

Formation continue : des dispositifs et un financement transformés par la réforme de 2018

Après la fin des études, les manières de se former sont nombreuses, en finançant soi-même sa formation ou dans le cadre de la formation organisée par son employeur. Il est également possible de faire appel à des dispositifs financés par des fonds publics ou mutualisés. La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a réformé la formation professionnelle en France, notamment en créant l'instance de gouvernance France compétences et en libéralisant l'accès au Compte personnel de formation.

Certains de ces dispositifs permettent à leurs utilisateurs de choisir librement leur formation, d'autres nécessitent l'accord de l'employeur ou du service public de l'emploi. La réforme de 2018 a renforcé l'éventail des dispositifs de reconversion accessibles aux salariés, qui viennent s'ajouter à l'obligation de formation régulière des employeurs. Le Plan d'investissement dans les compétences participe à la transformation de l'offre de formation accessible aux personnes en recherche d'emploi. Personnes en emploi comme chômeurs ont droit au conseil en évolution professionnelle.

Une fois la formation initiale terminée, les manières de financer sa formation sont nombreuses. Financer soi-même sa formation et contacter directement un organisme dédié pour se former pendant son temps libre est une première possibilité. Mobiliser un des dispositifs publics de financement de la formation disponibles en France ou encore accéder à une formation organisée par son employeur sont d'autres options.

Ces dispositifs peuvent financer tout ou partie des frais pédagogiques, des frais annexes (transport, restauration, hébergement, garde d'enfants, etc.) et/ou une rémunération versée à la personne qui suit la formation. La plupart de ces dispositifs ont été fortement transformés par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Une transformation du financement de la formation professionnelle

La réforme de 2018 a d'abord transformé le financement de la formation professionnelle continue. Si le montant total des cotisations liées à la formation a peu évolué et dépend toujours de la masse salariale de l'employeur, des effectifs et des types de contrats présents, son recouvrement a été simplifié. Il est désormais assuré mensuellement par l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) et la Mutualité sociale agricole (MSA), via la déclaration sociale nominative (DSN), conjointement avec celui des contributions liées jusqu'alors à l'apprentissage. Auparavant, les collectes des cotisations liées à la formation étaient assurées par chacun des organismes paritaires agréés (Opca) avec une déclaration spécifique.

Le produit de ces contributions constitue la Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (Cufpa). Elle est gérée par France compétences, institution créée par la loi de 2018, et participe au financement de nombreux dispositifs de formation professionnelle continue et de l'apprentissage notamment via les opérateurs de compétences (Opco) ► **figure**. France compétences reprend les missions des organismes qui se partageaient auparavant la gouvernance de la formation professionnelle. France compétences est ainsi une instance de concertation entre État, organisations syndicales de salariés, organisations patronales et conseils régionaux. Elle gère la répartition et le versement des fonds. C'est aussi une instance de régulation, qui fixe le niveau de prise en charge des frais pédagogiques de l'apprentissage et les règles de sélection et de financement des projets de transition professionnelle. Enfin, elle a une mission de contrôle, notamment de la qualité des certifications professionnelles.

