



PAPESAC
POLE D'APPUI A LA PROFESSIONNALISATION DE
L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR EN AFRIQUE CENTRALE

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail- Patrie

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

SECRETARIAT GENERAL



GROUPEMENT INTER-PATRONAL DU CAMEROUN

REPUBLIC OF CAMEROUN
Peace – Work-Fatherland

MINISTRY OF EMPLOYMENT
AND VOCATIONAL TRAINING

SECRETARIAT GENERAL

Les RH, acteurs de la prospective des compétences

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Livret du participant

9 et 10 mars 2017

PAPESAC

Table des matières

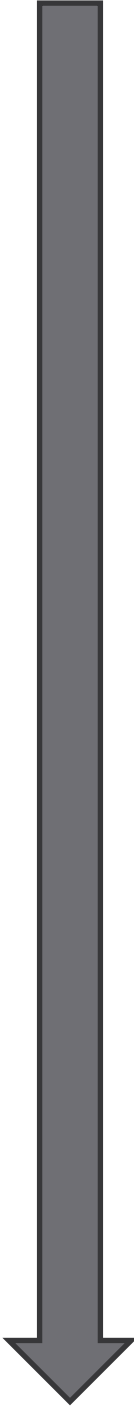
1.	Le financement de la formation professionnelle : l'exemple de la France	3
1.1.	Dates clés.....	3
1.2.	Quelques chiffres clés.....	4
1.3.	Des dispositifs différents en fonction des objectifs de l'entreprise.....	4
1.4.	Les obligations financement des entreprises.....	5
1.5.	Les limites du modèle français	7
2.	En Afrique, quelles tendances en matière de financement de la formation professionnelle ?.....	8
2.1.	Diversification des sources de financement et optimisation des coûts :.....	8
2.2.	Renforcement des fonds de formation	8
	Les principaux types de fonds :	8
	Caractéristiques de ces fonds.....	8
	○ Types d'intervention.....	8
	○ Mode de collecte et d'affectation des ressources	8
	○ Mode de gouvernance.....	9
	○ Les actions financées	9
3.	L'offre de formation des CFPS	10
3.1.	Les modules pré-identifiés	10
3.2.	Méthodologie pour l'élaboration des modules : l'approche par compétences (APC).....	10
	Les éléments fondamentaux	10
	Elaborer une offre de formation selon l'APC	10
	Une approche basée sur des référentiels.....	11

1. Le financement de la formation professionnelle : l'exemple de la France

En préambule, il est important de préciser que le dispositif de financement de la formation professionnelle en France est particulièrement complexe et en constante évolution. Il fait l'objet de réformes régulières dont la dernière a eu lieu en 2014.

Les éléments fournis dans ce guide ne sont pas exhaustifs : ils visent à donner une vision globale de l'évolution du paysage de la formation professionnelle et de son système de financement.

1.1. Dates clés



1970 Accord interprofessionnel sur la formation professionnelle, qui confirme le droit au congé individuel de formation et met en place le recours à la formation pour les salariés menacés de licenciement et licenciés pour motif économique.

1971 Loi sur la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente (dite loi Delors). Elle vise à satisfaire un objectif général de formation et de promotion. Elle oblige les entreprises de plus de 10 salariés à participer au financement des actions de formation. •

1976 Une circulaire indique l'objectif principal de la formation professionnelle continue : l'emploi.

1983 Loi de décentralisation de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Un troisième acteur émerge entre l'État et les entreprises : les Régions, qui acquièrent une compétence de droit commun en matière de formation.

1984 Extension du droit à la formation à tous les salariés, y compris à ceux appartenant à des entreprises de moins de 10 salariés.

1990 Création de crédit-formation pour offrir une seconde chance aux jeunes et aux adultes dépourvus de qualification. De fait, reconnaissance d'un droit à la qualification professionnelle pour tous, qu'ils soient qualifiés ou non

2002 Loi sur la validation des acquis professionnels, qui permet à des adultes d'obtenir un diplôme en validant leur expérience professionnelle.

