

# COUR DES COMPTES

## Synthèse du Rapport public thématique

Octobre 2008

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

#### ■ Avertissement

La présente synthèse est destinée à faciliter la lecture et le commentaire du rapport de la Cour des comptes qui, seul, engage la juridiction.

Les réponses des administrations et des organismes intéressés sont insérées dans le rapport public.

# Sommaire

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Présentation</b> .....               | <b>5</b>  |
| <b>1 Le diagnostic</b> .....            | <b>7</b>  |
| <b>2 Constats et propositions</b> ..... | <b>9</b>  |
| <b>3 Recommandations</b> .....          | <b>17</b> |

# Présentation

*La formation professionnelle a mobilisé en 2006 plus de 34 milliards € (hors enseignement professionnel supérieur), soit 2 % du PIB. Malgré cet important effort consenti par la nation et en dépit de multiples réformes, notre système de formation professionnelle peine à répondre aux exigences nouvelles qui lui sont assignées. La formation professionnelle est pourtant un enjeu de toute première importance. L'enjeu économique se double de fait d'un enjeu social déterminant. Elle conditionne l'accès à l'emploi et détermine pour chacun la possibilité de se maintenir dans celui-ci. Elle s'affirme ainsi comme l'instrument majeur de la sécurisation des parcours professionnels. La stratégie définie par les Etats européens lors du Conseil de Lisbonne en 2000 a fait, à ce titre, du développement de la formation tout au long de la vie un objectif essentiel pour l'Europe.*

*L'évaluation d'une politique publique aussi décisive nécessite une approche la plus large possible. La définition ainsi retenue a conduit à prendre en compte dans toute sa dimension la complexité de la formation professionnelle. C'est pourquoi le choix a été fait par les juridictions financières d'analyser conjointement les principaux volets de la formation professionnelle :*

- la formation professionnelle initiale, sous statut scolaire ou en apprentissage (hors enseignement supérieur) ;*
- la formation professionnelle des demandeurs d'emploi ;*
- la formation professionnelle des actifs occupés.*

*Ce faisant, les juridictions financières ont mené leurs travaux depuis 2006 auprès de multiples organismes et institutions. Car si les Régions ont reçu dans ce domaine une compétence de droit commun depuis 2004, elles doivent articuler leurs actions avec de nombreux autres acteurs : l'Etat, qui reste fortement présent en matière d'enseignement professionnel et à bien d'autres égards, mais aussi les branches professionnelles et les entreprises qui sont les principaux financeurs de formation professionnelle au bénéfice des salariés.*

*Or, le système français est caractérisé par une spécialisation des dispositifs dont le cloisonnement est aggravé par un faible niveau de coordination. L'intérêt d'une approche en termes de "formation professionnelle tout au long de la vie" est de permettre l'identification des défauts de cohérence du système, dont les principales victimes sont ceux qui, peu ou pas qualifiés, ne se voient pas offrir la possibilité d'un véritable parcours de formation. ■*

# Cour des comptes

## 1 Le diagnostic

Conçue dans ses fondements au cours des années 60 et au début des années 1970, au temps de l'emploi abondant, stable et peu qualifié, la politique de formation professionnelle est confrontée à des interrogations récurrentes sur sa capacité à faire face aux évolutions de l'économie et aux attentes des salariés. L'efficacité du système français de formation professionnelle apparaît aujourd'hui fortement limitée par trois séries de facteurs :

**Les formations sont largement inadaptées aux besoins des individus et des entreprises.**

L'offre de formation reste marquée, dans nombre de cas, par une grande rigidité et un faible niveau de concertation dans ses évolutions.

