

Négociation formation professionnelle : Rappel des principes de base CFE-CGC

La formation n'est qu'un moyen permettant d'atteindre un objectif ; « faire de la formation pour faire de la formation » ne rime à rien. L'emploi est l'objectif qu'il s'agisse d'accès, de maintien, d'évolution professionnelle, de mobilité professionnelle ou de reconversion.

Aussi, pour la **CFE-CGC** la formation doit permettre :

- à chacun de **développer ses compétences afin de générer des revenus** par une activité salariée ou non salariée.
- aux entreprises de **créer de la richesse en développant de l'activité**.

La formation professionnelle est donc au service de l'employabilité voire de la promotion sociale des salariés et de la compétitivité économique des entreprises.

Chacun doit pouvoir être acteur de son parcours professionnel et doit pouvoir se former sur le temps de travail (totalement ou partiellement) et obtenir une reconnaissance des compétences acquises.

Les salariés doivent pouvoir bénéficier de **conseil indépendant** vis-à-vis des acteurs du marché de la formation ou de leur manager (dans le cadre de l'entretien d'évolution professionnelle).

Un dispositif de transition professionnelle performant mutualisé doit permettre de gérer une transition sans passer par la case demandeur d'emploi.

L'offre de formation doit être de qualité, accessible tout au long de la vie, inscrite dans le cadre de parcours professionnels et adaptée aux possibilités offertes par le numérique.

Disposer d'éléments de diagnostics et d'évaluation (Prospective, GPEC) au travers **d'observatoires performants** est essentiel pour les branches, les territoires, les entreprises, les salariés, les formateurs, pôle emploi, l'éducation nationale,...

La CFE-CGC préconise que les partenaires sociaux gèrent le sujet, mais avec de l'ambition et de la hauteur de vue. **Le capital humain est la principale richesse de l'entreprise**. Il faut le développer avec les moyens qu'il faut et pour cela la CFE-CGC propose une contribution dédiée pour les observatoires, la communication, l'orientation, l'évaluation, la certification, etc...

Pour la CFE-CGC une grande partie de la valeur ajoutée de l'entreprise vient des métiers transverses (marketing, communication, numérique, finance, commerce...). Il faut donc gérer des moyens mutualisés pour :

- construire des certifications transversales
- assurer la montée en compétences des salariés sur tous les métiers transverses...
-

Cela conduit à revoir la gouvernance générale des dispositifs et assurer une forte coordination interbranche.

La CFE-CGC souhaite à cette occasion, créer la première brique de la gouvernance partagée d'entreprise en négociant le développement des compétences au sein du plan de formation.

La Branche, la CPNE et l'Observatoire

Les entreprises et les branches professionnelles doivent se mettre en situation d'effectuer une GPEC de branche, déclinable au niveau territorial, capable d'apporter une information précise et de qualité aux différents acteurs concernés par la formation et l'emploi. Ceci en organisant un rapprochement cohérent des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications pour apporter toute l'information nécessaire à ceux qui orientent, commandent et organisent des formations pour les actifs.

Pour la CFE-CGC, il faut prendre le sujet des observatoires par les « clients » et ils sont nombreux : branches, entreprises, salariés, CEP, organismes de formation, régions, pôle emploi, éducation nationale, Etat, CNCP,... C'est un point essentiel de la réforme de la formation professionnelle pour être en capacité d'éclairer efficacement les différentes parties prenantes

La CFE-CGC préconise la mise en place d'une **coordination officielle** nationale (commission, association ou GIE comme Datadock) prévue dans les accords précédents. Cette instance de coordination a pour objet de partager et capitaliser les bonnes pratiques et méthodes, d'additionner les résultats de tous les observatoires pour les restituer aux différentes parties prenantes au-delà des branches.

Or certaines CPNE de branches n'ont aujourd'hui pas les moyens humains et financiers de réaliser leur mission. Pour la CFE-CGC il faut **professionnaliser et renforcer** les observatoires et leur pilote, les **CPNE, qui devrait exister dans toutes les branches.**

Pour que cette **coordination nationale** des branches remplisse son rôle, la **CFE-CGC préconise** :

- ❖ **De financer** les moyens des CPNE et des observatoires par **une partie dédiée de la collecte obligatoire (0,03 %)** permettant de :
 - Rembourser à l'entreprise le cout des gens détachés (patrons et salariés) investit dans les CPNE.
 - Financer les études externes nécessaires pour les observatoires
 - Financer le personnel travaillant pour les observatoires
 - Mettre en place un système d'information et des méthodes partagées permettant de rassembler l'ensemble des données
- ❖ Le pilotage et la coordination nationale doivent être assurés par les partenaires sociaux. Une place d'observateur dans cette instance nationale pouvant être éventuellement ouverte à un représentant des régions et de de l'état si besoin.