2004 Formation professionnelle tout au long de la vie, inscrite dans la loi. Création du Droit individuel à la formation (Dif).

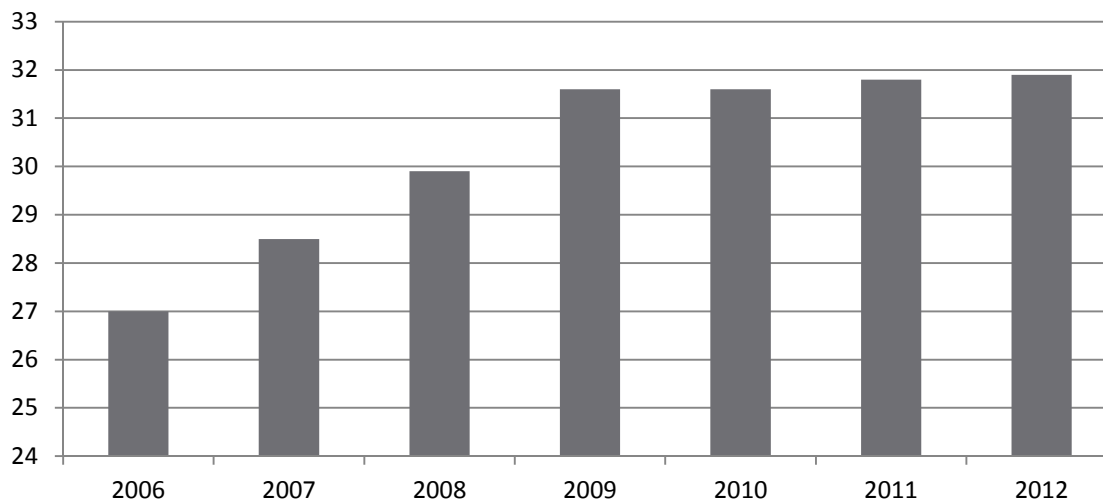
2009 Droit à l'orientation, possibilité d'obtenir un congé individuel de formation (cif) hors temps de travail, portabilité du Dif, deux ans après le départ d'une entreprise.

2014 Loi instaurant le compte personnel de formation (CPE) et une nouvelle gouvernance de la FP : les entreprises ne sont plus assujetties à l'obligation fiscale de dépenser un montant minimum chaque année. En contrepartie, elles voient leurs obligations légales de former renforcées par un certain nombre de dispositifs et d'outils tant individuels que collectifs au niveau RH

1.2. Quelques chiffres clés

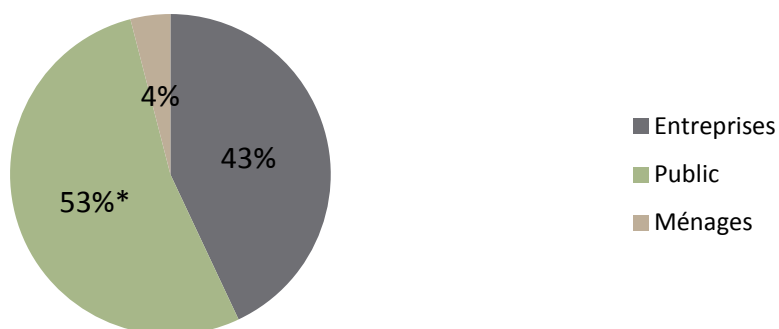
Dépense globale pour la formation professionnelle et l'apprentissage

Milliards d'euros



Source : Le figaro, 19 janvier 2016

Qui finance la formation ?



