

Document d'études

direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DARES

Numéro 168

Janvier 2012

LA DÉPENSE NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET L'APPRENTISSAGE

Guide méthodologique
Validité 2009

par
Annie DELORT
(Dares)

Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs et ne
représentent pas la position de la DARES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE LA SANTÉ

RESUME

Le présent guide a pour objectif de décrire le contenu du compte national de la dépense pour la formation professionnelle continue et de l'apprentissage et d'expliquer les méthodes et choix indispensables à sa construction.

Depuis 1987, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) établit un compte national de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Ce compte recense les dépenses pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage par financeurs et par publics bénéficiaires. Depuis 1993, il donne lieu à une publication intitulée « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage ».

La première partie du guide décrit rapidement le champ du compte, ses concepts et son organisation. La deuxième partie énumère les dispositifs retenus dans le compte et présente succinctement leurs caractéristiques et objectifs. Cette partie est présentée selon la structure du compte : par financeurs et par publics bénéficiaires. Les dispositifs décrits dans cette édition (validité 2009) couvrent la période 1999-2009. La troisième partie présente la méthode de compilation des données et d'élaboration du compte. Elle décrit les sources et précise la méthodologie employée en cas d'élément manquant ou de ventilation nécessaire entre publics ou dispositifs.

SOMMAIRE

Sommaire	4
Introduction	7
Première partie : Champ et concepts du compte.....	8
1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET L'APPRENTISSAGE.....	8
2. LES FINANCEURS	9
3. LES PUBLICS BENEFICIAIRES.....	9
4. LES TYPES DE DEPENSE.....	10
Deuxième partie : Financeurs et dispositifs de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage	11
1. L'ÉTAT.....	11
1.1. <i>LA DEPENSE DE L'ÉTAT POUR LES JEUNES</i>	<i>12</i>
1.2. <i>LA DEPENSE DE L'ÉTAT POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI</i>	<i>13</i>
1.3. <i>LA DEPENSE DE L'ÉTAT POUR LES ACTIFS OCCUPES DU SECTEUR PRIVE.....</i>	<i>16</i>
1.4. <i>LA DEPENSE DE L'ÉTAT POUR LES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC</i>	<i>17</i>
1.5. <i>LA DEPENSE D'INVESTISSEMENT DE L'ÉTAT</i>	<i>18</i>
2. LES REGIONS	18
2.1. <i>LA DEPENSE DES REGIONS POUR LES JEUNES.....</i>	<i>19</i>
2.2. <i>LA DEPENSE DES REGIONS POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI.....</i>	<i>20</i>
2.3. <i>LA DEPENSE DES REGIONS POUR LES ACTIFS OCCUPES DU SECTEUR PRIVE</i>	<i>20</i>
2.4. <i>LA DEPENSE DES REGIONS POUR LES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC.....</i>	<i>20</i>
2.5. <i>LA DEPENSE D'INVESTISSEMENT DES REGIONS</i>	<i>20</i>
3. LES AUTRES COLLECTIVITES TERRITORIALES	21
3.1. <i>LA DEPENSE DES AUTRES COLLECTIVITES TERRITORIALES POUR LES JEUNES</i>	<i>21</i>
3.2. <i>LA DEPENSE DES AUTRES COLLECTIVITES TERRITORIALES POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI21</i>	
3.3. <i>LA DEPENSE DES AUTRES COLLECTIVITES TERRITORIALES POUR LES ACTIFS OCCUPES DU SECTEUR PRIVE.....</i>	<i>21</i>
3.4. <i>LA DEPENSE DES AUTRES COLLECTIVITES TERRITORIALES POUR LES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC.....</i>	<i>21</i>
3.5. <i>LA DEPENSE D'INVESTISSEMENT DES AUTRES COLLECTIVITES TERRITORIALES.....</i>	<i>21</i>
4. LES AUTRES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES	21
4.1. <i>LA DEPENSE DES AUTRES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES POUR LES JEUNES</i>	<i>22</i>
4.2. <i>LA DEPENSE DES AUTRES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI22</i>	
4.3. <i>LA DEPENSE DES AUTRES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES POUR LES ACTIFS OCCUPES DU SECTEUR PRIVE</i>	<i>24</i>
4.4. <i>LA DEPENSE DES AUTRES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES POUR LES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC.....</i>	<i>24</i>
4.5. <i>LA DEPENSE D'INVESTISSEMENT DES AUTRES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES</i>	<i>24</i>
5. LES ENTREPRISES.....	25
5.1. <i>LA DEPENSE DES ENTREPRISES POUR LES JEUNES</i>	<i>26</i>
5.2. <i>LA DEPENSE DES ENTREPRISES POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI.....</i>	<i>27</i>

5.3.	<i>LA DEPENSE DES ENTREPRISES POUR LES ACTIFS OCCUPES DU SECTEUR PRIVE</i>	27
5.4.	<i>LA DEPENSE DES ENTREPRISES POUR LES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC</i>	28
5.5.	<i>LA DEPENSE D'INVESTISSEMENT DES ENTREPRISES</i>	28
6.	LES MENAGES	28
6.1.	<i>LA DEPENSE DES MENAGES POUR LES JEUNES</i>	28
6.2.	<i>LA DEPENSE DES MENAGES POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI</i>	29
6.3.	<i>LA DEPENSE DES MENAGES POUR LES ACTIFS OCCUPES DU SECTEUR PRIVE</i>	29
6.4.	<i>LA DEPENSE DES MENAGES POUR LES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC</i>	29
6.5.	<i>LA DEPENSE D'INVESTISSEMENT DES MENAGES</i>	29
Troisième partie : Sources et traitements		30
1.	COMPTE DE L'EDUCATION	31
2.	BUDGET EXECUTE DE LA MISSION « TRAVAIL ET EMPLOI » ET DE LA MISSION « PLAN DE RELANCE DE L'ECONOMIE »	31
2.1.	<i>LA DEPENSE POUR LES JEUNES</i>	32
2.2.	<i>LA DEPENSE POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI</i>	33
2.3.	<i>LA DEPENSE POUR LES ACTIFS OCCUPES DU SECTEUR PRIVE</i>	35
2.4.	<i>LA DEPENSE D'INVESTISSEMENT</i>	36
2.5.	<i>EXPLICATIONS SUR LES DEPENSES NON INTEGREES</i>	37
2.6.	<i>LE BUDGET DE L'ÉTAT AVANT LA LOLF</i>	37
3.	RAPPORTS ANNUELS DE PERFORMANCE DE LA MISSION « TRAVAIL ET EMPLOI » ET DE LA MISSION « PLAN DE RELANCE DE L'ECONOMIE »	37
4.	ÉTAT 3 DE L'ASP	39
5.	RAPPORT ANNUEL DE PERFORMANCE DE LA MISSION « ENSEIGNEMENT SCOLAIRE » 39	
6.	RESEAU DES ECOLES DE LA DEUXIEME CHANCE (Secrétariat général du comité interministériel des villes)	40
7.	ENQUETE DEPP SUR LA FORMATION CONTINUE	40
8.	COMPTES DES GRETA	41
9.	CHIFFRES CLES DU CNAM PARIS	41
10.	ENQUETE DARES AUPRES DES CONSEILS REGIONAUX	41
11.	COMPTABILITE DES COLLECTIVITES TERRITORIALES	43
12.	COMPTES DE L'UNEDIC ET DE PÔLE EMPLOI	43
13.	AGEFIPH	44
14.	COMPTE DE RESULTAT DE GESTION TECHNIQUE AGCC	44
15.	DECLARATIONS FISCALES N°2483 DES ENTREPRISES DE PLUS DE 10 SALARIES	44
16.	ÉTATS STATISTIQUES ET FINANCIERS DES OPCA	45
17.	BILANS PEDAGOGIQUES ET FINANCIERS DES ORGANISMES DE FORMATION	46
18.	RAPPORT DGAFP – LA FORMATION DES AGENTS DE L'ÉTAT	46
19.	MINISTERE DE LA DEFENSE	46
20.	RAPPORT D'ACTIVITE DE L'ANFH	48
Annexes		49
ANNEXE 1 : LES REFORMES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET DU FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE		49
1.1	<i>LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE 2009</i>	49
1.2	<i>LA REFORME DU FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE DE 2005</i>	53
1.3	<i>LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DE 2004</i>	55
ANNEXE 2 : LA NOMENCLATURE BUDGETAIRE ET LE PASSAGE EN LOLF		61
2.1	<i>ORGANISATION DU BUDGET DE L'ÉTAT</i>	61
2.2	<i>LE PASSAGE EN LOLF</i>	62

ANNEXE 3 : LE FINANCEMENT DE L'AFPA ET SA DECENTRALISATION	69
<i>3.1. LE PROGRAMME D'ACTIVITES SUBVENTIONNE (PAS) JUSQU'EN 2005.....</i>	<i>69</i>
<i>3.2. LA DECENTRALISATION D'UNE PARTIE DU PAS FORMATION ENTRE 2006 ET 2008</i>	<i>70</i>
<i>3.3. LE PROGRAMME D'ACTIVITE DE SERVICE PUBLIC (PASP) DEPUIS 2009</i>	<i>70</i>
<i>3.4. D'AUTRES EVOLUTIONS CONCERNANT 2010 ET 2011.....</i>	<i>72</i>
<i>3.4. LES RESSOURCES DE L'AFPA AU-DELA DU PAS ET DES REGIONS</i>	<i>72</i>
ANNEXE 4 : DICTIONNAIRE DES SIGLES	73

INTRODUCTION

Depuis 1987, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) établit un compte national de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Ce compte recense les dépenses pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage par financeurs et par publics bénéficiaires. Depuis 1993, il donne lieu à une publication annuelle sous forme de *Dares Analyses*¹ intitulée « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage ».

En 2005, des travaux de rénovation du compte ont été entamés : réorganisation et enrichissement du compte, amélioration de certaines sources (notamment le redressement des déclarations fiscales n°2483 relatives à la participation des employeurs à la formation continue), approfondissement du contenu de la publication.

L'enrichissement du compte n'a pu être réalisé sur l'ensemble de l'historique. Les séries publiées depuis 2005 (exercice 2003) remontent à 1999. Depuis, les évolutions apportées au compte sont reportées sur cet historique.

Le présent guide a pour objectif de décrire le contenu du compte et d'expliquer les méthodes et choix indispensables à sa construction. Il se présente en trois parties :

- * **la première partie** décrit rapidement le champ du compte, ses concepts et son organisation ;
- * **la deuxième partie** énumère les dispositifs retenus dans le compte et présente succinctement leurs contenu et objectifs. **Les dispositifs décrits couvrent la période 1999-2009.** Cette partie est présentée selon la structure du compte : par financeurs et par publics bénéficiaires ;
- * **la troisième partie** présente la méthode de compilation des données et d'élaboration du compte. Elle décrit les sources et précise la méthodologie employée en cas d'élément manquant ou de ventilation nécessaire entre publics ou dispositifs. Les traitements étant réalisés par sources, cette partie du guide est présentée par sources.

Les annexes apportent des compléments sur :

- * les récentes réformes de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage (jusqu'en 2009) ;
- * la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) ;
- * le financement de l'Afpa et sa décentralisation ;
- * un dictionnaire des sigles et acronymes de la formation continue et de l'apprentissage.

¹ *Premières Synthèses jusqu'en 2010.*

PREMIERE PARTIE :

CHAMP ET CONCEPTS DU COMPTE

1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET L'APPRENTISSAGE

« *La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale* », aux termes de l'article L.6111-1 (anciennement L.900-1) du code du travail, modifié par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social et repris dans la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cet article du code du travail définit la formation professionnelle tout au long de la vie : « *Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.* » La loi du 24 novembre 2009 ajoute, à propos de la formation professionnelle, « *Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.* »

Comme son nom l'indique, le compte national de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage regroupe deux domaines de la formation : la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

L'apprentissage relève de la formation initiale, c'est-à-dire la formation des jeunes dont la période de scolarité n'est pas achevée. Cependant, l'apprenti apprend un métier en le pratiquant, il entre dans l'emploi et s'engage dans la vie active. À ce titre, l'apprentissage trouve logiquement une place dans le compte aux côtés de la formation professionnelle continue. L'apprentissage est clairement délimité, puisqu'il regroupe les jeunes en contrat d'apprentissage, bien que les centres de formation des apprentis accueillent parfois des jeunes en contrat de professionnalisation.

La formation professionnelle continue croise deux concepts : formation professionnelle et formation continue. On appelle formation professionnelle une formation permettant à un individu d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle. Plus formellement, les certifications professionnelles sont recensées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), défini par le code de l'Éducation et géré par la Commission nationale de la certification professionnelle. La formation professionnelle est cependant plus large que les seules formations certifiantes.

Comme l'indique le code du travail, la formation professionnelle continue est la formation professionnelle qui s'adresse aux adultes et aux jeunes qui ont achevé leur formation initiale et sont déjà engagés dans la vie active ou s'y engagent. Depuis la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social, les objectifs de la formation professionnelle continue, tels que fixés par l'article L.6311-1 (anciennement L.900-1) du code du travail sont :

- * de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs,
- * de permettre leur maintien dans l'emploi,
- * de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle,
- * de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale,
- * de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

Avec la loi du 24 novembre 2009, les objectifs précédents ont été réaffirmés en ajoutant celui de la sécurisation des parcours et de l'emploi.

Le compte national de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage entend le concept de formation professionnelle continue dans un sens assez large. Il intègre des actions et dispositifs d'accompagnement, d'information, d'orientation ou encore d'insertion. Ces actions ne sont pas acceptées dans leur globalité, mais lorsqu'elles visent à adapter la personne à l'emploi et à lui transmettre un savoir (par exemple, on ne prend pas en compte l'orientation réalisée par Pôle emploi).

2. LES FINANCEURS

A ce jour, le compte national de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage recense les **dépenses finales** réalisées au titre de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Les dépenses finales sont les dépenses immédiatement destinées aux prestations de formation. Elles s'opposent aux dépenses initiales, confiées à un financeur intermédiaire réalisant sa propre politique de formation (par exemple les dotations de régionalisation versées par l'État aux conseils régionaux). En cas de cofinancement, la dépense peut être considérée comme dépense finale pour chacun des partenaires, même si l'achat de formation est réalisé par l'un d'entre eux collectant le financement des autres (par exemple la politique contractuelle de l'État). On considère également comme dépense finale des subventions correspondant à des politiques publiques bien ciblées (par exemple les crédits d'impôt). En revanche, une mesure comme les indemnités de remplacement de salariés partis en formation ne peut être attribuée à l'État comme financeur final, car la rémunération du salarié parti en formation est prise en compte dans la dépense des entreprises.

Le compte est organisé par financeurs. Pour chaque financeur, on distingue les publics bénéficiaires et les dispositifs concernant ces publics. Six financeurs ou catégories de financeurs sont différenciés :

- * **l'État,**
- * **les régions,**
- * **les autres collectivités territoriales** (départements, communes et leurs budgets annexes – BA, établissements publics de coopération intercommunale – EPCI, établissements publics locaux – EPL),
- * **les autres administrations publiques** (Unédic et Pôle emploi, fonction publique hospitalière, Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées – Agefiph, autres),
- * **les entreprises,**
- * **les ménages.**

3. LES PUBLICS BÉNÉFICIAIRES

La formation professionnelle continue et l'apprentissage s'adressent à quatre grands types de publics bénéficiaires :

- * **les jeunes** : jeunes en stage de formation, en contrat d'alternance ou en contrat d'apprentissage. Ces jeunes ont en général moins de 26 ans. Leur expérience professionnelle et leur qualification sont souvent limitées. Tous les jeunes de moins de 26 ans ne sont toutefois pas comptabilisés dans cette catégorie. Ainsi, certains jeunes en emploi sont inclus dans la catégorie « actifs occupés » (ceux qui partent en formation dans le cadre du plan de formation), tandis que les jeunes demandeurs d'emploi dont la formation est financée par Pôle emploi sont dans la catégorie des demandeurs d'emploi (cas des jeunes bénéficiant de l'AREF) ;
- * **les demandeurs d'emploi** : il s'agit en particulier de personnes sans emploi, inscrites ou non à Pôle emploi, qui suivent des stages agréés par l'État, les régions, Pôle emploi ou encore de publics particuliers en difficulté d'insertion (personnes illettrées ou sous main de justice...) ;
- * **les actifs occupés du secteur privé** : salariés et non salariés en emploi dans le privé ;
- * **les agents du secteur public** : agents des fonctions publiques d'État, hospitalière et territoriale. La fonction publique d'État comprend les agents titulaires et non titulaires des ministères (à l'exception des enseignants-chercheurs, maîtres d'internat et surveillants d'externat compte tenu de la spécificité de leur

emploi) et les militaires. Les agents hospitaliers se limitent au personnel non médical, c'est-à-dire hors médecins, ceux-ci bénéficiant de régimes de formation particuliers.

4. LES TYPES DE DEPENSE

On distingue trois types de dépense pour la formation continue et l'apprentissage :

- * **les dépenses de fonctionnement** ou frais de formation au sens strict : rémunération des formateurs en face à face pédagogique, achat de matériel, coût des structures, frais d'administration générale (suivi des dossiers, gestion des rémunérations), frais d'information, de conseil ou d'ingénierie en formation, etc. Les frais de formation peuvent être réalisés sur le marché concurrentiel ou hors marché ;
- * **la rémunération des stagiaires** au sens large : rémunérations perçues par les salariés durant leur temps de formation, allocations versées aux stagiaires demandeurs d'emploi, exonérations de charges sociales salariales ou patronales compensées par l'État, aides diverses aux stagiaires... Elle exclut les indemnités liées au stage (transport, hébergement, restauration), qui sont comptabilisées dans les dépenses de fonctionnement indirectes ;
- * **les frais d'investissement** : achats d'équipement et de biens durables directement liés aux actions de formation.

Dans le compte, les frais d'investissement sont regroupés en un bloc pour chaque financeur sans être distingués par public.

DEUXIEME PARTIE :

FINANCEURS ET DISPOSITIFS

DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET

DE L'APPRENTISSAGE

Le compte distingue six financeurs ou catégories de financeurs : l'État, les régions, les autres collectivités territoriales, les autres administrations publiques, les entreprises, les ménages.

1. L'ÉTAT

L'État participe au financement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage à destination de l'ensemble des publics. Les principaux contributeurs aux politiques de formation de l'État, hors formation de ses propres agents, sont le ministère chargé de l'Emploi et les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Le volet formation des contrats de projets État-Régions (CPER) encadre une partie des dispositifs financés par l'État. Le cofinancement dans le cadre des CPER apparaît dans le compte aux côtés des crédits hors CPER du même dispositif.

Bien que seule la dépense finale soit intégrée au compte, l'État est un important financeur initial de la formation continue, avec notamment les dotations de décentralisation versées aux conseils régionaux pour compenser le transfert de compétences en matière de formation continue et d'apprentissage. Les conseils régionaux sont libres d'utiliser comme bon leur semble ces dotations, qui ne sont pas affectées.

Dans certains cas, l'État délègue la gestion de ses crédits à des organismes extérieurs. Il reste financeur final, car c'est lui qui définit la politique d'attribution de ces crédits. Ces organismes gestionnaires sont :

- * l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos), qui attribue les exonérations de cotisations sociales avant d'être remboursée par l'État ;
- * l'Agence de services et de paiement (ASP), qui verse les allocations des stagiaires du Fonds national pour l'emploi et des stagiaires dans le cadre des agréments nationaux ou déconcentrés et la rémunération pour les bénéficiaires du contrat d'accompagnement formation (CAF) ;
- * l'Unédic et Pôle emploi² pour le versement de l'Allocation de fin de formation (AFF) remplacée en 2009 par l'allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation (AFDEF), pour les mesures du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes et du plan de relance de 2009 (*extension du dispositif « zéro charge » pour le recrutement d'un apprenti, prime pour l'embauche d'un apprenti supplémentaire, prime pour l'embauche d'un jeune en contrat de professionnalisation, frais pédagogiques des bénéficiaires du contrat d'accompagnement formation (CAF)*), frais d'accompagnement des conventions de reclassement personnalisées (CRP) et des contrats de transition professionnelle (CTP).

² 2009 est l'année de la création de Pôle emploi, nouvel opérateur issu de la fusion de l'ANPE et du réseau des Assédic.

1.1. LA DEPENSE DE L'ÉTAT POUR LES JEUNES

L'État intervient auprès des jeunes aux titres de l'apprentissage, de l'alternance et de l'insertion et accompagnement des jeunes en difficulté d'insertion. La dépense de l'État pour les jeunes recouvre une grande diversité d'interventions.

Au titre de l'apprentissage et de l'alternance :

Divers ministères, dont principalement les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, participent, au côté d'autres acteurs, au financement de **l'apprentissage** : dépenses d'enseignement et administration générale des centres de formation des apprentis, mais aussi financement des cantines et internats et achats de biens et de services liés. L'État participe également aux dépenses d'investissement.

Depuis 2005, **les employeurs d'apprentis** bénéficient d'un **crédit d'impôt sur les sociétés**.

Le ministère chargé de l'Emploi assure le financement du **programme franco-allemand d'échange d'apprentis**. Il s'agit de stages d'une durée de trois semaines au moins effectués dans un établissement de formation ou une entreprise d'un des pays partenaires (Allemagne et Luxembourg). Le programme est géré par le Secrétariat franco-allemand pour les échanges en formation professionnelle.

Depuis 2006, l'État aide les centres de formation d'apprentis par des exonérations des rémunérations des enseignants.

L'État aide à la rémunération des apprentis par **l'exonération des cotisations sociales des contrats d'apprentissage** et **l'exonération partielle du salaire des apprentis de l'impôt sur le revenu de leur famille**.

L'État finance l'équivalent du contrat de professionnalisation propre à la fonction publique : le Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État (PACTE). Les jeunes de 16 à 25 ans sans qualification peuvent se voir proposer un contrat en alternance de un à deux ans par une administration, pendant lequel ils suivent une formation et perçoivent une rémunération. Au terme du PACTE et après évaluation concluante de leurs compétences, les jeunes peuvent être titularisés. La dépense prise en compte ici est l'exonération de cotisations sociales pour l'employeur pendant la durée du PACTE.

Les stagiaires de l'alternance, hors apprentissage, reçoivent également une part de rémunération sous forme d'**exonération des cotisations sociales des contrats de professionnalisation** (il s'agit ici de la part revenant aux jeunes de moins de 26 ans) et anciennement des contrats de qualification.

Au titre de l'insertion et de l'accompagnement des jeunes :

Le ministère de l'Emploi finance le **réseau des missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (ML-PAIO)**. Depuis 2005, ce réseau peut proposer aux jeunes en difficulté âgés de 16 à 25 ans un **Contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis)**. Le Civis sert de cadre à un accompagnement global des jeunes, autour d'un conseiller référent unique, vers un emploi durable. Les jeunes en Civis peuvent recevoir une allocation relativement modeste durant les périodes non rémunérées ou indemnisées : les **bourses intermédiaires pour l'insertion des jeunes**.

Le fonds d'insertion professionnelle des jeunes (FIPJ), du ministère chargé de l'Emploi, finance des actions complémentaires à l'accompagnement personnalisé et renforcé des jeunes confrontés à des obstacles multiples : sécurisation des parcours des jeunes mineurs, actions en faveur du logement, aide au financement du permis de conduire, actions menées par des opérateurs intermédiaires assurant la prise en charge de publics spécifiques, actions éducatives, soutien à l'innovation, l'expérimentation et l'évaluation des bonnes pratiques. Le FIPJ intervient en partie auprès des jeunes en Civis. Une partie des aides est versée aux jeunes, mais il s'agit d'aides ciblées pour des actions d'accompagnement ou d'insertion (aide au permis de conduire, aide au logement...). Les aides sont comptabilisées en fonctionnement et non en rémunération des jeunes.

L'Établissement public d'insertion de la défense (EPIDe) reçoit une subvention du ministère chargé de l'Emploi au titre de la gestion du **Contrat de volontariat pour l'insertion (CVI)**, créé en 2005. Ce dispositif d'insertion professionnelle est destiné aux jeunes de métropole sans qualification et âgés de 18 à 21 ans. Il propose une formation générale et professionnelle comprenant éventuellement des périodes de stages en entreprise ou en administration. Calqué sur le modèle du service militaire adapté existant dans les départements d'outre-mer, ce contrat est souscrit pour une durée comprise entre 6 et 12 mois et peut être prolongé sans que sa durée totale n'excède 24 mois.

Le Contrat d'autonomie mis en place en 2008 dans le cadre du Plan Espoir banlieues est une prestation d'accompagnement vers l'emploi, la formation qualifiante et la création d'entreprises qui s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans (moins de 30 ans dans certains cas), résidant dans les quartiers sous contrat urbain de cohésion sociale et suivis ou non par le service public de l'emploi. D'une durée maximale de 18 mois, la prestation est confiée à des opérateurs privés ou publics de placement. Ceux-ci sont choisis après un appel d'offre, s'engagent sur des objectifs chiffrés et sont rémunérés au résultat. Ils accompagnent le jeune vers l'emploi en proposant notamment des actions de formation et de coaching préparatoires au travail et adaptées aux besoins des entreprises. En échange d'une bourse optionnelle de 300 € mensuels, le jeune s'engage à les suivre. Cette phase d'accompagnement d'une durée maximale de six mois prend fin lorsque le jeune accède au placement effectif et durable dans l'emploi (CDI, CDD ou contrat de

travail temporaire *d'une durée* supérieure ou égale à six mois). Les opérateurs assurent un suivi du jeune dans l'emploi durant les six premiers mois de son embauche, de son entrée en formation ou de la création d'entreprise, pour s'assurer de la pérennisation de son poste. Dans le compte, le montant de la bourse n'a pu être dissocié des crédits de formation.

Le contrat d'accompagnement formation (CAF), mis en place en 2009 dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes, est un dispositif exceptionnel visant à permettre aux jeunes d'élever leur niveau de qualification et d'adapter leurs compétences aux besoins du marché du travail, pour être en mesure de bénéficier de la reprise en sortie de crise. Prescrit par Pôle emploi et les missions locales, le dispositif comporte des actions de formation qualifiantes et pré-qualifiantes sur des métiers porteurs, des périodes en entreprise et offre aux jeunes le statut, la protection sociale et la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle. Cette action s'adresse prioritairement d'une part, à des jeunes non qualifiés ou en rupture de contrat d'apprentissage et d'autre part, à des jeunes qualifiés à la recherche d'un emploi. La gestion de la mesure est confiée à Pôle emploi pour la partie formation et à l'ASP pour la partie rémunération des stagiaires.

Les **Écoles de la deuxième chance (E2C)** reçoivent un financement de l'État par l'intermédiaire de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE), ainsi que des collectivités territoriales et du Fonds social européen. Les premières écoles ont été créées en 1996. Ces écoles constituent un dispositif de formation professionnelle continue, au sens de l'article L 6111-1 du code du travail. Elles ont pour objectif l'insertion durable tant professionnelle que sociale de jeunes de 16 à 25 ans, sortis du système éducatif sans qualification et sans diplôme et relevant d'un accompagnement socio-professionnel. Le critère d'entrée déterminant est la motivation des jeunes à s'engager dans une dynamique de formation et d'insertion, et d'en accepter les conditions. La démarche pédagogique combine l'acquisition ou la mise à niveau d'un socle commun de compétences de base et une formation pratique organisée par et dans les entreprises. Les écoles ne délivrent pas de diplôme mais accréditent des compétences. Le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. La prescription est effectuée par le réseau d'accueil : Missions locales, Pôle emploi, conseillers d'insertion du Conseil Général, Cap Emploi, Les E2C ont été introduites dans le périmètre de la dépense en 2009 en raison de l'accroissement important de la part de l'État dans leur financement. Les données ont été rétrospectivement jusqu'en 2006 seulement. Avant cette date, le financement des E2C représentait une part très faible des dépenses de l'État qu'il n'a pas été possible d'estimer.

Le ministère de l'Éducation nationale finance la **Mission générale d'insertion (MGI)**, ex-Mission d'insertion des jeunes de l'Éducation nationale (MIJEN). La MGI offre des formations adaptées aux jeunes de plus de 16 ans sans solution immédiate de poursuite d'études ou d'insertion professionnelle. Ces formations sont destinées à aider les jeunes à s'orienter et se réinsérer dans la formation initiale, dans la formation professionnelle, à accéder aux diplômes ou à entrer dans la vie active.

À Mayotte, l'État finance des **formations en faveur des jeunes à la charge de l'État**. Cette prise en charge intervient dans le cadre des Fonds de la formation professionnelle (cf. paragraphe 1.2) et prend la forme de formations délivrées aux jeunes âgés de 16 à 25 ans qui ne sont pas visées par les lois de décentralisation. Le financement prévu couvre le coût de fonctionnement des stages et la rémunération des stagiaires. Depuis 2006, on n'observe pas de dépense de rémunération.

Dispositifs ne relevant plus du financeur État ou ayant été supprimés ou encore ayant disparu du budget de l'État avant 2007³. Ces anciens dispositifs participent néanmoins à l'historique du compte :

L'indemnité compensatrice forfaitaire aux employeurs à la charge des régions depuis 2005.

Les Bourses d'accès à l'emploi (BAE) : dispositif disparu en 2004

Le dispositif Trajectoire d'accès à l'emploi (Trace) : résidus versés jusqu'en 2007

L'Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (AFIJ). Avec le passage en nomenclature LOLF en 2006, la subvention du ministère de l'Emploi à l'AFIJ n'a pas pu être repérée et disparaît du compte.

Les fonds départementaux (ou fonds déconcentrés) pour l'emploi des jeunes : disparus en 2001.

1.2. LA DEPENSE DE L'ÉTAT POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

L'État aide à la rémunération des adultes signataires d'un contrat de professionnalisation à travers l'**exonération des cotisations sociales des contrats de professionnalisation** (il s'agit ici uniquement de la part revenant aux adultes).

³ Pour un descriptif plus détaillé, se reporter au guide méthodologique de la dépense pour 2007 (Document d'études Dares n°2010-155).

Depuis le passage en nomenclature LOLF en 2006, les dépenses consacrées par le ministère chargé de l'Emploi à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi font toujours partie du **Fonds de la formation professionnelle** (auparavant Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale (FFPPS)) mais sont repérées en fonction des différents dispositifs. Certains dispositifs s'adressant aussi bien aux actifs occupés dans le cadre de la prévention contre la perte d'emploi, le compte intègre une part de ces dépenses dans celles de l'État pour les actifs occupés.

Ces dispositifs sont :

- * la politique contractuelle,
- * les programmes IRILL, APP et FORE/NTIC fusionnés et remplacés en 2009 par le programme « compétences clés »,
- * les actions ciblées à destination des personnes placées sous main de justice (à partir de 2009),
- * la subvention à divers organismes de formation et au Centre INFFO,
- * la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

La politique contractuelle s'adresse à des actifs occupés afin d'anticiper et accompagner les évolutions de l'emploi et des qualifications de la main-d'œuvre. Dans le compte, elle figure au titre des actifs occupés (cf. paragraphe 1.3).

Le programme « compétences clés » mis en place en 2009 intègre les dispositifs de lutte contre l'illettrisme, de soutien à la pédagogie personnalisée et d'initiation à la navigation sur internet qui existaient jusqu'alors. Il s'appuie sur la recommandation du Parlement et du Conseil européen du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie et s'adresse principalement aux demandeurs d'emploi et aux jeunes sans emploi bien qu'il intègre aussi des salariés qui souhaitent que leur situation d'illettrisme ne soit pas connue de leur employeur. Faute de pouvoir en estimer les différentes parts, l'ensemble de la dépense est, dans le compte, affecté aux demandeurs d'emploi. Ce nouveau programme se substitue au programme « insertion, réinsertion, lutte contre l'illettrisme » (IRILL), coordonné par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) qui visait à accompagner les personnes en situation d'illettrisme dans une démarche d'insertion durable et à favoriser l'adaptation ou la progression professionnelle. Il comportait un volet destiné à la maîtrise des savoirs fondamentaux et un second volet visant la réinsertion des personnes placées sous main de justice à l'issue de la période de détention. Il se substitue également au programme « formations ouvertes et éducatives » (FORE) et formations aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) qui visait, lui, à financer les initiations à Internet en faveur des publics relevant de la lutte contre les exclusions, à la mise en place de réseaux territoriaux de points d'accès à la téléformation et au développement de la formation ouverte à distance (FOAD) dans les TPE/PME. Il s'adressait à la fois aux demandeurs d'emploi et aux actifs occupés. Enfin, il se substitue aux Ateliers de pédagogie personnalisée (APP) qui constituaient un réseau de centres d'autoformation accompagnée à la culture générale et technologique de base (remise à niveau en français, sciences, bureautique...). Bien qu'un stagiaire des APP sur dix environ soit salarié, l'ensemble du financement était comptabilisé au titre des demandeurs d'emploi. Des soldes ont continué à être versés en 2009 sur le programme IRILL et les programmes FORE et formations NTIC.

