



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL



TRANSFORMATION

DE LA FORMATION

PROFESSIONNELLE

DOSSIER DE PRESSE • 5 mars 2018

Sommaire

Pourquoi
il faut changer la formation
professionnelle

page 04

12 mesures concrètes
pour transformer la formation
professionnelle

page 08

Gouvernance et financement :
simplification

page 18

Édito

50 % des emplois seront transformés dans les 10 ans qui viennent, 10 à 20 % seront créés, autant vont peut-être disparaître : le monde change, changeons de paradigme ! En transformant la formation professionnelle et l'apprentissage, nous allons permettre à la France de relever le défi. L'enjeu pour notre pays est triple :

- **investir massivement dans la formation et les compétences**, pour être collectivement capables d'impulser les changements de l'économie de la connaissance plutôt que de les subir ;
- **donner à chacun la liberté de choisir son avenir professionnel** et la capacité de construire son parcours, pour créer ou saisir les différentes opportunités professionnelles qui se présentent ;
- **protéger les plus vulnérables** contre le manque ou l'obsolescence rapide des compétences et vaincre ainsi, enfin, le chômage de masse.

Le destin collectif de la France et les destins individuels des Français sont étroitement liés : plus notre système de formation professionnelle sera performant, plus il créera les conditions donnant à chacun la liberté individuelle de saisir toutes les opportunités. Plus la France sera compétitive comme nation, plus elle offrira de possibilités à tous de construire et développer son projet professionnel.

La formation professionnelle doit être accessible à chaque actif, de façon autonome, simple et opérationnelle, pour rendre concrète et réelle la liberté d'évoluer professionnellement.

Il s'agit également de promouvoir la qualité de la formation, la transparence du marché de la formation et l'accompagnement des personnes qui ont besoin d'être aidées dans la construction de leur parcours professionnel.

Protéger les plus vulnérables contre le manque ou l'obsolescence rapide des compétences requiert un investissement sans précédent dans la formation des demandeurs d'emploi, des jeunes sans qualification et des salariés, en particulier dans les TPE et PME.

Investir massivement dans les compétences des salariés relève d'abord de la responsabilité des entreprises. C'est à elles qu'il revient d'anticiper les changements, d'identifier dans chaque filière professionnelle les besoins en compétences pour le futur, de faire évoluer les organisations et d'innover pour être compétitives sur des marchés de plus en plus concurrentiels.

Je salue l'Accord National Interprofessionnel (ANI) négocié par les partenaires sociaux qui constitue un point d'appui essentiel pour développer les droits individuels des salariés et demandeurs d'emploi, garantis collectivement. Notre enjeu est également de transformer le cœur du système pour que les nouvelles mesures ambitieuses de la formation professionnelle deviennent des droits réels pour chacun de nos concitoyens.

La transformation de la formation professionnelle est l'un des trois piliers — avec l'apprentissage et l'assurance chômage — de la **loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel**.

Muriel Pénicaud,
ministre du Travail

Pourquoi il faut changer la formation professionnelle



« Notre ambition, construire une société de compétences. La compétence est une nécessité, un droit, une chance. Elle donne à chacun la liberté de choisir son avenir professionnel, et aux entreprises les moyens d'être plus performantes. »

Muriel Pénicaud,
ministre du Travail

Le marché de l'emploi repart, les entrepreneurs doivent trouver des compétences. D'ici 10 ans, 1 métier sur 2 sera transformé. Avec les réformes de la formation professionnelle et de l'apprentissage, préparons-nous aux métiers de demain !

1/ Parce qu'elle n'est pas juste, il y a une double inégalité

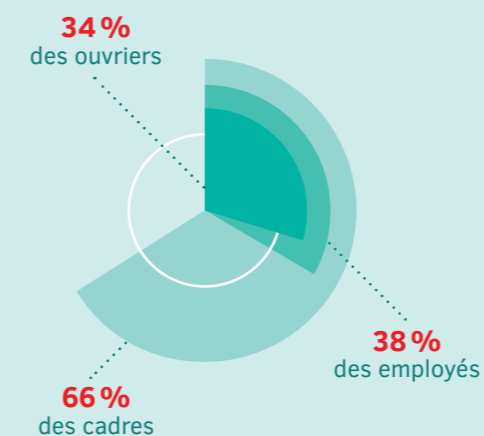


- Les ouvriers ont deux fois moins de chance d'être formés que les cadres.