* dont 19% pour ses propres agents

Source : Capital, 8 janvier 2016

Fonds distribués en 2011 en % du total

1.3. Des dispositifs différents en fonction des objectifs de l'entreprise

Objectifs de l'entreprise :

1. Recruter et former des salariés aux métiers de l'entreprise :

- Contrat de professionnalisation
- Contrat d'apprentissage
- Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

2. Développer les compétences des salariés, les professionnaliser via l'obtention d'une certification, les faire progresser en qualification

- Période de professionnalisation
- Compte personnel de formation (CPF)
- Validation des acquis de l'expérience (VAE)

3. Accompagner les nouvelles recrues en alternance et les salariés en période de professionnalisation

- Formation des tuteurs
- Exercice de la fonction tutorale

4. Adapter les salariés à leur poste de travail, maintenir leur employabilité, développer leurs compétences et qualifications

- Plan de formation
- Validation des acquis de l'expérience (VAE)

5. Développer le co-investissement formation à l'initiative du salarié/ Permettre aux salariés de réaliser un projet personnel de formation certifiant ou qualifiant

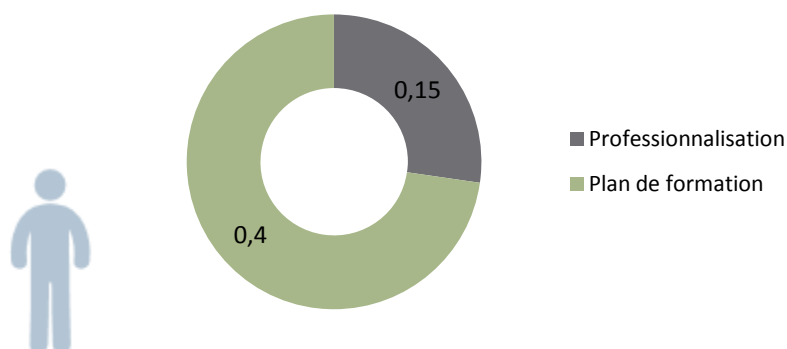
- Compte personnel de formation (CPF)
- Congés formation (CIF, congé de bilan de compétences, congé VAE)

6. Favoriser la reconversion et l'insertion des demandeurs d'emploi licenciés pour motif économique.

- Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)
- Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

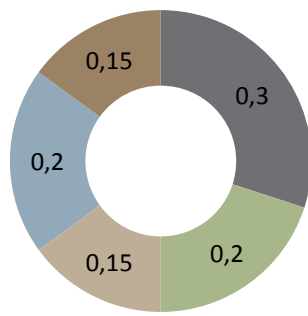
1.4. Les obligations financement des entreprises

Fixée en pourcentage de la masse salariale annuelle brute de l'entreprise, la contribution obligatoire formation varie selon l'effectif salarié*.



Moins de 11 salariés

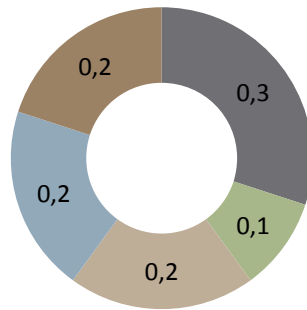
0,55% de la masse salariale



- Professionnalisation
- Plan de formation
- Congé formation
- Compte personnel de formation
- Fonds pour le sécurisation des parcours professionnels

De 11 à 49 salariés

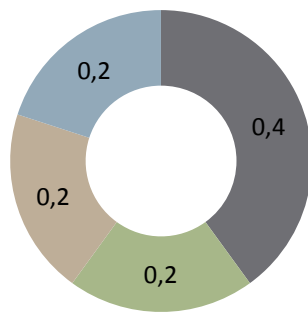
1% de la masse salariale



- Professionnalisation
- Plan de formation
- Congé formation
- Compte personnel de formation
- Fonds pour le sécurisation des parcours professionnels