En matière de formation professionnelle initiale, les services de l'Etat qui gèrent la carte des formations dans les établissements d'enseignement ne se concertent pas aisément avec ceux des Régions chargés d'établir la carte des formations en apprentissage. De plus, les conditions de fonctionnement des deux systèmes en cause ne permettent ni à l'un ni à l'autre de toujours tirer les conséquences de l'évolution de la demande sociale et économique. Notamment en limitant fortement le nombre de places ou en réduisant le nombre de formations dans les filières dont les débouchés ne sont plus assurés au bénéfice de l'ouverture de nouvelles formations dans des secteurs mieux adaptés aux demandes et aux besoins.

Ces difficultés de gestion ainsi que des résultats insuffisants en matière

d'insertion dans l'emploi contribuent à expliquer que l'enseignement professionnel et, dans une moindre mesure, l'apprentissage, restent faiblement attractifs et constituent même parfois une filière de relégation dans notre pays alors même que chez certains de nos voisins - notamment en Allemagne - ils constituent une filière prestigieuse.

Des difficultés d'adaptation à la demande sont également constatées à l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) et dans le réseau des Groupements d'établissement de l'Education nationale compétents en matière de formation continue (GRETA) qui sont les deux principaux prestataires publics de formation continue. Leurs modes d'organisation et la rigidité de leur offre de formation constituent un vrai handicap dans un environnement devenu très concurrentiel. En outre, l'un comme l'autre courent des risques juridiques au regard du droit de la concurrence.

**Les financements disponibles pour la formation professionnelle sont abondants mais leur répartition est perfectible.**

En matière de formation professionnelle initiale, on constate que l'efficacité des fonds consacrés aux lycées professionnels est faiblement évaluée alors même que leur montant annuel s'élève à 8 milliards d'euros. De même, si la taxe d'apprentissage draine des sommes en forte augmentation au cours des dernières années, une partie importante de celles-ci vient financer

des établissements d'enseignement supérieur, alors même que les besoins de financement de l'apprentissage proprement dit restent importants. En matière de formation continue, les fonds collectés auprès des entreprises par les structures de recouvrement spécialisées (OPCA) progressent régulièrement mais ne donnent pas lieu à une réelle mutualisation entre les entreprises. En effet, les OPCA font bénéficier les entreprises de moyenne et de grande taille d'un "droit de tirage" au moins équivalent au montant de leurs contributions, car la collecte est facultative pour les entreprises de plus de 10 salariés (qui peuvent choisir de "former" si elles ne souhaitent pas "payer"), alors qu'elle est obligatoire pour les entreprises de moins de 10 salariés (au taux de 0,5 %).

A ces problèmes relatifs à la répartition des fonds et à leur très insuffisante mutualisation s'ajoutent ceux qui concernent les modalités de leur collecte. Tant en matière d'apprentissage que de formation continue, les réseaux de collecte sont éclatés entre un grand nombre d'entités, ce qui engendre des coûts de gestion élevés et une faible transparence.

### **L'action des différents acteurs de la formation professionnelle est faiblement cohérente.**

Le modèle français de formation professionnelle se caractérise par des acteurs nombreux aux compétences souvent voisines. Il voit ainsi intervenir l'Etat, les Régions et les entreprises, mais aussi les branches professionnelles, les institutions du service public de l'emploi, les organismes consulaires ainsi qu'un grand nombre d'organismes privés. Le bon fonctionnement de ce modèle requiert une étroite coor-

dination entre les différents intervenants. Or, celle-ci est largement défailante. Ainsi, au niveau national, les acteurs de la formation professionnelle ne sont pas parvenus à s'accorder sur les priorités à mettre en œuvre. Il en résulte une incertitude sur les objectifs ainsi qu'une difficulté à mobiliser les différents intervenants sur des enjeux à caractère national. Ce défaut se retrouve également au niveau local. Chaque financeur intervient au profit d'un public particulier selon sa propre logique, sans réelle coordination avec les autres en dépit de la multiplication des instances prévues à cet effet.