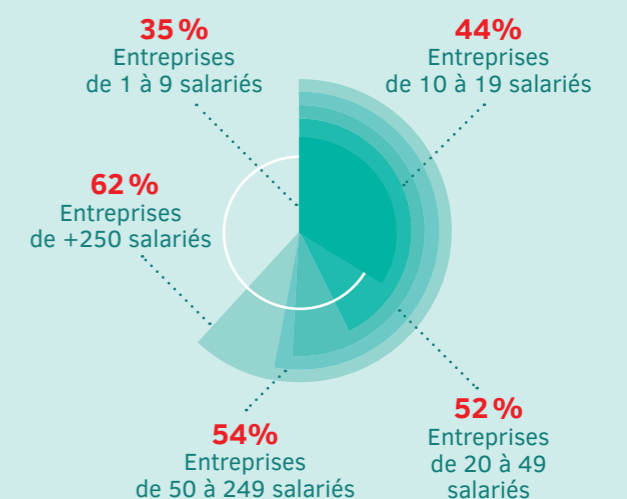
- Les salariés des TPE ont deux fois moins de chance d'être formés que ceux des entreprises de 250 salariés ou plus.

Part des salariés ayant accès à la formation professionnelle chaque année :

- en fonction du statut des salariés



- en fonction de la taille des entreprises



Source: Adult Education Survey, Insee- (calculs DARES)
Champ: salariés de 25-64 ans



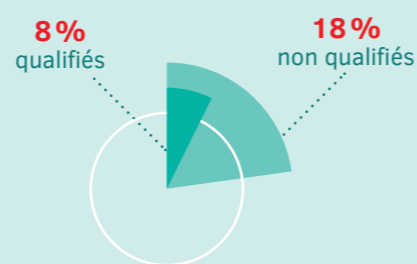
« La première protection contre le chômage est la compétence, et le premier levier pour la compétence, c'est la formation. »

Muriel Pénicaud,
ministre du Travail

50 %
des métiers vont
se transformer, impactés par
les transitions numériques
et écologiques

Source: COE, 2017

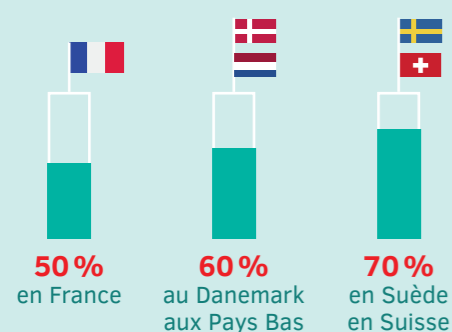
Taux de chômage des Français
en fonction de leur qualification



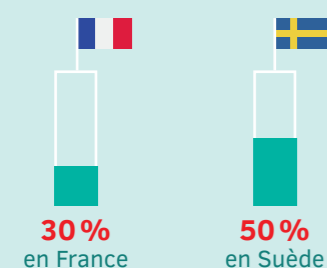
Source: Insee, 2016

2/ Parce qu'elle n'est pas à la hauteur de la transformation des métiers et des mutations technologiques

Part des salariés accédant à la formation



Part des salariés non diplômés accédant à la formation



Source: Enquête AES, 2012
(Eurostat-Insee)

- La France n'est plus parmi les leaders de la formation professionnelle:
 - 50% des salariés accèdent à la formation professionnelle en France, contre près de 60% au Danemark et aux Pays Bas, et environ 70% en Suède et en Suisse;
 - c'est surtout pour les salariés non diplômés que les écarts sont importants: près de 50% des salariés non diplômés se forment en Suède, contre moins de 30% en France;
 - pour les personnes en recherche d'emploi, le taux d'accès à la formation était en 2012 (hors plan exceptionnel) environ 1,5 fois plus élevé en Allemagne qu'en France.

- 32% des entreprises citent le manque de main d'œuvre compétente disponible parmi les barrières à l'embauche.