De 50 à 299 salariés

1% de la masse salariale



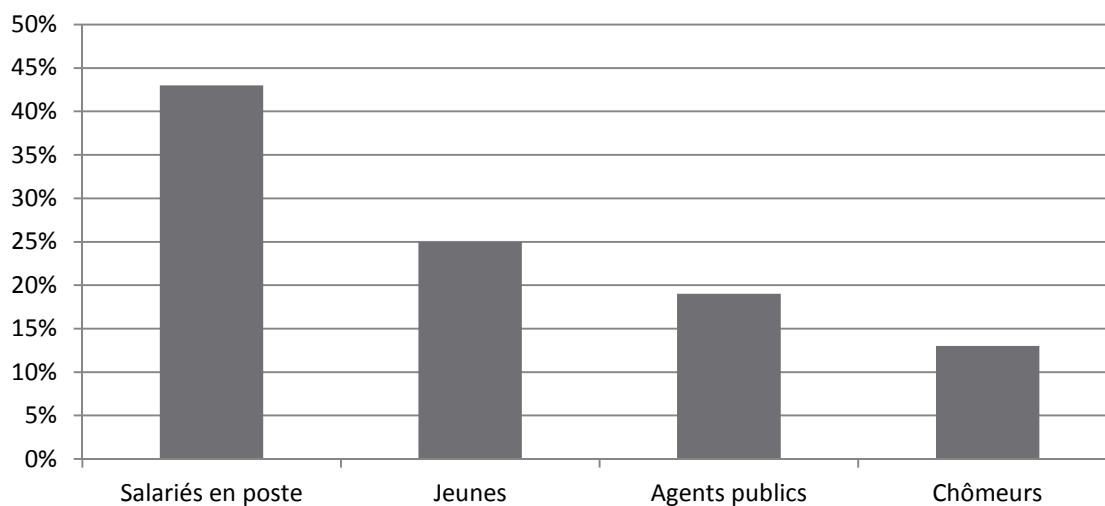
- Professionnalisation
- Congé formation
- Compte personnel de formation
- Fonds pour le sécurisation des parcours professionnels

300 salariés et plus

1% de la masse salariale

1.5. Les limites du modèle français

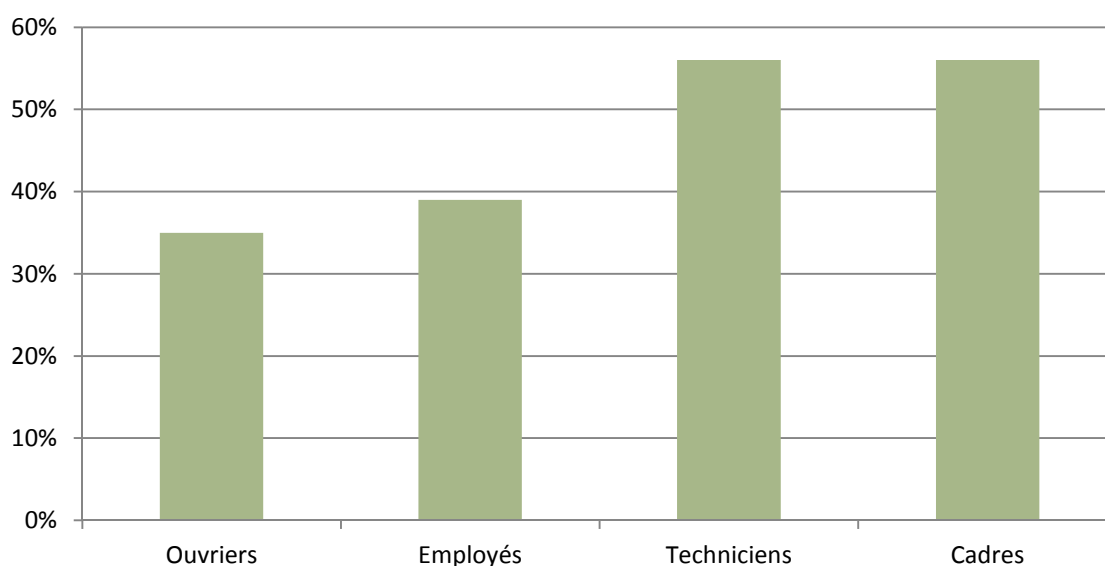
A qui profitent les fonds de la formation professionnelle ?



