



# 1 RÉSUMÉ DU RAPPORT :

## 2 « RÉUSSIR LES TRANSITIONS »

---

Paris, le 24.1.2014

- RÉSUMÉ
- LES 18 PROPOSITIONS
- LISTE DES PERSONNALITÉS AUDITIONNÉES
- CO-SIGNATAIRES

A l'occasion de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, un Collectif de présidents d'associations s'est constitué. Il est composé d'acteurs de la société civile qui font vivre au quotidien les dispositifs de formation. Il a pour objectif de représenter la société civile au cours du débat parlementaire ainsi que durant la mise en œuvre de la partie réglementaire. Ce rapport est le résultat d'une année de travail au cours de laquelle de nombreuses personnalités ont été auditionnées (liste ci-dessous).

### Des progrès significatifs

Le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale fait des propositions qui auront des conséquences positives sur la formation professionnelle.

**Le Compte personnel de formation** applicable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015 constitue un réel progrès dans la mesure où il sera universel, portable et qualifiant. Cette disposition est réclamée depuis longtemps par les acteurs, qui y voient une opportunité de réduire les inégalités d'accès à la formation. Jacques Delors l'avait préconisé dès les années 70 sous forme d'un « *Compte épargne temps* ».

L'intérêt de la proposition, c'est que le compte personnel de formation est « *attaché à la personne et ouvert dès l'entrée dans la vie professionnelle (16 ans, voire 15 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage pour les jeunes concernés) jusqu'au départ en retraite. La création d'un système d'information du compte personnel de formation permettant à son titulaire de connaître son nombre d'heures créditées, les formations éligibles, et permettant la gestion des droits inscrits par la caisse des dépôts et de consignations qui en sera l'organisme gestionnaire* ».

Ce nouveau droit est prometteur car il responsabilisera le bénéficiaire. Mais, une évaluation devra être conduite régulièrement car les expériences étrangères de compte individuel de formation au Canada, en Espagne, au Royaume Uni, aux Pays-Bas et aux Etats-Unis, ont été peu concluantes. Elles ont été abandonnées ou sont restées limitées. Elles n'ont pas permis de remédier aux inégalités d'accès. Le manque de mesures d'accompagnement des personnes concernées ont eu tendance à amplifier les inégalités. Ce sont les personnes les plus formées qui ont su tirer parti du dispositif.

D'autres thèmes abordés par le projet de loi sont prometteurs : L'entretien professionnel appréciera régulièrement le niveau et l'évolution des compétences des salariés, Le conseil en évolution professionnelle permettra de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs, la gouvernance clarifiera la répartition des compétences entre l'Etat et la

région et le Service public régional de formation professionnelle posera les bases de la reconnaissance du Service d'intérêt économique général (SIEG).

### **Mais encore des incohérences**

Le système français de formation professionnelle est traversé par cinq difficultés structurelles : L'écart important entre le niveau de dépenses et les résultats des évaluations internationales, une inadéquation entre les besoins en qualification et les moyens mis en œuvre, une inégalité d'accès, une extrême complexité, et surtout un échec des politiques d'insertion professionnelle des jeunes

**Les enquêtes internationales** montrent un décrochage inquiétant du niveau des adultes en France. Ainsi, le rapport PIAAC (Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes) le l'OCDE et le rapport de suivi de l'éducation et de la formation dans l'Union européenne placent la France au-delà de la 20<sup>ème</sup> place alors qu'elle se situe dans les premières places en ce qui concerne le niveau des dépenses. Les diagnostics convergent avec l'enquête PISA (Programme international d'évaluation des élèves de 15 ans).

**L' inadéquation entre besoins de qualification et moyens mis en œuvre** : Les spécialistes s'accordent sur le fait qu'une formation qualifiante nécessite entre 700 et 1200h ce qui est très éloigné des 120h du DIF et des 150h du Compte personnel formation. En 2012, les formations d'une durée de moins de 20h représentaient **62%** des formations alors que les formations d'une durée supérieure à 500h ne représentaient que **0.57%** . A ce titre, le Congé individuel de formation (CIF) reste encore l'outil le plus efficace pour une reconversion professionnelle des salariés, grâce à des formations longues, diplômantes ou certifiantes. D'autant que les bénéficiaires sont à plus de **82%** les ouvriers et les employés. La durée moyenne des formations financées en 2012 par le CIF était de 780h.