Les actions ciblées à destination des personnes placées sous main de justice. Ces actions ont pour objectif la qualification des détenus en vue de favoriser leur réinsertion. Indifféremment mélangés jusqu'en 2009 pour financer aussi bien les formations en faveur des détenus que la lutte contre l'illettrisme, les crédits ne sont plus destinés qu'aux détenus et personnes placées sous main de justice.

La subvention à divers organismes de formation et au Centre INFFO. Ces organismes de formation (Institut national de formation et d'application (INFA), Centre d'études supérieures industrielles (CESI), Fédération nationale compagnonique des métiers du bâtiment (FNCMB), Association ouvrière des compagnons du devoir du tour de France (AOCDTF),...) s'adressent aux demandeurs d'emploi ou aux actifs occupés et leur financement est réparti dans le compte entre les deux publics.

La rémunération des stagiaires de la formation professionnelle accueillis dans les stages de formation qualifiante qui reçoivent un agrément national ou déconcentré (régional). Ces rémunérations sont versées par l'intermédiaire de l'ASP, qui reçoit à ce titre une subvention de l'État pour charge de service public.

Les actions en faveur des jeunes à la charge de l'État sont les formations délivrées aux jeunes âgés de 16 à 25 ans qui ne sont pas visées par les lois de décentralisation. Depuis 2001, elles ne concernent plus que Mayotte. Elles sont comptées au titre de la dépense pour les jeunes. Depuis 2006, le montant des crédits de rémunération est nul.

Depuis 2007, le **Fonds national pour l'Emploi (FNE)** finance le dispositif des Actions préparatoires au recrutement (APR). Les APR sont destinées aux demandeurs d'emploi non indemnisés qui ont des compétences proches de celles requises pour une offre d'emploi disponible et non satisfaite. L'APR consiste alors en une formation d'adaptation au poste de travail en entreprise, l'employeur s'engageant à recruter le demandeur d'emploi sur un emploi

durable à l'issue de sa formation. Les stagiaires en APR bénéficient du statut de stagiaires de la formation professionnelle et reçoivent une rémunération à ce titre. Les frais de formation sont pris en charge par l'État à hauteur de 3 € par heure de formation. A partir du deuxième trimestre 2008, c'est l'ANPE et non plus l'État qui a pris en charge les dépenses correspondant aux entrées en actions préparatoires au recrutement. Depuis janvier 2009, l'APR a été fusionnée avec les actions de formation préalable à l'embauche (AFPE) des Assédic pour créer l'action de formation préalable au recrutement (AFPR) financée par Pôle emploi. L'AFPR est ouverte aux entreprises s'engageant à former et à recruter un demandeur d'emploi indemnisé ou pas, en CDI, CDD d'au moins six mois, en contrat de professionnalisation ou en contrat de travail temporaire d'une durée d'au moins six mois au cours des neuf mois qui suivent la formation. Elle permet de financer, avant l'embauche et dans la limite de 450 heures, l'adaptation du demandeur d'emploi à son futur poste. Si la formation est réalisée par l'entreprise, elle sera financée forfaitairement à 5 € de l'heure dans la limite de 2 250 euros ; si elle est mise en œuvre par un organisme de formation externe, elle sera prise en charge sur facture dans la limite de 3 600 euros.

L'État participe également au financement des frais d'accompagnement des bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisée (CRP) et du contrat de transition professionnelle (CTP). Introduites en 2009 dans le cadre de l'extension du champ de la dépense, les données ont été rétroprojetées jusqu'en 2006.

Jusqu'en 2008, l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) réalisait un certain nombre de missions auprès de l'État : actions de formation qualifiante, actions de rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi, mise en situation d'emploi des publics fragiles. Au 1^{er} janvier 2009, le financement du programme d'activités subventionné (PAS) relatif aux demandeurs d'emploi a été transféré aux régions. Ce transfert a été anticipé par une région dès 2006 et par dix-sept autres en 2007, deux en 2008 et les deux dernières en 2009. L'État conserve néanmoins le financement des actions de rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi, la certification-VAE et l'orientation des demandeurs d'emploi adressées par Pôle emploi. Autrefois intégrées au sein du Programme d'activités subventionné (PAS), ces missions relèvent, désormais, du Programme d'activité de service public (PASP) (cf. paragraphe 3 de l'annexe). En outre, suite à l'avis du Conseil de la concurrence qui a souligné le caractère économique de l'activité de formation, la formation des publics fragiles (handicapés, détenus, migrants,...) ne fait plus partie du périmètre du PASP et relève désormais d'un appel d'offre. Pour 2009, le marché a été attribué à l'Afp. Dans le compte, on sépare les subventions à l'Afp revenant à la validation des acquis de l'expérience (cf. ci-dessous) ainsi que la subvention d'investissement de l'État à l'Afp. Pour cette dernière, un arrêté de subvention (hors budget de l'État) a été pris en 2009. Le ministère chargé de l'Emploi finance également la rémunération des stagiaires demandeurs d'emploi versée par l'Afp.

Le réseau des Greta (GRoupements d'ÉTABlissements publics locaux d'enseignement) reçoit un financement de l'État pour la formation continue de différents publics. Une partie de cette dépense revient aux demandeurs d'emploi.

En plus des Greta, l'Éducation nationale assure une part de **formation continue des adultes dans les écoles du second degré**. Cette dépense se répartit entre les demandeurs d'emploi et les actifs occupés.

Le ministère de l'Emploi alimente un dispositif d'**accompagnement des parcours**, dont une large part est contractualisée dans les contrats de projets État-Région. Il participe au financement de l'animation et de la promotion du **parrainage**, soutient les réseaux de parrains et finance des actions de formation des parrains. Le parrainage vise à faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle, notamment les jeunes, en les faisant accompagner par des personnes bénévoles formées à cet effet.

Les ministères chargés de l'Emploi et de l'Éducation nationale financent la **validation des acquis de l'expérience (VAE)** à travers des subventions à différents dispositifs d'accompagnement à la VAE et de titrisation. Le ministère chargé de l'Emploi finance notamment le dispositif de l'Afp dans le cadre du programme d'activités subventionné. La VAE bénéficie tant aux demandeurs d'emploi qu'aux actifs occupés.

Jusqu'en 2001, les chômeurs indemnisés par l'Unédic entrant dans une formation longue (au moins 40 heures) pouvaient bénéficier de l'**allocation de formation reclassement (AFR)**. L'AFR était cofinancée par l'Unédic et l'État. Depuis 2001, l'AFR a été remplacée par l'aide au retour à l'emploi - formation (AREF) et l'**allocation de fin de formation (AFF)**. L'AREF est financée par l'Unédic seul (cf. paragraphe 4.2), mais l'État jusqu'en 2007, puis le fonds de solidarité en 2008 prenait entièrement le relais avec l'AFF lorsque le demandeur d'emploi arrivait en fin de droits au cours de la formation. L'Unédic assurait néanmoins la gestion de l'AFF. La loi de finances pour 2009 a supprimé l'AFF en vue de simplifier les modalités de prise en charge de l'indemnisation des formations des demandeurs d'emploi, qui pour une même formation connaissaient deux financeurs (assurance chômage puis État). Toutefois, compte tenu des conséquences dommageables de cette suppression pour l'accès des demandeurs d'emploi à la formation, le gouvernement a créé, à titre transitoire, pour les formations prescrites en 2009, une allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation (AFDEF). Cette allocation, qui répond aux mêmes conditions d'octroi que l'AFF, est attribuée et

versée par Pôle emploi. Elle est cofinancée à part égale par le Fonds unique de péréquation (Fup) et l'État. Les actions de formation susceptibles de donner lieu au versement de l'AFDEF doivent permettre à la fois d'acquérir une qualification reconnue et d'accéder à un emploi d'un secteur en tension.

Dispositifs ayant été supprimés ou ayant disparu du budget de l'État avant 2007 mais participant à l'historique du compte⁴:

Les aides à l'embauche pour les contrats de qualification adultes. Après 2007, ces aides disparaissent peu à peu avec le contrat.

Les stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE), individuels ou collectifs, et les stages d'accès à l'entreprise (SAE) : disparus en 2005. Des soldes ont continué à être versés en 2006.

1.3. LA DEPENSE DE L'ÉTAT POUR LES ACTIFS OCCUPÉS DU SECTEUR PRIVE

Dans le cadre de sa politique de l'emploi, l'État déploie des crédits pour la formation continue des actifs occupés du secteur privé afin d'accompagner les mutations économiques et les évolutions de l'emploi. On retrouve une partie des dispositifs mentionnés au paragraphe 1.2 sur les demandeurs d'emploi anciennement inclus au sein du **Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale (FFPPS)**.

La politique contractuelle emploi-compétences vise à anticiper et accompagner les évolutions de l'emploi et des qualifications. Elle se construit à l'aide des **engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)**. Les EDEC se décomposent en un volet prospectif (contrat d'études prospectives – CEP, appui technique), et en un volet opérationnel (actions de développement de l'emploi et des compétences – ADEC). Le CEP et l'appui technique se traduisent par la réalisation d'études visant à établir un diagnostic économique et social, des hypothèses d'évolution à court et moyen terme et des préconisations d'actions pour accompagner les évolutions de l'emploi et des compétences. Les ADEC ont pour but d'anticiper les mutations économiques, sociales et démographiques en réalisant des actions concertées dans les territoires. Elles s'organisent par des accords-cadres négociés entre l'État et les organisations professionnelles (des OPCA par exemple), conclus au niveau national ou directement au niveau régional. Ces accords peuvent être signés par d'autres partenaires (conseils régionaux, syndicats de salariés, chambres consulaires...). Une partie des ADEC entre néanmoins dans le cadre des Contrats de projets État-Région (CPER). C'est en 2006 que la politique contractuelle emploi-compétences a remplacé la politique contractuelle de formation, construite autour des **engagements de développement de la formation (EDDF)**. Les EDEC ont repris les grandes lignes des EDDF en consacrant le caractère contractuel de ceux-ci.

Dans le cadre du plan de relance de 2009, l'État a accru son financement en faveur de l'aide au conseil en Gestion prévisionnelle des emplois (GPEC) et des EDEC au travers des **conventions d'Aide au conseil en gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC/EDEC)** signées au niveau national et déclinées au niveau régional. Leur contenu se répartit entre 70 % de formation, 20 % de dépenses prévisionnelles et 10 % de dépenses d'ingénierie. L'ensemble de la dépense a été pris en compte dans le compte.

Le programme «formations ouvertes et éducatives» (FORE) s'adresse à la fois aux demandeurs d'emploi et aux actifs occupés. Il est réparti entre les deux publics dans le compte. Depuis 2009, il est fusionné avec le programme IRILL au sein de « Compétences clés » mais des queues de programme demeurent.

Les subventions à divers organismes de formation (Institut National de Formation et d'Application (INFA), Centre d'études supérieures industrielles (CESI), Fédération nationale compagnonique des métiers du bâtiment (FNCMB), association ouvrière des compagnons du devoir du tour de France (AOCDTF...)) **et au Centre INFFO** bénéficient aux demandeurs d'emploi et aux actifs occupés.

La dotation globale de restructuration permet de prévenir les conséquences sociales des restructurations d'entreprises. Les différentes mesures qu'elle comporte sont destinées, d'une part, à éviter les licenciements (conventions de chômage partiel et actions de formation) et, d'autre part, à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement n'a pu être évité. Cette dotation globale est déconcentrée au niveau départemental. Le compte n'en retient que le volet formation, constitué des **conventions de formation et d'adaptation du Fonds national pour l'Emploi (FNE)**. Pour faciliter la continuité de l'activité et de favoriser l'adaptation à de nouveaux emplois des salariés dont les entreprises sont affectées par la crise économique et financière de 2009, l'État a accru son financement des volets formation au moyen des conventions de FNE-Formation dans le cadre du plan de relance de 2009.

⁴ Pour un descriptif plus détaillé se reporter au guide méthodologique de la dépense pour 2007

Le FNE verse une rémunération aux stagiaires de ces formations.

Le réseau des Greta (GRoupements d'ÉTABlissements publics locaux d'enseignement) reçoit un financement de l'État pour la formation continue de différents publics. Une partie de cette dépense revient aux actifs occupés du secteur privé.

En plus des Greta, l'Éducation nationale assure une part de **formation continue des adultes dans les écoles du second degré**. Cette dépense se répartit entre les demandeurs d'emploi et les actifs occupés.

Le Conservatoire national des Arts et Métiers (Cnam) reçoit du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche une partie de son financement, afin de délivrer des formations à des actifs. Il réalise notamment des cours du soir et propose une formation à distance.

Les universités et instituts universitaires de technologie (IUT) accueillent des stagiaires de la formation continue, dans des filières spécialisées ou non. Ce public de retour dans l'enseignement supérieur est appelé **post-scolaire** par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Les post-scolaires peuvent bénéficier d'un financement spécifique versé à l'université : salariés inscrits au titre du plan de formation, du CIF ou en alternance, demandeurs d'emploi relevant d'un dispositif d'aide, etc. Ces financements sont déjà pris en compte au titre du dispositif auxquels ils se rattachent. En revanche, les particuliers payent leurs frais d'inscription et bénéficient du financement standard de l'université, non pris en compte par ailleurs. Le compte intègre au titre des post-scolaires la dépense de chaque financeur de l'université revenant à ces particuliers en formation continue à l'université ou en IUT. Pour ce qui est de l'État, plusieurs ministères, dont principalement le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, font partie de ces financeurs.

Les ministères de l'Emploi et de l'Éducation nationale financent la **validation des acquis de l'expérience (VAE)** à travers des subventions à différents dispositifs d'accompagnement à la VAE et de titrisation. Le ministère chargé de l'Emploi provisionne notamment le dispositif de l'Afpa dans le cadre du programme d'activités subventionné. La VAE bénéficie tant aux demandeurs d'emploi qu'aux actifs occupés du secteur privé.

Le crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation du chef d'entreprise est un dispositif créé en 2005 visant à favoriser la formation des chefs d'entreprises. Il s'applique à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu. Une dépense significative a été enregistrée pour la première fois en 2007.

Dispositifs ayant été supprimés ou ayant disparu du budget de l'État avant 2007 mais participant à l'historique du compte⁵ :

Le dispositif « Objectif cadre » a été gelé en 2006, puis supprimé en 2007.

La formation des militants : dispositif disparu en 2005.

Le crédit d'impôt formation supprimé en 2005. Un solde existe en 2006.

1.4. LA DEPENSE DE L'ÉTAT POUR LES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC

L'État finance des actions de formation pour son propre personnel : les agents de la fonction publique d'État.

La dépense de formation des ministères pour les agents civils de l'État est constituée de la dépense de fonctionnement des actions de formation, à laquelle s'ajoutent les indemnités perçues par les stagiaires (transport, restauration, hébergement). Au titre de la rémunération, le compte intègre le traitement perçu par les agents stagiaires au cours de leur formation.

La dépense pour la formation continue des militaires, réalisée dans les écoles et centres de formation continue du ministère de la Défense, comprend la dépense de fonctionnement, y compris cantines et internats, et les traitements des militaires. Le compte distingue également une dépense d'investissement.

Le personnel de la fonction publique hospitalière n'est pas pris en compte au titre du financement de l'État, mais avec les autres administrations publiques (cf. paragraphe 4.4)

⁵ Pour un descriptif plus détaillé se reporter au guide méthodologique de la dépense pour 2007

1.5. LA DEPENSE D'INVESTISSEMENT DE L'ÉTAT

Il est probable que l'ensemble de la dépense d'investissement de l'État n'apparaisse pas, car elle n'est souvent pas distinguée dans les sources qui permettent de réaliser le compte.

Le compte intègre :

- * l'investissement des ministères pour l'apprentissage,
- * la subvention d'investissement pour l'Afpa,
- * la subvention d'investissement pour les Greta,
- * l'investissement dans le cadre du programme national de formation professionnelle (PNFP),
- * l'investissement pour les établissements de formation des militaires.

Dispositifs ayant été supprimés ou ayant disparu du budget de l'État avant 2007 mais participant à l'historique du compte⁶ :

La subvention d'investissement, pour des centres de formation à caractère national : dispositif supprimé en 2001.

2. LES REGIONS

Depuis 25 ans, la décentralisation de l'apprentissage et de la formation professionnelle se met en œuvre progressivement. Les conseils régionaux sont en voie d'égaliser l'État dans le financement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Ils coordonnent l'ensemble des actions des différentes institutions en charge de formation professionnelle (Éducation nationale, Agriculture, Unédic, Pôle emploi, ...) à travers l'élaboration d'un plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF) devenu contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF) suite à la loi du 24 novembre 2009. Ce changement prendra effet à compter du 1^{er} juin de la première année civile suivant le début de la mandature du Conseil régional c'est-à-dire le 1^{er} juin 2011. Le CPRDF vaut comme le PRDF, schéma prévisionnel de l'apprentissage et de la formation initiale et schéma régional des formations sanitaires et sociales, de la formation professionnelle continue des jeunes et des adultes visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi, y compris désormais des formations de l'Afpa. Par ailleurs, il définit les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience. La réforme de 2009 fait du CPRDF un instrument désormais contractualisé qui doit être signé par le président du Conseil régional, au nom de la région après consultation des départements, par le représentant de l'État dans la région, c'est-à-dire le préfet et par l'autorité académique en ce qui concerne la formation initiale.

Les compétences des régions se sont élargies en trois grandes étapes :

- * **1983-1993** : La loi du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État ouvre aux régions une compétence de droit commun pour la mise en place des actions d'apprentissage et de formation professionnelle continue. Les régions peuvent élaborer une politique de formation et d'apprentissage en lien avec leur mission de développement économique local.
- * **1993-2002** : La loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle confie aux régions la formation professionnelle continue des jeunes de moins de 26 ans. Les actions qualifiantes sont transférées immédiatement, tandis que les actions de pré-qualification et d'insertion, ainsi que les compétences sur le réseau d'accueil, d'information et d'orientation et le suivi des jeunes en matière de formation professionnelle, sont transférées progressivement jusqu'en décembre 1998.
- * **2002-2008** : La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 crée des instances de concertation entre acteurs de la formation continue, notamment les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP). La loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité élargit aux adultes la compétence des régions en matière de formation professionnelle continue. Elle instaure le plan régional de développement des formations professionnelles (sur le PRDF, cf. ci-dessus). Cette loi transfère également aux régions le versement de l'indemnité compensatrice forfaitaire aux employeurs d'apprentis. La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales transfère la compétence sur les formations artistiques, sanitaires et sociales. Elle conduit aussi à ce que, depuis le

⁶ Pour un descriptif plus détaillé se reporter au guide méthodologique de la dépense pour 2007

1^{er} janvier 2006, les régions organisent sur leur territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience et contribuent à assurer l'assistance aux candidats à la validation des acquis de l'expérience. De plus, la loi du 13 août 2004 confie aux conseils régionaux les crédits de l'État dédiés aux actions de formation et aux actions associées à la formation mises en œuvre par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp). Le transfert des crédits pour l'Afp devait s'opérer au plus tard le 31 décembre 2008, mais les régions ont pu anticiper le transfert par un contrat tripartite avec l'État et l'Afp. En 2006, seule la région Centre avait opéré le transfert, en 2007 dix-sept autres régions l'avaient réalisé et en 2008, deux autres. Seules deux régions ont attendu la date butoir du 1er janvier 2009 (sur le financement de l'Afp et sa décentralisation, cf. paragraphe 3 de l'annexe.)

- * **2009** : la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie réforme les PRDF pour en faire des contrats de plan régionaux de développement des formations professionnelles (CPRDF). Afin de permettre une meilleure coordination des politiques menées, la loi du 24 novembre 2009 a introduit la contractualisation avec l'État sous la forme d'une signature du contrat par les trois autorités (cf. ci-dessus) pour une durée de six ans, soit la durée du mandat d'un conseiller régional. De plus, le contrat, au contenu large, engagera les parties représentées au sein des CCREFP.
- * La loi du 24 novembre 2009 renforce les missions des CCREFP notamment en en faisant le lieu de l'élaboration et de la négociation régionale du CPRDF et en les chargeant de leur suivi et de leur évaluation. Dans le cadre de l'élargissement des missions du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV), la loi de 2009 donne l'obligation au CCREFP de transmettre au CNFPTLV, chaque année par bassin d'emploi et par région, des éléments sur les actions de formation professionnelle réalisées par l'ensemble des organismes de formation.

La loi tend également à favoriser l'accueil des stagiaires de la formation professionnelle originaires d'une autre région que celle où est dispensée la formation, en supprimant la condition selon laquelle l'accès à une formation au niveau régional présuppose que celle-ci n'est pas accessible dans la région d'origine. Jusqu'alors, la loi contraignait, en effet, les personnes frontalières d'une région où l'offre de formation est plus accessible depuis leur lieu de résidence à s'inscrire dans l'établissement de formation de leur région dès lors que la formation qu'ils recherchaient y était dispensée.

La loi prévoit aussi la mise en place d'un service dématérialisé, gratuit et accessible à toute personne » de « première information » et de « premier conseil personnalisé » en matière d'orientation et de formation professionnelles, qui devra pouvoir orienter les personnes vers les structures d'orientation. Elle renvoie pour son financement à une éventuelle convention entre l'État, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et les régions.

En outre pour la mise en œuvre de ce service public de l'orientation tout au long de la vie, le CCREFP donne un avis sur la conformité du dossier de labellisation des organismes qui délivrent gratuitement à toute personne des informations et des conseils personnalisés sur les métiers, les compétences, les qualifications et les dispositifs de formation et de certification, ainsi que sur les organismes de formation.

2.1. LA DEPENSE DES REGIONS POUR LES JEUNES

Les conseils régionaux sont des financeurs importants de **l'apprentissage**. Ils participent largement aux dépenses d'enseignement et à l'administration générale des centres de formation des apprentis, ainsi qu'au financement des cantines et internats. Ils dépensent également en investissement.

Depuis 2004, les régions versent l'**indemnité compensatrice forfaitaire aux employeurs d'apprentis**, destinée à aider les employeurs à embaucher des apprentis. Cette indemnité était auparavant versée par l'État.

Les régions financent des **stages de formation** principalement pour les demandeurs d'emploi, mais aussi pour des actifs occupés du secteur privé (cf. paragraphes 2.2 et 2.3). Un peu plus de la moitié du public de ces formations est âgé de moins de 26 ans. Le compte intègre au titre des jeunes la part du financement régional qui leur revient. Cette part se découpe en frais de fonctionnement et en une rémunération versée par les conseils régionaux à certains de ses stagiaires demandeurs d'emploi.

2.2. LA DEPENSE DES REGIONS POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Une très large part des **stages de formation** financés par les régions le sont au bénéfice de demandeurs d'emploi. Les régions financent principalement des stages professionnalisants ou de préparation à la qualification. Elles contribuent à des stages de remobilisation et d'aide à la définition de projet ou encore pour des savoirs généraux (dont illettrisme).

Les stagiaires demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'une rémunération de la part du conseil régional.

Depuis 2005, les conseils régionaux détiennent la compétence pour les formations aux professions de la santé et aux professions sociales, dites **formations sanitaires et sociales**. Ils leur apportent un financement, ainsi qu'une rémunération pour certains stagiaires. Les stagiaires de ces formations peuvent être demandeurs d'emploi ou actifs occupés. La dépense est répartie en proportion dans le compte.

A partir de 2006, les régions ont, de manière progressive, pris en charge les actions de formation précédemment mises en œuvre par l' Afpa pour l'Etat. Elles reçoivent alors de l'État un droit à compensation à prélever sur la taxe intérieure sur les produits pétroliers (TIPP). Durant la phase de transition du transfert aux régions, c'est ce droit qui a été comptabilisé et provisoirement, le complément apporté au Programme d'activité subventionné (PAS) a été considéré comme relevant des anciennes subventions. En 2009, avec la fin du transfert du financement de l' Afpa aux deux dernières régions, les dépenses correspondant aux actions précédemment mises en œuvre par l' Afpa ne sont plus isolées et sont regroupées avec les autres dépenses des conseils régionaux (cf. annexe 3).

2.3. LA DEPENSE DES REGIONS POUR LES ACTIFS OCCUPES DU SECTEUR PRIVE

Une part des **stages de formation** financés par les régions revient aux actifs occupés du secteur privé. Il s'agit principalement de la promotion sociale et professionnelle, qui consiste en des financements versés aux organismes de formation afin qu'ils accueillent des salariés désireux d'améliorer leurs qualifications. Les régions financent aussi une part des frais de formation de stagiaires au titre du plan de formation, du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation.

Depuis 2005, les conseils régionaux détiennent la compétence pour les formations aux professions de la santé et aux professions sociales, dites **formations sanitaires et sociales**. Ils leur apportent un financement, ainsi qu'une rémunération pour certains stagiaires. Les stagiaires de ces formations peuvent être demandeurs d'emploi ou actifs occupés. La dépense est répartie en proportion.

Les universités et instituts universitaires de technologie (IUT) accueillent des stagiaires de la formation continue, appelés **post-scolaires** (cf. paragraphe 1.3). Les conseils régionaux participent au financement des universités et contribuent de ce fait à la formation des post-scolaires.

2.4. LA DEPENSE DES REGIONS POUR LES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC

Les conseils régionaux financent la **formation de leurs propres agents**. Cette dépense est constituée des frais de fonctionnement liés aux formations, mais aussi du traitement perçu par les stagiaires au cours de leur formation.

2.5. LA DEPENSE D'INVESTISSEMENT DES REGIONS

La dépense d'investissement des régions couvre les domaines suivants :

- * l'investissement des conseils régionaux pour l'apprentissage,
- * l'investissement des conseils régionaux pour la formation professionnelle continue.

3. LES AUTRES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Le conseil régional est le décideur local en termes de formation professionnelle continue et d'apprentissage. Cependant, d'autres collectivités locales interviennent dans le financement de la formation.

Les autres collectivités territoriales regroupent :

- * les départements, gérés par les conseils généraux ;
- * les communes et leurs budgets annexes (BA), gérés par les conseils municipaux ;
- * les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ;
- * les établissements publics locaux (EPL).

3.1. LA DEPENSE DES AUTRES COLLECTIVITES TERRITORIALES POUR LES JEUNES

Les autres collectivités territoriales participent à l'effort pour l'**apprentissage**. Elles contribuent aux dépenses d'enseignement et à l'administration générale des centres de formation des apprentis, ainsi qu'au financement des cantines et internats. Elles dépensent également en investissement.

3.2. LA DEPENSE DES AUTRES COLLECTIVITES TERRITORIALES POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les autres collectivités territoriales n'interviennent pas dans la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi.

3.3. LA DEPENSE DES AUTRES COLLECTIVITES TERRITORIALES POUR LES ACTIFS OCCUPES DU SECTEUR PRIVE

Les universités et instituts universitaires de technologie (IUT) accueillent des stagiaires de la formation continue, appelés **post-scolaires** (cf. paragraphe 1.3). Les communes et départements participent au financement des universités et contribuent de ce fait à la formation des post-scolaires.

3.4. LA DEPENSE DES AUTRES COLLECTIVITES TERRITORIALES POUR LES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC

Les communes, départements et autres collectivités territoriales financent la **formation de leurs propres agents**. Cette dépense est constituée des frais de fonctionnement, mais aussi du traitement perçu par les stagiaires au cours de leur formation.

3.5. LA DEPENSE D'INVESTISSEMENT DES AUTRES COLLECTIVITES TERRITORIALES

La dépense d'investissement des autres collectivités territoriales se limite à la dépense en capital pour l'apprentissage versée par les communes et les départements.

4. LES AUTRES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

Les autres administrations publiques regroupent :

- * l'Unédic et Pôle emploi,
- * l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph),
- * l'Association pour la gestion des conventions de conversion (AGCC) (jusqu'à 2002),

- * la fonction publique hospitalière (l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH)),
- * une rubrique « autres », lorsque les sources ne précisent pas. Cette rubrique peut recouvrir par exemple les chambres consulaires dans le cas du compte de l'apprentissage.

4.1. LA DEPENSE DES AUTRES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES POUR LES JEUNES

Les autres administrations publiques (Agefiph, organismes consulaires, ...) participent à l'effort pour **l'apprentissage**. Elles contribuent aux dépenses d'enseignement et à l'administration générale des centres de formation des apprentis, ainsi qu'au financement des cantines et internats. Elles dépensent également en investissement.

L'Agefiph participe au financement de **l'apprentissage** par des primes à la signature d'un contrat d'apprentissage ou primes complémentaires, versées à l'apprenti et à l'entreprise pour les personnes handicapées.

4.2. LA DEPENSE DES AUTRES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

L'Unédic et Pôle emploi assurent la quasi-exclusivité de cette rubrique.

2009 est l'année de la création de Pôle emploi, nouvel opérateur issu de la fusion de l'ANPE et du réseau Assédic. Depuis cette date, l'Unédic contribue financièrement à l'accès de l'ensemble des demandeurs d'emploi (indemnisés ou non) à la formation par la prise en charge du revenu de remplacement des demandeurs d'emploi indemnisés et par sa contribution au budget de Pôle emploi.

Les aides de Pôle emploi s'inscrivent pour la plupart dans la continuité des dispositifs ANPE et Assédic. Toutefois, nombre de ces aides sont désormais ouvertes aux demandeurs d'emploi non indemnisés au titre de l'assurance chômage, qui ne perçoivent pas ou plus l'aide au retour à l'emploi (ARE). Pour ces aides, Pôle emploi intervient comme financeur final, les principaux financeurs initiaux étant l'État et l'Unédic.

Depuis 2006, l'accès du demandeur d'emploi à la formation se fait par l'intermédiaire du **projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)** élaboré conjointement par le demandeur d'emploi et Pôle emploi. Les actions de formation financées partiellement ou totalement par Pôle emploi prennent trois formes : les actions de formation préalables à l'embauche, les actions de formation conventionnées et les actions de formation homologuées. Les premières ont été modifiées en 2009 et les deux autres subsistent :

- * *les actions de formation préalables à l'embauche (AFPE)*, qui se traduisaient par une aide aux employeurs qui s'engagent à former ou à faire former un ou plusieurs demandeurs d'emploi puis à le recruter sous CDI ou CDD de plus de six mois ont été fusionnées avec l'action préparatoire au recrutement (APR)⁷ et remplacées par l'**action de formation préalable au recrutement (AFPR)** en 2009. L'AFPR est ouverte aux entreprises s'engageant à former et à recruter un demandeur d'emploi en CDI, CDD d'au moins six mois, en contrat de professionnalisation ou en contrat de travail temporaire d'une durée d'au moins six mois au cours des neuf mois qui suivent la formation. Elle permet de financer, avant l'embauche et dans la limite de 450 heures, l'adaptation du demandeur d'emploi à son futur poste. Si la formation est réalisée par l'entreprise, elle sera financée forfaitairement à 5 € de l'heure dans la limite de 2 250 euros ; si elle est mise en œuvre par un organisme de formation externe, elle sera prise en charge sur facture dans la limite de 3 600 euros. Pendant la durée de la formation, le bénéficiaire perçoit l'aide au retour à l'emploi-formation (AREF) s'il est demandeur d'emploi indemnisé ou la rémunération des formations par Pôle emploi (RFPE) instaurée en 2009, s'il n'est pas indemnisé ;
- * *les actions de formation conventionnées (AFC)*, qui sont des formations destinées à répondre à des besoins de qualification identifiés au niveau territorial ou professionnel ou à des tensions du marché du travail sur certains métiers ;
- * *les actions de formation homologuées*, qui correspondent à des formations financées partiellement par les régions, l'État ou toute autre collectivité publique auxquelles Pôle emploi s'associe en prenant en charge les frais restant à la charge des allocataires. Pour les actions de formation homologuées, Pôle emploi ne participe plus qu'aux frais de transport, de repas et d'hébergement, sous certaines conditions.