Les jeunes et les chômeurs profitent peu de la formation professionnelle alors qu'ils sont les premières cibles des pouvoirs publics qui cherchent à favoriser respectivement leur intégration sur le marché du travail et leur retour à l'emploi.

Fonds distribués en 2011 en % du total

Un système inégalitaire



Taux d'accès à la formation professionnelle

Les cadres et les techniciens sont les premiers bénéficiaires de formation alors qu'ils représentent les catégories les plus formés : « plus on est formé, plus on se forme »

2. En Afrique, quelles tendances en matière de financement de la formation professionnelle ?¹

2.1. Diversification des sources de financement et optimisation des coûts :

- L'État reste dans tous les pays le plus grand contributeur aux dépenses de la formation professionnelle mais les moyens attribués sont faibles
- Stratégie de diversification des sources de financement, notamment contribution des entreprises

2.2. Renforcement des fonds de formation

- Création de fonds de financement de la formation alimentés par une taxe prélevée sur la masse salariale des entreprises.

Les principaux types de fonds :

- **Fonds de formation préalable à l'emploi :**
 - augmenter l'offre de main d'œuvre qualifiée sur le marché du travail
 - fonds gérés directement par les branches professionnelles
- **Fonds de formation continue :**
 - accroître la compétitivité et la productivité des entreprises formelles et informelles au travers de la formation de leurs salariés
 - divers modes de financement : incitation fiscales, prise en charge directe des coûts de formation
- **Fonds d'équité :**
 - renforcer les compétences de personnes vulnérables hors du champ de l'emploi formel (chômeurs, jeunes, actifs en secteur informel) et favoriser leur insertion sur le marché de l'emploi

Caractéristiques de ces fonds

○ **Types d'intervention**

Les fonds sont prioritairement des fonds de FPC et de formation préalable à l'emploi (apprentissage) mais la fonction d'équité est réelle vu leur intervention en secteur informel. Quelques fonds prennent en charge des publics vulnérables.

○ **Mode de collecte et d'affectation des ressources**

Les fonds sont tous alimentés par des taxes captées en grande partie par le Trésor Public.

¹ Source « *Financements de la formation professionnelle en Afrique* », AFD, novembre 2014

Le reversement partiel de la taxe est insuffisant pour permettre aux fonds d'atteindre les objectifs qui leur sont fixés.

Les budgets disponibles ne permettent pas de créer de véritables dispositifs structurants de formation continue et d'apprentissage

Il existe une véritable dispersion des actions financées.

En résumé

Fonds à usage multiples et moyens limités, impliquant un saupoudrage des moyens financiers

Taxes perçues sous forme de subventions : montant déterminé d'une année sur l'autre en fonction des contraintes budgétaires des Etats

o Mode de gouvernance

Tous les fonds ont un conseil de gestion tripartite (ou au minimum bipartite) mais dans la plupart de ces conseils les pouvoirs publics sont surreprésentés.

L'Etat garde la haute main sur la nomination des instances dirigeantes même pour les fonds qui jouissent d'une certaine autonomie administrative et financière. L'autonomie reste donc relative.

En résumé

Très faible logique de gestion partenariale et fonctionnent sous une tutelle de l'Etat directe ou indirecte

Frein au développement d'une offre de formation répondant effectivement aux besoins du secteur économique

o Les actions financées

Faible importance accordée au financement de la FPC en secteur informel.

La question se pose de savoir si les fonds doivent former les publics les plus vulnérables vu le peu de moyens disponibles et le fait que la fonction d'équité est d'abord dévolue à l'Etat.

Les études ne semblent pas porter en priorité sur la FPC et l'apprentissage

Le financement de l'apprentissage est réalisé par tous les fonds, mais certains en sont au stade de l'expérimentation. Dans tous les pays, le développement de l'apprentissage en reste à un stade limité.