Du fait de ces cloisonnements, les bénéficiaires sont renvoyés d'un acteur à l'autre en fonction de leur situation : l'Etat pour l'enseignement professionnel initial, les Régions et les entreprises pour l'apprentissage, les entreprises et les branches professionnelles pendant les périodes d'activité salariée, à nouveau la Région et les organismes du service public de l'emploi en cas de recherche d'emploi. Cette mosaïque institutionnelle est peu propice à l'élaboration de parcours individualisés de formation tout au long de la vie. De plus, les inconvénients engendrés par ce fonctionnement se concentrent sur ceux qui, peu formés ou mal qualifiés, connaissent la plus grande instabilité sur le marché du travail et sont le plus souvent exposés au risque de chômage.

Il apparaît ainsi que, par son organisation même, le système de formation professionnelle tend à accuser les inégalités entre les mieux formés, qui bénéficient en général d'un accès aisé et régulier aux dispositifs de formation, et les moins formés, pour lesquels l'accès aux formations se révèle plus irrégulier et difficile.

## 2 Constats et propositions

Dans un contexte marqué par la nécessité de mettre en place une réelle politique de formation tout au long de la vie pour répondre aux exigences de compétitivité et permettre de sécuriser les parcours professionnels, le dispositif actuel, issu d'un empilement de textes divers, doit être adapté en profondeur. Cette adaptation doit se traduire par :

- une revalorisation de la formation professionnelle initiale -enseignement professionnel et apprentissage- qui passe par l'identification et la promotion de ses secteurs d'excellence afin d'en améliorer l'efficacité et l'attractivité ;

- une évolution de la logique des dispositifs de formation professionnelle continue destinés à ceux qui souhaitent bénéficier d'une "seconde chance" ou qui doivent adapter leurs compétences en raison d'une restructuration ou de l'évolution des métiers. Plutôt que d'offrir un droit indifférencié à une formation différée, qui n'est pas toujours exercé par les bénéficiaires, les acteurs de la formation doivent conjuguer leurs efforts afin d'identifier et de former prioritairement les publics dont la situation sur le marché du travail est la plus fragile.

Dans cette optique, la Cour préconise une évolution du système de formation professionnelle selon les orientations suivantes :

### Mieux adapter l'offre de formation aux besoins des individus et des entreprises

La recherche d'une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de formation bute aujourd'hui sur des rigidités nombreuses, le plus souvent liées aux structures de formation, à tous les niveaux du système.

#### Formation initiale

Dans le cadre d'une collaboration accrue entre l'Etat et les Régions, l'offre de formation professionnelle initiale doit poursuivre et accélérer son évolution dans un souci d'élévation générale des niveaux de qualification et en intégrant mieux la nécessaire complémentarité entre apprentissage et formation sous statut scolaire. Il est indispensable de limiter progressivement l'offre dans les filières pour lesquelles le nombre de débouchés est faible voire inexistant. Et il faudrait restructurer le réseau des lycées professionnels en regroupant ceux dont la taille est la plus modeste tout en veillant à maintenir une offre de proximité ou en assurant l'hébergement des élèves. La concertation entre l'Etat et la Région devrait aussi avoir pour

# Constats et propositions

objectif de mettre en cohérence les cartes de l'enseignement professionnel et de l'apprentissage, en mettant fin aux cas de concurrence localement constatés entre ces deux filières. Enfin, les conditions de gestion des lycées professionnels doivent être assouplies, notamment en facilitant le recours à des praticiens du milieu professionnel.

## Formation continue

### *L'achat de formations par les Régions*

Bien que les achats de formations professionnelles soient soumis en principe à des procédures faisant appel à des marchés publics, afin de pouvoir comparer les offres en termes de contenu et en termes financiers, le recours au mécanisme des subventions, qui n'offre pas les mêmes avantages, reste fréquent. Il apparaît que les Régions ne se sont pas toujours saisies de leur rôle de définition du contenu des formations, en laissant une grande latitude au prestataire dans la définition de son offre de formation. C'est pourquoi elles devraient être incitées à constituer, avec les autres financeurs publics de formations - comme cela se fait déjà dans certaines régions - des réseaux d'expertise permettant d'identifier des "bonnes pratiques" dans le domaine de l'achat de formation et d'acquérir une meilleure connaissance des besoins des publics et de la structure de l'offre locale de formation professionnelle.