⁷ A partir du deuxième trimestre 2008, l'Anpe a pris en charge financièrement les entrées en Action préparatoire au recrutement (APR), prenant le relais de l'État qui avait jusque là en charge le dispositif.

En 2009, l'**aide aux frais associés à la formation (AFAF)** a été créée, permettant une prise en charge des frais liés à la formation (transport, restauration, hébergement) dans le cadre des AFC et de l'AFPR.

Pôle emploi propose à ses allocataires une aide à la reprise d'activité sous contrat en alternance. En cas de signature d'un contrat de professionnalisation, elle verse une **aide forfaitaire à l'employeur (AFE)** et, pour l'allocataire, une **aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi (ASCRE)**. L'ASCRE complète le revenu, dans la limite du reliquat des droits de l'allocataire, lorsque la rémunération procurée par le contrat est inférieure à 120 % de l'allocation de retour à l'emploi due à la veille de l'embauche. Ces aides ont remplacé en 2006 l'ancienne aide aux contrats de qualification adultes qui existait depuis 2002. A compter du 1er janvier 2009, de nouvelles dispositions sont applicables : l'aide-complément de rémunération est supprimée et l'AFE est étendue à l'ensemble des employeurs embauchant en contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi inscrit et âgé de 26 ans et plus sous réserve que les employeurs n'ont pas procédé, au cours des 12 derniers mois précédant la date d'embauche, à un ou plusieurs licenciements pour motif économique.

Les demandeurs d'emploi indemnisés par l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et qui entrent en formation dans le cadre du PPAE (AFPE, AFC, formations homologuées) continuent, dans la limite de leurs droits, à toucher leur allocation. L'allocation prend alors le nom d'**aide au retour à l'emploi – formation (AREF)**. L'AREF s'est substituée, dans le cadre de la création du PARE en 2001, à l'**allocation formation reclassement (AFR)**, qui avait été instituée par un accord des partenaires sociaux du 30 décembre 1987.

En 2009, Pôle emploi concourt à la rémunération des demandeurs d'emploi non indemnisés en formation par la mise en place de la **Rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE)**. Elle est versée aux demandeurs d'emploi ne bénéficiant pas ou plus de l'ARE ni de l'allocation spécifique de reclassement (ASR) perçue dans le cadre d'une convention de reclassement personnalisé (CRP), ni de l'allocation de transition professionnelle (ATP) perçue par les bénéficiaires d'un contrat de transition professionnelle (CTP). Le demandeur d'emploi inscrit doit suivre une action de formation validée dans le cadre du PPAE et financée par Pôle emploi (AFPR ou AFC). Le demandeur d'emploi en bénéficie pour toute la durée de la formation dans la limite de 3 ans.

Pôle emploi participe également au financement des **frais d'accompagnement** des bénéficiaires de la **convention de reclassement personnalisée (CRP) et du contrat de transition professionnelle (CTP)**. Introduites en 2009 dans le cadre de l'extension du champ de la dépense, les données ont été rétropolées jusqu'en 2006.

L'**Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph)** participe au financement de la formation, de l'insertion et de l'orientation des personnes handicapées.

Depuis mai 2006, à travers son opération Handicompétence, elle finance différents types d'actions de **formation continue** pour les demandeurs d'emploi :

- * *des formations courtes*, pour répondre aux besoins des personnes handicapées lors de l'initialisation du parcours d'insertion ou des premières étapes ;
- * *des formations en entreprise préalables à l'embauche*, de six semaines ou plus, destinées à développer les compétences nécessaires au poste de travail identifié ou envisagé, à vérifier l'adéquation des compétences par la mise en situation sur ce poste ou à examiner les conditions d'exercice sur le poste, en lien avec le handicap ;
- * *des formations individuelles et collectives rémunérées*, répondant aux besoins des personnes et des entreprises pour lesquelles l'offre de droit commun n'existe pas ou n'est pas mobilisable (volume, délais, éloignement géographique...).

L'Agefiph **aide à l'insertion** à travers une subvention à Cap emploi, un réseau pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Dans le cadre de l'insertion par l'**alternance**, l'Agefiph verse des primes à la signature d'un contrat de professionnalisation (anciennement de qualification) au stagiaire et à l'entreprise, ainsi que des primes complémentaires.

Elle finance des **bilans de compétences, d'évaluation et d'orientation** par des versements aux personnes handicapées ou aux organismes de formation. Ce financement bénéficie tant aux demandeurs d'emploi qu'aux actifs occupés.

L'Agefiph contribue au **développement de l'accès à la formation des personnes handicapées et à la coordination des actions au niveau régional**, ainsi qu'à des prestations d'adaptation de supports pédagogiques. Ces interventions d'études, conseil et ingénierie bénéficient tant aux demandeurs d'emploi qu'aux actifs occupés.

Dispositifs ayant été supprimés ou ayant disparu du budget de l'État avant 2007 mais participant à l'historique du compte⁸ :

Plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) : supprimé en 2006

Association pour la gestion des conventions de conversion (AGCC) : dispositif supprimé en 2002. En 2003, il reste un solde de paiement.

4.3. LA DEPENSE DES AUTRES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES POUR LES ACTIFS OCCUPES DU SECTEUR PRIVE

L'Agefiph intervient pour la **formation continue** des personnes handicapées occupant un emploi. Elle participe, au titre du plan de formation, aux coûts pédagogiques de la formation des salariés, versés aux personnes handicapées ou aux organismes de formation. Elle verse des financements aux entreprises pour le tutorat. Elle cofinance des congés individuels de formation (CIF) en partenariat avec les Fongecif.

Elle finance des **bilans de compétences, d'évaluation et d'orientation** par des versements aux personnes handicapées ou aux organismes de formation. Ce financement bénéficie tant aux actifs occupés qu'aux demandeurs d'emploi.

L'Agefiph contribue au **développement de l'accès à la formation des personnes handicapées et à la coordination des actions au niveau régional**, ainsi qu'à des prestations d'adaptation de supports pédagogiques. Ces interventions de conseil et ingénierie bénéficient tant aux actifs occupés qu'aux demandeurs d'emploi.

Les universités et instituts universitaires de technologie (IUT) accueillent des stagiaires de la formation continue, appelés **post-scolaires** (cf. paragraphe 1.3). Les autres administrations publiques participent au financement des universités et contribuent de ce fait à la formation des post-scolaires.

4.4. LA DEPENSE DES AUTRES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES POUR LES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC

La fonction publique hospitalière consacre des crédits à la formation de ses agents. La dépense de formation de son personnel non médical se décompose en coûts pédagogiques et frais de déplacement pour les frais de fonctionnement et en traitement perçu durant la période de formation pour les rémunérations. Les formations sont financées directement par l'administration ou par l'intermédiaire de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH), qui joue le rôle d'organisme paritaire collecteur agréé pour l'hôpital public.

On comptabilise également la dépense pour le congé de formation professionnelle (CFP) et, à partir de 2007, celle pour le fonds mutualisé de financement des études relatives à la promotion professionnelle (FMPEP), gérées par l'ANFH.

Pour le CFP, on intègre les coûts pédagogiques, déplacements et dépenses annexes, indemnités de remplacement du traitement.

Le FMPEP a été alimenté à partir de 2007 et concerne tous les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics. Il est alimenté par une contribution obligatoire qui monte en charge jusqu'en 2009 : la contribution est de 0,6 % de la masse salariale versée en 2009, après avoir été de 0,2 % en 2007 et 0,4 % en 2008. On intègre les coûts pédagogiques et les coûts annexes.

En 2008, le ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité et le ministère de la Santé et des sports ont confié à l'ANFH, via une convention, le soin de collecter et de mutualiser la contribution globale destinée au financement de **la formation professionnelle des travailleurs handicapés** accueillis par les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT). La contribution obligatoire représente 4,8 % de la masse salariale.

4.5. LA DEPENSE D'INVESTISSEMENT DES AUTRES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

La dépense d'investissement des autres administrations publiques se limite à leur dépense en capital pour l'apprentissage.

⁸ Pour un descriptif plus détaillé se reporter au guide méthodologique de la dépense pour 2007

5. LES ENTREPRISES

Les entreprises constituent la première source de financement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Bien que leur dépense aille au-delà, elles sont soumises à des cotisations obligatoires.

Pour l'apprentissage, les entreprises sont soumises à la taxe d'apprentissage et à la contribution au développement de l'apprentissage. Le financement de l'apprentissage et son mode de collecte ont été modifiés en 2006, dans le cadre de la réforme engagée depuis 2002 (cf. paragraphe 1.2 de l'annexe 1)⁹.

La **taxe d'apprentissage** permet de financer les dépenses nécessaires au développement de l'enseignement technologique et professionnel et de l'apprentissage. Son montant est fixé à 0,5 % de la masse salariale. La taxe est collectée par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA). Depuis 2006 et la réforme du financement de l'apprentissage, l'intermédiation des OCTA est obligatoire, bien que le principe de libre affectation reste en vigueur, l'entreprise conservant la possibilité d'indiquer à l'organisme collecteur le ou les organismes bénéficiaires auxquels elle souhaite que soit destiné le produit de sa taxe.

Contrairement à ce qu'indique son nom, la taxe d'apprentissage n'est pas entièrement destinée à l'apprentissage. Cependant, il existe un quota obligatoirement reversé à l'apprentissage. Auparavant fixé à 40 % de la taxe, le quota a été élevé en 2006 à 52 %. Au sein du quota, 22 % de la taxe d'apprentissage sont affectés au Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA), créé en 2006. Les 30 % restants sont affectés aux centres de formation des apprentis (CFA) ou sections d'apprentissage.

La **contribution au développement de l'apprentissage** (CDA) a été instituée par la loi de finances pour 2005 afin de remplacer deux dotations de décentralisation relatives à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage et ainsi renforcer l'autonomie financière des régions en leur attribuant des ressources propres. La CDA est due par les entreprises soumises à la taxe d'apprentissage. Son montant progresse avec sa mise en place : 0,06 % de la masse salariale en 2005 (salaires 2004), 0,12 % en 2006 et 0,18 % depuis 2007.

Depuis 2007, en plus de la taxe d'apprentissage et de la CDA, les entreprises d'au moins 250 salariés peuvent être amenées à verser une contribution supplémentaire. Cette contribution est appliquée quand l'entreprise n'atteint pas un objectif de contrats favorisant l'insertion professionnelle, parmi lesquels les contrats en alternance. Cet objectif correspond au nombre moyen annuel de salariés en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche. En 2007, cette contribution supplémentaire (assise sur les salaires versés en 2006) prenait la forme d'une majoration de la taxe d'apprentissage (taux porté à 0,6 %) pour les entreprises de 250 salariés et plus comptant dans leurs effectifs moins de 1 % de jeunes de moins de 26 ans en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Ce seuil a été porté à 2 % en 2008 et à 3 % pour les années suivantes.. Depuis, par la loi du 24 novembre 2009, la "**contribution supplémentaire à l'apprentissage**" (CSA) de 0,1 % s'est substituée à la majoration du taux de la taxe (0,6%) et est devenue une taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage. Cette contribution s'applique quand le nombre moyen annuel de jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est inférieur à 3% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise au cours de l'année de référence.

Le compte ne retient pas une approche par la taxe d'apprentissage pour mesurer la dépense des entreprises pour l'apprentissage, la taxe n'étant pas entièrement dédiée à l'apprentissage.

Pour la formation professionnelle continue, les entreprises sont soumises à une cotisation obligatoire. Son montant a varié au fil du temps, notamment dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle de 2004 (cf. paragraphe 1.2 de l'annexe). En 2009, elle s'élève à 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés, 1,05 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés et 1,6 % pour les entreprises de 20 salariés et plus. Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sont chargés de la collecte des cotisations au titre de la formation professionnelle continue.

La cotisation obligatoire des entreprises se répartit entre les différents dispositifs de formation propres à la formation des salariés (cf. paragraphe 1.2 de l'annexe 1) :

- * *La professionnalisation* (contrat de professionnalisation et période de professionnalisation) *et le droit individuel à la formation (DIF)* reçoivent 0,15 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 20 salariés et 0,5 % pour les entreprises de 20 salariés et plus. Cette cotisation doit être intégralement versée aux OPCA ;

⁹ Les contributions des entreprises à l'apprentissage ont été modifiées en 2011 par la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels mais ces changements sortent du champ de ce document qui est relatif à la période 1999-2009.

- * *Le congé individuel de formation (CIF)* reçoit 0,2 % de la masse salariale pour les entreprises de 20 salariés et plus. Les entreprises de moins de 20 salariés en sont exemptées. Cette cotisation doit être intégralement versée aux Opacif (organismes paritaires collecteurs agréés au titre du CIF). Les Opacif sont les Fongecif (Fonds de gestion du CIF), au nombre de un par région, et les OPCA pour quelques secteurs professionnels (spectacle, agriculture, économie sociale...). Les Opacif prennent en charge, sous certaines conditions, le financement du CIF (rémunération, coût de la formation, frais de transport et d'hébergement) ;
- * *Le plan de formation* reçoit le différentiel entre la cotisation obligatoire globale et celles dédiées à la professionnalisation, au DIF et au CIF. Elle est de 0,4 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés, 0,9 % pour les entreprises de 10 salariés et plus. Selon la loi, les entreprises ne sont pas tenues de verser l'ensemble de cette cotisation à un OPCA. Elles peuvent la dépenser directement pour des formations en interne ou auprès d'organismes de formation. Cependant, certaines branches fixent un taux minimum à verser aux OPCA. Les OPCA achètent des formations pour le compte des entreprises (il y a alors subrogation) ou remboursent les entreprises qui ont elles-mêmes acheté des formations. Dans les deux cas, les crédits passant entre les mains des OPCA sont comptabilisés à leur titre.

Suite à la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les entreprises sont tenues de verser au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) qui se substitue au Fup et dont les modalités de fonctionnement et d'intervention sont fixées par le décret n°2010-155 en date du 19 février 2010, une contribution correspondant à un pourcentage de la participation des employeurs. Il s'agit de financer des actions visant à la qualification (ou la requalification) des salariés et des demandeurs d'emplois dont les faibles qualifications ou les carences en compétences fragilisent leur maintien dans l'emploi ou leur réinsertion professionnelle. Selon la loi, le FPSPP doit recevoir un prélèvement sur l'ensemble des sommes dues au titre de l'obligation légale de formation, dont le taux est fixé annuellement entre 5 % et 13 % (alors que le Fup ne recevait que 5 % à 10 % des seuls fonds appelés au titre de la professionnalisation). Le pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel. Pour le versement 2010 (sur la participation 2009), l'arrêté du 18 janvier 2010 fixe le pourcentage de reversement au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels à 13 %.

Les 13 % s'appliquent à l'ensemble de l'obligation de financement. Ils ne sont pas censés être une cotisation supplémentaire mais un prélèvement sur les sommes déjà collectées. Comme les sommes versées pour la professionnalisation et le CIF transitent nécessairement par un OPCA, ce sont ces derniers qui reversent directement au FPSPP. En revanche, les sommes versées pour le plan de formation (0,9 %) n'étant pas nécessairement « mutualisées » via un OPCA, le versement au bénéfice du FPSPP doit figurer dans sa déclaration 24-83 sur la participation des employeurs d'au moins 10 salariés au développement de la formation professionnelle continue.

Afin de prendre en compte la dépense réellement effectuée via les OPCA pour la formation continue de l'année en question, le compte ne retient pas une approche par la cotisation versée par les entreprises. C'est la dépense des OPCA qui est retenue.

5.1. LA DEPENSE DES ENTREPRISES POUR LES JEUNES

La dépense des entreprises pour les jeunes se réduit à la dépense pour l'alternance (apprentissage et professionnalisation).

Pour l'apprentissage, les entreprises versent la taxe d'apprentissage, dont une partie seulement est utilisée à l'apprentissage. La dépense des entreprises à ce titre est approchée par la recette des centres de formation des apprentis venant des entreprises. Les entreprises contribuent aux dépenses d'enseignement des centres de formation des apprentis, ainsi qu'au financement des cantines et internats. Elles dépensent également en investissement.

Par ailleurs, les OPCA collectant les fonds au titre de la professionnalisation versent des crédits pour le **fonctionnement des centres de formation des apprentis** dans le cadre d'accords de branche (pour les OPCA à compétence interprofessionnelle, dans le cadre d'accords collectifs conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA) prévoyant la part et les conditions d'affectation de ces fonds.

Il existe un coût de la formation des apprentis dans l'entreprise (formation du tuteur, équipement, mobilité...). Cette dépense n'est pas prise en compte faute de moyens pour l'évaluer.

Les OPCA agréés au titre de la professionnalisation prennent en charge différentes dépenses pour les **contrats de professionnalisation des jeunes** (ou contrats de qualification, d'orientation ou d'adaptation jusqu'en 2004). Ils prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche (pour les OPCA à compétence interprofessionnelle, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA). Une partie de ce forfait peut contribuer à la rémunération des stagiaires en contrat de professionnalisation. Les OPCA contribuent également à l'information, sensibilisation, à la formation des tuteurs, aux dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale. Le compte intègre également les frais de gestion des OPCA.

5.2. LA DEPENSE DES ENTREPRISES POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les entreprises n'intervenaient pas dans la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi jusqu'en 2008. Avec la loi du 24 novembre 2009, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (cf. paragraphe 5), outre la fonction d'assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux OPCA afin de financer des actions dans le cadre de la Professionnalisation et du CIF, a également pour objectif de contribuer au financement d'actions de formation participant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi en situation de fragilité professionnelle en raison de leur déficit de formation.

La mise en place du FPSPP ayant été tardive, la seule dépense des entreprises en faveur des demandeurs d'emploi en 2009 a consisté à cofinancer, avec l'État, via le Fup, l'allocation en faveur des demandeurs d'emploi (AFDEF) suite au décret du 22 avril 2009.

5.3. LA DEPENSE DES ENTREPRISES POUR LES ACTIFS OCCUPES DU SECTEUR PRIVE

Les entreprises financent la formation professionnelle continue des salariés par deux voies : dépense directe (interne ou externe), dépense par l'intermédiaire des OPCA.

Dans le cadre de leur plan de formation, les entreprises réalisent des **dépenses directes de formation** lorsqu'elles achètent ou réalisent elle-même des formations sans faire intervenir de remboursement par un OPCA. **Ces actions de formation peuvent être réalisées en interne.** Dans ce cas la dépense interne couvre : la rémunération, charges comprises, du personnel formateur et non formateur (organisation et administration des actions) ; les dépenses de location et d'entretien des locaux et du mobilier affectés à la formation ; les dépenses de fonctionnement pédagogique des actions ; les dépenses d'organisation administrative des actions ; les dépenses de transport et d'hébergement des enseignants lorsqu'elles sont liées à la réalisation d'actions. **Les actions de formation peuvent aussi être réalisées en externe,** auprès d'organismes de formation.

La dépense directe des entreprises contient les « autres versements, financements ou dépenses » liées à l'organisation des formations, notamment les frais de transport et d'hébergement, qui étaient comptés à part jusqu'en 2003.

Elle comprend aussi les **rémunérations des bénéficiaires** de formations, de bilans de compétences, ou de validation des acquis de l'expérience et les allocations de formation versées.

Par manque de source, le compte n'intègre pas la dépense directe des entreprises de moins de 10 salariés, c'est-à-dire au-delà de leur contribution obligatoire qu'elles doivent verser en intégralité aux OPCA, y compris pour le plan de formation. À partir de l'exercice 2007, les déclarations annuelles de données sociales (DADS) intègrent deux indications en remplacement de la déclaration 2486 : est-ce que l'entreprise est assujettie à la contribution au développement de la formation continue au titre des employeurs de moins de dix salariés, quelle est la base d'assujettissement (y compris la base CDD). Ces indications permettent de calculer une contribution obligatoire théorique des entreprises de moins de 10 salariés, mais cette contribution est déjà prise en compte à l'aide des états statistiques et financiers des OPCA.

La dépense réalisée par l'intermédiaire des OPCA se sépare entre les différents titres de gestion des OPCA.

Les OPCA agréés au titre du plan de formation se distinguent entre ceux agréés pour gérer les fonds de formation des entreprises de moins de 10 salariés et ceux agréés pour gérer les fonds des entreprises de 10 salariés et plus. Les charges retenues sont les suivantes : charges de gestion des OPCA ; études et recherches ; information ; coûts

pédagogiques ; matériel pédagogique ; charges liées aux congés de bilan de compétences, congés pour examen et congés de VAE ; transports et hébergement. Les OPCA participent au versement des salaires et charges sociales des stagiaires et versent des allocations de formation.

Les OPCA agréés au titre du plan de formation prennent en charge une part du financement des congés individuels de formation.

Le congé individuel de formation s'adresse aux salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée. Le financement du CIF-CDI et du CIF-CDD est séparé dans la comptabilité des Opacif. Dans les deux cas, les dépenses des OPCA retenues dans le compte sont les suivantes : charges de gestion ; information ; coûts pédagogiques ; matériel pédagogique ; charges liées au CIF-DIF ; charges liées aux congés de bilan de compétences, congés pour examen et congés de VAE ; transports et hébergement. À ces dépenses de fonctionnement s'ajoutent les salaires et charges sociales qui peuvent être versés par les Opacif.

La formation des actifs occupés du secteur privé peut prendre la forme de l'alternance. Les OPCA agréés au titre de la professionnalisation participent aux frais de formation pour les **contrats de professionnalisation adultes**, les **périodes de professionnalisation** et les **DIF prioritaires**.

Les universités et instituts universitaires de technologie (IUT) accueillent des stagiaires de la formation continue, appelés **post-scolaires** (cf. paragraphe 1.3). Les entreprises participent au financement des universités et contribuent de ce fait à la formation des post-scolaires.

Dispositifs ayant été supprimés ou ayant disparu du budget de l'État avant 2007 mais participant à l'historique du compte¹⁰ :

Le **Capital temps de formation (CTF)** supprimé en 2004. En 2005 et 2006, les frais de formation résiduels au titre du CTF ont été versés par les OPCA.

5.4. LA DEPENSE DES ENTREPRISES POUR LES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC

Les entreprises n'interviennent pas dans la formation professionnelle continue des agents du secteur public.

5.5. LA DEPENSE D'INVESTISSEMENT DES ENTREPRISES

La dépense d'investissement des entreprises se limite à la dépense en capital pour l'apprentissage.

Il existe une dépense d'investissement pour les formations réalisées en interne, mais cette dépense n'est plus distinguée des coûts pédagogiques.

6. LES MENAGES

La dépense des ménages est essentiellement constituée de leurs achats de formation à titre individuel.

6.1. LA DEPENSE DES MENAGES POUR LES JEUNES

Les ménages participent à l'effort pour l'**apprentissage**. Ils contribuent aux dépenses d'enseignement des centres de formation des apprentis et payent pour les cantines et internats. L'essentiel de leur dépense est cependant constitué par les achats de biens et de services liés : transports scolaires, livres et fournitures, leçons particulières, habillement et outils, etc.

Ils dépensaient également en investissement jusqu'en 2003, mais la dépense observée depuis est nulle.

¹⁰ Pour un descriptif plus détaillé se reporter au guide méthodologique de la dépense pour 2007

6.2. LA DEPENSE DES MENAGES POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les ménages **achètent des formations** à des organismes de formation. Le compte intègre les recettes des organismes de formation provenant des demandeurs d'emploi.

6.3. LA DEPENSE DES MENAGES POUR LES ACTIFS OCCUPES DU SECTEUR PRIVE

Les ménages **achètent des formations** à des organismes de formation. Le compte intègre les recettes des organismes de formation provenant des actifs occupés.

Les universités et instituts universitaires de technologie (IUT) accueillent des stagiaires de la formation continue, appelés **post-scolaires** (cf. paragraphe 1.3). Les ménages participent au financement des universités, notamment par leurs frais d'inscription, et contribuent de ce fait à la formation des post-scolaires.

6.4. LA DEPENSE DES MENAGES POUR LES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC

Les ménages n'interviennent pas dans la formation professionnelle continue des agents du secteur public. Certains agents peuvent acheter des formations à des organismes de formation, mais faute de pouvoir distinguer les achats des agents publics de ceux des actifs occupés du secteur privé, leurs achats sont comptabilisés avec les actifs occupés du secteur privé.

6.5. LA DEPENSE D'INVESTISSEMENT DES MENAGES

La dépense d'investissement des ménages se limite à la dépense en capital pour l'apprentissage.

TROISIEME PARTIE :

SOURCES ET TRAITEMENTS

L'ensemble des sources utilisées pour l'élaboration du compte, ainsi que les organismes qui les font parvenir à la Dares et les dates auxquelles elles peuvent être obtenues, sont récapitulés dans le tableau suivant :

Tableau récapitulatif des sources – Validité 2009

Nom de la source	Organisme qui transmet la source à la Dares	Date de réception (N = année du compte)
Compte de l'éducation	DEPP	Février N+2
Budget exécuté de la mission « Travail et Emploi »	Logiciel budgétaire INDIA-LOLF	Été N+1
Budget exécuté de la mission « plan de relance de l'économie »	Logiciel budgétaire INDIA-LOLF	Été N+1
Rapport annuel de performances de la mission « Travail et Emploi »	www.performance-publique.gouv.fr	Juin N+1
Rapport annuel de performances de la mission « plan de relance de l'économie »	www.performance-publique.gouv.fr	Juin N+1
État 3 de l'ASP	DGEFP	Printemps N+1
Rapport annuel de performances de la mission « Enseignement scolaire »	www.performance-publique.gouv.fr	Juin N+1
Réseau des Écoles de la deuxième chance (E2C)	SGCIV	Printemps N +1
Enquête DEPP sur la formation continue	DEPP	Février N+2
Compte des Greta	DEPP	Février N+2
Chiffres clés du Cnam	www.cnam.fr	Fin N+1
Enquête Dares auprès des conseils régionaux	Dares	Septembre N+1
Comptabilité des collectivités territoriales	DGFIP	Avril N+2
Comptes de l'Unédic - Pôle emploi	Unédic -Pôle emploi	Fin N+1
Agefiph	Agefiph	Octobre N+1
Compte de résultat de gestion technique AGCC	-	N'existe plus
Déclarations fiscales n°2483 des entreprises de plus de 10 salariés	Céreq	Version provisoire en septembre N+1 Version définitive en juillet N+2
États statistiques et financiers des OPCA	DGEFP	Janvier N+2
Bilans pédagogiques et financiers des organismes de formation	DGEFP	Avril N+2
Rapport DGAFP – La formation des agents de l'État	DGAFP	Juin N+2
Ministère de la Défense	SGA via DEPP	Avril N+2
Données sociales hospitalières	DHOS	n'est plus utilisé à partir de 2008
Rapport d'activité de l'ANFH	ANFH	Automne N+1

1. COMPTE DE L'EDUCATION

La dépense pour l'apprentissage suit des voies complexes. Afin de mesurer au mieux le financement qui parvient aux centres de formation des apprentis, le compte utilise les données venant des CFA eux-mêmes.

Les CFA et sections d'apprentissage sont en mesure de répartir les fonds dont ils disposent selon les financeurs finaux qui les leur ont versés. Ces données sont regroupées par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) dans le « compte de l'éducation ».

Le compte de l'éducation est un compte satellite de la comptabilité nationale. Il est établi chaque année par la DEPP et présente l'ensemble des flux financiers intervenant dans le domaine de l'éducation (formation initiale et continue).

Le compte de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage reprend telle quelle la partie sur l'apprentissage du compte de l'éducation.

Le compte de l'éducation distingue les financements provenant :

- * des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche,
- * des autres ministères,
- * des régions,
- * des départements,
- * des communes,
- * des autres administrations publiques (chambres consulaires...),
- * des entreprises,
- * des ménages.

Il détaille les dépenses de fonctionnement relevant des dépenses d'enseignement, des cantines et internats et de l'administration générale. Pour les ménages, il existe également une dépense pour les achats de biens et de services liés, qui regroupe transports scolaires, livres et fournitures, leçons particulières, habillement et outils, etc.

Il distingue par ailleurs la dépense correspondant aux investissements. Pour les dépenses d'investissement venant des Conseils régionaux, la source utilisée est l'enquête « Conseils régionaux » de la Dares.

La dépense pour l'apprentissage est plus large que celle qui échoit aux CFA. Une partie de la dépense relève de la rémunération de l'apprenti ou de l'aide à l'employeur : exonérations de charges ou d'impôts, indemnité compensatrice, primes de l'Agefiph... Ces dépenses n'apparaissent pas dans le compte de l'éducation et sont intégrées à partir d'autres sources.

2. BUDGET EXECUTE DE LA MISSION « TRAVAIL ET EMPLOI » ET DE LA MISSION « PLAN DE RELANCE DE L'ECONOMIE »

Tout naturellement, la première source sur la dépense de l'État est son budget exécuté. Les montants dépensés dans le cadre des différentes actions de l'État sont connus directement par la Dares à l'aide de l'outil de gestion des finances publiques INDIA-LOLF. Pour en savoir plus sur la nomenclature budgétaire et les notations utilisées ici, voir le paragraphe 2.1 de l'annexe.

L'essentiel de la dépense de l'État pour la formation continue et l'apprentissage est habituellement regroupé dans la mission « Travail et Emploi ». Le reste de la dépense est réalisé dans le cadre de la mission « Enseignement scolaire » (cf. paragraphe 5). En 2009, suite au plan de relance, une partie des crédits a été inscrite au sein de la mission « plan de relance de l'économie »

Au sein de la mission « Travail et Emploi », deux programmes budgétaires agissent pour la formation continue :

- * le programme *Accès et retour à l'emploi* (programme 102),
- * le programme *Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi* (programme 103).

Au sein de la mission « plan de relance de l'économie », un programme est plus particulièrement en charge de la formation continue et de l'apprentissage : le programme *Soutien exceptionnel à l'activité économique et à l'emploi* (programme 316).

Dans les programmes 102 et 103, la plupart des dispositifs peuvent être identifiés à l'aide de la nomenclature par destination, avec les articles d'exécution. Dans le programme 316, en revanche, les dispositifs n'ont pu être identifiés individuellement car mélangés au sein de l'action 5 « politiques actives de l'emploi ». Ils ont néanmoins pu l'être dans certains cas *a posteriori*, lorsque les dispositifs ont ensuite été transférés du programme 316 vers les programmes 102 ou 103. Dans les autres cas, seul le Rapport annuel de performance (RAP) de 2009 sur le plan de relance a permis de les repérer.

Parfois, les dispositifs s'adressent à différents publics ou regroupent plusieurs types de dépense. Dans ce cas, la dépense est ventilée soit selon une clé de répartition, soit à l'aide des nomenclatures par nature (fonctionnement, rémunération) ou à l'aide de l'intitulé (pour l'investissement).

La ventilation entre publics se fait généralement entre actifs occupés du secteur privé et demandeurs d'emploi. La nomenclature budgétaire ne permettant pas d'affiner la répartition par public, par convention la moitié de la dépense est affectée à chacun, sauf lorsque les effectifs par public sont connus par ailleurs.

Pour distinguer les types de dépenses, on utilise les nomenclatures par nature. La rémunération se distingue des dépenses de fonctionnement à l'aide de la catégorie (catégorie 61 pour la rémunération). Pour dissocier l'investissement, il faut avoir recours aux comptes du Plan comptable de l'État (PCE). Ici, la nomenclature par titres ne permet pas bien de distinguer les investissements, car il s'agit souvent de transferts donnant lieu à investissement (par exemple, l'État verse une subvention à l'Afpa pour investissement). Ces dépenses sont référencées comme des dépenses de fonctionnement ou d'intervention pour l'État. Les intitulés de la nomenclature précisent cependant pour chaque compte si le transfert est destiné à de l'investissement.