**Une complexité** du système qui est unanimement critiquée depuis 1971. Le premier ministre Raymond Barre déclarait en 1980 : « *Le dispositif de formation professionnelle est devenu si complexe que seuls les spécialistes peuvent se retrouver dans le maquis des réglementations et des institutions. Il est certes indispensable de prévoir des réglementations lorsqu'il s'agit de l'utilisation de fonds aussi considérables que ceux qui sont en cause. Mais, il ne faut pas que les entreprises et les travailleurs se trouvent découragés par une complexité dissuasive des règles et des organismes.* »

Plusieurs raisons expliquent cette illisibilité. Tout d'abord, la multiplicité des acteurs et des financeurs ainsi que l'offre pléthorique de formation favorisent l'éclatement et le cloisonnement. D'autant que l'entrée en formation se fait par le statut du demandeur, selon qu'il est jeune, demandeur d'emploi, détenu, handicapé, etc. Par ailleurs, la logique de « loi négociée » est productrice de complexité dans la mesure où le législateur est conduit à transformer en loi un texte résultant d'un compromis entre organisations syndicales.

Si cette critique générale de la complexité du système est unanime, aucune proposition globale de simplification n'est avancée. La complexité est la première des inégalités. Le projet de loi fait de réelles avancées, notamment en ce qui concerne la participation des employeurs. Mais, ce sont les demandeurs de formation qui devraient être les premiers bénéficiaires de la simplification.

**L'insertion professionnelle des jeunes** est un échec. Les gouvernements successifs, depuis 1977, ont tenté de régler ce problème au moyen de politiques conjoncturelles, prises dans l'urgence. De tous ces dispositifs éphémères, il reste une structure stable et implantée sur tout le territoire : le réseau des Missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, créé après le rapport de Bertrand Schwartz au Premier ministre sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes. Le professionnalisme de ces équipes est reconnu par tous.

Dès avril 1977, le premier Ministre Raymond Barre annonçait l'adoption d'un "pacte national pour l'emploi des jeunes" afin d'enrayer la progression du chômage, notamment au sein d'une des catégories les plus touchées, les 18-25 ans. En 37 ans, de nombreuses formules ont été expérimentées : les travaux d'utilité collective (TUC) en 1984, Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes en 1986, les contrats emploi solidarité (CES) en 1990, les emplois-jeunes en 1997, les contrats-jeunes en entreprise en 2002, le CPE, puis les "Emplois d'avenir" et les Contrats de génération en 2012. **Le chômage des jeunes en France dépasse, aujourd'hui, 25% alors qu'en Allemagne, il n'est que de 8%**. C'est la raison pour laquelle ce rapport en fait une priorité ( voir ci-dessous les propositions 1 à 5).

Il est admis que la solution se trouve dans l'alternance, dont l'efficacité est reconnue unanimement. L'exposé des motifs du projet de loi fixe un objectif, dit ambitieux, de 500 000 apprentis par an d'ici à 2017. **C'est nettement insuffisant car le problème du chômage des jeunes serait en partie résolu si plus d'un million d'entre eux s'engageaient dans la voie de l'alternance.** Seule une forte volonté politique peut réaliser ce saut quantitatif.

Il est proposé d'instituer un système progressif d'insertion des jeunes alternants dans tous les milieux professionnels comme l'exige actuellement le Code général des impôts(article 230H). Les entreprises de plus de 250 salariés assujetties à la taxe d'apprentissage doivent, actuellement, compter **4% de salariés** en alternance au sein de l'effectif annuel moyen, contre 3% précédemment. Ce quota se compose des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation, des volontaires internationaux en entreprise (VIE), des conventions industrielles de formation par la recherche. Il sera porté à 5% en 2015. **Il est proposé de l'augmenter de 1% par an jusqu'à ce que le niveau du chômage des jeunes soit à la même hauteur que le chômage général.**

Pour être efficace, ce dispositif devrait être étendu à toutes les entreprises, au secteur public, aux établissements publics et à l'économie sociale. Soit, environ 3.4 millions d'entreprises, environ 40000 collectivités territoriales, les services centraux et déconcentrés des ministères, les établissements publics, les établissements d'enseignement, les professions libérales, les associations et entreprises de l'économie sociale, etc. Par ailleurs, tous les dispositifs alternants de jeunes seraient concernés : contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, emplois d'avenir, contrats de génération, contrat d'insertion dans la vie sociale, volontariat international en entreprise, convention industrielle, service civique, etc. Il est possible, ainsi, de réduire significativement et durablement le chômage des jeunes.

Le Collectif des présidents fait 18 propositions. Elles résultent des échanges effectués au cours des auditions qui ont mis en lumière cinq questions : les finalités de la formation professionnelle ; la gouvernance ; les inégalités, les transitions et l'insertion professionnelle des jeunes. Elles sont complémentaires des conclusions de l'Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et des travaux du Groupe Multipartite. Ces propositions concernent autant la partie législative que la partie réglementaire du Code du travail.

