
AUX POLITIQUES
DE RESSOURCES HUMAINES**

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 911 • Du 1^{er} au 14 décembre 2016 www.centre-info.fr



Le 21 novembre au Palais du Luxembourg, Myriam El Khomri, ministre du Travail, Louis-Charles Viossat, président de Centre Inffo, et Gérard Larcher, président du Sénat.

40 ans
D'EXPERTISE
EN FORMATION
PROFESSIONNELLE
CONTINUE

P.2 *L'événement*

**COLLOQUE "40 ANS DE CENTRE INFFO"
UN FACILITATEUR DES ÉCHANGES
ENTRE LES ACTEURS DE LA FORMATION**

P.04

L'événement

**QUARANTE ANS APRÈS SA CRÉATION,
CENTRE INFFO SE RÉINVENTE
EN PERMANENCE**

P.38

L'interview

**CARINE CHEVRIER,
DÉLÉGUÉE GÉNÉRALE À L'EMPLOI ET
À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

P.42

Portrait

**JEAN-MARIE LUTTRINGER,
LE DROIT AU SERVICE
DE L'ÉMANCIPATION**

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 900 • Du 15 au 31 mai 2016 www.centre-info.fr



P.15 *À la une*

**CENTRE INFFO,
TÉMOIN ET ACTEUR
DE QUARANTE ANS
DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

Rencontres et dialogues à l'occasion de l'Université d'hiver de la formation professionnelle qui se tenait en janvier 2016 à Biarritz. Quatorze éditions de l'UHFP se sont tenues depuis 1989.

© Centre Info - JP&G Studios

RÉPÈRES

BIBLIOGRAPHIQUES

SOMMAIRE

- p. 38 Les 50 ans de la loi de 1971
- p. 38 Dialogue social
- p. 39 Politiques publiques : évolutions pour quels bénéficiaires ?
- p. 41 Pratiques pédagogiques
- p. 42 Politiques européennes : les défis à relever
- p. 43 Evolution du dispositif de formation professionnelle continue durant ces 50 ans
- p. 44 Loi 1971 au cours de ses anniversaires

LES 50 ANS DE LA LOI DE 1971

[50 ans d'engagement pour la formation professionnelle »](#)

Inffo formation hors-série novembre 2021, 64 p.

[Anniversaire de la loi fondatrice : 50 ans après la loi Delors où en est-on ?](#)

Inffo formation n°1013 1^{er}-31 juillet 2021 pp. 9-12

[La formation professionnelle 1971-2021](#)

Luttringer Jean-Marie ; Caillaud Pascal ; Palazzeschi Yves ; Terrot Noël ; Willems Jean-Pierre ; Rémy Stéphane ; Dréano Bernard
Droit social n°10 octobre 2021 - pp. 774-802

[Cinquantième de la loi de 1971 - Le modèle français de formation professionnelle : un système flexible en perpétuelle mutation](#)

Luttringer Jean-Marie
Education permanente n°227 juin 2021 - pp. 207-225

[La «loi de 71» : quels échos cinquante ans après ?](#)

Brochier Damien
Education permanente n°226 mars 2021 - pp. 193-200

DIALOGUE SOCIAL

[La négociation collective en 2020](#)

Direction générale du travail
Paris : DGT juillet 2021 ; 473 p

[Vent fort dans les branches](#)

Philippe Denimal, 11 janvier 2021

[L'appel du MEDEF à l'autonomie des partenaires sociaux](#)

Luttringer Jean-Marie
Puteaux : JML conseil Chronique 161 2021 9 p.

[Le déploiement de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage par le dialogue social](#)

Luttringer Jean-Marie ; Boterdael Sébastien
Puteaux : JML conseil Chronique n°153 Volet 1/3 octobre 2019 11 p.

Le déploiement de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage par la négociation de branche.

Luttringer Jean-Marie ; Boterdael Sébastien
Puteaux : JML conseil Chronique n°153 Volet 2/3 novembre 2019 10 p.

Le déploiement de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage par la négociation collective au sein de l'entreprise.

Luttringer Jean-Marie ; Boterdael Sébastien
Puteaux : JML conseil Chronique n°153 Volet 3/3 décembre 2019 11 p.