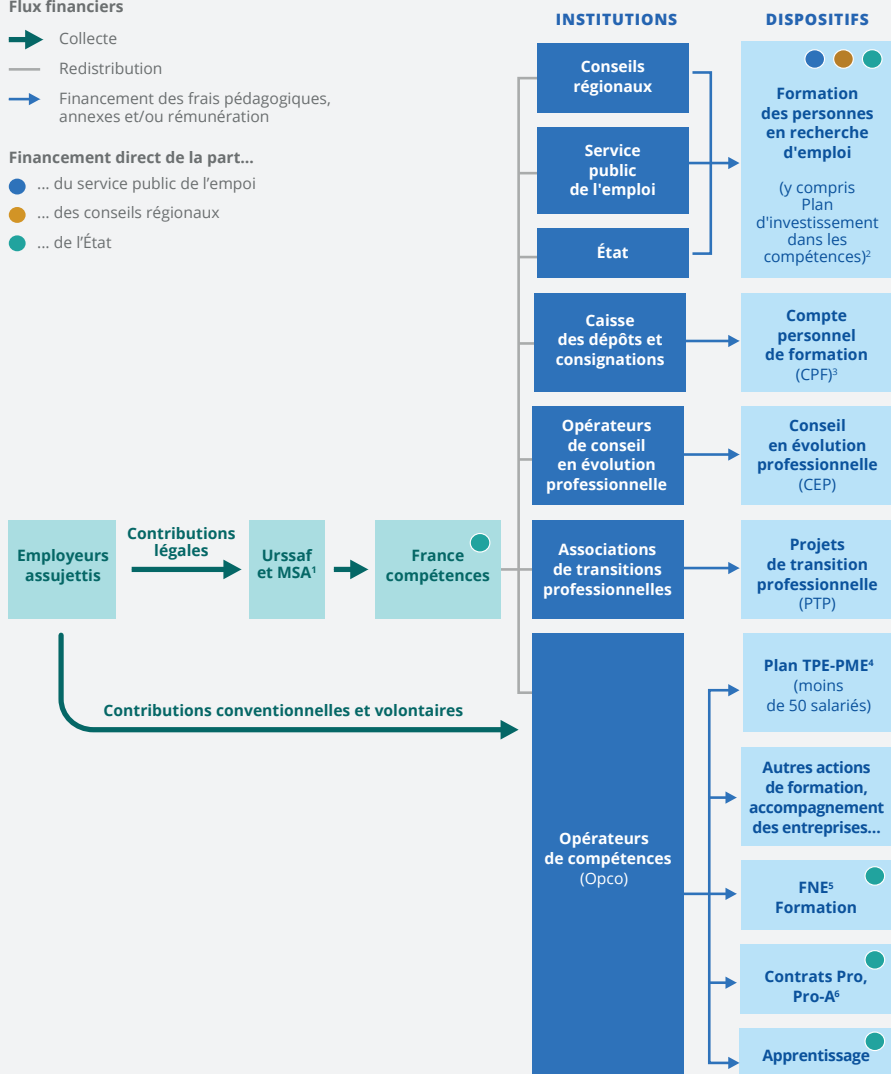
► Le circuit des dépenses publiques, socialisées et intermédiées de formation professionnelle en 2024

Flux financiers

- ➔ Collecte
- Redistribution
- ➔ Financement des frais pédagogiques, annexes et/ou rémunération

Financement direct de la part...

- ... du service public de l'emploi
- ... des conseils régionaux
- ... de l'État



1 Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) et Mutualité sociale agricole (MSA).

2 Les fonds de France compétences à destination de la formation des personnes en recherche d'emploi transitent par l'État qui en reverse une partie au service public de l'emploi et aux conseils régionaux dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences.

3 Le CPF bénéficie également de financements des utilisateurs, de certains de leurs employeurs, de France Travail, des conseils régionaux, etc.

4 Très petites entreprises (TPE) et Petites et moyennes entreprises (PME).

5 Fonds national de l'emploi.

6 Contrats de professionnalisation, reconversion ou promotion par alternance.

Note : Les cotisations versées par les indépendants sont gérées par des fonds d'assurances formation non représentés sur ce schéma.

Lecture : France compétences transfère des fonds à la Caisse des dépôts et consignations afin de financer les formations dispensées dans le cadre du Compte personnel de formation.

Source : Code du travail.

La loi de 2018 a également limité l'accès aux fonds publics ou mutualisés aux seuls organismes de formation titulaires de la certification Qualiopi, c'est-à-dire ayant passé avec succès un audit validant la qualité de leur processus. Retardée par la crise sanitaire, cette mesure est en place depuis janvier 2022.

Un usage libéralisé du CPF

L'effet le plus visible sur la formation continue de la loi de 2018 est la transformation du **Compte personnel de formation (CPF)**. Auparavant, il était difficile de mobiliser son CPF pour financer un projet de formation sans avoir obtenu l'accord de sa hiérarchie ou de son conseiller du service public de l'emploi. Depuis novembre 2019, les actifs, en emploi ou non, à l'exception des agents publics, peuvent utiliser directement leur CPF pour financer une des formations recensées sur la plateforme « Mon compte formation », sans accord de leur employeur ou d'un conseiller du service public de l'emploi. La plateforme propose des bilans de compétences, des formations aux permis de conduire (automobile, poids-lourds ou moto), des formations à la création d'entreprise, un accompagnement dans le processus de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou encore des formations préparant à l'un des diplômes, certifications ou habilitations enregistrés par France compétences. Le CPF permet également de préparer un bloc de compétences, c'est-à-dire une partie de certification. Le plus souvent, il finance des formations suivies en dehors du temps de travail et plutôt courtes : en 2023, la moitié d'entre elles durent 21 heures ou moins ► [fiche 3.4](#).