Un opérateur CEP pour les salariés : CEPRO

Faire le choix d'une prestation de formation n'est pas un acte de consommation courante. Aider la personne à élaborer un projet, à se projeter dans l'avenir, participe à la liberté professionnelle et à réduire les inégalités d'accès et d'exercice effectif des droits. Il faut donc renforcer l'accompagnement individuel pour permettre à chacun de construire son parcours professionnel.

La CFE-CGC préconise le développement du service CEPRO (Conseil en Evolution PROfessionnelle)

- ❖ construit à partir des structures existantes des Fongecif et Opacif
- ❖ regroupée dans une structure unique destinée aux salariés
- ❖ pilotée par les représentants des salariés ou paritairement selon le financement
- ❖ financé par une cotisation de 0,1% partagée (salariale 0,04, patronale : 0,06)

Ce service ne sera destiné qu'aux salariés.

- Les demandeurs d'emplois sont pris en charge par pôle emploi.
- Les jeunes le sont au travers des missions locales en vue d'insertion professionnelle et par les structures d'orientation en cours de scolarité.

Le volume estimé à terme de conseils en évolution professionnelle délivrés est estimé, en rythme de croisière, entre 1 et 1,5 millions par an. Le cout actuel d'un entretien est d'environ 450 euros. Avec la montée en charge, la professionnalisation des conseillers et la mise à disposition d'outils d'aide au conseil, le cout unitaire devrait baisser dans les années à venir.

0,1% de la masse salariale correspond à environ 450 à 500 millions d'euros et permet de couvrir :

- La réalisation des entretiens
- La mise en place d'outil d'aide au conseiller performant
- La montée en capacité (formation) des conseillers
- L'animation du réseau, le reporting, le suivi qualité
- La communication pour faire connaître le service

La gestion financière du sujet pourrait être assurée par le FPSP ou une structure paritaire centrale unique créée à cet effet.

Le niveau 2 du conseil en évolution professionnel met en jeu des moyens supplémentaires comme le bilan de compétence finançable par le CPF ou l'entreprise.

CPF : un effet levier via le Co investissement des entreprises et/ou des branches

Organiser les possibilités d'abondement au CPF des entreprises dans une logique de co-construction et de co-investissement avec les personnes.

Concilier l'autonomie individuelle dans le choix de la formation et l'orientation des formations vers les besoins de l'économie.

Pour la **CFE-CGC** La formation professionnelle est au service de la **promotion sociale des salariés et de la compétitivité économique des entreprises**. Elle doit permettre à chaque individu de **développer ses compétences afin de générer des revenus** par une activité salariée ou non salariée et aux entreprises de **créer de la richesse en développant de l'activité**.

Chacun doit pouvoir être acteur de son parcours professionnel et doit pouvoir se former sur le temps de travail (totalement ou partiellement), et obtenir une reconnaissance des compétences acquises.

Le CPF est un droit individuel à la main directe des individus. Pour que les salariés l'utilisent dans le cadre de leur entreprise, il faut qu'ils y trouvent un intérêt.

Dans ce cadre, la CFE-CGC préconise de mettre en place des accords précisant les termes et conditions de mobilisation des CPF des salariés.

Ces accords peuvent être à **2 niveaux** :

- ❖ au niveau de la branche : la CPNE de la branche définit les formations éligibles et le niveau d'abondement sur la part conventionnelle de versement
- ❖ au niveau de l'entreprise qui définit les formations prioritaires permettant son développement et la contrepartie donnée aux salariés.

L'accord d'entreprise (ou de branche) détermine également les conditions dans lesquelles se réalisent le co-investissement :

- Conditions de mobilisation, modalité d'examen des demandes, motif / délai de refus ou d'acceptation,
- Précise si la formation peut se faire en totalité partiellement ou pas du tout sur le temps de travail
- Définit les types de formation éligible (développement de secteur d'activité)

Cela ne crée pas de nouvelle obligation pour l'entreprise. **La CFE-CGC propose de mettre ces dispositions dans l'accord GPEC.**

Le salarié reste strictement libre d'utiliser ou non son CPF.