## **3 LES 18 PROPOSITIONS**

---

### **INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES**

1. AUGMENTER LE QUOTA DE JEUNES ALTERNANTS EN ENTREPRISES DE **1% PAR AN** ET L'ETENDRE A TOUTES LES ENTREPRISES, TOUS LES SERVICES PUBLICS ET A

TOUS LES ACTEURS DE L'ECONOMIE SOCIALE. POURSUIVRE L'APPLICATION DE CETTE DISPOSITION JUSQU'A CE QUE LE CHOMAGE DES JEUNES SOIT AU MEME NIVEAU QUE LE CHOMAGE GENERAL

2. PRENDRE APPUI SUR LE RESEAU NATIONAL DES **450 MISSIONS LOCALES**, DONT LE FINANCEMENT DEVRAIT ÊTRE STABILISÉ
3. MOBILISER LES JEUNES DEMANDEURS D'EMPLOI, LES DECROCHEURS ET LES JEUNES « NEET » ( NI EN FORMATION, NI EN EMPLOI) EN UTILISANT LES **DISPOSITIFS ALTERNATIFS** : ATELIERS PEDAGOGIQUES PERSONNALISES, MAISONS FAMILIALES RURALES, ECOLES DE LA DEUXIEME CHANCE, COMPAGNONS DU DEVOIR, STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE.

## **SIMPLIFICATION**

4. ADOPTER LA MEME APPELLATION « **CONTRAT D'ALTERNANCE JEUNES** » POUR TOUS LES DISPOSITIFS ALTERNANTS DE JEUNES (CONTRAT D'APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, EMPLOI D'AVENIR, ETC)
5. ENGAGER UNE REFLEXION SUR L'OPPORTUNITE DE CREER UN **DISPOSITIF UNIQUE D'ALTERNANCE DES JEUNES**, ENCADRE PAR QUELQUES GRANDS PRINCIPES ET SOUPLE DANS L'APPLICATION.
6. DEVELOPPER MASSIVEMENT UN « **CONSEIL EN EVOLUTION PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE ET EN FORMATION** »
7. HABILITER LES « **MAISONS DE L'INFORMATION SUR LA FORMATION ET L'EMPLOI** » ET LES « **CITES DES METIERS** » POUR ASSURER LE CONSEIL EN EVOLUTION PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE ET EN FORMATION
8. ASSURER UNE **COHERENCE** ENTRE LES PRESTATIONS DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE), DE BILAN DE COMPETENCES, D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET DE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET EN FORMATION.
9. MODERNISER ET SIMPLIFIER LA PROCEDURE DE **DECLARATION SUR LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS** COMPTE TENU DES NOUVELLES DISPOSITIONS DE COTISATIONS ET DES NOUVELLES FORMES D'INGENIERIE DE LA FORMATION, NOTAMMENT NUMERIQUES

## **REGIONALISATION**

10. AFFIRMER NETTEMENT LE **RÔLE DE CHEF DE FILE DE LA RÉGION**, EN PRECISANT LES MOYENS DE CONTROLE
11. ACCELERER LA MISE EN ŒUVRE DE LA BASE DE DONNEES « DOKELIO » DES **OFFRES DE FORMATION NATIONALES ET REGIONALES**

12. METTRE EN ŒUVRE UNE MUTUALISATION ENTRE LES **OPERATEURS PUBLICS** IMPLANTÉS EN REGION : CNAM, AFPA, GRETA, UNIVERSITÉS, CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE PROMOTION AGRICOLE

### **TPE-PME**

13. EXPERIMENTER POUR LES TPE ET PME DES FORMATIONS UTILISANT LE POTENTIEL DES **COURS MASSIFS EN LIGNE** ( **MOOC**, « MASSIF OPEN ONLINE COURSES »)

### **CULTURE GENERALE ET COMPETENCES**

14. INTEGRER DANS TOUTES LES FORMATIONS QUALIFIANTES DES ELEMENTS DE **CULTURE GENERALE ET DES COMPETENCES TRANSVERSALES**

15. OUVRIR DANS CHAQUE ZONE D'EMPLOI UN **ESPACE FORMATION**, OUVERT A TOUS, A TOUS MOMENTS ET PERMETTANT UN ACCES AUX COMPETENCES CLES

### **FINALITES**

16. REMPLACER LE TITRE ACTUEL DE LA SIXIEME PARTIE DU CODE DU TRAVAIL « LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE » PAR « **LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE CADRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE** »

17. ORGANISER DES **RENCONTRES ANNUELLES DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE** REGROUPANT TOUS LES ACTEURS, A L'INSTAR DES ENTRETIENS CONDORCET (1989-1996), EN PRENANT APPUI SUR L'EXPERIENCE DU CENTRE-INFFO

### **SOCIETE CIVILE**

18. CREER UN **COLLEGE DE LA SOCIETE CIVILE** DANS TOUTES LES INSTANCES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE, NATIONALES ET REGIONALES