Les droits à la formation acquis dans le cadre du CPF sont désormais conservés lors d'un changement de statut ou d'employeur : le titulaire est libre d'utiliser ses droits tout au long de sa vie active. Le Droit individuel à la formation (DIF), dispositif précédent, remplacé par le CPF en 2015, n'était pas mobilisable pendant les périodes de chômage. La conservation des droits après un changement d'employeur n'est possible que depuis 2009.

De nouveaux dispositifs de reconversion mobilisables par les salariés

Si un salarié souhaite suivre une formation longue, notamment dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle, il peut emprunter la voie de la **Pro-A**. Ce dispositif permet de suivre une formation en alternance, avec l'accord de l'employeur, pour préparer des certifications définies dans le cadre d'un accord de branche. Avec la réforme de 2018, il a succédé à la période de professionnalisation, mise en place en 2004. Cette dernière visait le maintien dans l'emploi des salariés concernés, alors que la Pro-A a pour objectif de permettre à des salariés dont le niveau de diplôme ne dépasse pas le niveau 5 (bac+3) de changer de profession ou de bénéficier d'une promotion. Pendant la formation, le contrat de travail du salarié n'est pas suspendu et sa rémunération est maintenue. Un opérateur de compétences (Opcoc) peut la prendre en charge, pour tout ou partie, tout comme les frais pédagogiques.

La formation en alternance dans le cadre d'un **contrat de professionnalisation** reste également possible. Le bénéficiaire signe alors un contrat de travail avec un employeur, le plus souvent en CDD, et alterne périodes en entreprise et en centre de formation. De manière transitoire, dans le cadre du plan de relance consécutif à la crise sanitaire, des aides ont été mises en place, d'un niveau similaire à celles existant pour l'apprentissage. Elles se sont ajoutées à des aides spécifiques à destination des demandeurs d'emploi de longue durée ou âgés de 45 ans ou plus, dont les montants ont alors été revalorisés. Pour les plus jeunes, la rémunération associée à ce type de contrat peut être inférieure au Smic. Comme pour la Pro-A, l'Opcoc peut prendre en charge tout ou partie des frais pédagogiques.

Depuis janvier 2021, les salariés dont l'emploi est menacé peuvent aussi bénéficier du dispositif des **Transitions collectives (Transco)**. Le salarié peut alors préparer sa reconversion vers un métier identifié localement comme porteur. Tout ou partie de la formation et de la rémunération du salarié sont prises en charge par l'État, selon la taille de l'entreprise.

Le **projet de transition professionnelle (PTP)**, ou CPF de transition, a succédé en janvier 2019 au congé individuel de formation (CIF), auquel il ressemble beaucoup. Le PTP permet à un salarié, vérifiant certaines conditions d'ancienneté, d'obtenir un congé pour suivre une formation s'inscrivant dans un projet de reconversion validé par l'association Transitions Pro régionale (ATpro). L'ATpro prend en

charge le salaire correspondant au temps passé en formation, ainsi que les frais pédagogiques non couverts par les droits CPF du bénéficiaire. Le CPF du bénéficiaire est remis à zéro. L'employeur peut différer la formation mais pas la refuser. À l'issue de la formation, si le salarié ne trouve pas de poste en lien avec ses nouvelles compétences, il peut réintégrer un poste équivalent à celui qu'il occupait précédemment chez son employeur.

L'employeur a l'obligation de former régulièrement ses salariés

L'employeur a aussi des obligations concernant la formation de ses salariés. La réforme de 2014 a levé celle de consacrer une part définie de la masse salariale de l'employeur à des actions de formation. Mais il reste soumis à diverses obligations : versement de la Cufpa, adaptation du salarié à l'évolution de son emploi, maintien de sa capacité à occuper un emploi, formations en matière de sécurité ► **fiche 3.3**. Certains accords collectifs comportent un volet formation qui s'impose à l'employeur et peuvent se traduire par l'obligation de verser une contribution conventionnelle à son Opcv. L'employeur est libre de choisir quels salariés former et comment le faire, en interne ou en faisant appel à un organisme extérieur, mais il a l'obligation d'échanger régulièrement à ce sujet avec chaque salarié et de réaliser un bilan individuel tous les six ans. Si ce bilan établit que le salarié n'a pas bénéficié d'une formation au cours des six années précédentes, son employeur est dans l'obligation d'abonder son CPF.

Les formations constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération. Un refus de participer à une formation décidée par l'employeur peut constituer une faute et justifier un licenciement.

Afin de limiter le risque que le salarié quitte la structure après une formation, le contrat de travail peut prévoir une clause de dédit-formation, par laquelle le salarié s'engage à rembourser les frais de formation s'il démissionne avant un certain délai.