Avec un accord d'entreprise

- un abondement complémentaire par l'OPCA est envisageable (politique de branche)
- le refus par l'employeur pour des demandes ne rentrant pas dans le cadre d'un accord est automatique et évite toute discrimination et procédure pouvant en découler.

Le CPF évolue vers l'universalité (Fonction publique, indépendant en complément des bénéficiaires actuels demandeurs d'emploi et salariés). Il doit devenir mobilisable (achat de formation) en 5 clics au travers d'une application en ligne sans intermédiation, les listes de formation éligible étant par ailleurs supprimées. Nous ne pouvons donc fixer seuls, que les règles d'usage dans le cadre de l'entreprise...

L'utilisation du CPF doit être très souple. La CFE-CGC ne souhaite pas un compte en euros, mais il faudra parfois mobiliser son CPF en argent pour payer des formations en ligne. Dans tous les cas il faut que cela soit parlant et lisible pour les utilisateurs.

Dans ce cadre, la CFE-CC préconise de confier la régulation de la « banque » d'heure et/ou d'argent à son gestionnaire (CDC) et **une cotisation de 0,35 %** de la masse salariale.

La CFE-CGC propose de renommer le CPF en **Compte de Développement Personnel (CDP)**

Transition professionnelle mutualisée

Inciter les entreprises à mieux assurer le maintien de la capacité de ses salariés à occuper un emploi, en anticipant l'évolution de leurs besoins en compétences, en accompagnant les transitions professionnelles en interne ou en externe

Pour la **CFE-CGC** avoir un dispositif de transition professionnelle performant mutualisé est indispensable pour la fluidité du marché du travail et la compétitivité de l'économie française. Partant du constat que 60-70 % des salariés effectuant un CIF changent d'entreprise, la CFE-CGC préconise la mise en place d'un dispositif de transition professionnelle mutualisée financé par une contribution partagée (patronale et salariale, la répartition du pourcentage étant à négocier)

Pour un salarié souhaitant se reconvertir dans un métier éloigné de sa compétence initiale, (par exemple un mécanicien voulant devenir boulanger), il est indispensable à l'issue de la formation de changer d'entreprise. Dans ce cadre une démission avec sécurisation de la mise en place de la formation et de la prise en charge d'un revenu par l'intermédiaire de l'assurance chômage est une bonne solution. Le fond mutualisé ne concourant éventuellement qu'à la prise en charge du différentiel de revenu par rapport à celui qu'il aurait touché sans démission.

Pour un salarié souhaitant se reconvertir à l'intérieur de son entreprise ou acquérir un diplôme nécessitant une formation longue tout en souhaitant continuer son activité dans l'entreprise, le congé de formation demeure et la prise en charge du revenu peut se faire avec le concours du fond mutualisé. La demande de financement pouvant être faite soit par le salarié, soit par l'employeur.

Pour les PME, le fond pourrait prendre en charge, outre le revenu du salarié parti en formation, le surcôt lié au personnel temporaire le remplaçant, ce qui faciliterait la formation des salariés des TPE/PME.

Une cotisation de 0,2% (0,08% salarial + 0,12% patronal) gérée au niveau interprofessionnel devrait couvrir les demandes, dans la mesure où le fond n'est éligible qu'aux demandeurs d'emploi dans le cadre d'un projet approuvé en amont.

Alternance - Apprentissage

Mise en place d'un système de financement au contrat (apprentissage et professionnalisation), garantissant la transparence et l'utilisation optimale des ressources dédiées à la formation en alternance.

Organiser un système de péréquation permettant d'accompagner les branches souhaitant développer les formations en alternance mais ne disposant pas des ressources suffisantes.

Améliorer les modalités d'évaluation des formations en alternance proposées, garantissant ainsi aux jeunes et aux familles une pleine connaissance des débouchés et des taux d'insertion dans l'emploi des formations existantes.

Pour la CFE-CGC, l'alternance est un mode pédagogique qui doit être utilisé tout au long de la vie professionnelle.