### *L'AFPA et les GRETA*

La situation de l'AFPA au regard du droit de la concurrence doit être sécurisée aussi rapidement que possible et aussi les choix relatifs à sa structure, son statut et son organisation doivent être effectués sans délais. Quelle que soit la solution retenue, elle devra s'accompagner d'une clarification des conditions dans lesquelles l'Etat est amené à mettre à la disposition de l'AFPA des locaux et des équipements.

La situation des GRETA appelle aussi des mesures urgentes de réforme. Il apparaît indispensable d'inciter les 257 GRETA (près de 10 par Région) à se regrouper. Le statut des organismes issus des ces regroupements devrait être précisé tant dans sa forme juridique que dans ses attributions. Il est nécessaire de mettre en place dès à présent une démarche de comptabilité analytique, seule à même de permettre aux GRETA d'appliquer une tarification compatible avec leurs contraintes d'équilibre financier et les exigences du droit de la concurrence.

Enfin, puisque les deux opérateurs publics de formation s'adressent à des publics comparables, une réflexion globale s'impose sur leur évolution, allant éventuellement jusqu'à la mise en commun de moyens ou un rapprochement.

### *La formation des demandeurs d'emploi*

La nouvelle organisation du service public de l'emploi n'atteindra tous ses objectifs en termes de réduction du

chômage que si elle permet une amélioration de l'accès des demandeurs d'emploi à la formation ainsi qu'une meilleure adéquation de celle-ci avec les besoins résultant des évolutions du marché du travail. Pour cela, il apparaît indispensable que les problèmes de coordination entre acteurs qui ont marqué l'organisation en vigueur jusqu'à présent soient surmontés.

Cela suppose que les fonctions de prescription des formations et de financement de ces dernières soient rapprochées de façon effective au sein de la nouvelle entité regroupant les Assédic et l'ANPE, afin de favoriser une allocation plus efficace des moyens consacrés à la formation. Cela suppose aussi que les différents financeurs de formations à destination des demandeurs d'emploi (Régions et entité ANPE-Assédic notamment) collaborent plus étroitement qu'actuellement, notamment en cofinçant des actions communes en faveur de certains publics identifiés comme prioritaires.

### *La validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Le dispositif de la VAE apparaît comme prometteur, dans la mesure où il permet de concilier la reconnaissance des savoir-faire professionnels avec une culture fortement marquée par le poids des diplômes, mais sa mise en œuvre reste perfectible. Les acteurs intervenant dans le processus de VAE sont trop dispersés, chaque structure chargée de délivrer un titre ou un diplôme

professionnel créant, en outre, ses propres procédures depuis l'ingénierie du diplôme jusqu'à sa délivrance. Par ailleurs, les critères de distinction entre les différents certificateurs sont parfois flous : plusieurs voies peuvent être empruntées pour valoriser une même expérience, ce qui ne contribue pas à une bonne lisibilité du dispositif de la VAE. Ainsi, il est fréquent que des personnes souhaitant valoriser une expérience précise puissent être concernées par plusieurs certifications sans toujours pouvoir être guidées dans leur choix. En définitive, l'obtention d'une certification, souvent complexe et longue, est encore trop fréquemment décrite comme un "parcours du combattant" par les candidats à la validation des acquis de l'expérience.

Les évolutions indispensables doivent viser à poursuivre les efforts de coopération interministérielle à travers la délégation interministérielle au développement de la VAE et renforcer l'autorité de la commission nationale de la certification professionnelle afin de donner tout son sens au répertoire national que celle-ci est chargée de gérer et dont l'objet est d'identifier l'ensemble des certifications existantes. Elles doivent aussi améliorer l'accompagnement des candidats à la VAE en soutenant davantage les organismes susceptibles d'assurer cette fonction. Enfin, elles doivent veiller à ce que la décomposition des titres et diplômes en modules ne soit ni trop morcelée ni trop complexe de manière à rester lisible pour les candidats.