Les paragraphes suivants présentent, pour chaque public, les différentes lignes budgétaires de la mission « Travail et Emploi » intégrées au compte en 2009. Lorsqu'elle est nécessaire, la ventilation adoptée est précisée en commentaire.

2.1. LA DEPENSE POUR LES JEUNES

Les dépenses pour la formation professionnelle continue des jeunes et l'apprentissage intégrées au compte 2009 à partir du budget exécuté de la mission « Travail et Emploi » sont les suivantes :

Article d'exécution	Intitulé	Type de dépense
Apprentissage		
103-43	Exonérations de cotisations sociales des contrats d'apprentissage	Rémunération
103-44	Primes d'apprentissage à la charge de l'État	Fonctionnement
103-82	Échanges Franco-allemands	Fonctionnement
Alternance		
103-50	Exonération de cotisations sociales des contrats de professionnalisation pour les jeunes et les adultes	Part des jeunes (cf. ci-dessous) : Rémunération
103-53	Exonérations de cotisations sociales liées aux parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'État	Rémunération
Insertion, accompagnement, formations conventionnées		
102-36	Contrat d'autonomie	Fonctionnement
102-42	Missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation des jeunes	Fonctionnement
102-43	Missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation des jeunes (accompagnement)	Fonctionnement
102-44	Bourses intermédiaires pour l'insertion des jeunes	Rémunération
102-45	Fonds d'insertion professionnelle des jeunes	Fonctionnement
102-77	Établissement public d'insertion de la défense	Fonctionnement
103-71	Rémunérations et fonctionnement des actions en faveur des jeunes à la charge de l'État - CIBC Mayotte	Cat. 61 : Rémunération Autres : Fonctionnement

L'exonération de cotisations sociales des contrats de professionnalisation pour les jeunes et les adultes (article d'exécution 103-50) s'adresse aux jeunes et aux demandeurs d'emploi. Le montant ne pouvant être distingué entre les deux publics, on applique une clé de répartition. Le montant est partagé en proportion des effectifs annuels moyens en contrat de professionnalisation jeune ou adulte, connus à partir des outils de suivi de l'alternance disponibles à la Dares.

Certains dispositifs de formation n'existent plus en 2009, mais participent à la dépense des années antérieures. Dans l'historique du compte, apparaissent les lignes suivantes (référencées avec l'ancienne nomenclature d'exécution lorsque le dispositif s'arrête avant 2006) :

Article d'exécution	Intitulé	Dernière apparition – Commentaire
Insertion, accompagnement, formations conventionnées		
102-40	Programme Trajectoire d'accès à l'emploi (TRACE) (CPER)	Fonctionnement
102-41	Programme Trajectoire d'accès à l'emploi (TRACE) (hors CPER)	Fonctionnement
103-51	Exonération de cotisations sociales des contrats de qualification pour les jeunes	Rémunération
4370-41-30	Subvention à l'Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (AFIJ)	2005 – Dispositif non identifiable en LOLF : Fonctionnement
4470-63-10	Jeunes en insertion : bourses d'accès à l'emploi (BAE)	2004 – Rémunération
4479-19-10	Fonds départementaux (ou déconcentrés) pour l'emploi des jeunes	2000 – Fonctionnement

La subvention à l'Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (AFIJ) n'a pas été supprimée en 2006, bien qu'elle apparaisse dans le tableau ci-dessus. Avec le passage en nomenclature LOLF, l'article d'exécution correspondant à cette subvention n'est plus identifié. Il est possible qu'il ait été associé aux organismes de formation qualifiante (hors CPER) (article 103-73), auquel cas le montant reste intégré au compte (cf. paragraphe 3). A défaut d'information supplémentaire, la ligne de compte n'est plus alimentée, mais est maintenue pour les années passées.

Les dépenses pour la formation professionnelle continue des jeunes intégrées au compte 2009 à partir du budget exécuté de la mission « Plan de relance de l'Economie » sont les suivantes :

	Primes pour l'embauche d'un apprenti supplémentaire	2004 – Rémunération
	Exonérations de cotisations sociales des contrats d'apprentissage des entreprises de plus de 10 salariés : dispositif "zéro charges"	2000 – Fonctionnement

2.2. LA DEPENSE POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les dépenses pour la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi intégrées au compte 2009 à partir du budget exécuté de la mission « Travail et Emploi » sont les suivantes :

Article d'exécution	Intitulé	Commentaire
Alternance		
103-50	Exonération de cotisations sociales des contrats de professionnalisation pour les jeunes et les adultes	Part des adultes (cf. ci-dessus) : Rémunération
103-52	Primes des contrats de qualification des adultes	Fonctionnement

Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale (FFPPS)		
102-33	Agence de services et de paiement (ASP)	Fonctionnement
103-31	Frais d'accompagnement des bénéficiaires des CRP/CTP	Fonctionnement
103-33	Accès aux compétences clés	Fonctionnement
103-34	Actions ciblées à destination des personnes placées sous main de justice	Fonctionnement
103-63	Programme national de formation professionnelle (CPER)	Comptes PCE hors investissement ; 50 % pour demandeurs d'emploi : Fonctionnement
103-64	Programme national de formation professionnelle (hors CPER)	Comptes PCE hors investissement ; 50 % pour demandeurs d'emploi : Fonctionnement
103-76	Actions adaptées aux besoins des personnes illettrées et des personnes placées sous main de justice (CPER) – en extinction	Fonctionnement
103-77	Actions adaptées aux besoins des personnes illettrées et des personnes placées sous main de justice (hors CPER) – en extinction	Fonctionnement
103-79	Ateliers pédagogiques personnalisés (CPER) – en extinction	Fonctionnement
103-80	Ateliers pédagogiques personnalisés (hors CPER) – en extinction	Fonctionnement
103-81	Formations ouvertes et éducatives (FORE) et formations aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)	50 % pour demandeurs d'emploi : Fonctionnement
Fonds national pour l'Emploi (FNE)		
102-24	Actions préparatoires au recrutement (APR)	Hors cat. 61 : Fonctionnement
Subvention à des organismes de formation		
102-17	Association pour la formation professionnelle des adultes (Afpas)	Fonctionnement
102-55	Afpas-PAS emploi publics spécifiques	Fonctionnement
103-60	Association pour la formation professionnelle des adultes (CPER)	Compte PCE 6312 : Fonctionnement
103-61	Association pour la formation professionnelle des adultes (hors CPER)	Compte PCE 6312 : Fonctionnement
103-62	Rémunération des stagiaires accueillis par l'Association pour la formation professionnelle des adultes	Rémunération
103-75	CENTRE INFO	50 % pour demandeurs d'emploi : Fonctionnement
Accompagnement, insertion		
102-50	Actions de parrainage (CPER)	Fonctionnement
102-51	Actions de parrainage (hors CPER)	Fonctionnement
102-53	Accompagnement (CPER)	Fonctionnement
102-54	Accompagnement (hors CPER)	Fonctionnement
VAE		
103-90	Financement des dispositifs de validation des acquis de l'expérience – dispositif d'État	50 % pour demandeurs d'emploi : Fonctionnement
103-91	Financement des dispositifs de validation des acquis de l'expérience – dispositif Association pour la formation professionnelle des adultes	50 % pour demandeurs d'emploi : Fonctionnement

Certains dispositifs de formation n'existent plus en 2009 ou bien figurent ailleurs (cas de l'AFF figurant dans le Rapport annuel de performance (paragraphe 3)) mais participent à la dépense des années antérieures. Dans l'historique du compte, apparaissent les lignes suivantes (référéncées avec l'ancienne nomenclature d'exécution lorsque le dispositif s'arrête avant 2006) :

Article d'exécution	Intitulé	Dernière apparition – Commentaire
Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale (FFPPS)		
103-74	Formation qualifiante différée	2007 – Fonctionnement
Fonds national pour l'Emploi (FNE)		
102-24	Stage d'Accès à l'Entreprise (SAE)	2006 – Cat. 61 : Rémun. Autres : Fonctionnement
103-84	Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE)	2006 – Cat. 61 : Rémun. Autres : Fonctionnement
4470-12-10	Programmes en faveur des chômeurs de longue durée dans les D.O.M.	2005 – Fonctionnement
4470-12-20	Programmes en faveur des chômeurs de longue durée dans les D.O.M. : Évaluation, innovation	2005 – Fonctionnement
Subvention à des organismes de formation		
4470-21-10	Programme en faveur des cadres (FNE)	2001 – Fonctionnement
4370-41-20	Subvention à la Fondation Nationale pour l'Enseignement de la Gestion des Entreprises (FNEGE)	2001 – 50 % pour demandeurs d'emploi : Fonctionnement
Allocation Formation Reclassement – Allocation de Fin de Formation (AFF)		
102-10	Allocation de fin de formation (AFF) - Allocation de formation reclassement (AFR)	Montant AFR (source Unédic) : Rémunération

2.3. LA DEPENSE POUR LES ACTIFS OCCUPES DU SECTEUR PRIVE

Les dépenses pour la formation professionnelle continue des actifs occupés du secteur privé intégrées au compte 2009 à partir du budget exécuté de la mission « Travail et Emploi » sont les suivantes :

Article d'exécution	Intitulé	Commentaire
Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale (FFPPS)		
103-12	Politique contractuelle de formation (CPER)	Fonctionnement
103-13	Politique contractuelle de formation (hors CPER)	Fonctionnement
103-52	Aides au conseil et EDEC (hors CPER)	Fonctionnement
103-63	Programme national de formation professionnelle (CPER)	Comptes PCE hors investissement ; 50 % pour actifs occupés : Fonctionnement
103-64	Programme national de formation professionnelle (hors CPER)	Comptes PCE hors investissement ; 50 % pour actifs occupés : Fonctionnement
103-81	Formations ouvertes et éducatives (FORE) et formations aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)	50 % pour actifs occupés : Fonctionnement

Fonds national pour l'Emploi (FNE)		
103-29	Dotation déconcentrée : Fonds national de l'emploi : formation	Cat. 61 : Rémunération Autres : Fonctionnement
103-69	Dotation globale de restructuration : Conventions de FNE-formation	Cat. 61 : Rémunération Autres : Fonctionnement
Subvention à des organismes de formation		
103-73	Organismes de formation qualifiante (hors CPER) (cf. paragraphe 3)	Fonctionnement
103-75	CENTRE INFFO	50 % pour actifs occupés : Fonctionnement
VAE		
103-90	Financement des dispositifs de validation des acquis de l'expérience – dispositif d'État	50 % pour actifs occupés : Fonctionnement
103-91	Financement des dispositifs de validation des acquis de l'expérience – dispositif Association pour la formation professionnelle des adultes	50 % pour actifs occupés : Fonctionnement

Certains dispositifs de formation n'existent plus en 2009, mais participent à la dépense des années antérieures. Dans l'historique du compte, apparaissent les lignes suivantes (référéncées avec l'ancienne nomenclature d'exécution lorsque le dispositif s'arrête avant 2006) :

Article d'exécution	Intitulé	Dernière apparition – Commentaire
Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale (FFPPS)		
4370-52-20	Subvention aux Nouvelles formations d'Ingénieurs (NFI)	2004 – Fonctionnement
4370-52-30	Subvention au Programme ingénieurs et cadres supérieurs (PICS)	2004 – Fonctionnement
4370-55-10	Actions de formation des organisations syndicales	2004 – Fonctionnement
Subvention à des organismes de formation		
4370-41-20	Subvention à la Fondation Nationale pour l'Enseignement de la Gestion des Entreprises (FNEGE)	2001 – 50 % pour actifs occupés : Fonctionnement

2.4. LA DEPENSE D'INVESTISSEMENT

Les dépenses d'investissement pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage intégrées au compte 2009 à partir du budget exécuté de la mission « Travail et Emploi » sont les suivantes :

Article d'exécution	Intitulé	Commentaire
Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale (FFPPS)		
103-63	Programme national de formation professionnelle (CPER)	Comptes PCE d'investissement (titre 5)
103-64	Programme national de formation professionnelle (hors CPER)	Comptes PCE d'investissement (titre 5)
Subvention à des organismes de formation		
103-60	Association pour la formation professionnelle des adultes (CPER)	Compte PCE 6322 : Investissement
103-61	Association pour la formation professionnelle des adultes (hors CPER)	Compte PCE 6322 : Investissement

Certains dispositifs de formation n'existent plus en 2009, mais participent à la dépense des années antérieures. Dans l'historique du compte, apparaissent les lignes suivantes (référencées avec l'ancienne nomenclature d'exécution lorsque le dispositif s'arrête avant 2006) :

Article d'exécution	Intitulé	Dernière apparition – Commentaire
Subvention à des organismes de formation		
6671-11-35	Subventions à centres de formation à caractère national (hors Afpa)	2001 – Investissement
6671-14-35	Subventions à des centres conventionnés	2001 – Investissement
6671-30-20	Investissements dans les DOM TOM : subventions aux collectivités locales	1999 – Investissement

2.5. EXPLICATIONS SUR LES DEPENSES NON INTEGREES

A l'examen des nomenclatures des programmes 102 et 103, certaines actions ne sont pas intégrées au compte alors qu'elles semblent relever de la formation professionnelle continue ou de l'apprentissage. Cette mise à l'écart s'explique de différentes manières :

- * *Remplacement du salarié parti en formation* (article 103-14) : Il ne s'agit pas d'une dépense finale, mais d'un transfert vers les entreprises. La rémunération des stagiaires versée par les entreprises est prise en compte à partir des déclarations fiscales n°2483 des entreprises de plus de 10 salariés (cf. paragraphe 15). On évite un double compte en n'intégrant pas ce que l'État rembourse aux entreprises ;
- * *Dotations de décentralisation* (articles 103-40, 103-41, 103-42, 103-65, 103-67, 103-68) : Il s'agit de transferts aux régions, dont les montants se retrouvent dans la dépense des conseils régionaux ;
- * *Participation de l'État au développement de l'apprentissage* (article 103-45) : Cette dépense prend la direction des CFA et est déjà comptabilisée dans le compte de l'éducation (cf. paragraphe 1) ;
- * *Rémunérations des stagiaires accueillis dans les stages de formation qualifiante agréés par l'État* (article 103-70) : Cette rémunération est versée par l'intermédiaire de l'ASP (ex Cnasea) et le compte privilégie l'État 3 de l'ASP pour évaluer son montant (cf. paragraphe 4) ;
- * *Organismes de formation qualifiante (CPEP)* (article 103-72) : Il s'agit des subventions aux centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (CARIF) et aux observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF), qui n'interviennent pas dans les actions de formation ;

2.6. LE BUDGET DE L'ÉTAT AVANT LA LOLF

En 2006, le budget de l'État a changé de forme pour suivre les directives de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF).

Afin de maintenir un historique, le raccordement entre les articles de l'ancienne nomenclature budgétaire et ceux de la nouvelle a été nécessaire. Les notations et articles présentés dans ce paragraphe sont ceux de la nouvelle nomenclature, à l'exception des dispositifs qui n'existaient plus en 2006 lors du passage en nomenclature LOLF.

Le paragraphe 2.2 de l'annexe détaille la table de passage et les conséquences du changement de nomenclature.

3. RAPPORTS ANNUELS DE PERFORMANCE DE LA MISSION « TRAVAIL ET EMPLOI » ET DE LA MISSION « PLAN DE RELANCE DE L'ECONOMIE »

Le budget exécuté de l'État n'est pas toujours suffisamment précis pour délimiter certains dispositifs ou les répartir entre publics. Le rapport annuel de performance (RAP) peut apporter des éléments complémentaires.

Découpé par missions, le RAP est un document mis en place par la LOLF et annexé à la loi de règlement, qui doit rendre compte des résultats de chaque programme. Lorsqu'il rend compte des actions, il indique les montants avec des précisions sur leur usage.

En 2009, faute d'avoir une répartition par type d'organisme, le montant de l'article Organismes de formation qualifiante (hors CPER) (article 103-73) a été affecté à la rubrique « Divers organismes de formation » avec la répartition suivante : 50 % en faveur des demandeurs d'emploi et 50 % en faveur des actifs occupés. Cet article regroupe des subventions à divers organismes qui interviennent pour différents publics.

En 2006, en revanche, le rapport annuel de performances de la mission « Travail et Emploi » a été utilisé afin de préciser les montants de l'article Organismes de formation qualifiante (hors CPER) (article 103-73). Avant la LOLF, les organismes étaient identifiés séparément dans la nomenclature. Le RAP 2006 précise les subventions versées :

- * à l'Institut national de formation et d'application - France international (INFA-FI), affectées à 50% aux demandeurs d'emploi et 50% aux actifs occupés du secteur privé ;
- * au Centre d'études supérieures industrielles (CESI), affectées aux actifs occupés ;
- * à divers organismes de formation, affectées aux demandeurs d'emploi.

Pour 2007 et 2008, les montants n'étaient plus indiqués dans le RAP, une répartition a été estimée à partir des années précédentes.

Jusqu'en 2005, la nomenclature budgétaire distinguait les montants de l'Allocation de fin de formation (AFF) et de l'Allocation de formation reclassement (AFR). En 2006 et 2007, ce n'est plus le cas (article d'exécution 102-10), probablement du fait de l'extinction en cours de l'AFR. La dépense résiduelle de l'État pour l'AFR est identifiée à partir du compte de l'Unédic (cf. paragraphe 12) et on estime le montant de l'AFF en soustrayant de l'article d'exécution 102-10 le montant connu pour l'AFR. A partir de 2008, l'AFF n'apparaît plus dans le budget de l'État car l'allocation est prise en charge par le Fonds national de solidarité. Elle apparaît, en revanche, dans le rapport annuel de performances.

En 2009, le rapport annuel de performances de la mission « Travail et Emploi » a été utilisé afin de repérer les dépenses de formation du plan d'urgence pour les jeunes et du plan de relance comme :

- l'allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation (AFDEF) qui remplace l'allocation de fin de formation (AFF)
- la prime pour l'embauche d'un jeune en contrat de professionnalisation
- la prime pour l'embauche d'un apprenti supplémentaire
- le dispositif « zéro charges » pour le recrutement d'un apprenti dans les entreprises de plus de 10 salariés
- le contrat d'accompagnement formation (CAF)
- la participation accrue de l'État au financement des conventions de reclassement personnalisé (CRP)

En revanche, le montant des dépenses a été fourni par Pôle emploi, gestionnaire des différentes mesures (cf. paragraphe 12) afin de coller au plus près de la réalité des montants dépensés.

Enfin, pour chaque programme, le rapport annuel de performances indique les dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale. Ces dépenses fiscales ne relèvent pas du budget exécuté, mais sont associées aux programmes.

Les dépenses fiscales figurant dans le compte sont toutes rattachées au programme *Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques* (programme 103). Elles sont les suivantes :

- * *Crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage* : instauré en 2005, il se déduit de l'impôt sur les sociétés des employeurs d'apprentis ;
- * *Exonération partielle d'impôt sur le revenu du salaire des apprentis* : elle s'applique à l'impôt sur le revenu des familles d'apprentis. Sur la période non couverte par les RAP, c'est-à-dire jusqu'à l'année 2003, les données proviennent des projets de loi de finances, évaluation des voies et moyens, tome II ;
- * *Crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation du chef d'entreprise* : instauré en 2007, il se déduit de l'impôt sur le revenu et de l'impôt sur les sociétés ;
- * *Crédit d'impôt en faveur de la formation* : supprimé en 2004, il reste un léger solde en 2006. Sur la période non couverte par les RAP, c'est-à-dire jusqu'à l'année 2003, les données proviennent des annexes aux projets de loi de finances (jaunes budgétaires) sur la formation professionnelle.

- * *Exonération des rémunérations des enseignants des centres de formation des apprentis* : mise en place en 2006 et n'apparaissant plus à partir de 2007.

4. ÉTAT 3 DE L'ASP

L'Agence de services et de paiement (ASP) gère le paiement d'aides publiques pour le compte de l'État, de l'Union européenne, des collectivités territoriales et d'autres organismes publics comme l'Agefiph (cf. paragraphe 1 de la deuxième partie).

En ce qui concerne l'État, les fonds peuvent être transmis à l'ASP avec un décalage par rapport à sa dépense. L'ASP est plus à même que le budget exécuté de l'État de mesurer la dépense réellement effectuée pour une année d'exercice donnée.

Elle livre un bilan de ses dépenses pour les stagiaires de la formation professionnelle continue dans son « État 3 ». Celui-ci concerne les stages ayant reçu un agrément national ou déconcentré et les stages du Fonds national de l'emploi.

Pour l'année 2006, l'État 3 de l'ASP n'a pas été utilisé comme source pour le SIFE et le SAE, mais reste la source sur l'historique (cf. paragraphe 2.5).

Pour chacun des types de stage, la dépense de rémunération recense la rémunération, le transport, le forfait transport hébergement, les charges sociales, auxquels on soustrait les ordres de remboursement émis.

L'ASP fournit le montant des rémunérations versées pour le compte de l'Agefiph pour les formations individuelles et collectives rémunérées.

5. RAPPORT ANNUEL DE PERFORMANCE DE LA MISSION « ENSEIGNEMENT SCOLAIRE »

La nomenclature budgétaire de la mission « Enseignement scolaire » est peu précise dans la délimitation des dispositifs. Avant 2006 et la LOLF, l'ensemble des dépenses du ministère de l'Éducation nationale était connu à partir du budget exécuté du ministère (cf. paragraphe 2.2 de l'annexe). La nouvelle nomenclature ne le permet plus.

Les financements se rapportant à la formation professionnelle continue sont rattachés au programme *Enseignement scolaire public du second degré* (programme 141). Dans ce programme, sont identifiées :

- * l'aide à l'insertion professionnelle (action 07),
- * la formation continue (action 09, sous-action 02),
- * la validation des acquis de l'expérience (action 09, sous-action 03).

Cependant, la nomenclature d'exécution ne fournit aucun détail sur les dispositifs à l'intérieur de ces ensembles. Néanmoins, le rapport annuel de performance (RAP) permet d'obtenir les montants dépensés dans le cadre de ces actions et quelques détails nécessaires à leur répartition.

De *l'aide à l'insertion professionnelle*, le compte ne retient que la Mission générale d'insertion (MGI) et non l'ensemble des dispositifs. Le RAP précise les montants des dépenses de fonctionnement et d'intervention propres à la MGI. En revanche, la dépense de personnel (titre 2) n'est pas spécifiée.

La MGI représentant la moitié de la dépense de fonctionnement et d'intervention de l'action 07, on estime alors que sa dépense de personnel représente également la moitié de la dépense de personnel de l'action 07, cette dernière étant indiquée dans le RAP.

Pour la *formation continue des adultes*, le montant fourni par le RAP est intégré, sans précisions sur son contenu, après déduction de la subvention aux Greta. Cette subvention est déjà prise en compte par une autre source (cf. paragraphe 8). Son montant étant indiqué dans le RAP, on peut le déduire facilement du montant pris en compte au titre de la formation continue de la mission « Enseignement scolaire ».

Pour la VAE, le montant fourni par le RAP est globalement intégré.

La formation continue des adultes et la VAE s'adressent à la fois à des demandeurs d'emploi et à des actifs occupés. Par convention, la dépense est répartie à part égale entre les deux publics.

6. RESEAU DES ECOLES DE LA DEUXIEME CHANCE (Secrétariat général du comité interministériel des villes)

Les dépenses relatives à ce dispositif ont été introduites dans le périmètre du compte en 2009, suite à la participation accrue de l'État au financement des Écoles de la deuxième chance (E2C) dans le cadre du plan de relance. Les Régions incluait déjà dans leurs remontées de l'enquête Dares auprès des Conseils régionaux les données sur ce dispositif. Les données existaient dans le budget de l'État (programme 102) pour les seules dépenses relevant du Ministère de l'Emploi. Afin de disposer de l'ensemble des financements de l'État, les données ont été fournies par le Secrétariat général du Comité interministériel des villes (SG-CIV) et par le Réseau des Ecoles de la deuxième chance pour les financeurs : Agence nationale pour la cohésion nationale et l'égalité des chances (ACSé), SG-CIV, participation des Direccte via des conventions et autres. Les données des autres financeurs des E2C n'ont pas été prises en compte.

7. ENQUETE DEPP SUR LA FORMATION CONTINUE

Chaque année, la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) mène une enquête, dite enquête n°6, sur le bilan des actions de formation continue dans les établissements d'enseignement supérieur.

Cette enquête permet d'estimer les effectifs de post-scolaires, dont on ne retient que les effectifs de particuliers (cf. paragraphe 1.3 de la deuxième partie).

Il n'existe pas de source permettant de connaître la dépense destinée uniquement aux post-scolaires, car une grande part de cette dépense est mêlée à la formation initiale. En revanche, il est possible de connaître le coût moyen d'un étudiant pour chacun des financeurs de l'université.

Ce coût moyen est calculé par la Dares à l'aide des éléments fournis par la DEPP :

- * poids des différents financeurs dans le budget universitaire,
- * dépense totale de fonctionnement des universités et IUT,
- * nombre total d'étudiants.

Les financeurs répertoriés par la DEPP sont :

- * le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche,
- * les autres ministères,
- * les régions,
- * les départements,
- * les communes,
- * les autres administrations publiques,
- * les entreprises,
- * les ménages.

A partir du coût moyen d'un étudiant par financeur et des effectifs des particuliers post-scolaires, on estime la dépense de chaque financeur pour les particuliers post-scolaires.

Cette estimation peut surestimer la dépense pour les post-scolaires, car leurs cursus ne totalisent pas nécessairement le même nombre d'heures que ceux des étudiants en formation initiale. Notamment, une partie des particuliers post-scolaires est constitué des publics dits « inter-âges ». Les cursus inter-âges consistent en des cycles de conférences et leur nombre d'heures de formation est quatre fois moins important que pour les autres particuliers post-scolaires.

Cependant, il n'est pas possible de distinguer les deux publics pour une meilleure estimation, car même s'ils sont distincts dans l'enquête n°6 de la DEPP depuis 2004, toutes les universités ne les isolent pas dans leur réponse.

8. COMPTES DES GRETA

Le réseau des Greta reçoit des financements provenant de l'État au titre de ses actions de formation continue. Le montant des subventions accordées par l'État est connu à partir des comptes des Greta, rassemblés par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP).

Ainsi, le compte retient les deux lignes suivantes du compte des produits des Greta :

- * formation professionnelle continue État (compte n°70661),
- * subvention d'investissement de l'État (compte n°1311).

Depuis l'exercice 2005, un nombre insuffisant de Greta transmet ses comptes à la DEPP. Lorsqu'un Greta a fait remonter son compte l'année précédente, les données sont réutilisées pour être ajoutées au total, après leur avoir appliqué une évolution moyenne correspondant à l'évolution moyenne observée des Greta qui ont transmis leurs données les deux années.

9. CHIFFRES CLES DU CNAM PARIS

Le Conservatoire national des Arts et Métiers de Paris (Cnam Paris) reçoit un financement provenant de l'État au titre de ses actions de formation continue. Cette subvention est réalisée dans le cadre de la mission « Recherche et Enseignement supérieur ».

Le montant de la subvention perçue par le Cnam Paris est connu à l'aide des chiffres clés mis en ligne par le Cnam sur son site internet. En effet, le Cnam publie le montant total de son budget, ainsi que la part venant de l'État.

Avant 2006 et le passage en LOLF, la subvention versée au Cnam était connue à partir du budget exécuté du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Le Cnam était identifié dans la nomenclature budgétaire. Depuis la mise en place de la LOLF, il n'est plus distingué et le budget exécuté n'est plus une source mobilisable.

10. ENQUETE DARES AUPRES DES CONSEILS REGIONAUX

Chaque année, la Dares réalise une enquête auprès des conseils régionaux, afin de collecter des données physiques et financières sur leur intervention pour la formation professionnelle continue, les formations sanitaires et sociales, l'apprentissage et l'accueil, information, orientation.

Pour l'apprentissage, la dépense de fonctionnement est déjà comptabilisée avec le compte de l'éducation (cf. paragraphe 1). En revanche, le compte intègre, à partir de l'enquête Dares, la dépense d'investissement réalisée par les conseils régionaux (dépenses d'équipement et dépenses spécifiques concernant la qualité pédagogique, la formation de formateurs), ainsi que l'indemnité compensatrice forfaitaire versée aux employeurs d'apprentis.

Pour la formation professionnelle continue, le compte retient plusieurs dépenses :

- * en fonctionnement, on compte :
 - les frais de formation,
 - les « autres dépenses » ;
- * en rémunération, on compte :
 - les rémunérations versées aux stagiaires demandeurs d'emploi ;
- * en investissement, on compte :
 - les frais d'équipement,
 - les dépenses spécifiques en vue d'améliorer la qualité pédagogique.

Les dépenses de fonctionnement et de rémunération sont à répartir entre les différents publics destinataires. La répartition se fait en deux temps : d'abord entre demandeurs d'emploi et actifs occupés, puis entre jeunes et autres publics au sein de chacune de ces catégories.

En effet, les régions financent des stages destinés aux demandeurs d'emploi et des stages destinés aux actifs occupés, dont le financement est bien identifié. Cependant, elles financent aussi des stages pour un public mixte. La

dépense de fonctionnement pour les stages à public mixte est répartie entre actifs occupés et demandeurs d'emploi en fonction de la répartition du nombre d'heures-stagiaires dans les stages à public non mixte.

Par ailleurs, de nombreux stagiaires des régions ont moins de 26 ans. Une part de la dépense de fonctionnement de chaque public est donc attribuée aux jeunes, en proportion des heures-stagiaires qu'ils ont effectuées.

Les rémunérations, elles, sont uniquement attribuées aux demandeurs d'emploi, mais une partie est affectée aux jeunes selon leur importance en termes d'heures-stagiaires au sein des demandeurs d'emploi.

Entre 2006 et jusqu'en 2008, certaines régions ont anticipé la décentralisation des crédits de l'Afpa. Elles ont alors reçu de l'État un droit à compensation à prélever sur la taxe intérieure sur les produits pétroliers (TIPP). Durant la phase de transition de la régionalisation, c'est ce droit qui a été comptabilisé et provisoirement, le complément apporté au Programme d'activité subventionné (PAS) a été considéré comme relevant des anciennes subventions. En 2009, avec la fin du transfert du financement de l'Afpa aux deux dernières régions, les dépenses correspondant aux actions précédemment mises en œuvre par l'Afpa ne sont plus isolées et sont regroupées au sein des autres dépenses des conseils régionaux. Le compte répartissant la dépense pour les demandeurs d'emploi de l'enquête Dares auprès des conseils régionaux entre les jeunes et les adultes, une partie des dépenses Afpa a été affectée aux jeunes avec rétropolation sur les années 2006 à 2008 (cf. annexe 3).

L'enquête Dares permet de connaître la dépense des régions pour les formations sanitaires et sociales. Cependant, ces formations regroupent des stagiaires en formation initiale et des stagiaires de la formation continue.

La part de formation continue est estimée à partir de deux documents de travail annuels de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees). Ces documents, publiés en série statistique, sont intitulés : « La formation aux professions de la santé » et « La formation aux professions sociales ».

Ils indiquent notamment :

- * les effectifs de stagiaires par année de formation pour chaque spécialité des deux filières,
- * la situation principale des stagiaires de première année de chaque filière durant l'année précédant leur entrée en formation.

La situation principale des stagiaires durant l'année précédant leur entrée en formation permet de calculer la part de formation continue parmi les élèves de première année. On considère comme stagiaires de la formation continue les élèves dont la situation était l'une des suivantes :

- * emploi dans le secteur hospitalier/social ou médico-social,
- * emploi dans un autre secteur,
- * coopération,
- * chômage,
- * inactivité liée à la maladie ou à la maternité,
- * autres cas d'inactivité.

Certaines situations n'indiquent pas si les stagiaires sont en formation initiale ou continue. Par défaut, on considère que ces stagiaires se répartissent entre formation initiale et continue de la même manière que les autres stagiaires, dont la situation est déterminée (formellement, on les exclut des calculs de répartition). Il s'agit des situations suivantes :

- * suivi de la même formation dans un autre établissement,
- * participation à un dispositif de formation professionnelle,
- * autre formation paramédicale,
- * non réponse.