Le paritarisme dans la formation professionnelle : déclin annoncé ou phoenix renaissant des flammes ?

Debruyne Philippe
Droit social n°12 décembre 2018 pp. 972-976

Les ordonnances portant réforme du code du travail - Le primat de la négociation collective d'entreprise : quels enjeux pour la formation professionnelle ?

Luttringer Jean-Marie
Puteaux : JML conseil Chronique n°128 octobre 2017 - 7 p.

La négociation collective, le travail et l'emploi

Combexelle Jean-Denis ; Commissariat général à la stratégie et à la prospective
Paris : La Documentation française septembre 2015 140 p.

Uniformation, 30 ans de solidarité et de formation au service de l'économie sociale : dossier

Gautier-Moulin Patricia Coordination
Actualité de la formation permanente hors-série octobre 2003 - 68 p.

Formation et éducation tout au long de la vie, 1971-2001 : deux réformes, un même défi

Merle Vincent Lichtenberger Yves
Formation emploi n°76 novembre 2001 - pp. 169-190

La formation professionnelle et la négociation collective

Guilloux, Patrick
Pour n°162 juin 1999 pp. 19-25

POLITIQUES PUBLIQUES : ÉVOLUTIONS POUR QUELS BÉNÉFICES ?

50 ans de la loi Delors : «Il faut réfléchir à une réaffectation des ressources de la formation»

Interview de J.-M. Luttringer Christophe Marty AEF Info 23 juillet 2021

50 ans de la loi Delors : «La loi de 2018 a redonné la main aux entreprises en matière de formation»

Interview d'Alain Meignant Christophe Marty AEF Info 23 juillet 2021

50 ans de la loi Delors : «Les objectifs de la loi paraissent toujours parfaitement d'actualité»

Interview de Danièle Kaisergruber Christophe Marty AEF Info 23 juillet 2021

Réforme de la formation professionnelle : Delors 1971 Macron 2018. Le contexte, la vision, le droit.

Luttringer Jean-Marie
Puteaux : JML conseil mars 2018 13 p. (Chronique ; 133).

Mutations de la formation professionnelle : dossier

Luttringer Jean-Marie Coordination
Droit social n°12 décembre 2016 - pp. 972-1028

La VAE a déjà une histoire : a-t-elle un avenir ?

Blachère Michel
L'enseignement technique n°237 1^{er} trimestre 2013 - pp. 32-37

L'alternance au-delà du discours : dossier

Merle Vincent Théry Michel ; Le Douaron Pierre ; Maillard Dominique ; Fournier Christine ; Mayen Patrick ; Olry Paul ; Denanot Jean-Paul ; Gomez Jean-François ; Liaroutzos Olivier ; Fourdrignier Marc ; Santelmann Paul
Education permanente n°190 janvier 2012 - pp. 5-122

Les 20 ans du bilan de compétences : dossier

Ardouin Thierry Direction ; Lacaille Sylvain Direction ; Liétard Bernard ; Soisson Jean-Pierre ; Gangloff Bernard ; Bernaud Jean-Luc ; Bellier Jean-Pierre ; Lascols Joëlle ; Chaudron Christelle ; Zannad Hédia ; Alves Sarah ; Anthor Marie ; Chauvet André ; Galmier Daniel ; Legay Hélène ; Camus Odile ; Troyano Victor
Education permanente n°192 septembre 2012 - pp. 1-207

Tentative d'évaluation de quarante ans d'application des lois du 16 juillet 1971

Liétard Bernard
Education permanente n°190 janvier 2012 pp. 123-131

La loi sur l'orientation et la formation tout au long de la vie

Cépède Jean-Philippe ;
Inffo formation n°spécial 755/756 1^{er} -30 novembre 2009 - 36 p.

25 ans de politiques d'insertion des jeunes : quel bilan ?

Dumont Catherine
Paris : Editions des journaux officiels octobre 2008 114 p. (Les avis du CESE).

Former pour réformer : note de lecture ; retour sur la formation permanente (1945-2004)

Rocca Michel ; Tanguy Lucie ; Brucy Guy
Actualité de la formation permanente n°217 novembre/décembre 2008 - pp. 79-83

Génèse de la loi de janvier 2002 sur la validation des acquis de l'expérience

Merle Vincent ; Freyssinet Jacques ; Lichtenberger Yves
Revue de l'IRES n°55 mars 2007 pp. 43-78

Formation professionnelle : réformes de 1971 : succès ou échec ?