## Clarifier les modalités de collecte des fonds et en assurer une meilleure répartition

### La collecte de la taxe d'apprentissage

Le système de recouvrement de la taxe d'apprentissage est marqué par un grand émiettement auquel la réforme intervenue avec la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 n'est pas parvenue à mettre fin. Cette réforme poursuivait un double objectif de simplification et d'amélioration de l'équité dans la répartition de la taxe, notamment en rendant obligatoire le versement de celle-ci à un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) et en supprimant la possibilité, auparavant ouverte aux entreprises, d'affecter directement la taxe aux centres de formation d'apprentis de leur choix. Cette réforme n'a pas abouti aux résultats escomptés : les fortes disparités qui marquaient la répartition de la taxe, au niveau national, ont persisté. En outre, l'indispensable coopération entre les OCTA et les Régions, qui exercent une pleine compétence en matière d'apprentissage, est restée très insuffisante. Enfin, une grande opacité continue d'entourer les conditions de collecte et d'allocation des fonds qui

transite à travers les quelque 145 OCTA qui existent aujourd'hui.

Une simplification des structures de recouvrement s'avère indispensable. Elle pourrait passer par un relèvement important des montants de collecte permettant d'obtenir l'agrément. S'agissant d'une taxe prélevée sur la masse salariale dans des conditions proches de celles qui prévalent pour les fonds de la formation professionnelle, l'opportunité d'un prélèvement conjoint de la taxe d'apprentissage et des fonds de la formation professionnelle pourrait être examinée.

### Le nécessaire renforcement de la mutualisation des fonds de la formation continue

Le système actuel de recouvrement des fonds de la formation professionnelle connaît à la fois des difficultés de gestion - émiettement des structures de recouvrement, coûts élevés, transparence insuffisante - et des problèmes tenant à la faible mutualisation des financements collectés. Cette situation appelle une réforme profonde du dispositif.

Une première orientation, parfois évoquée, pourrait consister à supprimer l'obligation de financement de la formation professionnelle pesant sur les entreprises, au moins pour la part de 0,9 % de la masse salariale concernant le "plan de formation" que les entreprises

## Constats et propositions

peuvent aujourd'hui soit dépenser par elles-mêmes, soit affecter à un OPCA (ou, plus rarement, au Trésor public). Une telle disposition devrait faire l'objet d'une étude d'impact détaillée en raison du risque qu'elle pourrait faire courir d'un recul de l'effort de formation des entreprises. Elle devrait être accompagnée, en tout état de cause, de la création d'un dispositif de péréquation destiné à financer l'accès des publics prioritaires à la formation.

Si l'obligation de financement était maintenue, une première mesure pourrait consister, comme pour le recouvrement de la taxe d'apprentissage, à élever le seuil de collecte donnant accès à l'agrément pour les OPCA, de manière à réduire le nombre d'organismes collecteurs. Il n'est pas certain toutefois qu'un tel changement suffise à améliorer la mutualisation dans des proportions suffisantes. C'est pourquoi des mesures visant à promouvoir la mise en commun des moyens pourraient s'y ajouter.

Cette mise en commun pourrait prendre la forme d'un "fonds régional pour la formation tout au long de la vie" qui aurait vocation à financer des actions de formation répondant à des priorités locales, faisant l'objet d'un diagnostic partagé des différents cofinanceurs : Etat, Régions, entreprises et branches professionnelles au travers des OPCA. Un tel instrument serait particulièrement adapté pour la mobilisation des moyens nécessaires à l'accès effectif à la formation

professionnelle des personnes peu formées ou mal qualifiées, que ce soit dans le cadre d'une démarche de type "école de la seconde chance", pour l'accompagnement d'une recherche d'emploi ou pour mieux préparer les salariés les plus fragiles aux évolutions de compétences requises par le changement des métiers ou les restructurations. Se mettrait ainsi en place un dispositif permettant véritablement de concrétiser un droit différé à formation, mobilisable en prévention comme en accompagnement de l'insertion et des évolutions professionnelles.