En supposant que la répartition entre formation initiale et continue est identique d'une année sur l'autre au sein d'une spécialité de formation, on peut estimer le nombre d'étudiants en formation continue par spécialité, puis au total, ce qui permet d'évaluer la proportion de formation continue sur le total des stagiaires.

Une méthode similaire permet de calculer la part des demandeurs d'emploi (chômeurs ou inactifs) parmi les stagiaires de la formation continue. Ainsi, le compte intègre la dépense des régions pour la formation sanitaire et sociale bénéficiant à des stagiaires de la formation continue, cette dépense se répartissant entre actifs occupés et demandeurs d'emploi.

Il est nécessaire de réaliser ces calculs en distinguant d'abord les différentes spécialités de formation, car le nombre d'années de formation varie. La proportion de formation continue sur l'ensemble des étudiants de première année n'est pas celle calculée sur l'ensemble des étudiants, d'autant plus que la part de formation continue est plus forte dans les filières courtes.

11. COMPTABILITE DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

La dépense de formation des collectivités territoriales pour leurs propres agents est identifiée dans leur budget.

La Direction générale des Finances publiques (ex Direction générale de la Comptabilité publique) transmet les données nécessaires. Elle identifie quatre groupes de collectivités, régies par différentes nomenclatures budgétaires :

- * les régions (nomenclature M71),
- * les départements (nomenclature M52),
- * les communes (nomenclature M14),
- * les autres collectivités (budgets annexes, EPL, EPCI) (nomenclature M14).

Les collectivités territoriales ont chacune leur nomenclature budgétaire, mais celles-ci sont semblables pour les comptes concernant la formation de leur personnel. Les dépenses sont les suivantes :

- * versements à des organismes de formation (compte 6184), c'est-à-dire les frais de stage et de formation des agents réglés directement aux organismes ;
- * participation des employeurs à la formation professionnelle continue (compte 6333), au contenu difficilement identifiable, mais renseigné par une seule région en 2005 et 2006 ;
- * cotisations au CNFPT et au CGFPT (compte 6336), regroupant les cotisations obligatoires versées aux centres de formation des agents territoriaux ;
- * frais de formation des élus de la collectivité (compte 6535).

Pour les départements, les versements à des organismes de formation (compte 6184) contiennent des dépenses de formation pour les RMIstes (puis les bénéficiaires du RSA). Cette dépense est déduite à l'aide de la ventilation du compte par fonctions (fonction 54 : RMI).

Le budget des collectivités ne permet pas d'évaluer le montant des rémunérations des agents pendant leur période de stage. Une estimation est nécessaire.

Par défaut, le compte utilise l'hypothèse forte que la proportion entre les rémunérations et les dépenses de fonctionnement est la même pour les collectivités territoriales que pour l'État.

Au cours des dernières années, les départements et régions ont opéré progressivement un changement de nomenclature budgétaire. Entre 2001 et 2004, les départements sont passés de la nomenclature M51 à la M52, avant que les régions ne passent de la M51 à la M71 entre 2005 et 2007. La transition progressive des départements, tous ne changeant pas de nomenclature la même année, a permis d'estimer les effets du changement de nomenclature, à séparer de la hausse réelle des dépenses. Les données passées ont ainsi été réévaluées. Pour les régions, le passage a été plus rapide (20 régions métropolitaines dès la première année) et la réévaluation de l'historique a été complexe. Dans les deux cas, les versements à des organismes de formation (compte 6184) ont dû être totalement estimés sur les années passées, car ils n'étaient pas distincts dans la nomenclature M51.

12. COMPTES DE L'UNEDIC ET DE PÔLE EMPLOI

L'Unédic et Pôle emploi (depuis 2009) rendent compte de leurs dépenses pour la formation professionnelle continue dans leurs comptes. Le compte de la formation professionnelle continue y puise les montants correspondant aux dispositifs : aides PARE-PPAE, AFR, AFAF, AFPR, AREF, RFPE, aide à la reprise d'activité sous contrat en alternance, frais d'accompagnement des CRP/CTP.

A partir du deuxième trimestre 2008 et pour l'année 2009, c'est l'ANPE puis Pôle emploi, et non plus l'État, qui a pris en charge les entrées en actions préparatoires au recrutement (APR).

Outre les dépenses de Pôle Emploi comme financeur et pilote d'interventions en matière d'orientation et de formation, Pôle Emploi est aussi un gestionnaire de dispositifs pour le compte de l'État. Par exemple, la part de l'État dans le financement de l'allocation formation reclassement (AFR) est ainsi connue par les Comptes de Pôle emploi qui gère le versement de cette allocation.

Dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes et du plan de relance de 2009, l'État a confié à Pôle emploi la gestion d'un certain nombre de mesures d'urgence :

- l'allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation (AFDEF) qui remplace l'allocation de fin de formation (AFF)
- la prime pour l'embauche d'un jeune en contrat de professionnalisation
- la prime pour l'embauche d'un apprenti supplémentaire
- l'extension du dispositif « zéro charges » pour le recrutement d'un apprenti dans les entreprises de plus de 10 salariés
- le contrat d'accompagnement formation (CAF)
- la participation accrue de l'État au financement des conventions de reclassement personnalisé (CRP)

13. AGEFIPH

L'Agefiph participe aux travaux du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) visant à établir un compte régional de la formation professionnelle. A ce titre, depuis 2005, elle renseigne le tableau de bord sur la dépense pour les formations entrant dans le périmètre des plans régionaux de développement de la formation professionnelle (PRDF).

Le compte réutilise les données fournies au CNFPTLV par l'Agefiph.

Pour la formation continue, l'Agefiph sait distinguer les publics entre demandeurs d'emploi et actifs occupés.

Pour la validation des acquis et la certification, ainsi que les études, conseil et ingénierie pour la formation professionnelle, les deux publics ne sont pas isolés. Faute de mieux, les montants sont conventionnellement répartis à hauteur de 75 % pour les demandeurs d'emploi et 25 % pour les actifs occupés.

Pour les années 1999 à 2003, une estimation des données a été nécessaire. Cette estimation a été effectuée à l'aide des montants figurant dans les rapports annuels de l'Agefiph, bien qu'aux contours différents de ceux des tableaux de bord.

14. COMPTE DE RESULTAT DE GESTION TECHNIQUE AGCC

La dépense de l'Association pour la gestion des conventions de conversion (AGCC) était établie, jusqu'en 2003, à partir du Compte de l'AGCC.

15. DECLARATIONS FISCALES N°2483 DES ENTREPRISES DE PLUS DE 10 SALARIES

Chaque année, les employeurs de 10 salariés ou plus sont tenus de justifier de leur dépense de formation en retournant la déclaration fiscale n°2483 relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.

Les bordereaux retournés par les entreprises sont saisis sous la responsabilité de la Dares, en collaboration avec la DGEFP. Les données issues des déclarations sont traitées et valorisées par le Céreq. Celui-ci procède notamment à un redressement de la non réponse à l'aide des déclarations annuelles des données sociales (DADS).

Chaque année, le Céreq publie une répartition des dépenses déductibles dans l'annexe au projet de loi de finances sur la formation professionnelle (données provisoires) et sur son site internet. Il transmet à la Dares une version définitive du tableau, qui sert de source sur la dépense des entreprises pour la formation de leurs salariés (hors versement aux OPCA).

Les dépenses retenues à partir des déclarations fiscales 2483 sont :

- * au titre des dépenses de fonctionnement :
 - les dépenses directes de formation interne,
 - les dépenses directes de formation externe (plan de formation, congé de formation),
 - les autres versements, financements ou dépenses,
- * au titre des dépenses de rémunération :
 - rémunération des stagiaires,
 - allocation de formation versée.

16. ÉTATS STATISTIQUES ET FINANCIERS DES OPCA

Une partie de plus en plus importante de la dépense de formation des entreprises transite par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Afin d'approcher au mieux la dépense finale effectivement consacrée à la formation une année donnée, il est préférable de recenser la dépense des OPCA plutôt que le versement des entreprises aux OPCA.

Les OPCA rendent compte de leur activité auprès de la DGEFP dans un document annuel appelé « état statistique et financier » (ESF). Les ESF présentent notamment un bilan comptable des OPCA. La DGEFP transfère à la Dares les données agrégées selon les cinq titres de cotisation :

- * plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés,
- * plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus,
- * congé individuel de formation pour les CDI,
- * congé individuel de formation pour les CDD,
- * professionnalisation.

Le capital de temps de formation (CTF) constituait un titre jusqu'à sa suppression en 2004. Il en reste un solde intégré au titre de la professionnalisation.

Pour le plan de formation et le CIF, le compte retient les dépenses suivantes :

- * en dépense de fonctionnement :
 - charges de gestion des OPCA,
 - études et recherches,
 - information,
 - coûts pédagogiques,
 - financement du CIF (pour les OPCA plan de formation),
 - charges liées au CIF-DIF (pour les OPACIF)
 - transports, hébergement,
 - matériel pédagogique,
 - charges liées aux congés de bilan de compétences, congés pour examen et congés de VAE ;
- * en rémunération des stagiaires :
 - salaire, charges sociales légales et contractuelles assises sur les rémunérations,
 - allocation de formation (pour les OPCA plan de formation),
 - indemnité du remplacement en CDI (pour les OPACIF-CDI).

Pour la professionnalisation, les OPCA s'adressent à différents publics : les jeunes (contrats de professionnalisation) et les actifs occupés (périodes de professionnalisation, contrats de professionnalisation adultes, DIF prioritaire). Les dépenses pour le DIF prioritaire et les périodes de professionnalisation sont bien identifiées. En revanche, les dépenses pour les contrats de professionnalisation jeunes et adultes sont indissociables. Elles sont partagées en proportion des effectifs annuels moyens en contrat de professionnalisation jeune ou adulte, connus à partir des outils de suivi des politiques de l'emploi et de l'alternance disponibles à la Dares.

Par ailleurs, comme précisé dans le paragraphe 5.1 de la deuxième partie, une part du forfait horaire versé par les OPCA pour le financement des contrats peut contribuer à la rémunération des stagiaires. Sans éléments de mesure, on attribue une part de 30 % du forfait à la rémunération.

Ainsi, on retient :

- * en dépense de fonctionnement pour les jeunes :
 - charges de gestion des OPCA,
 - information, sensibilisation,
 - contrats de professionnalisation jeunes (70 % de la part « jeunes » de la dépense pour les contrats de professionnalisation),
 - contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation (70 % de la dépense pour ces contrats),

- formation des tuteurs,
- financement de dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale ;
- * en rémunération des stagiaires pour les jeunes :
 - contrats de professionnalisation jeunes (30 % de la part « jeunes » de la dépense pour les contrats de professionnalisation),
 - contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation (30 % de la dépense pour ces contrats) ;
- * en dépense de fonctionnement pour les adultes :
 - contrats de professionnalisation adultes (part « adultes » de la dépense pour les contrats de professionnalisation),
 - périodes de professionnalisation,
 - DIF prioritaire.

Par ailleurs, les OPCA professionnalisation peuvent contribuer au financement des CFA (cf. paragraphe 5.1 de la deuxième partie). Les états statistiques et financiers des OPCA au titre de la professionnalisation informent sur le montant dépensé pour le fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

17. BILANS PEDAGOGIQUES ET FINANCIERS DES ORGANISMES DE FORMATION

Chaque année, les organismes de formation sont tenus de rendre compte de leur activité de formation continue auprès des services régionaux de contrôle de la formation professionnelle. Ils renseignent un bilan pédagogique et financier (BPF).

Les BPF permettent de distinguer l'origine du chiffre d'affaires des organismes (entreprises, OPCA, pouvoirs publics, particuliers, sous-traitance, autres produits). La majeure partie de ce chiffre d'affaires est approché dans le compte par la dépense des financeurs, à l'exception des particuliers.

Aucune source directe n'existe sur la dépense de formation des particuliers. Le BPF permet alors l'approche inverse, par l'offre. On mesure les achats de formation par les particuliers à partir du produit des organismes réalisé auprès de cette clientèle.

Les produits provenant des contrats conclus avec des particuliers, affectés à la dépense de fonctionnement des ménages, sont répartis entre demandeurs d'emploi, à hauteur de 30 %, et actifs occupés du secteur privé, à hauteur de 70 %.

18. RAPPORT DGAFP – LA FORMATION DES AGENTS DE L'ÉTAT

Chaque année, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) publie un rapport intitulé « La formation des agents de l'État », dans sa collection Statistiques. Le tableau 6-2, tous financeurs confondus, intitulé « *Financement de la formation et rapport des dépenses sur la masse salariale totale* », présenté dans les résultats détaillés de ce rapport, indique la dépense pour la formation initiale et continue des agents civils de l'État.

Au titre de la dépense de l'État pour la formation continue des agents du secteur public, le compte intègre :

- * en dépense de fonctionnement :
 - les dépenses hors rémunération des stagiaires,
 - les indemnités liées à la formation ;
- * en rémunération :
 - le traitement des stagiaires.

19. MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

La dépense pour la formation continue des militaires, réalisée dans les écoles et centres de formation continue du ministère de la Défense, n'entre pas dans le champ du rapport de la DGAFP sur la formation des agents de l'État. C'est le ministère de la Défense qui transmet directement ses données.

A la demande de la DEPP, pour le compte de l'éducation, et de la Dares, pour le compte de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, le secrétariat général pour l'administration (SGA) du ministère de la Défense collecte les montants de la dépense pour la formation professionnelle auprès des écoles des différents corps d'armée.

Les tableaux transmis distinguent cinq domaines d'intervention pour la formation :

- * enseignement secondaire,
- * formation post-baccalauréat et CPGE,
- * enseignement supérieur,
- * formation continue,
- * services administratifs (des écoles et centres de formation).

Dans ces dépenses, le compte retient la dépense pour la formation continue et une partie des services administratifs, au prorata du nombre de stagiaires de la formation continue.

Le SGA retourne des données par corps d'armée (avec parfois le détail par école) et par programme budgétaire de la mission « sécurité » (programme 152 : Gendarmerie Nationale ou « défense », programmes 144 : Environnement et prospective de la politique de défense, 178 : préparation et emploi des forces et 212 : Soutien de la politique de défense).

- * Armée de Terre (programme 178)
- * Armée de l'Air (programme 178)
- * Marine (programme 178)
- * Direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN) (programme 152)
- * Service de santé des armées (DCSSA) (programme 178)
- * Service des essences des armées (DCSEA) (programme 178)
- * État-major des armées (EMA), dont Enseignement militaire supérieur (EMS)¹¹, Conseil National des sports de la Défense (CNSD), Direction du renseignement militaire (DRM) (programme 178)
- * Soutien de la politique de défense (programme 212) dont Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information (DIRISI)
- * Délégation générale pour l'armement (DGA), dont les données sur la formation continue manquent depuis 2004 (programme 144).

Pour chacun des corps d'armée et des domaines d'intervention, le SGA transmet le tableau suivant renseigné :

	Activités (montants en €)		Total
	Enseignement	Hébergement / Restauration	
Dépenses de Personnels civils et militaires (titre 2)			
<ul style="list-style-type: none"> * enseignants * non enseignants * rémunération des élèves 			
Dépenses de Fonctionnement (titre 3)			
Dépenses d'investissement (titre 5)			
Dépenses d'intervention (titre 6)			

¹¹ Regroupe le Centre des Hautes études militaires (CHEM) et le Collège interarmées de Défense (CID)

Le même tableau est renseigné pour les dépenses qui relèvent du programme budgétaire de soutien de la politique de défense et qui comprend des dépenses pour la VAE, la formation d'adaptation à l'emploi, la formation liée aux restructurations, la formation liée au handicap, PACTE, etc.

Sont comptabilisés :

- * au titre de la dépense de fonctionnement :
 - l'ensemble de la colonne hébergement / restauration (hors dépense d'investissement),
 - la colonne enseignement des dépenses de personnels civils et militaires enseignant et non enseignant
 - la colonne enseignement des dépenses de fonctionnement,
 - la colonne enseignement des dépenses d'intervention ;
- * au titre de la rémunération des stagiaires :
 - la colonne enseignement de la rémunération des stagiaires ;
- * au titre des investissements :
 - la dépense d'investissement.

En 2008 et 2009 la Gendarmerie nationale n'a pas fourni de données pour ses dépenses. Elles ont donc été estimées à partir des taux moyens d'évolution des dépenses figurant dans le RAP (programme 152).

Depuis l'exercice 2006, une procédure et un format de transmission des données ont été établis et stabilisés entre la DEPP, qui fait suivre les données à la Dares, et le SGA. Les échanges s'étaient interrompus pour 2005 et restaient perfectibles les années précédentes. A présent, les données peuvent être considérées comme quasiment complètes.

Une remise en forme des données passées a été nécessaire et les données manquantes ont été estimées.

Entre 2000 et 2004, les données de la Marine étaient manquantes (17 % du total en 2006). Le montant a été estimé pour les années manquantes en considérant que la part de la formation pour la Marine dans la formation des militaires était la même qu'en 2006. L'année 1999 n'a pu être un second point d'accroche pour les estimations, car la ventilation par corps d'armée n'était pas connue.

20. RAPPORT D'ACTIVITE DE L'ANFH

Les données sociales hospitalières concernent le personnel « non médical », c'est-à-dire à l'exception des médecins, dont les réseaux de formation diffèrent et qui ne sont pas répertoriés ici.

L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) est un organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation continue des établissements sociaux, médico-sociaux et de santé. 92,5 % de ces établissements lui sont affiliés, ce qui recouvre 91 % des agents. Elle collecte et gère les ressources financières que les établissements consacrent à la formation professionnelle de leurs agents et à ce titre fournit des données relatives au congé de formation professionnelle (CFP) et au fonds mutualisé de financement des études relatives à la promotion professionnelle (FMPEP).

Jusqu'en 2007, la Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS) fournissait l'information sur le plan de formation à partir d'une enquête auprès d'un échantillon d'établissements de plus de 300 agents afin de compléter le document qu'elle établit chaque année sur la formation de son personnel. Pour les autres dispositifs, la Dares récupérait l'information dans les rapports d'activité de l'ANFH.

Depuis 2008, ce sont les données de l'ANFH qui alimentent le compte pour les trois dispositifs ainsi que pour la contribution au financement des travailleurs handicapés instaurée en 2008 car l'enquête sur les données sociales hospitalières de la DGOS (ex DHOS) n'est plus utilisable. Suite à la rupture de série, une réropolation des données DHOS sur les années 1999 à 2005 a été effectuée. En 2008, le ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité et le ministère de la Santé et des sports ont confié à l'ANFH, via une convention, le soin de collecter et de mutualiser la contribution globale destinée au financement de la formation professionnelle des travailleurs handicapés accueillis par les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT). La contribution obligatoire représente 4,8 % de la masse salariale.

S'intègrent à la formation des agents hospitaliers, en dépense de fonctionnement, les coûts pédagogiques et les déplacements pour le CFP et, en rémunération, les indemnités versées.

ANNEXES

ANNEXE 1 : LES REFORMES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET DU FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

1.1 LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE 2009

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie reprend l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 sur la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels en l'amendant sur un certain nombre de points.

Elle précise que la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale et qu'elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

La loi ajoute que la formation professionnelle continue « vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ».

1.1.1. Les objectifs de la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie :

La loi rappelle les objectifs de la formation professionnelle tout au long de la vie :

- Améliorer l'efficacité de la formation professionnelle tout au long de la vie;
- Favoriser l'accès à la formation professionnelle des publics fragilisés ;
- Développer les compétences adaptées aux besoins du marché ;
- Faire de la formation un facteur de maintien et de retour à l'emploi.

1.2.2. Dispositions de la nouvelle loi :

Nouveau droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle

La loi de 2009 crée le nouveau droit à l'information et à l'orientation professionnelle. Les moyens pour y parvenir sont de trois ordres :

- Un service public de l'orientation tout au long de la vie qui offre un premier niveau d'information et un accueil dans les structures labellisées par l'État.
- Un délégué à l'information et à l'orientation rattaché au Premier ministre propose les priorités de la politique nationale d'information et d'orientation scolaire et professionnelle et apporte son appui à la mise en œuvre et à la coordination des politiques d'information et d'orientation aux niveaux régional et local.
- Un service dématérialisé gratuit (site internet).

La définition de la formation tout au long de la vie (formation initiale dont apprentissage, formation professionnelle continue, VAE) est complétée en précisant :

- qu'elle doit permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle

- qu'elle repose sur une stratégie nationale coordonnée par l'État, les régions et les partenaires sociaux

La formation professionnelle continue, quant à elle, participe à la sécurisation des parcours professionnels.

Enfin, le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie se voit confier les missions de faciliter la définition d'orientations pluriannuelles et de priorités annuelles par les principaux financeurs de la formation professionnelle et d'évaluer les politiques de formation professionnelle initiale et continue mises en œuvre aux niveaux national et régional, sectoriel et interprofessionnel.

Simplification et développement de la formation tout au long de la vie

- La portabilité du droit individuel à la formation (DIF) proposée par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 est reprise et précisée. Elle se substitue à la notion de transférabilité. Elle permet aux salariés d'utiliser leur droit acquis au moment de la rupture de leur contrat de travail, durant leur indemnisation au titre de l'assurance chômage et durant deux ans chez leur nouvel employeur. Le montant des droits acquis est converti en une somme d'argent : nombre d'heures * 9,15 € (forfait horaire actuel de droit commun), qui peut être utilisée pour financer une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.
 - En cas de licenciement, le salarié doit demander à bénéficier des droits acquis avant la fin du préavis et lorsque l'action de formation est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail. L'employeur est tenu d'accepter la demande de DIF et la formation est alors financée par l'employeur ou son OPCA.
 - En cas de démission, l'employeur peut refuser la demande de DIF. En cas d'acceptation par l'employeur, il faut que l'action de formation soit commencée pendant le préavis. Elle peut alors être financée par l'employeur ou son OPCA.
 - En cas de rupture du contrat de travail :
 - si le salarié a un nouvel employeur, la portabilité est possible pendant les deux ans qui suivent l'embauche et l'OPCA de la nouvelle entreprise finance
 - si le salarié est au chômage, la mobilisation des crédits a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par l'assurance chômage et l'OPCA de l'ancienne entreprise finance.
- Dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- Le plan de formation est simplifié : les trois objectifs des actions qu'il met en œuvre sont regroupés en deux catégories : les actions d'adaptation au poste de travail et à l'évolution de l'emploi qui se déroulent obligatoirement sur le lieu de travail et les actions de développement des compétences qui peuvent se dérouler hors temps de travail et qui donnent lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette. Les actions de catégorie 2 se déroulant hors temps de travail font l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. L'entreprise définit alors avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.
- Les phases d'élaboration des projets professionnels et de formation sont également renforcées avec l'introduction dans la loi du bilan d'étape professionnel, de l'entretien professionnel en deuxième partie de carrière et du passeport orientation-formation.

Sécurisation des parcours professionnels

La loi définit les moyens de mettre en place un dispositif de sécurisation des parcours professionnels pour les publics les plus éloignés de l'emploi. Les principes posés par les partenaires sociaux dès 2008 sont repris.

- Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) succède au Fonds unique de péréquation (Fup) avec pour mission :
 - de contribuer au financement d'actions de formation participant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi en situation de fragilité professionnelle en raison de leur déficit de formation.

- d'assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux OPCA afin de financer des actions dans le cadre de la professionnalisation et du CIF.

Il est alimenté par :

- une contribution prélevée sur les collectes réalisées par les OPCA et les Opacif au titre de la participation des entreprises à la formation professionnelle. Le pourcentage est compris entre 5 et 13 % et fixé annuellement par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel. Pour 2009, il s'élève à 13 %.
 - les excédents financiers des OPCA/Opacif
- La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle vise à permettre à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pole emploi. L'offre d'emploi doit être située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi et l'employeur s'engage à embaucher le demandeur d'emploi. A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois. Le dispositif est similaire à l'action de formation préalable au recrutement (AFPR) mais concerne des emplois plus longs.
 - La loi de 2009 a également prévu de :
 - prolonger les expérimentations du contrat de transition professionnelle dans certains bassins d'emploi jusqu'en 2010.
 - introduire la possibilité de suivre des formations hors temps de travail durant une période de chômage partiel
 - introduire la négociation de la VAE au niveau des branches professionnelles et faciliter la participation au jury par un congé spécifique
 - inscrire les certificats de qualification professionnelle des branches professionnelles au Répertoire national des certifications professionnelles avec mention de leurs référentiels.

Contrats de travail en alternance¹²

- Le contrat de professionnalisation est étendu aux publics relevant des minima sociaux. Ils bénéficieront d'une prestation de tutorat externe financée par les OPCA.
- Les modalités de financement de l'apprentissage sont modifiées. Le coût des formations des premières formations technologiques et professionnelles pourra être fixé par un montant forfaitaire. Une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) de 0,1 % est créée à l'attention des entreprises dont l'effectif annuel moyen est de 250 salariés et plus et qui ont moins de 3 % d'alternants dans leurs effectifs (en moyenne annuelle). Elle se substitue à la majoration du taux de la taxe (0,6%) introduite en 2007 et devient une taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage. Elle alimente le Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA).

Emploi des jeunes

Cette partie de la loi concerne la formation initiale et continue.

Les stages pratiques en entreprise durant la formation initiale ne sont possibles que s'ils sont intégrés au cursus pédagogique et la gratification de l'entreprise est obligatoire au bout du deuxième mois.

L'État, en concertation avec les régions, doit conclure des conventions d'objectifs et de moyens sur le développement de la formation des jeunes par l'alternance avec les entreprises ou avec les organisations syndicales et associations les représentant au niveau des branches professionnelles. Il s'agit d'atteindre le quota de 5 % de jeunes de 16 à 25 ans en formation en alternance.

¹² La loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels a par la suite approfondi et complété ces évolutions.

A titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2011, peuvent être financées, au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation, les dépenses correspondant :

- à une part de la rémunération des salariés assurant le tutorat de jeunes de moins de vingt-six ans embauchés depuis moins de six mois ou stagiaires dans l'entreprise ;
- aux éventuels compléments de salaire versés aux salariés en contrepartie de leur activité de tutorat des jeunes susmentionnés.

Gestion des fonds de la formation professionnelle

La loi modifie la réglementation applicable aux OPCA.

Les services des OPCA sont élargis aux missions d'ingénierie de formation et en particulier à celles :

- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Une convention triennale d'objectifs et de moyens doit être conclue entre chaque organisme collecteur paritaire agréé et l'État. Elle définit les modalités de financement et de mise en œuvre des missions des organismes collecteurs paritaires agréés.

La loi impose la création de sections particulières pour les collectes des entreprises de moins de 10 salariés, des entreprises de 10 à moins de 50 salariés, et de 50 salariés et plus. Les fonds collectés au sein de chacune des sections peuvent être consacrés aux entreprises de la section ou de taille inférieure. Ainsi les fonds provenant des entreprises d'au moins 50 salariés peuvent être affectés à la prise en charge des demandes de formation de l'ensemble des entreprises alors que ceux provenant des entreprises de 10 à 49 salariés ne peuvent servir qu'aux entreprises de moins de 50 salariés. C'est le principe de la fongibilité « asymétrique ».

Les agréments des OPCA en cours au moment du vote de la loi expirant au plus tard le 1er janvier 2012, à cette date les nouveaux agréments doivent être délivrés. Un décret du 22 septembre 2010 fixe les nouvelles conditions d'agrément des OPCA, dont un seuil de collecte fixé à 100 millions d'euros.

Offre et organismes de formation

La loi précise que l'employeur est libre (au sens de l'entreprise privée) de choisir l'organisme de formation auquel il confie la formation de ses salariés, dès lors que ce prestataire est enregistré ou en cours d'enregistrement en tant que tel auprès de l'administration.

De nouvelles conditions de déclaration d'activité des prestataires de formation sont prévues. Elles participent à la constitution d'une photographie à jour des organismes ayant véritablement vocation à être identifiés comme prestataires sur le marché de la formation professionnelle continue. C'est ainsi que la loi précise les infractions pouvant donner lieu à annulation de la déclaration d'activité. De même, la loi a accéléré le rythme pour la caducité de la déclaration d'activité en supprimant la référence dans le texte à une période de deux années. Désormais, la période de référence s'entend de l'année du dépôt du bilan pédagogique et financier, y compris l'année de la déclaration d'activité.

La liste des prestataires déclarés sera rendue publique par l'administration et comportera les renseignements relatifs à la raison sociale de l'organisme, à ses effectifs, à la description des actions de formation dispensées et au nombre de salariés et de personnes formées.

Les cas d'interdiction d'exercer une fonction de prestataire de formation sont élargis.

Après chaque action de formation, une attestation de formation devra être délivrée aux stagiaires par le prestataire. En cas de formation interne assurée par l'entreprise, cette obligation pèsera sur l'employeur.

Les modalités d'évaluation de la formation, les coordonnées de la personne chargée des relations avec les stagiaires par l'entité commanditaire de la formation devront figurer parmi les informations remises aux stagiaires avant le démarrage de la formation.

Par ailleurs, concernant l'Afpa, il est prévu qu'au plus tard le 1er avril 2010, auront lieu d'une part, le transfert à Pôle emploi des personnels qui participent à l'accomplissement des missions d'orientation professionnelle et d'autre part, le transfert des biens de l'État vers l'Afpa. Le transfert de 903 conseillers, techniciens et ingénieurs de l'orientation de l'Afpa a été effectif au 1^{er} avril 2010.

Coordination des politiques de formation professionnelle et contrôle de la formation professionnelle

La loi définit les règles de coordination des politiques des différents acteurs, renforce celles du contrôle et crée de nouvelles sanctions en cas de manquement aux obligations de la formation professionnelle continue.

Elle prévoit en particulier :

- à compter du 1er juin 2011, la conclusion, pour une durée de 6 ans, entre l'État et chaque Conseil régional, du Contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDFP). Des conventions annuelles d'application sont prévues et des précisions apportées lorsqu'elles sont conclues par Pôle emploi.
- La possibilité pour l'État de confier des tâches de contrôle à tout agent public formé, désigné et assermenté à cet effet.
- le remboursement immédiat, par l'employeur ou le prestataire de formation, des sommes perçues en cas de défaut de justification de la réalité des actions.
- la possibilité d'interdire l'activité de prestataire pendant 5 ans en cas de condamnation énumérée notamment : usage sans droit d'un titre d'une profession réglementée, d'un diplôme officiel ou d'une qualité ou escroqueries et infractions voisines, abus frauduleux de l'état d'ignorance ou de faiblesse et trafic.

1.2 LA REFORME DU FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE DE 2005

L'objectif du plan national de cohésion sociale de 2005, et plus généralement de la réforme de l'apprentissage engagée depuis 2002, était de faire passer en cinq ans le nombre total d'apprentis de 365 000 à 500 000, en rendant cette filière de formation initiale plus attractive et en optimisant les financements qui y sont consacrés. Les principaux axes de la réforme de l'apprentissage sont les suivants :

- Valorisation du statut de l'apprenti et amélioration des conditions de formation

- Une carte nationale d'apprenti a été créée pour contribuer à la reconnaissance de l'apprentissage comme une voie de formation initiale à part entière,
- Les jeunes concluant deux contrats d'apprentissage successifs ont désormais l'assurance de bénéficier d'un salaire au moins égal à celui qu'ils percevaient dans le cadre de leur premier contrat. Les revenus des apprentis sont par ailleurs exonérés d'impôt dans la limite du SMIC, en application de l'article 26 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, modifiant l'article 81 bis du code général des impôts.
- Les personnes âgées de plus de 26 ans peuvent désormais conclure un contrat d'apprentissage si elles poursuivent un projet de création ou de reprise d'entreprise.
- Afin de limiter les ruptures de contrat d'apprentissage et les échecs aux examens, un entretien formalisé dans les deux mois suivants la conclusion du contrat d'apprentissage a été institué, ainsi qu'une évaluation des compétences pour les jeunes entrant en apprentissage en dehors du cycle de formation.
- Les conditions de la formation des apprentis sont également améliorées notamment par la possibilité d'adapter la durée du contrat quand le cursus de formation antérieur le permet, le développement de la mobilité des apprentis dans les pays de l'Union européenne et la possibilité pour l'entreprise de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés.