Pour avancer sur le sujet, il faut :

- **fusionner les 2 cotisations** alternance et apprentissage.
- Rapprocher le contrat d'apprentissage du contrat de professionnalisation notamment pour les modalités pratiques
- Financer les CFA aux contrats avec une prise en compte des différences tant liées aux types de formation suivis qu'à l'implantation géographique des centres de formation

Cela suppose également de mettre en place des outils nationaux pour piloter la qualité, l'implantation géographique, la péréquation, la communication des CFA, etc Cela est indissociable de la mise en place d'observatoires performants.

La CFE CGC est convaincue que pour rendre attractif l'apprentissage, il est impératif de **changer son image**, de **valoriser l'accès à ce mode de formation**. La question de **l'orientation est cruciale**. Le changement sera long, car il s'agit de changer la **vision culturelle** de l'apprentissage. L'accès à l'information doit devenir plus lisible en **diminuant le nombre d'interlocuteurs**, pour l'entreprise, pour les CFA et pour les jeunes. Les **modes pédagogiques doivent s'adapter à la variété** des populations concernées (niveau de connaissances, âges).

Comme le principal temps passé pour l'apprentissage est à l'intérieur des entreprises et le financement provient de ces dernières, la CFE-CGC préconise que **le pilotage de l'apprentissage se trouve du côté des partenaires sociaux** au travers des branches professionnelles avec une **instance nationale de coordination et de péréquation**.

Pour l'apprentissage, il y a 2 types de clients : **les apprentis à former et les entreprises**.

Pour la CFE-CGC, **l'alternance est un moyen pédagogique efficace**, il permet de **rentrer dans la vie active ou bien de continuer ses études**. La CFE-CGC préconise la mise en place de moyens d'informations et

d'interaction pédagogiques modernes permettant de fluidifier les relations entre les acteurs (Jeune, Entreprise, Tuteur, Centre de formation...).

Pour la CFE- CGC :

- l'alternance doit être un mode pédagogique **accessible dès 16 ans et tout au long de la vie**. Il faut **rapprocher alternance et apprentissage** en termes de contrat et avoir **une seule grille de rémunération fonction du diplôme visé et basé sur la convention collective de l'entreprise**.
- il faut mettre en place **un socle commun de connaissances et de compétences reconnaissant une aptitude à travailler en toute sécurité** préalablement au démarrage dans l'entreprise. Chaque jeune préparant un diplôme de niveau infra bac devrait pouvoir obtenir la certification CLÉA sur les compétences de base pendant son apprentissage.
- introduire plusieurs périodes d'entrée en CFA permettant une entrée en entreprise tout au long de l'année.
- **L'aide doit être modulée en fonction du cout réel restant à la charge de l'entreprise** permettant une prime incitative positive pour l'entreprise (en fonction de la politique générale et spécifique par branche voulue pour l'apprentissage).
- **Les CFA sont des "entreprises" de formation** et doivent avoir des résultats publiés et disponibles.

Pour la CFE-CGC, la réforme **ne doit pas se faire au détriment de l'apprentissage dans les hauts niveaux de qualification**, efficace, en croissance, et dont la France a besoin. Le hors quota de la TA sert aujourd'hui à financer (>430 M€) un certain nombre d'écoles du supérieur.

La concertation des acteurs du quadripartisme est à ce jour inefficace en Région. Il y a nécessité d'inclure les entreprises / branches et les représentants des salariés dans la définition de l'offre de formation territoriale.

Pour la CFE-CGC,

- **les Régions doivent se contenter de faciliter le support à la réalisation des formations** au travers des infrastructures générales et des politiques d'aménagement du territoire.
- Les **branches** doivent s'engager, avec des gens compétents, dans l'élaboration de **la partie technique des programmes de formation**.
- Une **focalisation particulière est à mettre en place sur la partie artisanat**.
- Renforcer les possibilités d'internat ciblé vers les apprentis avec l'idée de former des **campus de l'apprentissage** est une voie intéressante à développer sur le modèle des MFR qui intègrent des internats permettant une communauté de vie et d'éducation.
- **la notion de qualité de la formation dispensée en alternance est primordiale**. Cela passe par une inscription des CFA dans le datadock et la mise en place d'une démarche d'assurance qualité type Iso 9001, basée sur le guide d'autodiagnostic du Cnefop. Pour la CFE-CGC il faut mesurer un taux d'insertion dans la vie active immédiat, à 6 mois ou un an, et/ou un taux de poursuite d'études et l'afficher publiquement par sections.
- La CFE-CGC préconise la mise en place d'une **certification / validation des compétences des maitres d'apprentissage y compris pour les patrons d'entreprise** et de créer un rôle de « **jeunes-parrain** »

issu de la promotion précédente sur la base du volontariat. La CFE CGC préconise de s'assurer qu'il est donné **un vrai travail** (et pas seulement des tâches subalternes) afin de construire un parcours pédagogique professionnel.