Métais Guy
Paris : L'Harmattan, 2006 140 p.

Le réseau France Opcareg fête ses dix ans

Barilliet Frédérique ; Centre Inffo ; IPCO
Inffo flash Spécial n°660 juin 2005 - 11 p.

La construction du système français de formation professionnelle continue : retour sur l'accord du 9 juillet 1970 et la loi du 16 juillet 1971

Lescure Emmanuel
Paris : L'Harmattan, janvier 2004 213 p.

Réforme et plan de formation : dossier

Gesbert Maryline Coordination
Actualité de la formation permanente n°193 novembre/décembre 2004 - pp.11-78

La loi du 4 mai 2004 : le nouveau droit de la négociation collective

Droit social n°6 juin 2004 pp.579-620

La production des lois sur la formation permanente comme exemple de construction de la représentation du politique

Commaille Jacques
Education permanente n°149 4^{ème} trimestre 2001 - pp. 29-40

Former pour l'emploi, l'Afpa, 50 ans de formation professionnelle pour adultes

Dänzer-Kantov Boris
Montreuil : AFPA, 1999 311 p.

L'insertion par l'activité économique : de quel droit ?

Willems Jean-Pierre
Actualité de la formation permanente n°147 mars 1997 - pp. 8-13

Crédit formation individualisé, bilan 1989-1993 : évaluation nationale et données régionales

Osbert Gérard
Actualité de la formation permanente n°132 septembre 1994 - pp. 33-40

La formation dans la Fonction Publique Territoriale - L' Observatoire de la fonction publique territoriale : vingt ans après, un bilan

Lamaury Michel ; Pin Jean-François
Flash formation continue n°338 février 1992 - pp. 11-16

PRATIQUES PÉDAGOGIQUES

Pour une éducation permanente. Hommage à l'occasion du 100^e anniversaire de la naissance de Bertrand Schwartz

Schwartz Bertrand ; De Blignières-Legeraud Anne ; Debon Claude ; Fritsch Philippe ; Jobert Guy ; Laot Françoise F. ; Mazoyer Gaston ; Meignant Alain ; De Montlibert Christian ; Palazzeschi Yves ; Parlier Michel ; Pechenart Jean-Marie ; Pineau Gaston ; Poisson Daniel ; Vatier Raymond
Education permanente hors-série Hommage 3^{ème} trimestre 2019 - pp. 5-124

Traité des sciences et des techniques de la formation

Carré Philippe Coordination ; Caspar Pierre Coordination ; Aubret Jacques ; Bapst Claude ; Batal Christian ; Blandin Bernard ; Bourgeois Etienne ; Boutinet Jean-Pierre ; Buchs Céline ; Charbonnier Olivier ; Cyrot Pascal ; Delgoulet Catherine ; Déro Moïse ; Dominicé Pierre ; Enlart Sandra ; Falzon Pierre ; Fenouillet Fabien ; Fernagu-Oudet Solveig ; Frétigné Cédric ; Gadea Charles ; Igalens Jacques ; Jeunesse Christophe ; Jobert Guy ; Joffre Philippe ; Las Vergnas Olivier ; Le Boterf Guy ; Liétard Bernard ; Loarer Even ; Luttringer Jean-Marie ; Masingue Bernard ; Mayen Patrick ; Olry Paul ; Palazzeschi Yves ; Pastré Pierre ; Perez Coralie ; Pineau Gaston ; Rieunier Alain ; Roussel Jean-François ; Solar Claudie ; Teiger Catherine ; Vidal-Gomel Christine ; Voisin André
4^{ème} éd. revue et augmentée
Paris : Dunod septembre 2017 666 p.

Le point sur... Les 30 ans du Bac Pro

DGESCO ; Trocmé Brigitte ; Brucy Guy ; Moreau Gilles ; Maillard Fabienne ; Kogut-Kubiak Françoise ; Sido Xavier ; Coppet Mickael ; Zablot Solène ; Gauthier Christelle ; Paindorge Martine ; Caillaux Pascal ; Capdevielle-Mougnibas Valérie ; Courtignat-Camps Amélie
CPC info n°58 second semestre 2016 - 115 p.