En outre, la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances a institué à l'article L. 337-3 du code de l'éducation la formation d'apprenti junior. L'enjeu de ce nouveau dispositif de préapprentissage, se substituant aux classes d'initiation préprofessionnelle en alternance (CLIPA), est la lutte contre les sorties sans qualification du système scolaire et la préparation à une insertion sociale et professionnelle réussie. Cette formation consiste dans un premier temps en une phase d'initiation aux métiers sous statut scolaire, précédant éventuellement la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

- Meilleure mobilisation de la taxe d'apprentissage en faveur de l'apprentissage

Afin d'accroître les ressources de l'apprentissage, plusieurs motifs d'exonération de la taxe d'apprentissage ont été supprimés. Le produit de ces exonérations supprimées est affecté au développement de l'apprentissage, grâce à l'élévation de la fraction de la taxe d'apprentissage obligatoirement réservée au développement de l'apprentissage. Celle-ci, auparavant fixée à 40 % de la taxe, est désormais fixée à 52 %.

22 % de la taxe d'apprentissage sont affectés à un Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA). Ce fonds comporte deux sections. La première opère une répartition d'une partie de la taxe d'apprentissage entre les régions. La seconde section est destinée au financement des actions et mesures mises en oeuvre en application des contrats d'objectifs et de moyens passés entre l'État et les régions.

Par ailleurs, la réforme de la taxe d'apprentissage réside également dans les modalités de sa collecte. La loi de programmation pour la cohésion sociale instaure un recours obligatoire aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage. Cette intermédiation ne remet pas pour autant en cause le principe de libre affectation, l'entreprise conservant la possibilité d'indiquer à l'organisme collecteur le ou les organismes bénéficiaires auxquels elle souhaite que soit destiné le produit de sa taxe en dehors des versements obligatoires dont elle doit s'acquitter.

Il est ainsi mis fin à la multiplicité des circuits de perception et de collecte de la taxe, qui contribuait à l'absence de lisibilité des flux financiers de la taxe dont s'acquittent les entreprises. Outre l'amélioration de la transparence de la collecte et de son utilisation, cette disposition doit également mettre fin aux pratiques de démarchage des établissements bénéficiaires, coûteuses et parfois illicites.

- Contractualisation entre l'État et les conseils régionaux

L'État et aux Conseils régionaux, ainsi que l'ensemble des acteurs de l'apprentissage, peuvent conclure des contrats d'objectifs et de moyens (COM) visant au développement de l'apprentissage. 23 COM ont été conclus en 2005.

Le principal objet des COM et du FNDMA est de favoriser la progression globale du nombre d'apprentis. Pour ce faire, les signataires décident de mener des actions de nature à :

- adapter l'offre quantitative et qualitative de formation ;
- améliorer la qualité du déroulement des formations dispensées en faveur des apprentis ;
- valoriser la condition matérielle des apprentis ;
- développer le préapprentissage, notamment la formation d'apprenti junior ;
- promouvoir le soutien à l'initiative pédagogique et à l'expérimentation ;
- encourager la mobilité dans des États membres de l'Union européenne ;
- développer l'accès des personnes handicapées à l'apprentissage.

Au regard des moyens consentis par les autres parties, l'État apporte dans le cadre de ces contrats d'objectifs et de moyens (COM) un financement complémentaire par l'intermédiaire du fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA). 117 millions d'euros ont été versés aux régions en 2005 afin de mettre en oeuvre leur COM, puis 198 millions d'euros en 2006 et 245 millions en 2007.

- Institution d'un crédit d'impôt en faveur des employeurs d'apprentis

Afin d'inciter les employeurs à recruter des apprentis, un crédit d'impôt de 1 600 € par apprenti a été instauré, porté à 2 200 € lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti ou qu'il est signataire d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis). Ce crédit d'impôt bénéficie à tous les employeurs qui ont accueilli un apprenti dans leur entreprise pendant au moins un mois au cours de l'année précédente.

- Création d'une contribution au développement de l'apprentissage

Afin de favoriser et de rationaliser le financement de l'apprentissage, en renforçant notamment l'autonomie financière des régions à cet égard, une contribution au développement de l'apprentissage est instituée en remplacement des deux dotations de décentralisation relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage progressivement supprimées. Cette contribution est due par les personnes ou entreprises redevables de la taxe d'apprentissage et est assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de ladite taxe. Le taux de la taxe, fixé à 0,06 % en 2005 (salaires 2004), a été déterminé de telle sorte qu'il permette l'attribution d'un produit correspondant au montant total des dotations budgétaires supprimées. 197 millions d'euros ont ainsi pu être répartis entre les régions au titre de la CDA en 2005, conformément aux engagements inscrits dans le PLF pour 2005. Le taux est porté à 0,12% en 2006 et 0,18% en 2007.

- Mise en place d'une surtaxe pour développer l'apprentissage dans les grandes entreprises

Le taux de la taxe d'apprentissage des entreprises de 250 salariés et plus est majoré dès lors qu'elles n'emploient pas un nombre minimal de jeunes en alternance. Ce taux est porté à 0,6 % de la masse salariale lorsqu'elles comptent moins de 1 % de jeunes de moins de 26 ans en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation dans leur effectif en 2006. Ce seuil est porté à 2 % en 2007 et à 3 % pour les années suivantes. Cette majoration s'applique pour la première fois à la taxe d'apprentissage due en 2007 et assise sur les salaires versés en 2006.¹³

¹³ Depuis la loi du 24 novembre 2009, la majoration de la taxe est remplacée par une taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage : la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

1.3. LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DE 2004

La loi n°2004-391 du 4 mai 2004 instaure un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie. Elle rapproche les employeurs et les salariés dans le choix des actions de formation, donne aux salariés plus d'initiatives dans l'élaboration de leur parcours de formation professionnelle et assure une plus grande visibilité sur les besoins en formation. Elle reprend et complète les propositions issues de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

1.3.1. Les objectifs de la formation professionnelle continue définis par la loi sont :

- Favoriser l'insertion professionnelle pour les travailleurs ;
- Permettre leur maintien dans l'emploi ;
- Favoriser le développement de leurs compétences ;
- Faciliter l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle ;
- Permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

Ces objectifs peuvent être atteints par différentes actions de formations visant chacune à apporter une forme de progression personnelle à la personne formée :

- préformation et préparation à la vie professionnelle
- action d'adaptation et de développement des compétences
- action de promotion de qualification plus élevée
- action de prévention
- action de conversion
- action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
- action de bilan de compétences
- action de VAE
- action de lutte contre l'illettrisme
- action d'aide aux créateurs d'entreprises

1.3.2. Dispositifs de formation dans l'entreprise et la fonction publique

Les dispositifs existants peuvent se regrouper en trois catégories :

- ceux à l'initiative de l'employeur, prévus par l'organisation
- ceux émanant de la volonté du salarié
- ceux relevant d'une initiative commune du salarié et de l'employeur

Ces différents types de formation professionnelle continue déterminent la carte des formations au sein de l'entreprise ou du service. Certains dispositifs ont été adaptés à la fonction publique, d'autres sont propres au secteur privé.

Formation à l'initiative de l'employeur et plan de formation

La formation mise en œuvre à l'initiative de l'employeur se fonde sur trois principes :

- l'employeur se doit d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail
- il doit en outre veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi (son employabilité)
- il doit s'acquitter de ses devoirs quant à la sécurité du personnel (formation à la sécurité et à l'ergonomie), ce qui renvoie à une responsabilité civile voire pénale.

Ces principes sont de la responsabilité de l'entreprise. Les formations peuvent être inscrites au plan de formation de l'entreprise (PFE), créé par la loi du 20 décembre 1993. Le plan de formation, qui n'est pas obligatoire, se définit comme *l'ensemble des formations décidées par l'employeur au profit de son personnel*. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière du chef d'entreprise, après consultation des représentants du personnel.

Le PFE possède aussi une dimension sociale en participant à la lutte contre l'illettrisme et au développement des compétences. Cette mission est partagée avec les institutions représentatives du personnel qui doivent être consultées dans l'élaboration du PFE. Le PFE s'inscrit donc au cœur de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La cotisation obligatoire au titre du plan de formation correspond au différentiel entre la cotisation globale et celles dédiées à la professionnalisation et au DIF et au CIF. Elle est donc de 0,4 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés, 0,9 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés et de 20 salariés et plus. La cotisation peut être versée intégralement à un OPCA ou dépensée directement par les entreprises lors de formations en interne ou auprès d'un organisme de formation. Certaines branches fixent cependant un taux minimum à verser aux OPCA. Les OPCA achètent des formations pour le compte des entreprises (il y a alors subrogation) ou remboursent les entreprises qui ont elles-mêmes acheté des formations. Dans les deux cas, les crédits passant entre les mains des OPCA sont comptabilisés à leur titre.

Les actions de formation organisées à l'initiative de l'employeur concernent quatre types de dispositifs qui obéissent à des régimes juridiques distincts :

Les actions d'adaptation

Elles permettent au salarié d'assurer son adaptation ergonomique au poste de travail. Elles constituent un temps de travail qui maintient la rémunération et qui doit donc s'effectuer au sein du temps de travail normal. Elles se fondent sur l'article L. 6321-1 du code du travail : l'employeur a « l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail » et il « veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les évolutions des emplois ou maintien dans l'emploi

Elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail, et ouvrent droit au maintien du salaire. Le temps de formation peut dépasser les heures légales de travail, dès lors les heures supplémentaires sont rémunérées au taux normal, sauf si elles dépassent 50 heures par an et par salarié (au-delà il s'agit d'heures supplémentaires prévues). Ces actions visent spécifiquement le maintien de l'employabilité du salarié, dans et hors entreprise.

Le développement des compétences

Les actions de développement des compétences ont les mêmes modalités que celles liées à l'évolution des emplois sauf que le volume horaire plafond hors temps de travail est de 80 heures. En dehors de ce temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % du salaire horaire net de référence. Dès lors elle est exonérée de cotisations sociales et patronales (CSG, RDS) et pour les entreprises de moins de 10 salariés, elle est imputable sur sa participation fiscale au titre de la formation. Formellement, le développement des compétences requiert qu'employeur et salarié définissent par écrit leurs engagements respectifs. De même, un document récapitulatif doit être annexé à son bulletin de paie, retraçant les heures de formation. Enfin à l'issue de la formation l'employeur s'engage, dans un délai d'un an maximum, à faire accéder le salarié à une évolution correspondante aux compétences acquises avec majoration de salaire.

Le bilan de compétences ou validation de l'expérience

Il nécessite le consentement express du salarié ; un refus de sa part ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Après proposition par l'entreprise, le salarié a 10 jours pour accepter. Le bilan de compétences et la validation de l'expérience (VE) doivent dès lors faire l'objet d'une convention tripartite écrite et signée (avec mention pédagogique pour la VE).

A l'initiative du salarié : le congé de formation

Le congé de formation est mis en œuvre à l'initiative du salarié. Le congé individuel de formation constitue le modèle de ce congé, en tous cas dans sa structure de prise en charge et de modalité. Il en existe trois autres types qui en dérivent.

Le congé individuel de formation (CIF)

Le CIF permet à tout employé de s'absenter pendant les heures de travail dans le but de suivre à titre individuel une action de formation de son choix, distincte donc de celles prévues par l'employeur et inscrites, s'il existe, dans le plan de formation de l'entreprise.

Il peut être utilisé pour accéder à un niveau supérieur de qualification, changer d'activité ou de secteur (mobilité ou reconversion), s'ouvrir plus largement à la culture à la vie sociale ou à l'activisme associatif bénévole, enfin préparer un examen.

Attribué sous certaines conditions, il ne peut pas durer plus d'un an s'il s'agit d'un stage à temps plein, 1200 heures maximum si la formation est discontinue ou à temps partiel. Des accords peuvent prévoir des durées plus longues, en particulier dans certains secteurs.

La demande doit être formulée par écrit au plus tard 60 jours à l'avance pour un stage de moins de 6 mois, 120 jours à l'avance pour un stage entraînant une interruption de travail de plus de 6 mois. L'employeur ne peut refuser le congé si le salarié remplit les conditions. Il peut seulement, dans certaines circonstances, le différer.

Le congé peut être pris en charge par l'Opacif/Fongecif auquel adhère l'employeur ; dans ce cas, le salarié conserve une partie de son salaire. Il doit remettre à l'employeur à chaque fin de mois une attestation effective de stage.

Le CIF entraîne la suspension du contrat de travail, et la période de formation est assimilée à un temps de travail qui vaut pour congés payés et calcul d'ancienneté.

Les entreprises n'ont pas d'autres obligations financières, en matière de congé individuel de formation, que de verser leur cotisation annuelle à l'organisme collecteur dont elles relèvent. La cotisation est de 0,2 % de la masse salariale pour les entreprises de 20 salariés et plus. Les entreprises de moins de 20 salariés en sont exemptées. Les organismes collecteurs au titre du CIF, appelés Opacif, sont les Fongecif (Fonds de gestion du CIF, un Fongecif par région) ou des OPCA pour quelques secteurs professionnels (spectacle, agriculture, économie sociale...). Les Opacif prennent en charge, sous certaines conditions, le financement du CIF (rémunération, coût de la formation, frais de transport et d'hébergement).

Le CIF est propre au secteur privé.

Le congé de bilan de compétences

Destiné à permettre au salarié d'effectuer un bilan de compétences, il ne peut durer plus de 24 heures de temps de travail. Le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins cinq ans consécutifs ou non sans exigence de type de contrat, dont 12 mois dans son actuelle entreprise. Le délai de franchise est de cinq ans. Il se formalise par écrit. Le congé de bilan de compétences est accessible aux fonctionnaires.

Le congé pour validation de l'expérience

Afin d'acquérir, dans le cadre de la validation des acquis, un titre ou un diplôme certifié, le salarié peut avoir un congé qui ne peut, là encore, excéder 24 heures. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée. Les fonctionnaires peuvent y accéder.

Le congé d'enseignement ou de recherche

Ce congé peut être demandé dans le but soit de dispenser un enseignement technologique en formation initiale ou en formation continue soit pour se livrer à une activité de recherche et d'innovation. La durée de l'absence ne peut excéder un an ou huit heures par semaine soit 40 heures par mois pendant un an maximum si le congé est à temps partiel. Ce congé peut être modifié au gré d'accords entre l'entreprise, le salarié et les établissements requérants. La rémunération par l'employeur n'est pas prévue.

Le congé de formation professionnelle

Le congé de formation professionnelle, destiné aux fonctionnaires, leur permet de suivre une action de formation en dehors du plan de formation. Contrairement au CIF, il peut durer jusqu'à trois ans.

Congés spécifiques

Il existe encore des congés spécifiques : congé de formation économique et syndicale (accessible aux fonctionnaires), congé de formation pour devenir cadre pour la jeunesse (accessible aux fonctionnaires), congé de formation de conseillers prud'hommes.

À l'initiative du salarié et de l'employeur : contrat de professionnalisation, DIF et PDP

Le droit individuel à la formation (DIF)

Créé par la loi du 4 mai 2004, il a été étendu à la fonction publique en 2007. Ce droit est cumulable, de 20 heures par an, ouvert à tout salarié en CDI et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise actuelle. Le salarié en CDD peut en bénéficier si son contrat dépasse 4 mois. Le thème de la formation peut être proposé par la branche ou la convention selon une priorité nationale, dans tous les cas il doit « relever des actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou des actions conduisant à l'acquisition d'une qualification inscrite au RNCP ». Il ouvre donc ultérieurement vers des actions de formation CIF, bilan de compétences ou VAE.

Il est cumulable sur 6 ans maximum. Il reste plafonné à 120 heures, qu'il soit utilisé ou non (les accords interprofessionnels peuvent aménager cette durée). Chaque année l'employeur doit informer les salariés par écrit du total de leurs droits acquis au titre du DIF. Le DIF se déroule en dehors du temps de travail (sauf accord et alors le salaire est maintenu). L'information se fait par une lettre distribuée à chaque date anniversaire ou par un compteur sur la feuille de salaire.

Le salarié doit d'abord requérir l'avis de l'employeur quant au choix de la formation. Il dispose alors d'un mois pour le donner. Leur accord doit être formalisé par écrit. Il constitue le thème particulier de discussion lors de l'entretien professionnel.

Les formations au titre du DIF ouvertes au financement par la cotisation pour la professionnalisation sont définies par convention ou accords collectifs de branches ou d'entreprises et appelées DIF prioritaires. La part de la cotisation revenant au financement de la professionnalisation et du DIF est de 0,15 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés et de 10 à 19 salariés et 0,5 % pour les entreprises de 20 salariés et plus. Elle doit être intégralement versée aux OPCA. Le droit individuel à la formation est pris en charge par un versement de l'Allocation de formation par l'employeur imputable sur sa contribution-formation s'il occupe moins de 10 salariés. Il peut par ailleurs payer le salarié via le titre spécial de paiement (sorte de chèque sur le modèle du titre-restaurant).

Le droit individuel à la formation présente une spécificité qui est la transférabilité en cas de licenciement seulement (excepté pour faute grave ou lourde) le salarié peut utiliser les heures cumulées au titre du DIF. Il est toutefois exigé de l'employeur que ce droit soit notifié au salarié licencié dans sa lettre de licenciement. Par ailleurs l'employeur a obligation alors de financer ce DIF même après le départ du salarié. En cas de démission le salarié doit obligatoirement commencer la formation avant la fin du préavis. Enfin le départ à la retraite n'ouvre pas au DIF.

Enfin avec la réforme du contrat de travail (accord du 11 janvier 2008), un salarié qui quitte l'entreprise conserve son contingent d'heures non utilisées. En période de chômage les sessions seront dispensées par Pôle emploi. Et en cas d'embauche ces heures seront encore valides les deux premières années, en accord avec le nouvel employeur.

En contrepartie de cette nouvelle mesure, le capital temps de formation est supprimé.

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a remplacé en 2004 les trois contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation. Comme ses prédécesseurs, il s'agit d'un contrat en alternance destiné aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Le contrat et la période de professionnalisation ainsi que le DIF reçoivent 0,15 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 20 salariés et 0,5 % pour les entreprises de 20 salariés et plus. Cette cotisation doit être intégralement versée aux OPCA.

La période de professionnalisation (PDP)

Créée également par la loi du 4 mai 2004, son objectif est de « permettre à certains salariés sous CDI rencontrant des difficultés professionnelles d'acquérir par la voie de l'alternance une qualification reconnue en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi ». Le profil du salarié est ici plus précisément ciblé par le législateur et concerne :

- ceux dont la qualification est insuffisante par rapport à l'évolution technologique ou organisationnelle au sein du travail,
- ceux ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle,
- ceux âgés d'au moins 45 ans (et un an minimum d'ancienneté dans l'entreprise actuelle),
- ceux projetant de créer ou reprendre une entreprise,
- ceux en congé de maternité ou parental et
- les handicapés.

Les formations concernées sont dans ce cas énumérées précisément par une liste visée par le RNCP et reconnue par la branche ou la convention.

La loi ne précise pas nommément l'initiative du salarié dans ce cas. L'employeur peut différer la demande s'il est en sous-effectif (si les absences dépassent 2% en entreprise). Elle se déroule pendant ou hors du temps de travail. L'accord entre l'employeur et le salarié doit être formulé par écrit, avec mention des engagements mutuels.

La prise en charge donne lieu au maintien du salaire si elle a lieu dans le temps de travail, sinon elle ouvre le droit à l'allocation de formation.

Lors de la période de professionnalisation, le salarié peut être suivi par un tuteur. Par ailleurs, le parcours que constitue la période de professionnalisation doit être personnalisé en fonction des connaissances et expériences de celui-ci et doit se terminer par une évaluation des compétences acquises. Enfin la VAE peut être envisagée pendant la PDP.

Rôle des représentants du personnel dans la formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue est l'une des attributions du comité d'entreprise dans le secteur privé, du comité technique paritaire ou du comité technique d'établissement dans la fonction publique. Plusieurs missions lui sont alors dévolues et chaque année il doit être consulté. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, en l'absence de comité d'entreprise, ces missions sont exercées par les délégués du personnel.

Les représentants du personnel doivent assurer l'expression des salariés en matière de formation (CIF, DIF...) et l'aider à s'exprimer (soutien au moment de l'entretien annuel, aide au passeport formation). Ils doivent être consultés obligatoirement sur les mesures de nature à affecter les conditions de formation professionnelle du personnel (évolution du poste de travail, du rythme de travail, ...), en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies de l'entreprise. Ils doivent donner leur avis chaque année sur le plan de formation, son élaboration et son organisation.

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés le comité d'entreprise doit constituer en son sein une commission de formation spécifique à la formation professionnelle continue (si l'entreprise possède plusieurs établissements chacun subit une délibération). Dès lors formellement, l'employeur doit communiquer aux représentants du personnel le procès-verbal de la réunion trois semaines avant celle-ci. Les représentants du personnel ont enfin en charge les conditions d'accueil des jeunes en première formation technologique et des étudiants en stage pratique, de l'apprentissage enfin.

Concernant la consultation des représentants du personnel, l'employeur doit fournir une liste précise d'éléments dont principalement :

- communiquer préalablement les documents d'information,
- communiquer les orientations de la formation professionnelle continue choisie par la Direction,
- fournir la partie du bilan social relative à la formation professionnelle continue,
- fournir la déclaration fiscale,
- donner un bilan des actions de formation de l'année antérieure et de celle en cours (grille),
- fournir les états des DIF,
- communiquer le plan de formation et des DIF de l'année suivante.

Enfin, la consultation du comité d'entreprise intervient au cours de deux réunions :

- une première comportant la présentation et la discussion des documents prévus (cf supra). Il est conseillé que celle-ci intervienne avant le 15 novembre,
- une seconde délibérant sur les modalités du PDF et du DIF.

Dans la fonction publique, les questions liées à la formation professionnelle continue sont examinées au niveau local mais aussi à l'échelle nationale par les conseils supérieurs de la fonction publique ainsi que par le comité d'orientation du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

1.3.3. Autres dispositions

- l'augmentation des taux de contribution au titre de la participation au financement de la formation professionnelle continue : 1,60 % de la masse salariale brut annuelle pour les entreprises de dix salariés et plus et 0,40 % (0,55% au 1er janvier 2005) pour les entreprises de moins de dix salariés ;
- la simplification du dispositif de péréquation : création du Fonds unique de péréquation qui se substitue au Copacif et à l'Agefal. Ce fonds est habilité à gérer d'une part les excédents financiers exposés par les OPCA gestionnaires du congé individuel de formation et des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel de formation, et, d'autre part, la contribution obligatoire versée par les OPCA pour assurer le financement des contrats de professionnalisation des jeunes de moins de 26 ans ;
- la suppression du reversement aux organismes collecteurs paritaires interprofessionnels de 35 % du montant des contributions que les organismes paritaires à compétence nationale et professionnelle ont reçues des employeurs occupant dix salariés et plus au titre des formations professionnelles en alternance (IV bis de l'article 30 de la loi de finances pour 1985).

Le décret n°2004-1096 du 15 octobre 2004 relatif au financement de la formation professionnelle continue et à la gestion des organismes paritaires collecteurs agréés introduit notamment des dispositions mettant en oeuvre le principe de transparence dans le fonctionnement des OPCA (introduit par l'article 23 de la loi du 4 mai 2004).

L'ordonnance n°2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires et tendant à favoriser l'exercice d'une activité salariée dans les secteurs professionnels connaissant des difficultés de recrutement modifie le taux de participation au financement de la formation professionnelle continue des employeurs de dix à moins de vingt salariés (1,05% au lieu de 1,60 %) et crée deux mesures de lissage des effets du franchissement de seuils de dix et vingt salariés tenant compte des nouveaux taux.

ANNEXE 2 : LA NOMENCLATURE BUDGETAIRE ET LE PASSAGE EN LOLF

2.1. ORGANISATION DU BUDGET DE L'ÉTAT

Depuis 2006, le budget général de l'État se conforme aux prescriptions de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF). Il s'organise selon une présentation matricielle sur deux axes indépendants :

- * par destination des dépenses (missions, programmes, actions...),
- * par nature des dépenses (titre, catégorie, plan de comptes de l'État).

Le budget de l'État est présenté en grandes missions (33 missions en 2009) qui identifient les grandes politiques de l'État, en programmes (133 programmes en 2009) qui se déclinent en actions, sous-actions, sous-sous-actions.

Les missions correspondent aux grandes politiques de l'État et peuvent être interministérielles. Par exemple, la mission « Travail et Emploi » se partageait en 2007 entre le ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville et le ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi.

Les programmes définissent le cadre de mise en œuvre des politiques publiques. Ils sont l'unité de l'autorisation parlementaire, dotés d'une enveloppe globale. Ils relèvent chacun d'un ministère.

Les actions, sous-actions et sous-sous-actions précisent la destination des crédits. Ils donnent lieu à un article d'exécution, correspondant généralement au niveau sous-sous-actions.

Afin d'identifier les différents éléments de la nomenclature par destination, une notation a été adoptée : chaque programme, action ou sous-découpage porte un numéro. On identifie une dépense par la suite des numéros de ses enveloppes. Par exemple, la subvention aux ateliers de pédagogie personnalisée (CPER) correspond au numéro 103-02-02-19 :

- * programme 103 : Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques,
- * action 02 : Amélioration de l'accès des actifs à la qualification,
- * sous-action 02 : Réduction des inégalités dans l'accès à la formation et à la qualification,
- * sous-sous-action 19 : subvention aux ateliers de pédagogie personnalisée (CPER).

L'article d'exécution, lui, prend un numéro d'ordre au niveau du programme. Par exemple, la subvention aux ateliers de pédagogie personnalisée (CPER) correspond à l'article d'exécution 79 du programme 103. Elle est référencée sous le numéro 103-79.

Pour se repérer dans le budget de l'État, il est possible d'utiliser l'une ou l'autre des notations. Lorsque l'on veut faire apparaître la double nomenclature, on note le paragraphe d'exécution entre parenthèses : 103-02-02-19 (79).

En plus de ce découpage par destination, il existe une nomenclature par nature (dépense de personnel, d'intervention, d'investissement...), qui permet d'affiner l'analyse de la dépense, avec sept titres et dix-huit catégories. Au niveau le plus fin, on trouve le compte PCE.

Nomenclature par titres et catégories :

- * TITRE 1 : Dotations des pouvoirs publics
- * TITRE 2 : Dépenses de personnel
 - rémunérations d'activité
 - cotisations et contributions sociales
 - prestations sociales et allocations diverses
- * TITRE 3 : Dépenses de fonctionnement
 - dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel
 - subventions pour charge de service public
- * TITRE 4 : Charges de la dette de l'État

- intérêts de la dette financière négociable
- intérêts de la dette financière non négociable
- charges financières diverses
- * TITRE 5 : Dépenses d'investissement
 - dépenses pour immobilisations corporelles de l'État
 - dépenses pour immobilisations incorporelles de l'État
- * TITRE 6 : Dépenses d'intervention
 - transferts aux ménages
 - transferts aux entreprises
 - transferts aux collectivités territoriales
 - transferts aux autres collectivités
 - appels en garantie
- * TITRE 7 : Dépenses d'opérations financières
 - prêts et avances
 - dotations en fonds propres
 - dépenses de participations financières

La nomenclature budgétaire (titre et catégorie) est articulée avec la nomenclature comptable (Plan de comptes de l'État)

Avant la LOLF, les crédits étaient présentés par ministère et par nature de dépenses. Il existait alors des sections, correspondant à des découpages ministériels. Par exemple la section 36, Emploi et Travail. Puis se déroulaient les titres, parties, chapitres et articles (de prévision et d'exécution).

Pour chaque article budgétaire, il existe deux types de dépense : les autorisations d'engagement (AE) et les crédits de paiement (CP), qui peuvent différer une année donnée. Les autorisations d'engagement correspondent aux crédits engagés auprès d'un tiers, qu'ils aient été effectivement versés ou non. Les AE d'une année peuvent parfois donner lieu à des paiements sur plusieurs années. Les crédits de paiement sont les crédits déjà versés pour un service accompli.

Dans le compte, on s'intéresse aux dépenses réalisées, on retient donc les crédits de paiement.

2.2. LE PASSAGE EN LOLF

Plutôt que de préserver les anciennes lignes du compte, le choix a été fait de repartir de la nomenclature LOLF et de reconstituer cette nomenclature pour le passé.

Pour le compte 2006, il a fallu établir une correspondance entre l'ancienne nomenclature budgétaire et la nomenclature de la LOLF.

Pour la dépense de la mission « Travail et Emploi », la Dagemo a fourni une table de passage concernant les deux principaux programmes impliqués par la formation continue (programme 102 « Accès et retour à l'emploi » et programme 103 « Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques »). Cette table de passage n'était pas toujours suffisamment précise et des aménagements à la marge ont été opérés, mais elle a largement permis de dégrossir le terrain.

La difficulté est venue surtout de la fusion d'anciennes lignes budgétaires qui n'étaient pas comptées ensemble auparavant. Parfois, il a fallu utiliser le niveau « catégorie » ou « compte » pour distinguer fonctionnement, rémunération ou investissement. Parfois, il a fallu se référer au Rapport annuel de performance (RAP) de la mission, qui est devenu une nouvelle source, quelquefois plus précise que la nomenclature budgétaire.

Les principaux problèmes rencontrés ont été tranchés comme suit (par article d'exécution LOLF) :

- **Article 102-10 (Allocation de Fin de Formation (AFF)) :** La dépense pour l'AFF, comptée à partir de la source budgétaire, et celle pour l'AFR, comptée à partir de la source Unédic, sont agrégées. Le montant de

l'AFR, calculé par la source Unédic, est déduit de ce total. L'AFR étant une mesure résiduelle, cette solution apparaît suffisante, même si l'on peut observer que, les années précédentes, les montants de l'AFR n'étaient pas identiques entre l'Unédic et le budget de l'État, du fait de décalages de paiements.