- Pour la CFE-CGC **certaines entreprises peuvent accueillir des apprentis et d'autre pas** car elles n'ont pas le niveau requis pour cela. Trop de jeunes sont déçus du métier à cause de la mauvaise gestion de la partie professionnelle effectuée en entreprise. Les activités du parcours de formation doivent être enregistrées, suivies et partagées par les différents acteurs probablement au travers d'une application dédiée.

La CFE-CGC souhaite une **reconnaissance les maitres d'apprentissage au travers d'un crédit d'impôt.**

Pour la CFE-CGC, il y a besoin d'une **coordination et d'une surveillance d'ensemble des CFA au travers d'une instance paritaire nationale.**

C'est une démarche habituelle dans toute gestion d'un réseau ayant vocation à apporter du service à des clients. Un support central avec un apport méthodologique et des ressources de conseil et des outils à disposition des CFA.

La CFE-CGC n'est pas favorable à la création d'un nouveau label qualité spécifique pour les CFA.

Cotisation alternance : 0,85%

La certification

Rénover considérablement le système de certification pour répondre aux aspirations individuelles des personnes et aux besoins des entreprises face aux changements rapides du marché du travail. Un cadre des qualifications clair et simple aide l'ensemble des acteurs à comprendre la valeur et le niveau d'une qualification.

La valeur des certifications professionnelles acquises permet aux actifs de se former sur les compétences recherchées et de mieux sécuriser leur parcours professionnel.

Un système de certification professionnelle rationalisé permet l'encadrement nécessaire de la logique individuelle et universelle de la formation. Cette rationalisation passe par une définition homogène des blocs de compétences permettant un accès progressif à la qualification.

L'évolution continue des besoins en compétences, en lien avec la numérisation des métiers, demande de mettre en place une modularité opérationnelle et souple dans les certifications et diplômes et de mieux prendre en compte les compétences émergentes avec un accès au RNCP sélectif de qualité et plus réactif.

La CFE-CGC souscrit totalement à ces besoins exprimés et traduit cette demande en principe clairs :

Pour la CFE-CGC il paraît pertinent de certifier des acquis utilisables, des blocs de compétences des CQP, et ceci, quel que soit le niveau. Ce sont des éléments **valorisants pour l'individu et rassurants** pour son futur employeur.

Pour la CFE-CGC, un diplôme est **unique quel que soit le mode d'apprentissage** (voie scolaire, voie professionnelle) et doit avoir la même valeur pour les certifications / qualifications / diplômes qui sanctionnent un niveau atteint et non un mode d'apprentissage que cela soit des savoirs, des savoir-faire, ou des savoir-être (soft skill).

Pour la CFE-CGC, **le référentiel de compétences doit être établi et validé par les branches professionnelles**, au travers des CPNE (certification professionnelle) et éventuellement des CPC (diplôme), car la contextualisation est importante.

Les certifications **interprofessionnelles sont gérées par la CNCP** (commission nationale de la certification professionnelle) sur la même base que les certifications de branche et que les diplômes de l'éducation nationale pour les diplômes à caractères professionnels.

Titres et diplômes doivent être **décrits en termes de blocs de compétences**, briques élémentaires validant des connaissances, des savoir-faire et des savoir-être (attitude dans un environnement donné)... Avoir des blocs de compétence définis de manière transverse avec une maille élémentaire assez fine.

La **définition** théorique du bloc de compétence **est de la responsabilité de la CNCP**. Un bloc est un ensemble homogène et cohérent avec un intitulé précis. **Chaque bloc se rapporte une ou des certifications** et donne lieu à une évaluation et une validation. Le bloc doit être **relié un niveau** mais n'en a pas en propre. Les blocs de compétences doivent être référencés dans le RNCP.