40 ans d'apprentissage à l'Éducation nationale

Brochier Damien ; Romani Claudine
Céreq bref n°333 mars 2015 - 4 p.

L'apprentissage en alternance dans les collectivités locales : constats et propositions d'évolution Pirot Didier ; Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

Paris : CSFPT décembre 2013 - 54 p.

Évolutions de l'apprentissage : entre mutations structurelles et effets régionaux

Arrighi Jean-Jacques ; Lardi Valérie
Céreq bref n°314 septembre 2013 - 4 p.

Education et formation : quarante ans de formation aux compétences-clés

D'Algerre Benjamin
Inffo formation n°804 15-31 janvier 2012 - p. 32

Histoire des courants pédagogiques : encyclopédie des pédagogies pour adultes - Tome I

Chalvin Dominique ; Coquerel Jacques 3^{ème} éd.
Issy-les-Moulineaux : ESF 2012 - 234 p.

L'alternance comme mode de refondation de la formation professionnelle des jeunes

Santelmann Paul
Education permanente n°190 janvier 2012 - pp. 103-115

Quarante ans de mutations de l'offre de formation

D'Algerre Benjamin ; Billy Knock ; Interviewés : Soubeyran Lionel ; Pérès Emmanuelle ; Haristoy Michel ; Wemaëre Jean
Inffo formation Spécial «40 ans de formation professionnelle» n°800 15-30 novembre 2011- pp. 26-31

30 ans d'homologation des titres : un mode de certification à l'image des diplômes

Veneau Patrick ; Maillard Dominique ; Sulzer Emmanuel
Céreq bref n°218 avril 2005 - 4 p.

Pourquoi une loi de 1971 sur l'apprentissage ?

Métais Guy
Actualité de la formation permanente n°194 janvier/février 2005 - pp. 115-121

Alternance (s) : synthèse de vingt ans de développement en France et à l'étranger

Romani Claudine
NEF n°11 mars 2004 - 49 p.

Historique de la formation «ouverte» et à «distance»

Blandin Bernard
Actualité de la formation permanente n°189 mars/avril 2004 - pp. 69-71

Tout savoir pour e-former : de la loi de 71 au e-learning

Parmentier Christophe ; Arfaoui Fouad ; Delors Jacques
Paris : Editions d'Organisation, 2001 - 219 p.

L'entreprise lieu de formation : la formation professionnelle a 20 ans ; rencontres Agefos-PME Ile-de-France

Agefos-PME
Paris : Agefos PME 1991 - 35 p.

POLITIQUES EUROPÉENNES : LES DÉFIS À RELEVER

L'Union européenne s'est fixé de nouveaux objectifs en éducation et formation pour 2030

Fournier Yann ; Rakocevic Robert
Note d'information DEPP n°21.15 mai 2021 - 4 p.

Vers de nouveaux horizons : l'enseignement et la formation professionnels en pleine mutation - Activités du Cedefop 2019-20

CEDEFOP
Note d'information CEDEFOP n° 2020 01 janvier 2020 - 5 p.

A la veille de la nouvelle législation européenne : la formation en Europe prépare son avenir

Gerlach Aurélie ;
Inffo formation n°965 1^{er}-14 mai 2019 - pp. 9-15

Quel avenir pour l'enseignement et la formation professionnels en Europe ? : Le CEDEFOP regarde au-delà de l'actuel horizon de planification

CEDEFOP
Note d'information CEDEFOP n°2018 11 novembre 2018 - 5 p.

La formation professionnelle en France : encore une réforme ! Pour quelle ambition ?

Santelmann Paul
Futuribles n°429 mars/avril 2019 pp. 63-76

Manifeste pour une Europe de l'apprentissage - Coupler l'apprentissage et la mobilité internationale : propositions pour une Europe de l'apprentissage

Arthuis Jean
Bruxelles : EuroApprenticeship juin 2019 8 p.

