



## Réforme de la formation professionnelle : allons jusqu'au bout !

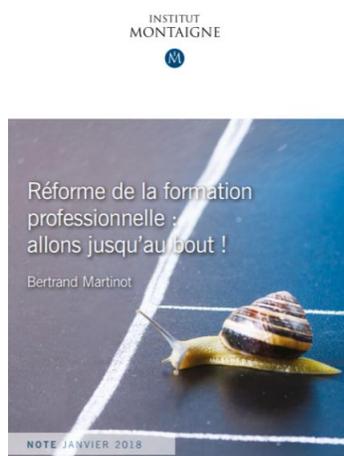
Enquête ELABE pour l'Institut Montaigne réalisée les 4 et 5 janvier 2018 auprès de 1 300 personnes représentatives de la population française, âgées de 18 ans et plus.

**57 % des Français se considèrent mal informés sur la formation professionnelle et plus d'un Français sur deux (55 %) estime que la formation qu'il a suivie ne répond que partiellement ou pas du tout à ses attentes.**

**59 % des actifs français déclarent avoir déjà suivi une ou plusieurs formations durant leur carrière. Toutefois, ce chiffre cache une réalité hétérogène. Les cadres et ressortissants des professions intermédiaires affirment avoir déjà bénéficié d'une action de formation professionnelle dans respectivement 71 % et 64 % des cas quand ils ne sont que 45 % chez les employés et 39 % chez les ouvriers.**

[Cliquez ici pour télécharger la note](#)

[Cliquez ici pour télécharger l'enquête](#)



Paris, le 17 janvier 2018 - En dépit de cinq réformes engagées ces quinze dernières années, notre système de formation professionnelle reste défaillant. L'accès à la formation demeure inégal, le mode de financement complexe, l'évaluation de sa performance quasi inexistante et les opportunités offertes par la digitalisation sous-exploitées. Pour ses usagers, la formation professionnelle n'est pas toujours perçue comme un gage de retour à l'emploi ni un choix dont ils seraient les principaux acteurs.

Pourtant, la formation professionnelle pourrait constituer l'une des clés pour résoudre les problèmes économiques et sociaux actuels : baisse du chômage, acquisition de nouvelles compétences, compétitivité des entreprises, difficultés de recrutement, etc. Il est essentiel que la concertation engagée actuellement par le

**gouvernement n'aboutisse pas à un énième rafistolage de cet outil de promotion professionnelle et sociale et de sécurisation des parcours.**

**Dans une note publiée aujourd'hui, Bertrand Martinot, économiste et *Senior Fellow* au sein de l'Institut Montaigne appelle le gouvernement et les partenaires sociaux à procéder à une réforme en profondeur. Il y formule douze propositions pour que les changements opérés sur notre système de formation professionnelle aillent jusqu'au bout de la logique d'individualisation nécessaire à son bon fonctionnement.**

## **1. La formation professionnelle : un système encore défaillant**

Le compte personnel de formation (CPF), entré en vigueur en janvier 2015 et intégré à partir de janvier 2017 par la loi El Khomri au compte personnel d'activité (CPA), représente un premier élan dans le sens de la constitution de comptes de formation individuels. Cependant, trois ans après sa création, ce compte reste méconnu et peu utilisé (moins de cinq millions de salariés ont "activé" leur CPF, sur les 30 millions d'actifs potentiellement éligibles et 1 % seulement des salariés du secteur privé y ont effectivement recours).

Notre système de formation professionnelle dysfonctionne pour les raisons suivantes :

- **son accès demeure complexe ;**

Le parcours aboutissant à la mobilisation du CPF par le salarié est particulièrement compliqué. Il est soumis à l'accord de l'employeur quant au contenu et au calendrier et la formation doit figurer sur l'une des centaines de listes fixées administrativement par les partenaires sociaux ;

- **il est inéquitable ;**

Si 59 % des actifs français déclarent avoir déjà suivi une ou plusieurs formations durant leur carrière, ce chiffre cache une réalité hétérogène. En effet, **les cadres et professions intermédiaires ont un taux d'accès respectif à la formation de 71 % et 64 % quand celui des employés et des ouvriers est de 45 % et 39 %.** **Les plus qualifiés sont donc aussi les plus formés.** Le système bénéficie aux salariés les mieux outillés pour s'adapter au changement.

L'inégalité ne s'arrête pas là. La taille de l'entreprise est un facteur discriminant : quand **le taux d'accès à la formation est de 15,6 % pour les petites PME (10 à 19 salariés), il atteint 49,8 % pour les ETI (250 à 1 999 salariés) et 55,9 % pour les grandes entreprises (plus de 2 000 salariés).**

Enfin, la valorisation de ces droits se fait en heures, ce qui renforce les inégalités entre salariés : une heure de formation d'un cadre est généralement plus coûteuse qu'une heure de formation d'un ouvrier ou d'un employé.