Dans cet esprit, il serait souhaitable d'introduire dans le processus d'agrément des OPCA un critère tenant à la participation aux instances de concertation régionale et au financement de ces programmes régionaux.

Il serait nécessaire également de fixer la part minimale de la collecte des OPCA qui devrait être affectée aux fonds régionaux de formation tout au long de la vie.

A défaut d'une amélioration significative de la mutualisation des fonds et de la transparence de la gestion de ces organismes, la question devrait être posée du transfert de la collecte des fonds de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage, ou du moins de leur part mutualisée, à un organisme unique voire aux URSSAF. Cette dernière solution ferait du réseau des URSSAF le collecteur quasiment universel des cotisations assises sur la masse salariale, ce qui permettrait à la

fois une plus grande simplicité pour les entreprises et d'importantes économies d'échelle. Elle permettrait aussi un meilleur contrôle des contributions.

## Créer les conditions d'une stratégie coordonnée en matière de formation tout au long de la vie

Il est nécessaire de créer les conditions propres à permettre la définition d'une stratégie partagée entre les différents acteurs tant au niveau national qu'au niveau local ainsi qu'à susciter une évaluation rigoureuse et systématique des dispositifs mis en œuvre.

### La stratégie nationale

La définition des objectifs nationaux ne peut être l'apanage d'un acteur isolé : Etat, Régions ou partenaires sociaux. Aussi la mission de définition de la stratégie nationale en matière de formation professionnelle pourrait-elle être confiée au Conseil national de la formation tout au long de la vie (CNFTLV) qui réunit l'ensemble des acteurs intéressés.

Le bon accomplissement de cette mission appelle toutefois une réforme profonde de cette instance :

- En matière de formation professionnelle initiale, les compétences du

CNFTLV doivent ne pas être limitées à l'apprentissage mais être étendues à l'enseignement professionnel afin d'assurer la nécessaire unité de vue sur ces deux domaines de la formation professionnelle.

- La composition du CNFTLV doit être fortement resserrée afin de favoriser l'efficacité de ses débats et la lisibilité des prises de position.

- La représentation de l'Etat en son sein doit être structurée par la désignation d'un "chef de file" qui pourrait être, selon les sujets, le ministère chargé de l'emploi ou le ministère de l'éducation nationale. Par ailleurs, le niveau de cette représentation devrait être adapté à celui des autres participants, afin de permettre à l'Etat de mieux peser face aux représentants des Régions et des partenaires sociaux.

- Le CNFTLV devrait explicitement recevoir, à la manière du Conseil d'orientation pour l'Emploi ou du Conseil d'Orientation des Retraites, une mission pédagogique et d'animation du débat public relatif à la formation professionnelle.

### La stratégie régionale

Le niveau régional doit être clairement désigné comme le cadre commun de référence pour la définition d'une stratégie globale s'imposant à l'ensemble des acteurs.

Le plan régional de développement des formations (PRDF) actuel est limité dans son objet aux seules interventions

de la Région ; il ne peut donc constituer ce cadre stratégique. Il conviendrait de lui substituer un document de programmation plus large dans son champ et plus précis dans ses objectifs. Ce “programme régional pour la formation tout au long de la vie” engloberait la formation professionnelle initiale dans ses deux dimensions - apprentissage et lycées professionnels - et la formation continue des actifs ainsi que celle des demandeurs d'emploi. Prescriptif pour l'ensemble des acteurs publics, ce programme serait un cadre de référence dans lequel s'engageraient contractuellement les autres acteurs, dès lors qu'ils seraient pleinement et obligatoirement associés à la définition des priorités et des objectifs.