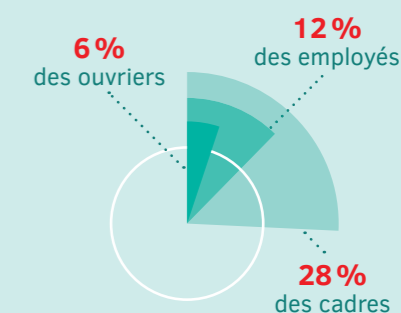
Elles sont 50% à citer ce motif dans le bâtiment, 38% dans l'industrie, 29% dans les services.

Source: Insee, enquêtes de conjoncture d'octobre 2017.
Champ: France, entreprises des secteurs de l'industrie de plus de 20 salariés, du bâtiment de plus de 10 salariés et des services marchands.

3/ Parce qu'elle n'est pas adaptée aux aspirations des citoyens

- 6% à peine des ouvriers et 12% des employés déclarent avoir choisi eux-mêmes de suivre une formation (contre 28% des cadres).
- Les salariés comme les entreprises considèrent que le système actuel est opaque et beaucoup trop complexe.

Part des salariés ayant choisi eux-mêmes de suivre une formation



Source: DARES, 2016

« Dans un monde qui se transforme à un rythme très intense, il est de notre devoir de refonder le système de la formation professionnelle pour qu'il s'adapte mieux aux enjeux de chacun: qu'il permette aux salariés de se réorienter ou de se perfectionner en fonction de leurs envies, aux demandeurs d'emploi d'acquérir des compétences pertinentes sur le marché du travail et aux entreprises d'avoir des collaborateurs motivés et formés aux métiers de demain. »

78 %
des français considèrent
qu'il est important de se
former tout au long de sa vie

Source: CEGOS, 2017

12 mesures concrètes pour transformer la formation professionnelle

Des droits plus importants et plus facilement accessibles pour les salariés et les demandeurs d'emploi

1/ Tous les salariés verront leur Compte Personnel de Formation (CPF) crédité de 500 € par an pour choisir leurs formations en toute liberté



- Chaque salarié à temps plein verra son compte personnel de formation crédité de 500 € par an.
- Au bout de 10 ans, le CPF atteindra 5 000 €, son plafond, auquel pourra s'ajouter un abondement de l'entreprise.

- Pour les salariés en CDD, le compte sera crédité prorata temporis.
- Le CPF pourra être abondé par les entreprises et les branches, notamment par des accords collectifs.

- Le CPF est ainsi consolidé comme droit personnel garanti collectivement.

2/ Pour les salariés non qualifiés, 800 € par an plafonné à 8 000 € leur permettront de changer de catégorie professionnelle

- Conformément à l'accord signé par les partenaires sociaux, les droits des personnes sans qualification seront majorés par rapport aux autres salariés : pour ces personnes, le CPF sera crédité de 800 € par an, plafonné à 8 000 €.
- Cela permettra à tous les salariés sans qualification de changer rapidement de catégorie professionnelle et d'évoluer professionnellement.



EXEMPLES DE FORMATIONS

Aujourd'hui, l'heure de formation d'un cadre est en général plus coûteuse que celle d'un employé ou d'un ouvrier. Pour permettre un accès plus équitable, le CPF est formulé en euros. Grâce à la validation des acquis préalables, la formation peut être plus courte et moins coûteuse.

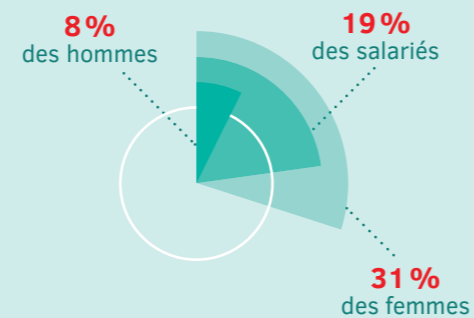
- | | | | |
|---|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Quelle formation avec 800€? - TOEIC (test of english for international communication): environ 800€ - TOSA (certificat de compétences informatiques): près de 600€ - Certificat d'aptitude à la conduite de chariot en sécurité R 389 (CACES): près de 800€ | <ul style="list-style-type: none"> • Avec 5 000€? - Assistant de vie aux familles (niveau V): près de 5 000€ - Développeur Web: près de 5 000€ - Chef d'équipe gros œuvre dans les travaux publics: près de 5 000€ | <ul style="list-style-type: none"> • Avec 8 000€? - Couturière d'ameublement (niveau V): près de 7 000€ - Tapissier garnisseur (niveau V): près de 7 500€ | <ul style="list-style-type: none"> • Avec 10 000€? - Installateur en chauffage, climatisation, sanitaire et énergies renouvelables (niveau V): près de 10 000€ |
|---|---|---|---|

Toutes les formations accessibles sur le CPF visent une certification.