- **il est très intermédié et déresponsabilisant ;**

61 % des Français interrogés par Elabe déclarent ne pas avoir suivi de formation professionnelle car leur employeur ne leur en a pas proposée. Pour une grande partie des actifs, la formation est vécue comme une prescription médicale faite par le chef d'entreprise et non comme un choix dont ils devraient être les principaux acteurs. La place centrale accordée aux branches professionnelles et à leurs opérateurs, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), dans le pilotage et le financement de la formation professionnelle, renforce cette logique. La formation est proposée par l'entreprise à ses salariés. Ces

derniers ne disposent pas du financement nécessaire et ne sont pas incités à co-investir soit en temps, soit financièrement.

- **il est massivement sous-financé.**

1,3 milliard d'euros pour environ 30 millions d'actifs concernés : 1 milliard d'euros pour les actifs en emploi et 300 millions d'euros pour les chômeurs.

Ajoutons à cela **l'absence d'évaluation de la performance** de notre système qui est patente. Les acteurs, très dispersés, de la formation professionnelle continue n'ont pas été capables de créer des institutions compétentes, raisonnablement indépendantes et capables de faire un travail scientifique sur le sujet, sur le modèle de BiBB en Allemagne. Par ailleurs, comme tous les secteurs d'activité, celui de la formation professionnelle est **bousculé par la digitalisation**. D'après le baromètre Cegos, la France accuserait un retard préoccupant par rapport à ses concurrents en matière de digitalisation des formations proposées aux salariés. En 2016, seuls 34 % des salariés français ont bénéficié d'une formation en ligne, contre 62 % au Royaume-Uni. Pourtant, les innovations technologiques pourraient permettre de contourner la problématique d'accès à la formation professionnelle mais aussi de développer une offre de formation sur-mesure.

→ **Pour en savoir plus : consultez l'étude d'Estelle Sauvat et de Bertrand Martinot, publié par l'Institut Montaigne en janvier 2017, "[Un capital emploi formation pour tous](#)".**

## **2. Les clés d'une vraie réforme**

**Nous proposons d'aller au bout de la réforme, notamment en :**

- **transformant le CPF en un « Capital emploi formation » (CEF), outil permettant à chaque actif de financer à la fois des actions de formation et de conseil en évolution professionnelle ;**
- **clarifiant le rôle des OPCA ;**
- **généralisant un dispositif de type « Trip Advisor » de la formation.**

Le CEF, dont le schéma complet est présenté dans l'étude « Un capital emploi formation pour tous », co-rédigée par Bertrand Martinot et Estelle Sauvat pour l'Institut Montaigne en janvier 2017, est une rupture fondamentale par rapport au CPF, puisque l'on passerait de la notion de financement d'heures de formation à celle **d'achat de « parcours de reconversion professionnelle »**. Cet outil, valorisé en euros, ne serait pas restreint à des formations fixées administrativement par les partenaires sociaux : il pourrait être mobilisé librement par l'actif, chômeur ou salarié, non seulement pour bénéficier des prestations de formation professionnelle, mais aussi pour acheter sur le marché, des prestations de type « conseil en évolution professionnelle » auprès d'organismes dûment certifiés.

**Pour pallier les inégalités du système actuel, les publics les plus éloignés de l'emploi, particulièrement sensibles à ce type d'accompagnements, seraient ciblés spécifiquement, notamment via le programme d'investissement dans les compétences (PIC) : doté d'environ 13,8 milliards d'euros, il aurait pour objectif de financer sur cinq ans la formation d'un million de chômeurs adultes et d'un million de jeunes ayant peu ou pas de qualification.**

Le financement du CEF, en partie mutualisé, serait beaucoup plus important (0,2 % CPF + 0,2 % CIF + 0,1 % FPSPP pour les chômeurs). **Nous proposons de doter le CPF, de 1 à 2 milliards d'euros supplémentaires en y ajoutant** d'autres ressources significatives : le versement défiscalisé de congés ou de RTT, une partie des indemnités de rupture des contrats de travail. Enfin les régions et Pôle emploi joueraient naturellement un rôle de solidarité vis-à-vis des demandeurs d'emploi n'ayant pas accumulé suffisamment de fonds dans leur CEF.

Il est également essentiel de repositionner les OPCA. Ils ont deux rôles importants à jouer:

- opérateurs des branches professionnelles ;
- prestataire de services auprès d'entreprises adhérentes. Les OPCA peuvent rendre deux services distincts aux entreprises adhérentes : un rôle de conseil, d'information et d'accompagnement des PME et TPE en matière d'ingénierie d'emploi et de formation et un rôle de banquier permettant de mutualiser et de lisser les évolutions de dépenses de formation.