En vue d'élaborer ce document, il appartiendrait à chaque Région de prévoir et d'organiser la concertation avec l'ensemble des parties prenantes. A cette fin, une instance unique pourrait se substituer aux différents conseils, comités et commissions actuellement en place. Elle intégrerait la présence de l'Etat (préfet et recteur), des organisations professionnelles et syndicales, des organismes du service public de l'emploi quel que soit leur statut. Cette instance aurait pour mission d'être le lieu d'un engagement collectif sur la stratégie régionale de formation professionnelle. Elle susciterait également les travaux d'évaluation de niveau régional relatifs à la formation professionnelle et débattrait de leurs résultats.

Une telle concertation réellement active permettrait de fédérer, sur un programme régional partagé, les décideurs et les financeurs publics et privés. Contrairement à l'actuel PRDF, qui ne lie que la Région dans l'attribution de ses financements, le programme régional devrait faire converger tous les moyens nécessaires à sa mise en œuvre. Un fonds régional pour la formation alimenté par l'ensemble des acteurs intéressés, Etat, Région, organismes collecteurs, institutions du service public de l'emploi pourrait concourir à la réalisation des actions de formation identifiées comme prioritaires.

## L'information et l'évaluation

Les fonctions d'information et d'évaluation apparaissent comme l'une des grandes faiblesses du système français de formation professionnelle. La faible disponibilité et l'insuffisante fiabilité des données, l'absence d'un cadre commun aux acteurs, le recours à des méthodologies parfois peu rigoureuses, sont autant de raisons qui concourent à empêcher de mesurer l'efficacité et l'efficience des fonds mis en œuvre en matière de formation.

C'est pourquoi l'amélioration de l'information et de l'évaluation apparaît comme prioritaire dans les réformes nécessaires du dispositif actuel de formation professionnelle :

## Constats et propositions

### *- En matière d'information :*

Le Conseil national de la formation tout au long de la vie (CNFTLV), qui doit publier un rapport annuel sur les comptes de la formation professionnelle a déjà une mission générale de diffusion de l'information concernant la formation professionnelle. Cette mission doit cependant être confortée et son exercice facilité. Pour cela, il apparaît indispensable que les Régions transmettent chaque année au système statistique public des informations plus détaillées qu'elles ne le sont aujourd'hui sur leur activité en matière de formation.

L'homogénéité nécessaire au traitement de ces informations suppose une convergence rapide des méthodes et outils statistiques mis en œuvre par les Régions. Cette discussion technique devrait être menée en association avec le CNFTLV.

### *- En matière d'évaluation*

Les travaux d'évaluation des diverses administrations de l'Etat et des organismes rattachés aux Régions (observatoires régionaux) doivent être

complétés par un recours plus systématique à des travaux universitaires, qui restent aujourd'hui peu développés dans notre pays alors même qu'ils sont fréquemment sollicités chez la plupart de nos partenaires européens.

L'exploitation de ces travaux suppose néanmoins une coordination et un financement qui pourraient être confiés au Conseil national de la formation tout au long de la vie. A cette fin, ce dernier pourrait être doté de moyens provenant des fonds de la formation professionnelle, des Régions et de l'Etat. De façon analogue, l'instance de coordination régionale exercerait une même fonction dans l'évaluation des stratégies régionales de formation professionnelle.

## 3 Recommandations

Ces recommandations appellent des adaptations parfois importantes. Mais, au-delà de l'évolution des dispositifs et de l'offre de formation, seule une réforme en profondeur de l'organisation même et du financement de notre système de formation professionnelle initiale et continue peut garantir pour chacun, et notamment aux plus fragiles un droit effectif à la formation tout au long de la vie.

### **L'offre de formation**

#### *Formation initiale*

→ Limiter progressivement l'offre dans les filières pour lesquelles le nombre de débouchés est faible voire inexistant.