- **Article 102-17 (Subventions pour charges de service public à l'Afpa) :** L'ancienne ligne budgétaire 5792-40 (Acquisitions immobilières) s'insère dans l'article 102-17 selon la table de passage de la Dagemo. Cette ligne n'a jamais été comptée et ne doit pas l'être. Cela dit, d'une part, aucun compte d'investissement n'est réellement annoncé dans la nomenclature budgétaire de la LOLF, d'autre part, les montants de cette ligne étaient nuls ces dernières années. On ignore donc le problème, mais il est possible que, une année donnée, le montant grossisse artificiellement du fait de telles dépenses d'investissement. Dans ce cas, il faudra prendre de nouvelles dispositions.
- **Article 102-17 (Subventions pour charges de service public à l'Afpa), 102-55 (Afpa - PAS Emploi Publics spécifiques) et 103-91 (Financement dispositif Afpa pour la VAE) :** Ces trois articles sont issus d'une même ligne budgétaire 4371-11-22 (*Formation Professionnelle des adultes, Subventions aux organismes à financement public prédominant (y compris CEA, Afpa, GIP et fondations) (crédits non déconcentrés)*). Comme l'article 103-91 se réfère à la VAE, il n'est pas compté au même endroit que le reste de cette ligne budgétaire dans le compte. On répartit donc l'ancienne ligne budgétaire proportionnellement à la répartition de 2006 (52 % pour 102-17, 26 % pour 102-55 et 22 % pour 103-91). La ligne n'existe que depuis 2004.
- **Article 103-50 (Exonération de cotisations sociales des contrats de professionnalisation pour jeunes et adultes) :** Les exonérations jeunes et adultes sont agrégées, alors qu'elles doivent être comptées à différents endroits du compte. C'est pourquoi, elles sont réparties au prorata des effectifs de jeunes.
- **Article 103-71 (Actions en faveur des jeunes à la charge de l'État (CIBC Mayotte)) :** D'après la table de passage de la Dagemo, la catégorie 64 (fonctionnement) de cet article comprend les anciennes lignes 4370-56 (*Dépenses de fonctionnement des actions de formation. Actions hors champ de la décentralisation de 1993. Centre interinstitutionnel de bilans de compétence (CIBC) – Bilans*) et 4370-58-15 (*Dépenses de fonctionnement des actions de formation. Actions en faveur des jeunes à la charge de l'État – Subventions aux collectivités territoriales des Territoires d'outre-mer et autres territoires à statut spécial*). Il est possible que l'ensemble du 4370-58-15 était en fait affecté au CIBC de Mayotte. En revanche, le 4370-56 ne concernait a priori pas que Mayotte. Cette ligne était auparavant comptée pour les demandeurs d'emploi (contre les jeunes pour le 4370-58-15). Ne disposant pas d'éléments de précision, on suit la recommandation de la Dagemo en réaffectant l'ensemble des anciennes lignes aux jeunes.
- **Article 103-72 (Organismes de formation qualifiante (CPER)) :** D'après le RAP, il s'agit principalement de subventions aux CARIF et OREF, qui ne dispensent pas de formation. On ne compte pas cet article.
- **Article 103-73 (Organismes de formation qualifiante (hors CPER)) :** L'article LOLF regroupe des subventions à divers organismes qui étaient prises en compte dans différentes parties du compte. Le RAP permet néanmoins de répartir le montant total comme auparavant. On utilise cette nouvelle source, avec les regroupements suivants :
 - Pour les demandeurs d'emploi : « Subvention à divers organismes de formation (hors CPER) » correspondant à l'ancienne ligne 4371-20 (*Subvention à divers organismes*). D'après le RAP, il s'agirait des organismes suivants : ORT-France, AOCDTF, FNCMB, diverses associations ayant bénéficié de la fongibilité des crédits dans le cadre des BOPT.
 - Partagé entre demandeurs d'emploi et actifs occupés : « Subvention à l'Institut National de Formation et d'Application - France International (INFA-FI) » correspondant à l'ancienne ligne 4370-41-10. Le montant est donné explicitement dans le RAP.
 - Pour les actifs occupés : « Subvention au Centre d'études supérieures industrielles (CESI) » correspondant à l'ancienne ligne 4370-52-10. Le montant est donné explicitement dans le RAP.
 - Les subventions aux NFI, PICS et FNEGE auraient figuré dans le 103-73, mais ont cessé avant 2005.
 - Pour les jeunes : D'après la table de passage de la Dagemo, les subventions à l'Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés (AFIJ) devraient figurer dans l'article 103-73, mais on n'en trouve pas trace dans le RAP. Il est impossible de s'avoir où sont désormais comptées ces subventions. On ne compte donc plus rien pour l'AFIJ. Le montant 2005 était de 0,5 million d'euros.
- **Articles 102-24 catégorie 61 (Rémunérations pour le SAE) et 103-84 catégorie 61 (Rémunérations pour le SIFE) :** Les rémunérations des stagiaires du FNE sont versées via le Cnasea ou l'Unédic. Le Cnasea (ASP depuis 2008) indiquant à la Dares les montants qu'il verse, ces données étaient utilisées à la place du montant

indiqué dans le budget (ligne 4470-13-30). Les deux montants n'étaient pas identiques du fait de décalages de paiement.

La LOLF a séparé les types de stage (SAE ou SIFE), mais a mélangé la rémunération via l'Unédic et via le Cnasea (ASP), ainsi que les frais de gestion versés à l'Unédic à ce titre. Les rémunérations versées via le Cnasea (ASP) ne peuvent donc plus être isolées pour être mesurées avec la source Cnasea (ASP). Ceci dit, les stages du FNE ont été supprimés et les montants sont résiduels en 2006. On s'est donc contenté de la source budgétaire en 2006.

Pour la dépense de l'Éducation nationale, aucune table de passage n'était disponible et l'ensemble de la dépense a posé problème. La nomenclature LOLF de l'enseignement ne permet plus de distinguer ce que l'on comptabilisait auparavant. Cependant, elle présente l'avantage de regrouper en une action la dépense pour la formation continue des adultes et la VAE, bien qu'il n'existe aucun détail sur la nature de cette dépense.

- **Mission Générale d'Insertion (MGI, ex-MIJEN) :** La dépense de la MGI ne peut pas être isolée à partir de la nomenclature LOLF. Cependant, le RAP de la mission « Enseignement scolaire » précise le montant de sa dépense de fonctionnement et d'intervention. Celle-ci est incluse dans l'action 07 (*Aide à l'insertion professionnelle*) du programme 141 (*Enseignement scolaire public du second degré*).

En revanche, aucun élément n'est fourni sur la dépense de personnel de la MGI. La DEPP n'est pas non plus en mesure de connaître ce montant. Comme la MGI représente la moitié de la dépense de fonctionnement/intervention de l'action 07, on lui attribue la moitié de la dépense de personnel de cette action.

Par cette approximation, l'ensemble de la dépense de la MGI s'élève en 2006 à 24,1 millions d'euros. A titre de comparaison, la dépense des années précédentes était de : 46,8 millions en 2003, 38,3 millions en 2004 et 30,8 millions en 2005. L'estimation obtenue est donc dans la ligne descendante des trois années précédentes.

- **Formation continue des adultes et VAE :** Auparavant, on prenait en compte les subventions de fonctionnement pour divers organismes indiquées dans le chapitre 3680 de l'enseignement scolaire (section 06) : pour la formation d'adultes, les articles 3680-41 et 3680-51 ; pour la VAE, les articles 3680-43, 3680-44 et 3680-45. Ces articles ne se distinguent plus, mais sont inclus dans l'action 09 (*Formation continue des adultes et VAE*) du programme 141.

On décide, quitte à introduire une rupture, de s'appuyer désormais sur cette action 09, plutôt que de tenter de reconstituer les anciens comptes. Le RAP permet de distinguer, dans cette action : la dépense pour la formation continue des adultes (fonctionnement et intervention), auquel il faut retrancher le montant indiqué de la subvention exceptionnelle aux GRETA (comptée par ailleurs) ; la dépense pour la VAE.

Dans les deux cas, l'ordre de grandeur obtenu correspond aux années précédentes, même s'il peut y avoir un léger décalage.

- **Conservatoire National des Arts et Métiers (Cnam) :** La dépense de formation continue du Cnam était prise en compte à partir de ses subventions dans le budget de l'Enseignement supérieur. La nomenclature budgétaire de la mission « *Enseignement supérieur et recherche* » ne permet plus de distinguer les subventions au Cnam, car les subventions se distinguent par type d'organisme et ne font plus apparaître le Cnam. Une nouvelle méthode est nécessaire.

Les chiffres clés du Cnam, disponibles sur le site www.cnam.fr, donnent, pour le Cnam Paris (les ARCNAM ne sont pas financées par l'État), un budget de 90 millions d'euros, dont 33 % de ressources propres. On peut estimer le financement du Cnam par l'État à 60 millions d'euros, à comparer aux 53 millions de 2005 obtenus par l'ancienne méthode.

Lignes budgétaires prises en compte après le passage en LOLF – Validité 2007

Note : DE = Demandeurs d'emploi, AO = Actifs occupés.

Mission « Travail et Emploi »

Article d'exécution LOLF	Intitulé compte	Ancienne référence de la série	Public
102-10 moins AFR (source Unédic)	Allocation de Fin de Formation (AFF)	4370-70-20	DE
102-17	Subventions pour charges de service public à l'Afpa	52 % de 4371-11-22	DE
102-24 cat. 61 + 103-84 cat. 61	Rémunération des stagiaires du FNE via Unédic et Cnasea (ASP depuis 2008), y compris frais de gestion versés à l'Unédic	4470-13-(10+20+40+50) + Rémunération des Stages FNE via le Cnasea (source Cnasea)	DE
102-24 cat. 62	Stage d'Accès à l'Entreprise (SAE)	4470-11-20	DE
102-33	Subventions pour charges de service public Cnasea	4370-80-10	DE
102-40	Programme Trajectoire d'accès à l'emploi (TRACE) (CPER)	4470-91-33 + 4470-61-20	Jeunes
102-41	Programme Trajectoire d'accès à l'emploi (TRACE) (hors CPER)	4470-61-(10+30)	Jeunes
102-42	Missions locales et PAIO (dispositif)	4470-81-10	Jeunes
102-43	Missions locales et PAIO (Accompagnement : Civis et TRACE))	4470-81-(30+40)	Jeunes
102-45	Fonds d'insertion professionnelle des jeunes (FIPIJ)	4470-82-(10+20)	Jeunes
102-50	Actions de parrainage (CPER)	Nouveau	DE
102-51	Actions de parrainage (hors CPER)	4470-14-33 + 4470-15-10	DE
102-53	Accompagnement (CPER)	4470-91-31	DE
102-54	Accompagnement (hors CPER)	4470-14-(10+20+31+34+35)	DE
102-55	Afpa - PAS Emploi - Publics spécifiques	26 % de 4371-11-22	DE
103-12	Politique contractuelle de formation (CPER)	4370-59-31 (+4370-51-40 avant 2002)	AO
103-13	Politique contractuelle de formation (hors CPER)	4370-51 (recodé 4479-21-(10-20-30) en 2005)	AO
103-29 cat. 61	Conventions de formation FNE - dotation globale déconcentrée (rémunération des stagiaires)	4479-50-71	AO
103-29 cat. 62+64	Conventions de formation FNE - dotation globale déconcentrée (fonctionnement)	4479-50-72	AO
103-43	Exonérations de cotisations sociales des contrats d'apprentissage	4370-12-10	Jeunes
103-44	Primes d'apprentissage à la charge de l'État	4370-11-(11+12+13)	Jeunes
103-50	Exonération de cotisations sociales des contrats de professionnalisation pour jeunes et adultes	4370-23-10 (Jeunes seulement)	Jeunes
103-51	Exonération de cotisations sociales des contrats de qualification pour jeunes	4370-22-10	Jeunes
103-52	Primes des contrats de qualification des adultes - aides à l'embauche	4370-31-10	DE
103-60 compte 6312	Subventions pour charges de service public Afpa (CPER)	4371-30-10	DE
103-60 compte 6322	Subventions pour charges de service public Afpa (CPER)	6671-50-10	Invest.
103-61 compte 6312	Subventions pour charges de service public Afpa (hors CPER)	4371-12-22	DE

Article d'exécution LOLF	Intitulé compte	Ancienne référence de la série	Public
103-61 compte 6322	Subventions pour charges de service public Afpa (hors CPER)	6671-40-10 + 6671-60-10 + 6671-70-11	Invest.
103-62	Rémunération des stagiaires Afpa	4370-63-(10+20)	DE
103-63 (comptes d'investissement)	Programme national de formation professionnelle (CPER)	6600-30	Invest.
103-63 (hors comptes d'investissement)	Programme national de formation professionnelle (CPER)	4370-59-10	50% DE 50% AO
103-64 (comptes d'investissement)	Programme national de formation professionnelle (hors CPER)	6600-21 + 6600-22	Invest.
103-64 (hors comptes d'investissement)	Programme national de formation professionnelle (hors CPER)	Nouveau	50% DE 50% AO
103-71 cat. 61	Actions en faveur des jeunes à la charge de l'État (CIBC Mayotte) Rémunération	4370-62-20	Jeunes
103-71 cat. 64	Actions en faveur des jeunes à la charge de l'État (CIBC Mayotte) Fonctionnement	4370-58-15 + 4370-56	Jeunes
103-73 (CESI, source RAP "Travail et Emploi")	Subvention au Centre d'études supérieures industrielles (CESI)	4370-52-10	AO
103-73 (divers organismes, source RAP "Travail et Emploi")	Subvention à divers organismes de formation (hors CPER)	4371-20-(10+30+40)	DE
103-73 (INFA, source RAP "Travail et Emploi")	Subvention à l'Institut National de Formation et d'Application - France International (INFA-FI)	4370-41-10	50% DE 50% AO
103-74	Formation qualifiante différée	Nouveau	Jeunes
103-75	Subventions pour charges de service public au CENTRE-INFFO	4370-42-10	50% DE 50% AO
103-76	Actions adaptées aux illettrés et détenus (CPER)	4370-59-32 (+4370-53-50 jusqu'en 2003)	DE
103-77	Actions adaptées aux illettrés et détenus (hors CPER)	4370-53-(10+20+30)	DE
103-79	Ateliers de pédagogie personnalisée (APP) (CPER)	4370-59-33	DE
103-80	Ateliers de pédagogie personnalisée (APP) (hors CPER)	4370-57-10	DE
103-81	Formations Ouvertes et Ressources Éducatives (FORE) et formations aux NTIC	4370-54-(10+30+40)	50% DE 50% AO
103-84 cat. 64	Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE)	4470-11-(10+12+40)	DE
103-90	Financement des dispositifs VAE	4370-43-10	50% DE 50% AO
103-91	Financement dispositif Afpa pour la VAE	22 % de 4371-11-22	50% DE 50% AO
Jusqu'en 1999	Investissements dans les DOM TOM : subventions aux collectivités locales	6671-30-20	Invest.
Jusqu'en 2000	Fonds déconcentré pour l'emploi des jeunes (Juppé)	4479-19-10	Jeunes
Uniquement 2001	Subventions à des centres conventionnés	6671-14-35	Invest.
Jusqu'en 2001	Subvention à la Fondation Nationale pour l'Enseignement de la Gestion des Entreprises (FNEGE)	4370-41-20	50% DE

Article d'exécution LOLF	Intitulé compte	Ancienne référence de la série	Public
			50% AO
Jusqu'en 2001	Programme en faveur des cadres (FNE)	4470-21-10	DE
Jusqu'en 2001	Subventions à des centres de formation à caractère national (hors Afp))	6671-11-35	Invest.
Entre 2002 et 2004	Bourses d'accès à l'emploi (BAE)	4470-63	Jeunes
Jusqu'en 2004	Subvention aux Nouvelles formations d'Ingénieurs (NFI)	4370-52-20	AO
Jusqu'en 2004	Subvention au Programmes ingénieurs et cadres supérieurs (PICS)	4370-52-30	AO
Jusqu'en 2004	Actions de formation des organisations syndicales	4370-55-10	AO
Jusqu'en 2005	Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE) DOM	4470-12-(10+20)	DE
Trace perdue en LOLF	Subvention à l'Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (AFIJ)	4370-41-30	Jeunes

Note : DE = Demandeurs d'emploi, AO = Actifs occupés.

Enseignement scolaire public du 2d degré

Article d'exécution LOLF	Intitulé compte	Ancienne référence de la série	Ancien intitulé compte	Public
141 action 07 : Dépense de la MGI (selon RAP)	Aide à l'insertion professionnelle : dépenses de fonctionnement et d'intervention de la MGI	(section 06) 34-98-22	Fonctionnement des services rectoraux - Mission Générale d'Insertion - Contrepartie du FSE	Jeunes
		(section 06) 34-98-32	Fonctionnement des inspections académiques - Mission Générale d'Insertion - Contrepartie du FSE	
141 action 07 : 50 % du titre I (dépense de personnel) (selon RAP)	Aide à l'insertion professionnelle : dépenses de personnel	(section 06) 36-80-20	Actions jeunes actions d'insertion crédits déconcentrés	
		(section 06) 36-80-30	Actions jeunes actions d'insertion crédits non déconcentrés	
		(section 06) 37-84-10	Actions d'insertion actions jeunes crédits déconcentrés	
141 action 09 FPC adultes (hors subvention aux GRETA) (selon RAP)	Formation continue des adultes	(section 06) 3680-41	Subvention de fonctionnement (crédits déconcentrés)	50% DE 50% AO
		(section 06) 3680-51	Subvention de fonctionnement (crédits non déconcentrés)	
141 action 09 VAE (selon RAP)	Financement de la VAE par le MEN : fonctionnement et intervention	(section 06) 3680-43	Subvention de fonctionnement VAE du MEN : Publics sortis du système scolaire	50% DE 50% AO
		(section 06) 3680-44	Subvention de fonctionnement VAE du MEN : Égalité hommes-femmes - Contrepartie des financements européens en provenance du Fonds social européen	
		(section 06) 3680-45	Subvention de fonctionnement VAE du MEN : Publics sortis du système scolaire - Crédits en provenance du Fonds social européen	
Budget hors ressources propres (Chiffres clés du Cnam)	Financement de l'État pour le Cnam	(section 38) 3105-60-65 + 3106-60-65 + 3111-60-65 + 3112-60-65 + 3196-60-65 + 3390-60-65 + 3391-60-65 + 3611-60-65		AO

ANNEXE 3 : LE FINANCEMENT DE L'AFPA ET SA DECENTRALISATION

L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) est un organisme de formation continue et d'orientation qui bénéficiait de relations privilégiées avec l'État et les collectivités territoriales. Avec la loi de décentralisation de 2004 et le transfert aux régions des crédits que l'État consacrait aux actions de formation mises en œuvre par l'Afp, ainsi que l'ouverture à la concurrence, ces liens se sont modifiés et l'Afp est de plus en plus dans une position concurrentielle.

3.1. LE PROGRAMME D'ACTIVITES SUBVENTIONNE (PAS) JUSQU'EN 2005

L'État versait à l'Afp une subvention annuelle pour la réalisation d'un programme d'activités subventionné (PAS). Le PAS identifiait des prestations spécifiques réalisées par l'Afp.

Il était financé sur deux programmes budgétaires de la mission Travail et Emploi de l'État :

- * le PAS Emploi, financé sur le programme 102 « *Accès et retour à l'emploi* », concerne plus particulièrement les publics spécifiques (militaires, détenus, personnes handicapées, habitants des DOM, Français à l'étranger) et les actions de rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi ;
- * le PAS Formation, financé sur le programme 103 « *Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques* », concerne plus particulièrement les demandeurs d'emploi.

Jusqu'en 2005, les prestations réalisées par l'Afp au titre du PAS étaient les suivantes :

- * formation et accompagnement des stagiaires :
 - formation qualifiante (présentielle ou à distance (FOAD)),
 - hébergement et restauration,
 - accompagnement global (psychopédagogique (S3), médical (S5) et socio-éducatif (S6)),
 - accompagnement vers et dans l'emploi (S4),
 - enseignement à distance (EAD) ;
- * orientation :
 - appui à la définition d'un projet de formation (S2),
 - évaluation des compétences et acquis professionnels (Ecap),
 - appui au projet de reconversion (APR) ;
- * certification et VAE :
 - accompagnement à la certification des compétences professionnelles (CCP),
 - appui pour la VAE,
 - instruction technique des dossiers de validation,
 - titrisation ;
- * études, conseil et ingénierie :
 - professionnalisation des acteurs (PDA),
 - recherche et développement,
 - missions d'appui au service public de l'emploi (SPE),
 - conseil et expertises (enquêtes techniques préalables et contrôles pour l'attribution de l'agrément pour la certification).

En complément du PAS, l'Afp recevait une subvention d'investissement et une subvention pour la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

3.2. LA DECENTRALISATION D'UNE PARTIE DU PAS FORMATION ENTRE 2006 ET 2008

La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales a enclenché le transfert aux régions des financements des actions de formation des demandeurs d'emploi au titre du PAS Formation (formation présentielle, FOAD, EAD, accompagnement global, hébergement et restauration). La rémunération des stagiaires concernés est également transférée.

Jusqu'en 2008, l'État a gardé à sa charge le financement de la formation des publics spécifiques, l'accompagnement vers et dans l'emploi (S4), l'orientation, la certification et VAE, les études, le conseil et l'ingénierie.

Le transfert s'est achevé le 1er janvier 2009. Cependant, les conseils régionaux ont pu anticiper la décentralisation par des conventions tripartites entre le conseil régional, l'État et l'Afpa. La première région à avoir signé une telle convention est le Centre, pour une décentralisation au 1er janvier 2006. Dix-sept régions ont suivi pour le 1er janvier 2007, la Champagne-Ardenne et la Franche-Comté l'ont fait au 1er janvier 2008, la Corse et la Lorraine ont attendu la date butoir.

Jusqu'en 2008, la logique est restée une logique de subvention prévue par une convention tripartite avec l'État et les Régions. La subvention est versée par les régions en remplacement de celle de l'État. L'État compense par un transfert du produit de la TIPP (pour un montant déterminé en fonction de la moyenne des subventions des trois dernières années). Les conseils régionaux peuvent dépasser la subvention compensée par l'État.

A partir de 2009, ces subventions sont progressivement remplacées par des commandes passées par les Régions à l'Afpa sous différentes formes : marchés à lots multiples, « mandements services d'intérêt économique général » (SIEG), délégation de service public et versement de subventions directes dans quelques cas résiduels.

3.3. LE PROGRAMME D'ACTIVITE DE SERVICE PUBLIC (PASP) DEPUIS 2009

En 2009, avec l'achèvement du processus de décentralisation des actions de formation menées à l'Afpa, les relations de l'Afpa avec l'État évoluent.

Plusieurs missions de l'Afpa restent à la charge de l'État et concourent à la mise en œuvre de la politique du ministère chargé de l'emploi en matière de lutte contre le chômage :

- ❖ l'accompagnement des salariés en reconversion,
- ❖ la certification –VAE,
- ❖ l'orientation des demandeurs d'emploi adressés par Pôle emploi (jusqu'au 1^{er} avril 2010).

Ces missions, jusqu'alors intégrées au sein du Programme d'activités subventionné (PAS), relèvent désormais du Programme d'activité de service public (PASP).

Par ailleurs, suite à l'avis du Conseil de la concurrence du 18 juin 2008 qui a souligné le caractère économique de l'activité de formation, la formation des publics spécifiques (handicapés, détenus, migrants, militaires en reconversion, ultramarins,...) ne fait plus partie du périmètre du PASP et fait désormais l'objet d'une mise en concurrence avec sélection par appel d'offres. Pour 2009, le marché correspondant a été attribué à l'Afpa. Cependant, l'année 2009 était une année transitoire qui a fait coïncider à la fois un système de financement précédent par voie de convention et le nouveau mode retenu sous forme de marché public.

Dans le cadre du PASP, l'Afpa a pour missions principales :

- d'orienter les demandeurs d'emploi, adressés par Pôle emploi et ses co-traitants, vers des formations professionnelles adaptées aux besoins des personnes et des territoires ;
- de mettre en œuvre la politique du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi, en lien avec les actions conduites par les services déconcentrés de ce ministère, au vu des besoins des territoires ;
- d'accompagner les salariés en reconversion relevant d'entreprises en redressement et en liquidation judiciaire et de plans de sauvegarde de l'emploi.

Les prestations détaillées mises en œuvre par l’Afpa au titre du PASP sont les suivantes :

Programme 102 :

1 *Orientation des demandeurs d’emploi vers une formation professionnelle* (service d’appui à la définition d’un parcours qualifiant pour les publics de droit commun et pour les publics fragiles pris en charge par l’État : S2) : cette mission a perduré jusqu’au 1^{er} avril 2010, date du transfert des personnels Afpa de l’orientation à Pôle emploi.

2 *Contribution de l’Afpa au service public de l’emploi*

2.1 Sujétions de service public :

2.1.1 Présence territoriale pour assurer un service de proximité au demandeur d’emploi.

2.1.2 Hébergement et restauration des publics fragiles adultes pris en charge par l’État, notamment les personnes handicapées et des résidents d’outre-mer formés en métropole, mais aussi des publics pris en charge par Pôle emploi et par l’Agefiph.

2.1.3 Archivage des données relatives aux examens pour l’obtention d’un titre professionnel du ministère chargé de l’emploi.

2.2 Professionnalisation des acteurs

Il s’agit pour l’Afpa d’assurer, en lien avec les services régionaux du ministère chargé de l’emploi, la promotion du dispositif de certification et la promotion du dispositif d’accompagnement des reconversions.

En outre, conformément à l’avis du 18 juin du Conseil de la concurrence, l’Afpa doit cesser son activité, pour le compte des Directions régionales du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) dorénavant nommées Direccte, d’audit des centres de certification. Cette activité est assurée, depuis 2009, par les DRTEFP puis les Direccte.

Des aides techniques et pédagogiques aux centres agréés accueillent en formation des publics handicapés.

2.3 Anticipation et accompagnement des mutations économiques

L’État intervient dans l’anticipation et l’accompagnement des mutations économiques au sein du service public de l’emploi. Les services déconcentrés du ministère chargé de l’emploi mobilisent, aux plans régional et local, des actions spécifiques notamment dans le cadre de la construction de plans de sauvegarde de l’emploi, de plates-formes de reconversion et de contrats de site. En 2009, 41 244 appuis individuels au projet de reconversion et 19 627 journées d’appui au SPE ont été réalisés.

2.4 Coopération technique internationale

2.5 Enquête de placement dans l’emploi et enquêtes de satisfaction des stagiaires de l’Afpa

Programme 103 :

3 *Certification*

L’Afpa réalise, pour le compte des services déconcentrés du ministère chargé de l’emploi, des actions de délivrance des titres professionnels du ministère sur les territoires et assure les missions liées à l’élaboration de ces titres. L’accès à la certification concerne les parcours des bénéficiaires préparant le titre par la voie de la formation, de la VAE ou par un parcours alternant formation et emploi.

Les prestations comprennent le secrétariat des instances, l’instruction technique des dossiers de validation des acquis de l’expérience, le service d’appui à la validation des acquis de l’expérience et le suivi de chaque stagiaire de l’association vers la qualification complète.

4 *Accès à l’emploi des actifs en seconde partie de carrière*

Pour ce public, l’Afpa instruit techniquement les dossiers de VAE, assure le service d’appui au candidat à la VAE, organise la présentation aux épreuves de certification par la VAE.

5 *Anticipation et accompagnement des mutations économiques (accompagnement des bénéficiaires du CTP sur les 7 premiers sites expérimentaux)*

6 *Ingénierie*

L'Afpa assure, pour le compte du ministère chargé de l'emploi, l'ensemble des travaux d'ingénierie de certification relatifs aux titres professionnels :

- Activités de veille et de production des référentiels
- Promotion du titre professionnel auprès des publics et des acteurs territoriaux
- Mise à disposition des professionnels de l'Afpa des outils et méthodes correspondant à l'évolution de l'offre de service en matière d'orientation.
- Pour l'orientation des travailleurs handicapés, déploiement du service d'appui au reclassement professionnel (équivalent d'un S2 pour les travailleurs handicapés (TH)) et maintenance des références.
- Pour l'anticipation et l'accompagnement des mutations, il s'agit d'encourager les mesures innovantes et la diffusion des meilleures pratiques d'accompagnement des mutations économiques auprès des branches et des entreprises.

Le Fonds social européen (FSE) contribue à la réalisation du PASP au titre de la programmation 2007-2013. Le montant correspondant pour l'année 2009 est de 11 M€

3.4. D'AUTRES EVOLUTIONS CONCERNANT 2010 ET 2011

- Les activités d'orientation de l'Afpa ont été transférées à Pôle Emploi au 1er avril 2010 (un peu plus de 900 psychologues de l'Afpa). En 2010, l'article 102-17, qui comprend actuellement les dépenses d'orientation, diminuera donc de ce fait. Cela représente 48 millions d'euros en moins pour l'Afpa mais cette dernière bénéficie d'une compensation de transfert de 10,7 millions d'euros.
- Suite à l'avis du conseil de la concurrence mais également à d'autres rapports, la loi de novembre 2009 prévoyait la dévolution du patrimoine. L'article 54 dispose que sont apportés en pleine propriété à l'Afpa, au 1er avril 2010, les biens appartenant à l'État mis à sa disposition dans le cadre de son activité, biens dont la liste est fixée par décret. Or, un transfert de biens à titre gratuit est susceptible d'être assimilé à une aide publique et a été rendu inconstitutionnel au motif qu'il s'agissait d'un transfert au privé sans contrepartie d'obligation de mission de service public par le Conseil constitutionnel saisi par deux régions (Centre et Poitou-Charentes). La publication du décret d'application organisant le transfert a été retardée dans l'attente d'un accord de la Commission européenne sur le dossier. La solution semble être de mettre en place des baux administratifs, ce qui devrait avoir pour conséquence de moindres dépenses d'investissement en 2010.
- Progressivement, les dépenses concernant les mutations économiques (CRP/CTP) qui figuraient en 103-91 (certification) seront dorénavant affectées en 102-17 (action de rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi) afin de bien restreindre les sommes comptabilisées en 103-91 à ce qui relève de la mission de service public.
- Au 1er janvier 2011 et jusqu'au 30 juin 2011, la gestion de la rémunération des demandeurs d'emploi handicapés a été transférée à l'ASP. Entre le 1^{er} juillet 2011 et le 30 juin 2012, la gestion de la rémunération est assurée par l'Agefiph.

3.4. LES RESSOURCES DE L'AFPA AU-DELA DU PAS ET DES REGIONS

En plus des subventions de l'État et des conseils régionaux, l'Afpa bénéficie d'autres subventions et de ressources par chiffre d'affaires réalisé sur le marché privé. Ces financements divers de l'Afpa apparaissent dans le compte au titre de leur auteur, l'Afpa n'étant alors pas considéré comme un organisme spécifique et n'apparaissant pas de manière distincte. Les financeurs sont notamment Pôle emploi et les entreprises qui achètent des formations à l'Afpa pour le CIF, l'alternance et le plan de formation.

Enfin, les stagiaires contribuent à leurs formations (pour le CIF, les stagiaires doivent obligatoirement contribuer à hauteur de 5 % des frais de formation).