3/ Tous les salariés à temps partiel, qui sont en majorité des femmes, auront davantage de droits

- Tous les salariés qui travaillent à mi-temps ou plus, bénéficieront des mêmes droits que les salariés à temps plein.
- Les femmes représentent 80% des salariés à temps partiel: elles seront donc les premières bénéficiaires de ces nouveaux droits.

Part des salariés travaillant à temps partiel



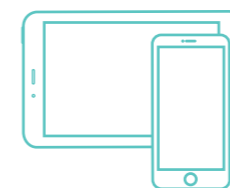
Source: DARES, 2017

4/ Le CPF de transition apportera davantage de droits pour les formations longues

- Conformément à l'accord signé par les partenaires sociaux, pour les salariés qui ont un projet de formation longue mais ne disposent pas des crédits suffisants sur leur compte pour le financer, un système d'abondement sera mis en place après validation d'une commission paritaire. Ce projet sera précédé obligatoirement d'une prestation de positionnement personnalisé pour adapter la durée de la formation aux besoins de l'individu.
- Les abondements de l'entreprise sur le CPF de leurs salariés seront favorisés par la négociation d'accords collectifs portant notamment sur la qualité de vie au travail.

5/ Les formations seront facilement accessibles et évaluées en toute transparence

- Une application mobile CPF sera créée pour que chacun, salarié ou demandeur d'emploi, ait la liberté de choisir sa vie professionnelle. Avec l'application, chacun pourra:
 - connaître les droits acquis sur son compte, les différentes formations certifiantes proposées dans son bassin d'emploi ou sa région et les dates de session des différentes formations;
 - choisir sa formation en connaissant le taux d'insertion dans l'emploi à l'issue de la formation, le salaire prévisionnel à l'embauche et la différence de coût entre des formations similaires;
 - s'inscrire à la formation et la payer directement, sans appel à un intermédiaire et sans validation administrative;
 - choisir sa formation en fonction des commentaires laissés par les anciens salariés et demandeurs d'emploi formés.



« Je crois profondément que la compétence est la clé d'une intégration sociale et professionnelle réussie. Elle est aussi la clé de l'ascenseur social et de l'emploi durable. Ne laissons personne sur le bord du chemin. »

Muriel Pénicaud,
ministre du Travail





« La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, avec l'apprentissage et la formation, doit donner des perspectives aux 1,3 million de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en études. »

Muriel Pénicaud,
ministre du Travail

6/ Un nouveau conseil en évolution professionnelle sera créé pour accompagner les salariés



- Sur l'ensemble du territoire, un conseil en évolution professionnelle sera mis en place pour les salariés, permettant de les accompagner dans leurs projets d'évolution professionnelle, conformément à l'accord signé par les partenaires sociaux.
- Dans chaque région, un opérateur du conseil en évolution professionnelle sera sélectionné par appel d'offres, selon un cahier des charges co-construit entre l'État, les partenaires sociaux et les Régions, et bénéficiant d'un financement dédié.
- Le conseil portera sur l'évaluation des compétences du salarié, la définition de son projet professionnel, les différentes formations disponibles, etc...
- Le nouveau conseil en évolution professionnelle permettra de réduire les inégalités d'accès à la formation, en bénéficiant notamment aux ouvriers et employés.