→ Restructurer le réseau des lycées professionnels en regroupant ceux dont la taille est la plus modeste tout en veillant à maintenir une offre de proximité ou en assurant l'hébergement des élèves.

→ Mettre en cohérence les cartes de l'enseignement professionnel et de l'apprentissage, en veillant à leur nécessaire complémentarité et en mettant fin aux cas de concurrence localement constatés entre ces deux filières.

→ Assouplir les conditions de gestion des lycées professionnels pour faciliter le recours à des praticiens du milieu professionnel.

#### *Formation continue*

→ Inciter les Régions à constituer, avec les autres financeurs publics de

formations, des réseaux d'expertise pour mener les procédures d'appel à la concurrence qui s'imposent à elles.

→ Sécuriser la situation de l'AFPA au regard du droit de la concurrence et redéfinir sa structure, son statut et son organisation ainsi que les conditions dans lesquelles l'Etat est amené à mettre à la disposition de l'AFPA des locaux et des équipements.

→ Regrouper les GRETA et préciser le statut des organismes issus de ces regroupements;

→ Engager une réflexion globale s'impose sur l'évolution de ces deux opérateurs publics de formation

#### *Formation des demandeurs d'emploi*

→ Rapprocher les fonctions de prescription des formations et de financement de ces dernières au sein de la nouvelle entité regroupant les Assédic et l'ANPE ;

→ augmenter le nombre d'actions communes des Régions et de l'entité ANPE-Assédic en faveur des publics identifiés comme prioritaires.

→ poursuivre les efforts de coopération interministérielle et renforcer l'autorité de la commission nationale de la certification professionnelle afin de donner tout son sens au répertoire national ;

→ améliorer l'accompagnement des candidats à la VAE

# Recommandations

## *Le financement*

→ Élever le seuil de collecte permettant l'agrément d'organismes collecteurs, de manière à réduire leur nombre

→ Mettre à l'étude le transfert aux URSSAF de la collecte des fonds de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage.

→ Au cas où serait supprimée totalement ou partiellement l'obligation de financement pour la part "plan de formation" de la formation professionnelle, créer un dispositif de péréquation destiné à financer l'accès de publics prioritaires à la formation.

→ Créer un "fonds régional pour la formation tout au long de la vie" qui aurait vocation à financer des actions de formation répondant à des priorités locales, faisant l'objet d'un diagnostic partagé des différents cofinanceurs.

## **La stratégie**

### *La stratégie nationale*

→ Confier au Conseil national de la formation tout au long de la vie (CNFTLV) la mission de définition de la stratégie nationale en matière de formation, ainsi qu'une mission pédagogique et d'animation du débat public relatif à la formation professionnelle.

→ Étendre, les compétences du CNFTLV en matière de formation professionnelle à l'enseignement professionnel.

→ Resserrer la composition du CNFTLV et désigner un "chef de file" au sein de l'Etat selon les sujets.

### *La stratégie régionale*

→ Désigner le niveau régional comme le cadre commun de référence pour la définition d'une stratégie d'ensemble s'imposant à tous les acteurs.

→ Substituer au PRDF un "programme régional pour la formation tout au long de la vie" englobant toute la formation professionnelle initiale, la formation continue des actifs ainsi que celle des demandeurs d'emploi, prescriptif pour l'ensemble des acteurs publics et cadre contractuel pour les autres acteurs.

→ Substituer aux différents conseils, comités et commissions actuellement en place une instance unique de concertation et d'évaluation.

## **L'information**

→ Assurer la convergence des méthodes et outils statistiques mis en œuvre par les Régions.

### *L'évaluation*

→ Recourir plus systématiquement à des travaux universitaires.

→ Confier aux nouveaux conseils (national et régionaux) de la formation tout au long de la vie des moyens provenant des fonds de la formation professionnelle, des Régions et de l'Etat pour faire procéder à des évaluations.