Enfin, la transparence des OPCA, de leur fonctionnement, et de leurs frais de gestion est une nécessité absolue. Nous souhaitons donc que les conventions d'objectifs et de moyens qui lient les OPCA et l'Etat soient publiées. Les salariés, les entreprises et les indépendants doivent pouvoir prendre connaissance de manière précise des indicateurs d'activité et de performance des OPCA auxquels ils versent des contributions.

Afin d'évaluer les formations et de conseiller au mieux les bénéficiaires dans leur choix, nous proposons notamment de créer le « TripAdvisor » de la formation professionnelle. Cela contribuerait à la transparence et à une qualité accrue du système.

#### **Pourquoi développer un « TripAdvisor » de la formation ?**

Bien choisir sa formation est essentiel. A l'heure d'une plus grande autonomie et responsabilisation des individus, l'évaluation de la qualité de la formation, la transparence et le partage d'informations entre stagiaires mais aussi avec les régions qui pilotent le dispositif est une évidente nécessité. Sur le modèle de l'application *Anotéa*, développée par la région Ile-de-France en collaboration avec Pôle emploi, le digital permet de développer des outils simples et performants permettant aux stagiaires de faire valoir leur point de vue sur le web, avec naturellement un droit de réponse des organismes.

### **12 propositions pour une véritable réforme de la formation professionnelle :**

- **Proposition 1** : Transformer le CPF en un « Capital emploi formation » (CEF), outil permettant à chaque actif de financer à la fois des actions de formation et de conseil en évolution professionnelle.
- **Proposition 2** : Intégrer et financer des actions de conseil en évolution professionnelle, d'accompagnement et de placement dans l'emploi à travers le plan d'investissement dans les compétences.
- **Proposition 3** : Instaurer un système de soutien à la rémunération de certains salariés en période de formation mobilisant leur CEF.
- **Proposition 4** : Clarifier le rôle des OPCA.
- **Proposition 5** : Instaurer un système de financement redistributif en faveur des TPE et PME.
- **Proposition 6** : Publier les conventions d'objectifs et de moyens qui lient les OPCA et l'Etat.
- **Proposition 7** : Créer un système cohérent et efficace d'accréditation des certifications.

- **Proposition 8** : Développer un « TripAdvisor » de la formation.
- **Proposition 9** : Intégrer des critères de qualité, de transparence et d'innovation dans la commande publique de formation.
- **Proposition 10** : Introduire ces critères de qualité des achats publics de formation dans les critères d'attribution des fonds du PIC.
- **Proposition 11** : Faire de l'Open data une solution à l'évaluation de la performance du système.
- **Proposition 12** : Créer une agence nationale de la formation professionnelle initiale et continue, sur le modèle du BiBB allemand.

[Cliquez ici pour télécharger la note](#)

[Cliquez ici pour télécharger l'enquête](#)

Bertrand Martinot est l'auteur de plusieurs publications pour l'Institut Montaigne :

- [“Apprentissage : les trois clés d'une véritable transformation”](#), octobre 2017
- [“Un Capital Emploi Formation pour tous”](#), janvier 2017, Bertrand Martinot et Estelle Sauvat
- [“Un autre droit du travail est possible”](#), mai 2016, avec Franck Morel
- [“Pour en finir avec le chômage”](#), septembre 2015
- [“Apprentissage : un vaccin contre le chômage des jeunes”](#) mai 2015

Nous vous attendons sur [Twitter](#), [Facebook](#) et sur [Instagram](#).  
Inscrivez-vous à notre [newsletter](#).

\*\*\*

**Contact presse :**

Institut Montaigne

Lara Oliveau, chargée de communication

01 53 89 05 73 – loliveau@institutmontaigne.org

*À propos de l'Institut Montaigne : Association à but non lucratif, l'Institut Montaigne est un laboratoire d'idées créé en 2000. Il élabore des propositions concrètes autour de quatre axes de politiques publiques : action publique, cohésion sociale, compétitivité et finances publiques. Adressés aux pouvoirs publics, ses travaux sont le fruit d'une méthode d'analyse et de recherche ouverte sur les comparaisons internationales, rigoureuse et critique. L'Institut Montaigne réunit des chefs d'entreprise, des hauts fonctionnaires, des universitaires et des personnalités issues d'horizons très divers. Ses financements sont exclusivement privés, aucune contribution n'excédant 2 % d'un budget annuel de 4,5 millions d'euros. À travers ses publications et les événements qu'il organise, l'Institut Montaigne, think tank pionnier en France, souhaite jouer pleinement son rôle d'acteur du débat démocratique.*