IX^e Université d'hiver de la formation professionnelle : les chemins de la professionnalisation du bassin d'emplois à l'Europe – Dossier

Gautier-Moulin Patricia
Inffo flash n°673 1^{er} -15 février 2006 pp. 13-24

Le cadre politique et juridique du développement de la politique de formation dans l'Union européenne : première partie - du traité de Rome au traité de Maastricht

Bainbridge Steve ; Murray Julie
Formation professionnelle n°20 août 2000 pp. 5-20

Cadre politique et juridique pour le développement de la politique de formation dans l'Union européenne : 2^e partie - de Maastricht à Amsterdam

Bainbridge Steve ; Murray Julie
Formation professionnelle n°21 décembre 2000 pp. 52-60

Dix ans pour l'Europe de la formation et de l'emploi : les débats du dixième anniversaire de Racine

Racine n°45 mai 1999 pp. 13-25

Fonds social européen : des actions en France

Centre Inffo

Actualité de la formation permanente n°hors-série décembre 1998 - 93 p.

Education et formation tout au long de la vie : rétrospective et perspectives ; numéro spécial

Formation professionnelle n°8/9 décembre 1996 105 p.

EVOLUTION DU DISPOSITIF DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DURANT CES 50 ANS

Yves Palazzeschi : «La loi de 1971 a favorisé les stages de plus en plus courts»

D'Algerre Benjamin

Entreprise et carrières n°1536-1537 12 juillet-22 août 2021 - pp.16-17

La formation professionnelle a changé de focale

Broussous Mireille ; Carré Philippe

Inffo formation n°983 1^{er}-14 mars 2020 - p. 15

Deux réformes majeures : l'apprentissage et la formation professionnelle

Maigret Patrick ; Vatan Daniel ; Bagorski René ; Luttringer Jean-Marie ; AFDET

L'enseignement technique n°257 1^{er} trimestre 2018 - pp. 23-51

Pour beaucoup d'utilisateurs le système de formation est «complexe, lourd et inégal» :

Deguerry Nicolas ; Billy Knock ; Interviewé Cépède Jean-Philippe

Inffo formation Spécial «40 ans de formation professionnelle» n°800 15-30 novembre 2011

Le réseau des Carif-Oref : de l'observation à l'information

Charbonneau Luce ; Dubois Maryse ; Greugny Hervé

Actualité de la formation permanente n°226/227 2nd semestre 2010 pp. 5-8

Egalité des chances : les leçons de la loi de 1971 sont toujours d'actualité

Métais Guy

Actualité de la formation permanente n°196 mai/juin 2005 - pp.86-93

L'orientation professionnelle : une idée fort ancienne dont la conception n'a cessé d'évoluer durant le XX^{ème} siècle

Rochereau Sabine ; Cauville Martine

L'enseignement technique n°196 4^{ème} trimestre 2002 - pp. 6-10

Les passeurs de l'éducation populaire à la formation continue

Troger Vincent

Travail et emploi n°86 avril 2001 pp. 9-25

Que nous enseigne l'histoire de la formation professionnelle ?

Santelmann Paul

Entreprises formation n°124 avril 2001 pp. 46-48

La formation permanente entre travail et citoyenneté

Tanguy Lucie

Education permanente n°149 4^{ème} trimestre 2001 266 p.

Que nous apprennent les acteurs de la loi de 71 ?

Boengkih Martine

Entreprises formation n°127 octobre 2001 pp. 53-54

Formation professionnelle continue - tendances et perspectives (La) : journées des centres associés au CEREQ et du Groupe de Recherche sur l'Education et l'Emploi Nancy 30-31 mai 1996

Clasquin Bernadette Lhotel Hervé

Céreq documents n°138 1^{er} septembre 1998 320 p.