En résumé

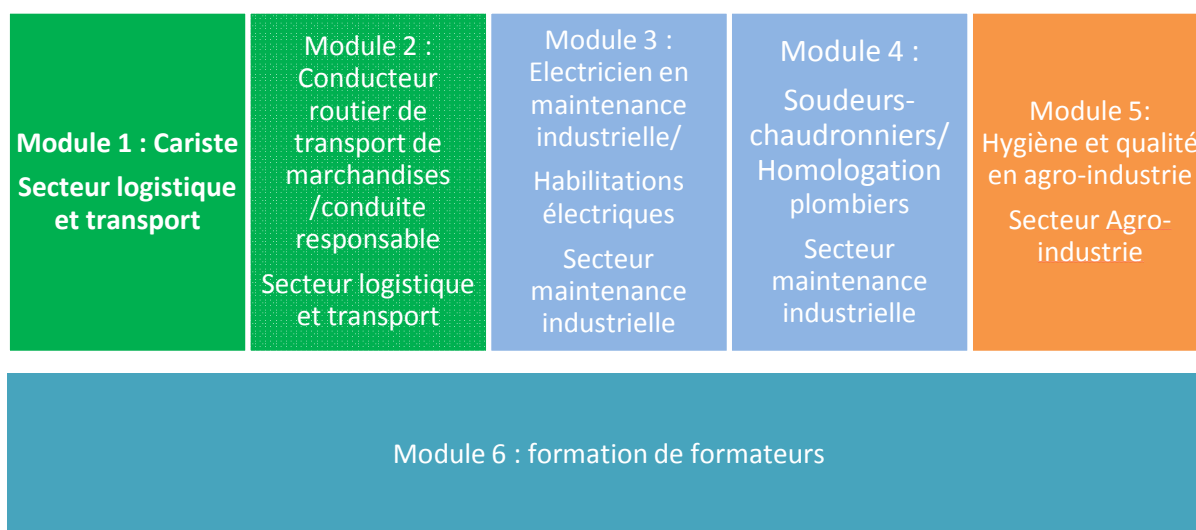
Les fonds fonctionnent souvent comme des « guichets » réceptionnant des demandes au coup par coup

Peu de dispositifs d'appui à la mise en œuvre de la politique nationale d'emploi et de développement des compétences

3. L'offre de formation des CFPS

3.1. Les modules pré-identifiés

A l'issue des visites d'entreprises réalisées lors de la phase de formation du conseiller formation GICAM et du chargé des relations publiques et du partenariat du MINEFOP, 6 premiers « modules » de formation des CFPS ont pu être pré-identifiés :



3.2. Méthodologie pour l'élaboration des modules : l'approche par compétences (APC)

Les éléments fondamentaux

Dans le guide de conception et de réalisation d'un référentiel de formation de l'Organisation Internationale de la francophonie (OIF), l'approche par compétences est définie comme une approche qui consiste à définir les compétences inhérentes à l'exercice d'un métier et à les transposer dans le cadre de l'élaboration d'un référentiel de formation ou programme d'études.

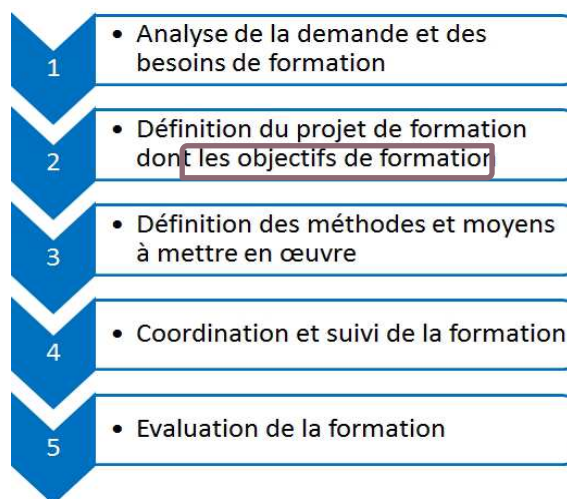
Elle prévoit la **prise en compte des attentes du milieu socio-professionnel** dans la construction des curricula de formation une **approche pédagogique qui place l'apprenant au centre du processus de formation** comme le premier acteur responsable de ses apprentissages.