Les Opcv appuient principalement les structures de moins de 50 salariés, avec un fléchage des fonds mutualisés un peu plus marqué que précédemment dans le cadre des Opcv. Ils peuvent notamment prendre en charge tout ou partie des dépenses de formation que la structure souhaite mettre en place. Ils peuvent appuyer des structures de toutes tailles dans le cadre d'accords de branches ou de politiques nationales comme celles menées dans le cadre du Fonds national pour l'emploi (FNE-Formation), particulièrement actif pendant la crise sanitaire. Certaines entreprises effectuent des versements volontaires à leur Opcv. Ces fonds, non mutualisés, permettent à l'entreprise de financer des actions de formation de l'entreprise dotatrice et de bénéficier de services proposés par l'Opcv.

Le Plan d'investissement dans les compétences contribue à la formation des personnes en recherche d'emploi

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) finance, au bénéfice des personnes en recherche d'emploi, des dispositifs de formation innovants (notamment par l'intermédiaire de programmes nationaux) et met des moyens supplémentaires à disposition du service public de l'emploi et des conseils régionaux [Bucher, Terraz, 2025]. Ces acteurs sont les principaux porteurs de la formation à destination des personnes en recherche d'emploi ► **fiche 3.2**. Ils achètent, par le biais d'appels d'offres, des places dans des formations permettant aux personnes en recherche d'emploi notamment d'acquérir des compétences de base ou de se former à des métiers dans lesquels les besoins de main-d'œuvre sont particulièrement élevés localement. Ces actions de formation peuvent leur être proposées par le service public de l'emploi ou directement par les organismes de formation.

Les personnes en recherche d'emploi peuvent également rencontrer un besoin de formation ne correspondant à aucune offre préachetée. Dans ce cas, si la formation vérifie certains critères (certification Qualiopi, adéquation avec le projet professionnel de son bénéficiaire, etc.), France Travail ou le conseil régional de l'intéressé peuvent participer à son financement, y compris en complément de la mobilisation du CPF.

Il existe également des dispositifs de formation préalables à un recrutement, financés par France Travail et/ou les Opcv. Dans ce cas, la formation permet à un demandeur d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour être embauché sur une offre identifiée.

Une personne en recherche d'emploi sans allocation chômage peut, sous certaines conditions, percevoir une rémunération durant sa formation, qui varie selon l'âge et la situation familiale.

Le conseil en évolution professionnelle pour mieux mobiliser la formation

Pour faciliter l'accès à la formation (et se repérer dans tous les dispositifs existants), toutes les personnes engagées dans la vie active, résidant en France, quel que soit leur statut, bénéficient depuis 2014 du [conseil en évolution professionnelle](#). Ce droit à l'accompagnement, dans la formalisation et la mise en œuvre de projets d'évolution professionnelle, est gratuit et personnalisé. Il est porté pour les personnes en recherche d'emploi par le service public de l'emploi, pour les cadres par l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) et pour les autres actifs occupés par des opérateurs régionaux désignés par France compétences, avec comme objectif de proposer une offre de proximité. Le recours à ce dispositif n'est pas limité. ●

Autrice :

Alexandra Louvet (Dares)

► Définitions

Le **Compte personnel de formation (CPF)** est un dispositif qui permet à toute personne active d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir ses droits à la retraite.

Mis en place par la loi sur la formation de 2014, le CPF a remplacé le Droit individuel à la formation (DIF).

Le **contrat de professionnalisation** est un contrat de travail destiné à permettre aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter leur formation initiale au moyen d'une formation en alternance.

Le contrat de professionnalisation peut être un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Il permet aux jeunes de 16-25 ans, aux demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus ainsi qu'aux bénéficiaires du Revenu de solidarité active, de l'Allocation spécifique de solidarité, de l'Allocation adulte handicapé ou d'un Contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle en relation avec les besoins identifiés par les branches professionnelles par le biais d'une formation en alternance.

Cette qualification professionnelle obtenue peut être un diplôme, un titre ou une qualification reconnue. Le salaire dépend de l'âge et du niveau d'études à l'entrée. Les employeurs peuvent bénéficier, selon les cas, d'aides financières.

Depuis 2004, le contrat de professionnalisation s'est substitué aux contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

► Pour en savoir plus

- **Bucher A., Terraz I.**, « Plan d'investissement dans les compétences : un programme d'ampleur évalué par un dispositif inédit », in Formations et emploi, coll. « Insee Références », édition 2025.
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».