ANNEXE 4 : DICTIONNAIRE DES SIGLES

Acoss	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ADEC	Action de développement de l'emploi et des compétences
Adoma	<i>Ad</i> (vers) <i>domus</i> (maison), anciennement Société nationale de construction de logements pour les travailleurs (Sonacotra)
AFAF	Aide aux frais associés à la formation
AFDEF	Allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation
AFIJ	Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés
Afpa	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AFC	Action de formation conventionnée
AFE	Aide forfaitaire à l'employeur
AFF	Allocation de fin de formation
AFPE	Action de formation préalable à l'embauche
AFPR	Action de formation préalable au recrutement
AFR	Allocation de formation reclassement
AGCC	Association pour la gestion des conventions de conversion
Agefiph	Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANLCI	Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
ANFH	Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
AOCDTF	Association ouvrière des compagnons du devoir du tour de France
APP	Ateliers de pédagogie personnalisée
AREF	Aide au retour à l'emploi - formation
ASCRE	Aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi
ASP	Agence de services et de paiement (ASP) (issue de la fusion du Cnasea et de l'Agence unique de paiement en avril 2009)
ASR	Allocation spécifique de reclassement
ATP	Allocation de transition professionnelle
AUD	Allocation unique dégressive
BAE	Bourse d'accès à l'emploi
BPF	Bilans pédagogiques et financiers des organismes de formation continue
CAF	Contrat d'accompagnement formation
CARIF	Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation
CCREFP	Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
CDA	Contribution au développement de l'apprentissage
CEP	Contrat d'études prospectives

Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CFA	Centre de formation des apprentis
CFP	Congé de formation professionnelle
CGFPT	Centre de gestion de la fonction publique territoriale
CIF	Congé individuel de formation
Civis	Contrat d'insertion dans la vie sociale
Cnam	Conservatoire national des arts et métiers
Cnasea	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (devenu ASP en 2008)
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
CNFPTLV	Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
CPER	Contrat de projets État-Région
CRP	Convention de reclassement personnalisé
CTF	Capital temps de formation
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques des ministères chargés du Travail et de l'Emploi
DEPP	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
DGAFF	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGEFP	Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle
DGCP	Direction générale de la Comptabilité publique
DGFIP	Direction générale des Finances publiques
DGOS	Direction générale de l'offre de soins
DHOS	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins
DIF	Droit individuel à la formation
Direccte	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
Drees	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques du ministère de la Santé et des Sports
DRTEFP	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
EAD	Enseignement à distance
EDDF	Engagement de développement de la formation
EDEC	Engagement de développement de l'emploi et des compétences
E2C	Écoles de la deuxième chance
EPCI	Établissements publics de coopération intercommunale
EPL	Établissements publics locaux
ESAT	Services d'Aide par le Travail
ESF	États statistiques et financiers des OPCA
FFPPS	Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale

FIPJ	Fonds d'insertion professionnelle des jeunes
FNCMB	Fédération nationale compagnonique des métiers du bâtiment
FNDMA	Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage
FNE	Fonds national pour l'emploi
FOAD	Formation ouverte à distance
FORE	Programme « formations ouvertes à distance et ressources éducatives »
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE	Fonds social européen
Fup	Fonds unique de péréquation
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois
Greta	Groupements d'établissements publics d'enseignement
INFA	Institut National de Formation et d'Application
IRILL	Programme « insertion, réinsertion, lutte contre l'illettrisme »
IUT	Institut universitaires de technologie
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
MGI	Mission générale d'insertion
MIJEN	Mission d'insertion des jeunes de l'Éducation nationale
ML-PAIO	Missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OREF	Observatoire régional de l'emploi et de la formation
PACTE	Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État
PARE	Plan d'aide au retour à l'emploi
PAS	Programme d'activités subventionné
PASP	Programme d'activité de service public
PICS	Programme ingénieurs et cadres supérieurs
PNFP	Programme national de la formation professionnelle
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PPAE	Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PRDF	Plan régional de développement des formations professionnelles
RAP	Rapport annuel de performances
RFPE	Rémunération des formations de Pôle emploi
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SAE	Stage d'accès à l'entreprise
SIEG	Services d'intérêt économique général
SGA	Secrétariat général pour l'administration du ministère de la Défense
SGCIV	Secrétariat général-Comité interministériel des villes

SIFE	Stage d'insertion et de formation à l'emploi
TH	Travailleurs handicapés
TIPP	Taxe intérieure sur les produits pétroliers
Trace	Trajectoire d'accès à l'emploi
VAE	Validation des acquis de l'expérience

- N° 1 *La négociation salariale de branche entre 1985 et 1993*, par Olivier BARRAT (DARES), septembre 1994.
- N° 2 *Créations et suppressions d'emplois en France. Une étude sur la période 1984-1992*, par S. LAGARDE (INSEE), E. MAURIN (DARES), C. TORELLI (INSEE), octobre 1994.
- N° 3 *L'impact du coût sur la substitution capital-travail*, par Ferhat MIHOUBI (DARES), novembre 1994.
- N° 4 *Éducation, expérience et salaire. Tendances et évolutions de long terme*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), novembre 1994.
- N° 5 *Origine sociale et destinée scolaire. L'inégalité des chances devant l'enseignement à travers les enquêtes FQP 1970, 1977, 1985 et 1993*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), décembre 1994.
- N° 6 *Perception et vécu des professions en relation avec la clientèle*, par Sabine GUYOT et Valérie PEZET (Institut pour l'amélioration des conditions de travail), déc. 1994.
- N° 7 *Collectifs, conflits et coopération dans l'entreprise*, par Thomas COUTROT (DARES), février 1995.
- N° 8 *Comparaison entre les établissements des PME des grandes entreprises à partir de l'enquête RÉPONSE*, par Anna MALAN (DARES) et Patrick ZOUARY (ISMA), septembre 1996.
- N° 9 *Le passage à une assiette valeur ajoutée pour les cotisations sociales : une approche sur données d'entreprises*, par Gilbert CETTE et Élisabeth KREMP (Banque de France), novembre 1996.
- N° 10 *Les rythmes de travail*, par Michel CÉZARD et Lydie VINK (DARES), décembre 1996.
- N° 11 *Le programme d'entretien auprès des 900 000 chômeurs de longue durée - Bilan d'évaluation*, par Marie RUAULT et René-Paul ARLANDIS (DARES), mars 1997.
- N° 12 *Créations et suppressions d'emplois et flux de main-d'oeuvre dans les établissements de 50 salariés et plus*, par Marianne CHAMBAIN et Ferhat MIHOUBI (DARES), avril 1997.
- N° 13 *Quel est l'impact du commerce extérieur sur la productivité et l'emploi ? Une analyse comparée des cas de la France, de l'Allemagne et des États-Unis*, par Olivier CORTES et Sébastien JEAN (CEPII), mai 1997.
- N° 14 *Bilan statistique de la formation professionnelle en 1995-1996* - DARES, mai 1997.
- N° 15 *Les bas salaires en France 1983-1997*, par Pierre CONCIALDI (IRES) et Sophie PONTHEUX (DARES), octobre 1997.
- N° 16 *Les jeunes en difficulté à travers le réseau des missions locales et des PAIO entre 1994 et 1996 - Résultats du panel TERSUD de 1997*, DARES et DIJ, janvier 1998.
- N° 17 *L'impact macro-économique d'une politique de RTT : l'approche par les modèles macro-économiques*, DARES (Mission analyse économique), SEMEF-BDF, OFCE, janvier 1998.
- N° 18 *L'opinion des Français face au chômage dans les années 80-90*, par Jacques CAPDEVIELLE et Arlette FAUGERES (CEVIPOF), janv. 1998.
- N° 19 *Intéressement et salaires : Complémentarité ou substitution ?* par Sylvie MABILE, DARES, mars 1998.
- N° 20 *L'impact économique de l'immigration sur les pays et régions d'accueil : modèles et méthodes d'analyse*, par Hubert JAYET, Université des sciences et technologies de Lille I, avril 1998.
- N° 21 *Analyse structurelle des processus de création et de suppression d'emplois*, par Frédéric KARAMÉ et Ferhat MIHOUBI, DARES, juin 1998.
- N° 22 *Quelles place pour les femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi entre 1992 et 1996 ?*, par Franck PIOT, DARES, août 1998.
- N° 23 *Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail*, par Lionel DOISNEAU, DARES, sept. 1998.
- N° 24 *Le programme « Nouveaux services-Emplois jeunes », d'octobre 1997 à octobre 1998*, par Françoise BOUYGARD, Marie-Christine COMBES, Didier GÉLOT, Carole KISSOUN, DARES, novembre 1998.
- N° 25 *Une croissance plus riche en emplois depuis le début de la décennie ? Une analyse en comparaison internationale*, par Sandrine DUCHÊNE et Alain JACQUOT, DARES et INSEE, mars 1999.
- N° 26 *Stratégies concurrentielles et comportements d'emploi dans les PME - Un état de la littérature*, par Philippe TROUVÉ, avril 1999.
- N° 27 *Effets sur les trajectoires des chômeurs d'un passage dans deux dispositifs de politique d'emploi (CES-SIFE), Rapport final pour la convention du 15/06/98 (n° 98020) passée entre le Gréquam et la Dares*, Christelle BARAILLER, mai 1999.
- N° 28 *Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90*, par Dominique MEURS et Sophie PONTHEUX, ERMES- Paris II et DARES, juin 1999.
- N° 29 *Les allocataires du RMI et l'emploi*, par Dominique ARNOUT (Rapport de stage), juin 1999.
- N° 30 *Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail*, par Anne-Lise AUCOUTURIER, Thomas COUTROT (DARES) et Étienne DEBAUCHE (Université Paris X-Nanterre), septembre 1999.
- N° 31 *Le mandatement dans le cadre de la loi du 13 juin 1998*, par Christian DUFOUR, Adelheid HEGE, Catherine VINCENT et Mouna VIPREY (IRES), octobre 1999.
- N° 32 *L'effort financier des collectivités locales dans la lutte contre le chômage et pour l'aide à l'emploi*, par Jacques ABEN, Paul ALLIES, Mohammad-Saïd DARVICHE, Mohammed DJOULDEM, Muriel FROEHLICH, Luis DE LA TORRE, octobre 1999.
- N° 33 *La dynamique asymétrique des flux de création et de suppression d'emplois : une analyse pour la France et les États-Unis*, par Frédéric KARAMÉ (DARES), nov. 1999.
- N° 34 *Évaluation d'une mesure de politique pour l'emploi : la convention de conversion*, par Marc WEIBEL (rapport de stage), janvier 2000.
- N° 35 *Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail*, par Murielle FIOLE, Vladimir PASSERON et Muriel ROGER, janvier 2000.
- N° 36 *La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1994*, par Annie DELORT et Valérie LE CORRE, février 2000.
- N° 37 *Analyse des premiers accords conventionnés de passage à 35 heures - Étude monographique de 12 accords*, par Pierre BOISARD et Jérôme PELISSE, février 2000.
- N° 38 *Syndrome, miracle, modèle polder et autres spécificités néerlandaises : quels enseignements pour l'emploi en France ?*, par Sébastien JEAN (CEPII), août 2000.
- N° 39 *La mise en œuvre de la formation dans les contrats de qualification - Rapport final*, par Marie-Christine COMBES (GPI-MIS), octobre 2000.
- N° 40 *L'impact du développement des services sur les formes du travail et de l'emploi - Rapport final pour la Dares* -, par Christian du TERTRE et Pascal UGHETTO (IRIS-Université Paris-IX-Dauphine), novembre 2000.
- N° 41 *Le suivi du plan social par l'employeur au service de l'amélioration du processus décisionnel : l'apport de trois études de cas*, par Christophe CORNOLT, Yves MOULIN et Géraldine SCHMIDT (Université Nancy II), février 2001.
- N° 42 *L'impact des marchés financiers sur la gestion des ressources humaines : une enquête exportatrice auprès des grandes entreprises françaises*, par Sabine MONTAGNE et Catherine SAUVIAT (IRES), mars 2001.
- N° 43 *L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage (Convention d'étude Dares-Ires)*, par Hervé HUYGHUES DESPOINTE, Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER, mars 2001.
- N° 44 *L'adaptation des marchés du travail à l'évolution des systèmes de retraite*, par Antoine BOMMIER, Thierry MAGNAC et Muriel ROGER, avril 2001.
- N° 45 *Étude de la démographie des organismes de formation continue*, par Isabelle BAUDEQUIN, Annie CHANUT, Alexandre MELIVA (DARES et CEREQ), juin 2001.
- N° 46 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite. Une approche par métiers*, par Agnès TOPIOL (DARES), juillet 2001.
- N° 47 *Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelles*, par Agnès TOPIOL (DARES), juin 2001.
- N° 48 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite*, juillet 2001.
- N° 49 *L'information statistique sur la participation des entreprises à la formation continue : état des lieux et évolutions possibles*, août 2001.
- N° 50 *Base de données des comptes sociaux des entreprises commerciales (fichiers DIANE). Panel DIANE/UNEDIC, période 1991-1999*, par Anne SAINT-MARTIN (DARES), janvier 2002.
- N° 51 *Dynamique des métiers et usage de l'informatique : une approche descriptive*, par Thomas COUTROT (DARES) et Jennifer SIROTEAU, février 2002.
- N° 52 *Licenciements et marchés financiers : les illégitimités de la convention financière*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 53 *Mécanisme du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciements*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 54 *À la recherche du temps gagné : des salariés face aux 35 heures*, par Jérôme PELISSE (CEE), mai 2002.
- N° 55 *La réduction du temps de travail en Lorraine : enjeux, négociations et pratiques des entreprises*, par Lionel JACQUOT (LASTES) et Nora SETTI (GREE), avril 2002.
- N° 56 *Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie*, par Marc-Antoine ESTRADE et Dominique MEDA (DARES), mai 2002.
- N° 57 *Enquête passages : projets, attitudes, stratégies et accords liés à la généralisation des 35 heures - Guide méthodologique et analyse préliminaires*, par Mathieu BUNEL, juillet 2002.
- N° 58 *Cohésion sociale, emploi et compétitivité : éléments pour un débat*, par Rachel BEAUJOLIN-BELLET, Marc-Antoine ESTRADE, Jean-Yves KERBOUC'H, Tristan KLEIN, Frédéric LERAI, Dominique MEDA, Anne SAINT-MARTIN, Frédéric TRIMOUILLE (DARES), août 2002.
- N° 59 *La politique de l'emploi au prisme des territoires*, par Thierry BERTHET, Philippe CUNTIGH (CERVL-CEREQ) et Christophe GUITTON (DARES), septembre 2002.
- N° 60 *Comparaison internationales de durée et de productivité*, par Odile CHAGNY et Mireille BRUYERE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques), sept. 2002.
- N° 61 *L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel*, par Aline OLIVEIRA (ENSAE) et Valérie ULRICH (DARES), sept. 2002.
- N° 62 *Les effets du dispositif d'intéressement sur l'insertion au marché du travail des bénéficiaires de l'allocation chômage*, par Nadia ALIBAY et Arnaud LEFRANC (Université de Cergy-Pontoise), octobre 2002.
- N° 63 *Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information*, par Yannick FONDEUR et Catherine SAUVIAT (DARES), nov. 2002.
- N° 64 *Enquête « RÉPONSE » 1998 - Questionnaire « Représentants du personnel » - De la participation au conflit*, par Daniel FURJOT (DARES), déc. 2002.
- N° 65 *Développement et dialogue social - Les TPE face aux 35 heures*, par Pascal CHARPENTIER (CNAM) et Benoît LEPLÉY (GIP-MIS), janvier 2003.
- N° 66 *La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS*, par Frédéric LAINÉ, mars 2003.
- N° 67 *Un indicateur régional d'évolution mensuelle d'emploi dans les établissements de 50 salariés ou plus*, par Magda TOMASINI, avril 2003.
- N° 68 *La réorganisation du travail et son impact sur les performances des entreprises industrielles : une analyse sur données françaises 1995-1999*, par Véronique JANOD et Anne Saint-Martin, avril 2003.
- N° 69 *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, par Hélène GARNER-MOYER, mai 2003.
- N° 70 *Impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage - 2ème partie Espagne - Italie*, par Florence LEFRESNE (IRES) et Carole TUCHSZIRER (IRES), mai 2003.
- N° 71 *Souplesse et sécurité de l'emploi : Orientations d'études et de recherches à moyen terme*, coordination par Carole Yerochewski, juin 2003.
- N° 72 *Séries de données sur les mouvements de main-d'oeuvre 1996-2001*, par Lucile Richet-Mastain, juillet 2003.
- N° 73 *35 heures et mise en oeuvre des dispositifs de modulation/annualisation dans les enquêtes REPONSE et PASSAGES*, par Matthieu Bunel, août 2003
- N° 74 *Le licenciement pour motif personnel : une catégorie juridique aux contours flous et difficiles à cerner par les statistiques administratives*, par Maria-Teresa Pignoni et Patrick Zouary (Si2S), octobre 2003
- N° 75 *Plan national d'action pour l'emploi 2003. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail et Norbert Holcblat, octobre 2003.
- N° 76 *Les estimations mensuelles d'emploi salarié dans le secteur concurrentiel*, par Raphaël Cancé, octobre 2003.

- N° 77 *Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT*, par Gilbert CETTE (CEDERS), Nicolas DROMEL (GREQAM) et Dominique Méda (DARES), novembre 2003.
- N° 78 *Trajectoires passées par un emploi à bas salaire. Une étude à partir du panel européen des ménages*, par Bertrand LHOMMEAU (DARES), novembre 2003.
- N° 79 *Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail*, par Delphine BROCHARD (MATISSE-CNRS), novembre 2003.
- N° 80 *Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles*, par Fathi FAKHFAKH (Université Paris II - ERMES), Séverine LEMIERE (Université du Littoral - MATISSE), Marie-Pierre MERLATEAU (Université Paris II - ERMES) et Dominique MEURS (Université Paris II - ERMES), janvier 2004.
- N° 81 *Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique*, par Matthieu BUNEL (IREGE - Université de Savoie), mai 2004.
- N° 82 *Dossier Age et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Frédéric LERAIS et Pierre MARIONI, mai 2004.
- N° 83 *La contribution des femmes à la performance* : une revue de la littérature, par Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN (Université Paris I - Panthéon Sorbonne, CERGORS), octobre 2004.
- N° 84 *En 2002, l'insertion des jeunes dans l'emploi se fait plus ou moins lentement selon les pays européens*, par François BRUNET, octobre 2004.
- N° 85 *Etude de qualité sur le questionnement relatif au temps de travail dans les enquêtes Acemo*, par l'ENSAE Junior Etudes, octobre 2004.
- N° 86 *Les processus de mise en oeuvre de l'offre de formation Unédic dans le cadre du PARE* (plan d'aide au retour à l'emploi), par Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZI RER (IRES), avec la collaboration statistique de Hervé Huyghues Despointes, octobre 2004.
- N° 87 *Quels effets de la négociation salariale d'entreprise sur l'évolution des salaires entre 1999 et 2001 ?*, par Abdenor BRAHAMI et Catherine DANIEL, novembre 2004.
- N° 88 *Plan national d'action pour l'emploi 2004. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail, novembre 2004.
- N° 89 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activités - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares) et E. YILMAZ (stagiaire du DESS «Techniques statistiques et informatiques» Université Panthéon Assas Paris 2), décembre 2004.
- N° 90 *Les pouvoirs du temps. La transformation des régulations dans les organisations du travail après la RTT*, par Michel PEPIN, en collaboration avec Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND, Myriam MAUFROY (ESSOR Consultants), janvier 2005.
- N° 91 *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, par Catherine ACHIN, Dominique MEDA, Marie WIERINK, janvier 2005.
- N° 92 *La place du travail dans l'identité*, par Hélène GARNER, Dominique MEDA (Dares), et Claudia SENIK (Delta, Paris IV), janvier 2005.
- N° 93 *Audit de l'enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre (EMMO)*, par Heidi WECHTLER, janvier 2005.
- N° 94 *Modalités de passage à 35 heures des TPE*, par Victor DE OLIVEIRA, février 2005.
- N° 95 *Evaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires*, par Christine CHARPAIL, Tristan KLEI, Serge ZILBERMAN, février 2005.
- N° 96 *Contribution Delalande : quels dispositifs similaires ou alternatifs en Europe du Nord*, par Violaine DELTEIL et Dominique REDOR (GIPMIS), février 2005.
- N° 97 *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup Wolff (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 97bis *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique. Annexes*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup WOLFF (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 98 *La mixité professionnelle : les conditions d'un développement durable*, par Mcihèle FORTE, Myriam NISS, Marie-Claude REBEUH, Emmanuel TRIBY (BETA, Cereq, Université Louis Pasteur de Strasbourg), février 2005.
- N° 99 *Bilan d'activité 2003 des missions locales et des PAIO*, par Camille BONAÏTI (Dares) et Amaria SEKOURI (DGEFP), avril 2005.
- N° 100 *RTT et organisation du travail : l'incidence des lois Aubry II*, par P. CHARPENTIER (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), H. HUYGHUES DESPOINTES, M. LALLÈMENT (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), F. LEFRESNE (IRES et GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), J. LOOS-BARON (BETA/LATTS-CNRS, CNAM-CNRS), N. TURPIN-HYARD (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), mai 2005.
- N° 101 *Éléments de bilan sur les travaux évaluant l'efficacité des allègements de cotisations sociales employeurs*, par Véronique REMY, juillet 2005.
- N° 102 *Les réticences à entrer dans le cadre légal des 35 heures*, par Y. JORAND et J.-M. GELIN (Selari ESSOR), D. TONNEAU et F. FORT (CGS), B. DOERFLINGER, M. PEPIN et M. MAUFROY (Essor Consultants), juillet 2005.
- N° 103 *Allègements généraux de cotisations sociales et emploi peu qualifié : de l'impact sectoriel à l'effet macro-économique*, par Stéphanie JAMET (Dares lors de la réalisation de l'étude), août 2005.
- N° 104 *La négociation de branche sur la formation professionnelle : les apports de la négociation de branche suite à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie*, par Caroline RIVIER et Carine SEILER, sous la direction de Jean-Marie LUTTRINGER (Circé), septembre 2005.
- N° 105 *Après un contrat aidé : les conditions de vie s'améliorent*, par Emmanuel BERGER et Tristan KLEIN, septembre 2005.
- N° 106 *Difficultés d'emploi, santé et insertion sociale*, par François BRUN, Colette LEYMARIE, Emma MBIA, Patrick NIVOLLE (Centre d'études de l'emploi), collaboration extérieure : Marie MARIN, octobre 2005.
- N° 107 *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, par Dominique MEDA et Bertrand MINAULT, octobre 2005.
- N° 108 *Le licenciement des salariés protégés. Processus et enjeux*, par Mario CORREIA (Institut du travail d'Aix-en-Provence, LEST) et Nicole MAGGI-GERMAIN (Institut des sciences sociales du travail, Université Paris I, Panthéon-Sorbonne, DCS), février 2006.
- N° 109 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activité (nomenclature 2003 niveau 31) - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares), mars 2006.
- N° 110 *Les relations professionnelles dans les pays d'Europe centrale et orientale au tournant de l'entrée dans l'Union européenne. Survey de littérature*, par M. WIERINK, mars 2006.
- N° 111 *Renégocier la RTT. Les enseignements de 16 démarches d'entreprise*, par M. PEPIN, B. DOERFLINGER, Y. JORAND, P. NICOLAS (Essor Consultants) et D. TONNEAU (Ecole des Mines de Paris), avril 2006.
- N° 112 *La mesure d'un effet global du projet d'action personnalisé*, par Etienne DEBAUCHE et Stéphane JUGNOT, avril 2006.
- N° 113 *La politique spécifique de l'emploi et de la formation professionnelle : un profit à moyen terme pour les participants ? Les exemples du CIE, du CES et du SIFE*, par Karl EVEN et Tristan KLEIN, avril 2006.
- N° 114 *Stratégie européenne pour l'emploi. Évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail en France (2000-2004)*, coordination Christine CHARPAIL et Frédéric LERAIS, avril 2006.
- N° 115 *Les expositions aux risques professionnels - Les ambiances et contraintes physiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 116 *Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ?*, par Camille BONAÏTI, Aurore FLEURET, Patrick POMMIER, Philippe ZAMORA, juillet 2006.
- N° 117 *Le CDD : un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas... mais pas pour tous*, par Bérangère JUNOD, juillet 2006.
- N° 118 *Les expositions aux risques professionnels - Les produits chimiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 119 *Anticipation et accompagnement des restructurations d'entreprises : dispositifs, pratiques, évaluation*, par R. BEAUJOLIN-BELLET (coordination), Ch. CORNOLTI, J.-Y. KERBOUC'H, A. KUHN, Y. MOULIN (Reims Management School), et la collaboration de J.-M. BERGERE, F. BRUGGEMAN, B. GAZIER, D. PAUCARD, C.-E. TRIOMPHE, octobre 2006.
- N° 120 *Les expositions aux risques professionnels - Les contraintes organisationnelles et relationnelles - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), octobre 2006.
- N° 121 *Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), décembre 2006.
- N° 122 *Intérim : comparaison de sources*, par Basma SAADAoui, en collaboration avec Nicolas de RICCARDIS, mars 2007.
- N° 123 *Allègements de cotisations sociales et coûts sectoriels. Une approche par les DADS*, par Bertrand LHOMMEAU et Véronique REMY, avril 2007.
- N° 124 *Séries de données régionales sur les mouvements de main-d'oeuvre entre 1996 et 2005*, par Bruno LUTINIER, mai 2007.
- N° 125 *Colloque "Age et emploi". Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action. Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Pierre MARIONI, juin 2007.
- N° 126 *Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail*, par Claire FANJEAU (Université Paris I et Centre d'études de l'emploi), juin 2007.
- N° 127 *Le poids du temps partiel dans les trajectoires professionnelles des femmes*, par Sophie RIVAUD (stagiaires à la Dares) et Valérie ULRICH, juillet 2007.
- N° 128 *Analyse de l'évolution des statistiques de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE de la mi-2005 à la fin 2006*, par Etienne DEBAUCHE, Thomas DEROYON, Fanny MIKOL et Hélène VALDELIEVRE, août 2007.
- N° 129 *Les déterminants de l'emploi non-salarié en France depuis 1970*, par Grégoire LURTON (EnsaE) et Fabien TOUTLEMONDE (Dares), septembre 2007.
- N° 130 *Revue de littérature : organisations patronales en France et en Europe* par Marion RABIER (ENS/EHESS - Dares), décembre 2007.
- N° 131 *The social multiplier and labour market, participation of mothers*, par Eric MAURIN (PSE) et Julie MOSCHION (CES-Université Paris I, Dares), décembre 2007.
- N° 132 *L'influence causale du nombre d'enfants et de leur âge de première scolarisation sur l'activité des mères : une revue de la littérature*, par Julie MOSCHION (CES-Université Paris I, Dares), décembre 2007.
- N° 133 *Conséquences des fusions-acquisitions sur la gestion de la main-d'oeuvre : une analyse empirique sur les données françaises pour la vague de la fin des années 1990*, par Matthieu BUNEL (CEE, Université de technologie de Belfort-Montbéliard), Richard DUHAUTOIS (CEE, CREST, Université de Marne-la-Vallée), Lucie GONZALEZ (Dares-MAE), janvier 2008.
- N° 134 *Les politiques d'allègements ont-elles un effet sur la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires ?*, par Bertrand LHOMMEAU et Véronique REMY, janvier 2008.
- N° 135 *Le recours au chômage partiel entre 1995 et 2005*, par Oana CALAVREZO (LEO et CEE), Richard DUHAUTOIS (CEE, CREST, Université de Marne-la-Vallée) et Emmanuelle WALKOWIAK (LEO et CEE), février 2008.
- N° 136 *Enquête auprès des chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise ayant bénéficié de l'Accre en 2004*, par Catherine DANIEL, février 2008.
- N° 137 *Les élections aux comités d'entreprise de 1989 à 2004 : une étude de l'évolution des implantations et des audiences syndicales*, par Olivier JACOD avec la collaboration de Rim BEN DHAOU (EnsaE), avril 2008.

- N° 138 *Les disparités spatiales de sortie du chômage : vingt-deux analyses régionales*, par Emmanuel DUGUET, Yannick L'HORTY (Université d'Evry-Val d'Essonne, EPEE, Centre d'études de l'emploi et TEPP), André WISSLER (Centre d'études de l'emploi et TEPP), Florent SARI (Université de Paris-Est, OEP, Centre d'études de l'emploi et TEPP), Jonathan BOUGARD et Luc GOUPIL (Centre d'études de l'emploi), mai 2008.
- N° 139 *Mesurer les grèves dans les entreprises : des données administratives aux données d'enquêtes*, par Alexandre CARLIER, août 2008.
- N° 140 *Évaluation de la loi du 4 mai 2004 sur la négociation d'accords dérogatoires dans les entreprises*, par O. MERRIAUX (Sciences-Po Recherche, IEP Grenoble), J-Y KERBOURC'H (Université de Haute-Alsace) et C. SEILER (Cabinet Circé Consultants), août 2008.
- N° 141 *Les modèles de projections d'emploi par métier à moyen terme. Panorama des expériences menées dans différents pays*, par Laure OMALEK, octobre 2008.
- N° 142 *Retour sur l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en 2005 et 2006 : une estimation révisée de l'impact des modifications de la gestion et du suivi des demandeurs d'emploi sur le nombre d'inscrits à l'ANPE, en tenant compte de l'indemnisation*, par E. DEBAUCHE (Insee), Thomas DEROYON et Fanny MIKOL (Dares), décembre 2008.
- N° 143 *Enquête sur trois secteurs : La Poste, sous-traitance pétrochimique et restauration rapide. Le syndicalisme face aux différentes formes de la flexibilité*, par P. BOUFFARTIGUE et J.-R. PENDARIES (LEST-CNRS, Université de la Méditerranée-Université de Provence), F. PEROUMAL (Université René Descartes-Paris V), E. PERRIN (consultante associée au LEST), avec la participation de J. BOUTREILLER, B. FRIBOURG et T. SAMZUN (LEST-CNRS, Université de la Méditerranée-Université de Provence), S. CONTREPOIS (GTM-CNRS), R. JEAN et E. ORBAN (ASPT-CNRS), décembre 2008.
- N° 144 *Flexibilité et action collective. Salariés précaires et représentation syndicale*, par C. DUFOUR, A. HEGE, J.-M. PERNOT (IRES), S. BEROU (Université Lyon2-Triangle-CNRS), J.-M. DENIS (Université de Marne-la-Vallée - CEE-CNRS), décembre 2008.
- N° 145 *Les retournements de l'improbable. Les conditions de la mobilisation collective des intermittents du spectacle et des salariés de grandes librairies et de centres d'appel*, par A. COLLOVALD (Université de Nantes), L. MATHIEU (CRPS), décembre 2008.
- N° 146 *La nouvelle méthode d'échantillonnage de l'enquête trimestrielle ACEMO depuis 2006. Amélioration de l'allocation de Neyman*, par Malik KOUBI et Sandrine MATHERN, février 2009.
- N° 147 *L'aide spécifique au secteur Hôtels-café-restaurants : quels effets sur l'emploi et la productivité ?*, par Fanny MIKOL et Juliette PONCEAU, avril 2009.
- N° 148 *L'effet du RSA sur l'équilibre du marché du travail*, par Fanny MIKOL et Véronique REMY (Dares), juin 2009.
- N° 149 *Évaluation de la réforme des retraites de 1993 : nouvelles estimations à partir des données de l'EIR et de l'EIC*, par Antoine BOZIO (Institut for fiscal studies - London et Cepremap -Paris), juin 2009.
- N° 150 *Les indicateurs Accidents du travail de la Dares : conception, champ et interprétation*, par Damien EUZENAT, juillet 2009.
- N° 151 *Les tensions sur le marché du travail par familles professionnelles de 1998 à 2008*, par M. MERON, N. TABET et X. VINEY (Dares), J.-L. ZANDA (Pôle emploi), octobre 2009.
- N° 152 *Trajectoire d'une cohorte de nouveaux inscrits à l'ANPE selon le FH-DADS*, par Thomas LE BARBANCHON, Augustin VICARD, décembre 2009.
- N° 153 *Quels effets attendre du RSA sur l'offre de travail et les salaires ? Un bilan des travaux sur l'EITC et le WFTC*, par F. MIKOL et V. REMY, janvier 2010.
- N° 154 *La sous-mobilisation de l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise en Ile-de-France. Étude conjointe DRTEFP Ile-de-France - Dares en collaboration avec la DRANPE d'Ile-de-France*, par Catherine DANIEL (Dares), Chloé MANDELBLAT (DRTEFP Ile-de-France), juin 2010.
- N° 155 *La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage. Guide méthodologique, validité 2007*, par A. DELORT et T. MAINAUD, octobre 2010.
- N° 156 *Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du Smic entre 1995 et 2007*, par S. ANANIAN et O. CALAVREZO, novembre 2010.
- N° 157 *Les accords collectifs d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse de 116 textes*, par C. CLAISSE, C. DANIEL et A. NABOULET, février 2011.
- N° 158 *Séries longues d'emploi par métier et par secteur d'activité à partir des enquêtes Emploi de l'Insee*, par Nicolas LE RU, mars 2011.
- N° 159 *Évolution mensuelle de l'emploi salarié des secteurs marchands : expertise de l'indicateur fondé sur les déclarations de mouvements de main-d'œuvre*, par J. LOQUET et J. PONCEAU, mai 2011.
- N° 160 *Effet de la durée maximale d'indemnisation du chômage sur le retour à l'emploi et sur sa qualité*, par T. DEROYON et T. LE BARBANCHON, mai 2011.
- N° 161 *La tertiarisation de l'économie française et le ralentissement de la productivité entre 1978 et 2008*, par A. SCHREIBER et A. VICARD, juin 2011.
- N° 162 *Programme national de réforme de la France 2011-2014 : annexe statistique relative à l'emploi*, coordination Nicolas LE RU, juillet 2011.
- N° 162(en) *French National Reform Programme 2011-2014 : statistical annex on employment*, coordination Nicolas LE RU, septembre 2011.
- N° 163 *Que recouvre la négociation collective d'entreprise en France ? Un panorama des acteurs, des textes et des thématiques entre 2005 et 2008*, par Antoine NABOULET, août 2011.
- N° 164 *Emploi des seniors : Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Philippe SCHERRER, septembre 2011.
- N° 165 *Les changements d'organisation du travail dans les entreprises : conséquences sur les accidents du travail des salariés*, par D. EUZENAT, M. MORTÉZAPOURAGHDAM, S. ROUX, octobre 2011.
- N° 166 *Emploi des jeunes : synthèse des principales données relatives à l'emploi des jeunes et à leur insertion*, par C. COLIN, M. FONTAINE, B. MESQUI, H. MICHAUDON, C. MINNI, L. OMALEK, P. POMMIER, J. ROCHUT, novembre 2011.
- N° 167 *Flux de travailleurs au cours du cycle conjoncturel*, par Y. DUBOIS (Dares), J.-O. HAIRAUT (PSE, Paris I), T. LE BARBANCHON (Dares, Crest), T. SOPRASEUTH (Gains, Le Mans), décembre 2011.
- N° 168 *La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage. Guide méthodologique, validité 2009*, par A. DELORT, janvier 2012.