Les **formations courtes**, constitutives d'un bloc de compétence (par exemple formation de 35 h qui permet d'acquérir une certaine compétence en informatique) **doivent se trouver dans l'inventaire**, gérées par la CNCP, pour être finançables. Une partie de ce qui est à l'inventaire devrait être inscrit comme composant d'une certification.

Un CQP n'a aujourd'hui pas de niveau clairement définis. Il faut donner des niveaux à tous les CQP en définissant une progressivité correspondant à des niveaux de grilles de classification et corrélé à la nomenclature des diplômes de l'éducation nationale.

Il faut reprendre la gestion du **RNCP avec une vraie autorité nationale interprofessionnelle** permettant de réguler le flux et d'homogénéiser le contenu quand cela est possible.

Pour accélérer le processus, **la CNCP à obligation d'étudier dans les 6 mois** après le dépôt, la demande de référencement d'une certification. Pour rappel les référentiels CNCP ont une validité maxi de 5 ans et une fréquence de révision moyenne d'environ 3 ans.

Pour les compétences émergentes, la branche définit le référentiel de compétence et la certification professionnelle à un statut provisoire, qui permet le paiement de la formation pour réaliser les premières promotions. (contrat pro, apprentissage, CPF etc...). Au bout des premières promotions (2 ou 3) on vérifie :

- l'insertion
- la qualité des organismes de formation
- les éventuelles modifications à apporter au contenu de la formation et au référentiel de certification

Les organismes de formation répondent à des **appels à projets de branche** pour réaliser les formations correspondant à la certification professionnelle demandée. **Les certificateur, indépendants des formateurs** pour éviter d'être juge et partie, sont gérés par la branche. (Nota la certification peut faire l'objet d'une facturation par la branche)

Il faut **professionnaliser, renforcer et libérer du temps** aux professionnels compétents assurant ce travail au sein des branches ou dans le cadre de l'interprofession et consacrer des ressources aux outils, à la CNCP et aux CPNE... Le suivi et la coordination d'ensemble doit être assuré au niveau national. Une part de ressources, fléché comme pour les observatoires, doit être consacré aux tâches et besoins mentionnés.

Quid de la propriété des données et des référentiels construits par les branches ?

cotisation dédiée incluse dans la contribution observatoire de 0,03 %

Gouvernance nationale des politiques paritaires sur la formation professionnelle et de l'emploi

Rendre l'instance qui existe, le COPANEF performante et efficiente afin de garantir l'atteinte des objectifs fournis dans le champ de la formation professionnelle et de l'emploi au paritarisme

La CFE-CGC préconise la transformation du Copanef en une personnalité morale pilotant l'ensemble des dispositifs avec des commissions renforcées dotées de moyens d'action :

- commission financière (actuel FPSPP)
- commission qualité coordonnant l'extension de l'activité du datadock et les évaluations des dispositifs mis en place (actuel CNEFP)
- commission de pilotage de la structure CEFOP organisant et structurant les CEP
- commission de coordination des activités liées à la Certification Professionnelle
- commission ou GIE de coordination des Observatoires
- commission de pilotage et d'animation de la gouvernance territoriale (actuel coparef et diverses structures mal coordonnées en région)
- commission de l'animation et coordination des CFA
- commission chargée de la coordination des Opcas, notamment sur les territoires
- commission chargée de la communication
- commission chargée de la gestion du dispositif de transition professionnelle mutualisé

Ces commissions outre un pilotage paritaire doivent disposer des moyens humains et financiers nécessaire à l'exercice de leur mission.

Pour la CFE-CGC, **les actuels Coparef doivent devenir les structures pivots des politiques de formation et d'apprentissage en région**, assurant la coordination des structures locales sur le terrain, animées et coordonnées de manière plus efficace par le Copanef au service de l'ensemble des branches professionnelles.

cotisation dédiée au pilotage : 0,02 %

récapitulatif du financement

contributions	taux (% MS)	Taux salarié (%MS)	commentaires
Alternance	0,85		
Observatoire	0,03		150 millions
accompagnement	0,06	0,04	500 millions
Compte de développement personnel	0,35		
Transitions professionnelles mutualisées	0,12	0,08	
Pilotage interprofessionnel des transitions professionnels	0,02		100 millions
Formation mutualisée pour salariés d'entreprises moins de 10 salariés	0,10		
Formation pour les salariés au chômage	0,30		1 500 millions
total	1,83		
total lié salarié toutes entreprises quel que soit sa taille	0,41	0,12	