7/ Les demandeurs d'emploi auront davantage accès à la formation*

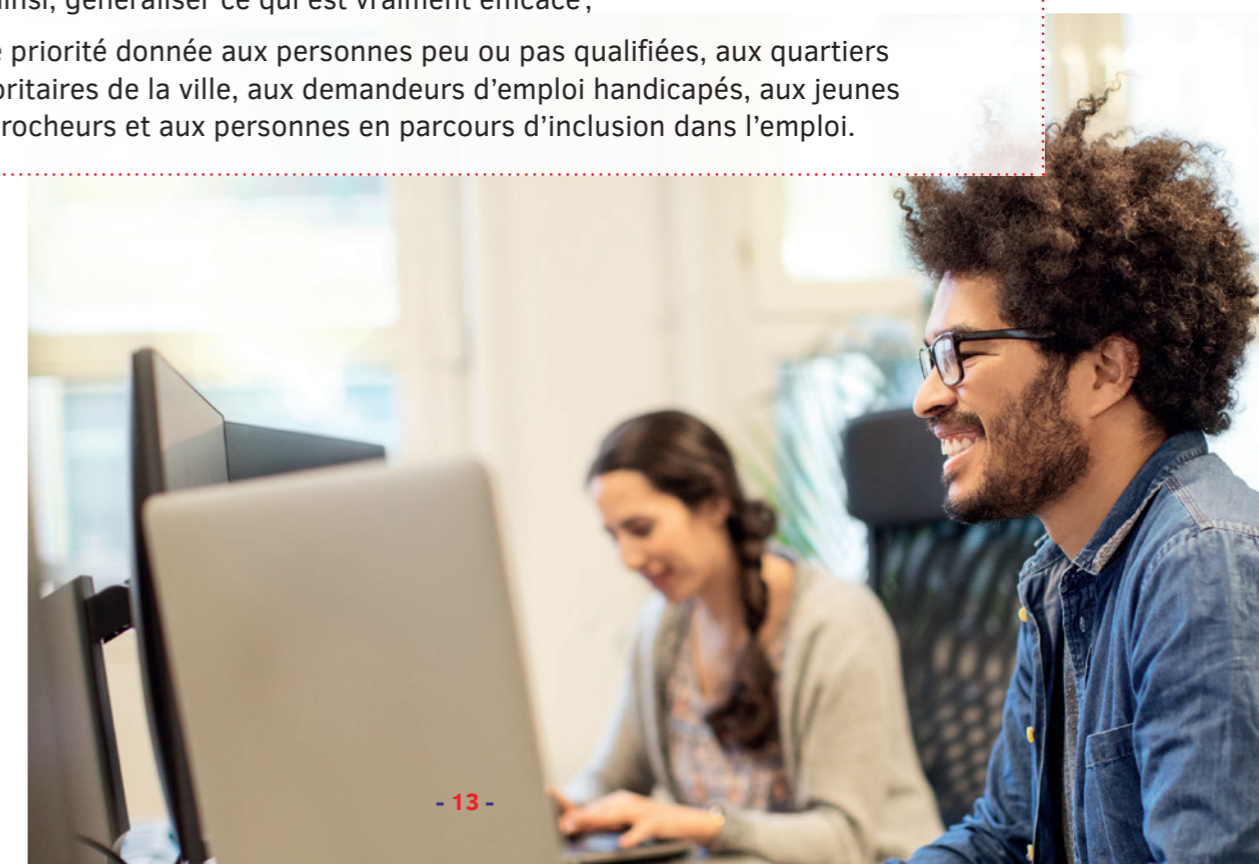
- Des modules de remise à niveau sur les compétences de base et les savoirs numériques seront systématiquement proposés aux demandeurs d'emploi qui le souhaitent.
- Un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés et un million de jeunes éloignés de l'emploi supplémentaires seront formés pendant le quinquennat.
- Dès le 1^{er} mois, les demandeurs d'emploi seront accompagnés pour identifier leurs besoins et aspirations puis accompagnés dans un parcours de formation adapté.

*Dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences

Un Plan d'investissement dans les compétences pour les demandeurs d'emploi et les jeunes

Le Plan d'investissement dans les compétences, auquel les régions seront associées sous forme contractuelle, propose un réel changement d'échelle et de méthode. 1 million de demandeurs d'emploi peu qualifiés et 1 million de jeunes éloignés de l'emploi supplémentaires seront formés d'ici 5 ans :

- 15 milliards d'euros dédiés au Plan d'investissement dans les compétences ;
- un accompagnement à l'évolution des métiers et aux grandes transformations, notamment numériques et écologiques ;
- un appel à projets pour encourager les expérimentations et l'innovation, et ainsi, généraliser ce qui est vraiment efficace ;
- une priorité donnée aux personnes peu ou pas qualifiées, aux quartiers prioritaires de la ville, aux demandeurs d'emploi handicapés, aux jeunes décrocheurs et aux personnes en parcours d'inclusion dans l'emploi.