## **4 SIGNATAIRE DU RAPPORT « RÉUSSIR LES TRANSITIONS »**

---

- ATTOU Yves, Président du Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie (CMA)

## 5 CO-SIGNATAIRES

---

- BEAUDOUT Eric, Secrétaire, A-Graf ( Association du Groupe de recherche sur l'autoformation)
- BERJON Agnès, Secrétaire générale de l'Intermife (Maisons de l'information sur la formation et l'emploi)
- BIANCHI Thierry, Président du Cercle National du Coaching
- BOUCON Marie, Présidente de l'APapp (Association pour la promotion du label APP, Atelier de Pédagogie Personnalisée)
- CLENET Catherine, Présidente de l'A-Graf (Association du Groupe de recherche sur l'autoformation)
- CORBIN Marie-Anne, Directrice de l'APapp (Association pour la promotion du label APP, Atelier de Pédagogie Personnalisée)
- DUBOST Pierre-Julien, Président d'Eduforpro
- FARHI Michel, Président de la Fédération des Chambres syndicales des formateurs-consultants (Csfc)
- FAUBERT Jacques, Président de la Chambre syndicale des formateurs-consultants d'Ile-de-France (Csfc)
- GINOYER Alexandre, Vice-président du Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie
- GONZALES Alain, Président de la Conférence des Directeurs de Services universitaire de formation continue
- LANDREAU Yann, Président de Fly2 - Conseil
- LAS VERGNAS Olivier, Secrétaire général du Réseau international des Cités des métiers
- LLORCA Marie-Christine, Trésorière de la Fédération des Chambres syndicales des formateurs-consultants
- MAGNILLAT Marie-Pierre, Présidente de la Fédération européenne des écoles
- MARIETTI Morgan, Président de l'Association nationale des apprentis de France
- MICHELIN Xavier, Président de l'Union nationale des Maisons familiales rurales
- PARAVY Gaston, Président de l'Intermife (Maisons de l'information sur la formation et l'emploi)
- RACINE Bruno, Expert en développement territorial et coopérations écoles entreprises
- RISTORD Philippe, Responsable du développement des alternances et de la formation tout au long de la vie à l'Union nationale des Maisons familiales rurales
- SAUVAGE Henriette, Présidente de l'Association pour le Développement de l'Enseignement Professionnel et Technique d'Entreprise
- SCHILDKNECHT Gilles, Administrateur du Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie
- SOUBEYRAN Lionel, Président du Syndicat des Consultants-Formateurs (Sycti )
- SOUWEINE Martine, Bureau du Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie
- TETART Michel, Conseiller de l'APapp (Association pour la promotion du label APP, Atelier de Pédagogie Personnalisée )
- TRICHET Gilles, Vice-Président du Syndicat des Consultants-Formateurs (Sycti ), en charge des affaires internationales et de la professionnalisation
- VANSAINGELE Sabine, Rédactrice en chef du Cercle National du Coaching
- VEGOU Maria, Secrétaire Fédérale de la Fédération des Chambres syndicales des formateurs-consultants
- WUPPERMAN Philippe, Président du Syndicat Professionnel des Métiers du Coaching

## 6 PERSONNALITÉS AUDITIONNÉES

---

- BAHRY Jacques, Président du Forum français pour la formation ouverte et à distance
- BAROU Yves, Président de l'Afpa
- CARLE Jean-Claude, Sénateur de la Haute-Savoie
- CHARBONNIER Eric, Expert éducation à l'Ocde
- ENLART Sandra, Présidente du Comité national d'évaluation de la formation
- FERNANDEZ Hervé, Directeur de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
- FERRACCI Pierre, Directeur du Groupe Alpha
- FORESTIER Christian, Administrateur général du Cnam
- GERARD Pascale, Vice-président de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur
- GILLE Jean-Patrick, Député d'Indre-et-Loire
- GRIMALDI Tommaso, Président de l'association européenne de formation professionnelle
- HINNEKINT Yves, Directeur général d'Opcalia
- HUOT Guillaume, Directeur de l'activité formation inter-entreprises et du marketing, Groupe CEGOS
- LARDY Stéphane, Secrétaire confédéral de Force ouvrière
- LUTTRINGER Jean-Marie, Juriste
- MEIRIEU Philippe, Professeur, Vice-président de la Région Rhône-Alpes
- PATINGRE Hubert, Secrétaire général du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie ( Cnfptlv )
- RUIZ Joël, Directeur d'AGEFOS-PME
- SEGUIN Marie-Andrée, Secrétaire nationale de la CFDT

---

CONTACT PRESSE : Lionel Soubeyran <presidence@sycfi.org> 06 82 81 92 98