Elaborer une offre de formation selon l'APC

La phase de conception du dispositif de formation est appelée « **ingénierie de formation** ».

Elle recouvre toutes les activités qui concernent des actions de formation de moyenne et de longue durée : séminaires ou plans de formation, prévus pour durer plusieurs semaines, plusieurs mois, voire plusieurs années."

Elle se décline en 5 grandes étapes :



L'ingénierie de formation est à distinguer de l'ingénierie pédagogique. **L'ingénierie pédagogique** intervient « au niveau micro » : c'est essentiellement une activité artisanale, individuelle, celle de tous les enseignants ou formateurs, qui "préparent des cours" ou leurs "interventions" afin de concevoir des situations d'enseignement/apprentissage.

Raynal Rieunier 2012



L'élément fondamental qui permet de faire le lien entre ingénierie de formation et ingénierie pédagogique est l'objectif de formation.

Une approche basée sur des référentiels

L'approche par compétences passe par l'utilisation de différents référentiels :

- Le référentiel métier qui vise à décrire les principales caractéristiques d'un métier

[Intitulé du métier / emploi]	
CARACTERISATION DU METIER	
Finalité / objectif principal du métier	
Autres appellations courantes	Conditions d'accès / expérience requise
Conditions d'exercice ? (terrain, horaires, bureau, rythme...)	Éléments permettant de caractériser le statut, le niveau de qualification, la classification, le grade
Description du degré d'autonomie et des responsabilités	Moyens techniques indispensables à l'exercice
Facteurs d'évolution du métier	

- Le référentiel compétences vise à décrire les compétences (savoirs, savoirs-faire, savoir-être) nécessaires à la réalisation des activités liées à un métier

COMPETENCES RELATIVES AU METIER DE CARISTE				
Tâches et opérations		COMPETENCES		
Tâches <i>Activités</i>	Opérations	Savoir-faire <i>Habilités</i>	Savoirs <i>Connaissances</i>	Savoir-être <i>Attitudes</i>
T1	O1.1			
	O1.2			
T2	O2.1			
	O2.2			
...	O2.3			

- Le référentiel de formation inclut une description des résultats attendus au terme de la formation (résultats d'apprentissage) ainsi que le choix des activités pratiques et théoriques d'enseignement et

d'évaluation. Cependant, le référentiel de formation ne comprend ni les activités pratiques, ni les contenus de cours, ni les stratégies, ni même les moyens d'enseignement.

DES ACTIVITES PROFESSIONNELLES AUX RESULTATS D'APPRENTISSAGE						
Tâches et opérations		DEVELOPPEMENT PEDAGOGIQUE				
Tâches <i>Activités</i>	Opérations	Résultats d'apprentissage <i>(Compétences)</i>	Domaines de formation concernés, « Matières »	Modalités pédagogique	Modalités d'évaluation	Type de module : Mise à niveau, fondamental, perfectionnement
T1	O1.1					
	O1.2					
T2	O2.1					
	O2.2					
...	O2.3					

Pour constituer les modules de la formation, il convient d'identifier leur type : mise à niveau, fondamental, perfectionnement

Modules de mise à niveau			
Regroupement par Matière	Résultats d'apprentissage	Regroupement en module	Positionnement

Modules fondamentaux			
Regroupement par Matière	Résultats d'apprentissage	Regroupement en module	Positionnement

Modules de perfectionnement			
Regroupement par Matière	Résultats d'apprentissage	Regroupement en module	Positionnement

- La fiche module permet de recenser l'ensemble des informations concernant un module de formation dont les contenus, les activités, stratégies et moyens d'enseignement. En fonction des domaines de formation, elle doit être validée par des experts et/ou renseignée par le formateur lui-même.

Fiche module	
Intitulé du module	
Public cible et pré-requis-	
Positionnement dans le programme de formation	
Objectifs du module	
Contenu –résultats d'apprentissage	
Méthodes pédagogiques	
Validation des acquis	
Volume horaire (théorique et pratique)	