Des règles plus simples pour toutes les entreprises et des fonds mutualisés pour les TPE et PME

8/ Les TPE et PME bénéficieront d'une solidarité financière des grandes entreprises pour faciliter l'accès de leurs salariés à la formation



- Le plan de formation des TPE et PME continuera d'être pris en charge par un système de mutualisation financière.

- Un système de solidarité des grandes entreprises vers les TPE et PME sera mis en place.

- Le plan de formation sera financé par une contribution de l'ensemble des entreprises dédié à ce plan, mais réservé aux TPE et PME (moins de 50 salariés).

9/ Simplification: les entreprises ne paieront plus qu'une seule cotisation, la cotisation formation professionnelle, au lieu de deux aujourd'hui (1% formation et taxe d'apprentissage)



- Au total, le taux de cotisation actuel ne sera pas augmenté.

10/ La cotisation formation professionnelle sera automatiquement collectée par les Urssaf, ce qui simplifiera les démarches administratives des entreprises



- Les entreprises ne seront plus sollicitées par plusieurs organismes pour s'acquitter de leur contribution formation et de leur taxe d'apprentissage.

- Pour les entreprises, il n'y aura plus aucune démarche administrative particulière en matière de cotisation formation, contrairement à aujourd'hui.



11/ La construction du plan de formation sera fortement simplifiée



- Les entreprises ne seront plus contraintes de construire leur plan de formation en faisant la distinction entre les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, les actions de développement des compétences et les périodes de professionnalisation.
- Toutes ces catégories, qui complexifient inutilement le plan de formation, seront supprimées.
- L'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité ne change pas.



« Personne n'est inemployable : mobilisons-nous pour que chacun puisse trouver sa voie en mettant fin au "gâchis humain" de l'exclusion du marché du travail, mobilisons-nous pour une croissance inclusive. »

Muriel Pénicaud,
ministre du Travail



12/ L'innovation pédagogique sera libérée et encouragée



- Dans la lignée du travail effectué par les partenaires sociaux, la définition de l'action de formation sera revue, de façon à :
 - libérer l'innovation pédagogique;
 - encourager les formations innovantes (Moocs, digital learning, modularisation...);
 - simplifier la formation en situation de travail.



Gouvernance et financement : une simplification rigoureuse du système au service des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi

Il n'y aura plus qu'une seule cotisation formation et elle sera collectée par les Urssaf.

Les entreprises et les branches professionnelles pourront s'appuyer sur des opérateurs de compétences, qui remplaceront les OPCA, pour

anticiper la transformation des métiers, bâtir une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et construire leur plan de formation.

Les opérateurs de compétences seront bâtis sur des logiques de filières économiques cohérentes.

Ils financeront les CFA, en application des coûts contrats définis par les branches, et appuieront les branches qui le souhaitent dans la co-construction des diplômes. Obligatoirement doté d'un service de proximité, les opérateurs de compétences financeront également le plan de formation des TPE et PME.

Une agence nationale, France compétences, remplacera les trois instances de gouvernance actuelles (FPSPP, Cnefop, Copanef). France compétences sera en charge de la régulation de la qualité et des prix des formations, notamment les coûts contrats des formations en alternance. Elle assurera également la péréquation interprofessionnelle mécanique en matière d'alternance et de formation des TPE et PME. Elle sera composée de trois collèges : État, partenaires sociaux, régions.

Les salariés comme les demandeurs d'emploi pourront choisir et payer eux-mêmes, avec leur CPF, leur formation : l'application numérique CPF leur permettra de connaître toutes les formations disponibles, les taux d'insertion et de satisfaction de ces formations, de s'inscrire en formation et de payer la formation. L'organisme de formation sera directement payé par la caisse des dépôts et consignations.

Un suivi pluriannuel de la montée en charge du CPF sera mené par l'État et les partenaires sociaux pour garantir sa soutenabilité.



Ministère du Travail
sec.presse.travail@cab.travail.gouv.fr
01 49 55 32 21