Formation professionnelle d'hier à aujourd'hui (La)

Pradaud Benoît

L'enseignement technique n°163 3^{ème} trimestre 1994 - pp.16-18

Loi de 1971 : un optimisme bien tempéré

Belorgey Jean-Michel
Flash formation continue n°328 juillet 1991 - pp.8-10

Construction du système français de formation professionnelle continue

Berton Fabienne
Formation emploi n°34 2^{ème} trimestre 1991 - 57-62

La formation professionnelle continue et l'apprentissage : la mesure des transformations en 20 ans

Echange travail n°48 mai/août 1991 - pp.38-44
Echange travail n°49 septembre/décembre 1991 - pp.19-24

Formation et promotion en France depuis vingt ans

Céreq bref n°59 novembre 1990 - p.1-4

Le roi est nu : ou les désillusions de la formation professionnelle continue

Pedrono Yves ; Dupeyroux Jean-Jacques
Actualité de la formation permanente n°96 septembre/octobre 1988 - pp.61-65

Frontières et structures du droit de la formation continue

Koechlin Henri-François
Actualité de la formation permanente n°50 janvier/février 1981 - pp.48-53

Réforme du congé-formation de la rémunération des stagiaires et de la promotion individuelle : loi du 17 juillet 1978 - Dossier

Actualité de la formation permanente n°35 juillet/août 1978 - pp.33-68

LA LOI 1971 AU COURS DE SES ANNIVERSAIRES

Centre Inffo, témoin et acteur de 40 ans de formation professionnelle continue

Inffo formation n°900 15- 31 mai 2016 pp. 15-20

La première loi sur la formation professionnelle fête ses quarante ans

Garcia David ; Gautier-Moulin Patricia ; Cépède Jean-Philippe ; Deguerry Nicolas ; Grandin Philippe ; Guédon Sandrine ; d'Algerre Benjamin ; Billy Knock ; Interviewés : Martinot Bertrand ; Terrot Noël ; Gille Jean-Patrick ; Carle Jean-Claude ; Quentin Jean-Claude ; Barrot Jacques ; Meignant Alain.
Inffo formation Spécial «40 ans de formation professionnelle» n°800 15-30 novembre 2011- pp. 2-15

Les partenaires sociaux au cœur de la formation professionnelle continue

Vidéo du 7 décembre 2010, 11, 14 mn.
Réalisée par IRIS, produite par FPSPP, scénario de Jean-Philippe Cépède

Elle a trente ans

Monod Ambroise
Actualité de la formation permanente n°171 janvier 2001 - pp. 6-7

Formation professionnelle continue 1970-1971 ... 2001

Personnel n°421 juillet 2001 - pp.3-72

1971-1996 : 25 ans de formation professionnelle

Gahery Roland
Alternatives économiques n°133 janvier 1996 - pp. 32-39

Les 25 ans de la formation professionnelle continue

Daniel Gilles Coordination
Inffo flash hors-série octobre 1996 - 38 p.

1971-1991 vingt ans de formation professionnelle : approche système

Monod Ambroise
Actualité de la formation permanente n°115 novembre 1991 - pp.10-26

30 novembre ^{et}
1^{er} décembre 2021

Un événement
Centre Inffo

50

1971-2021

ANS
D'ENGAGEMENT POUR LA FORMATION
PROFESSIONNELLE... ET DEMAIN ?

Merci à nos partenaires Or !



5 TABLES RONDES ^{et} 23 ATELIERS EN DIRECT

En replay jusqu'au 31 décembre 2021

Rendez-vous sur la plateforme de l'événement
(inscription gratuite)



Centre Inffo

www.centre-inffo.fr

Centre Inffo propose aux professionnels de l'orientation, de l'apprentissage et de la formation professionnelle, une expertise en droit et ingénierie, une offre de formation et une information sur-mesure et spécialisée. Il réalise des missions d'ingénierie, de conseil et d'accompagnement et anime les débats des professionnels.



Association sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle, Centre Inffo est doté d'une mission de service public dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Fort d'une équipe de 75 collaborateurs, Centre Inffo s'engage à apporter à ses partenaires et clients, publics et privés, une expertise actualisée et une méthodologie éprouvée au service de leurs enjeux et projets.

4, avenue du Stade-de-France
93218 Saint-Denis-La Plaine cedex

Tél. : 01 55 93 91 91
Fax : 01 55 93 17 25
www.centre-inffo.fr



ISBN : 978-2-84821-294-4

**VISITEZ LA GRANDE
BIBLIOTHÈQUE
DE LA FORMATION SUR**
ressources-de-la-formation.fr

Le portail documentaire de Centre Inffo

En accès libre, toutes les productions documentaires de Centre Inffo et plus de 55 000 références d'ouvrages, de rapports et de revues