

Livre blanc – point presse

Apprentissage et reconversion

pour relever ensemble le défi des compétences

25 janvier 2024

Pourquoi un livre blanc, et pourquoi maintenant ?

Les transitions numérique, énergétique et écologique – et en particulier l'émergence de l'intelligence artificielle générative – accélèrent les mutations des moyens de production et reconfigurent en profondeur la relation au travail.

Ces évolutions requièrent une forte capacité d'adaptation des entreprises et une expertise accrue des salariés. Dans ce contexte, la montée en compétences de la population active française constitue un levier indispensable pour défendre et accroître la compétitivité de notre économie. L'enjeu est de faire correspondre les compétences des actifs avec les besoins du marché du travail.

Les secteurs de la banque, de l'assurance, du conseil, du numérique, de l'ingénierie, de l'événementiel et de la formation sont au cœur de ces transformations de l'économie française et contribuent fortement à sa croissance. Ils concentrent des emplois hautement qualifiés et offrent chaque année environ 300 000 opportunités de recrutement.

Or, préserver la capacité à créer de la valeur implique d'accompagner les collaborateurs dans leur

parcours professionnel, d'accueillir de nouveaux talents et d'agir en faveur de l'inclusion socio-professionnelle, et ce, dès à présent. Pour cela, **accélérer l'adaptation de notre système de formation – initiale et continue – est indispensable.**

La Fédération bancaire française, France Assureurs et la Fédération Syntec entendent contribuer à la concertation annoncée par le Gouvernement devant déboucher sur une réforme structurelle du modèle de financement de l'apprentissage ainsi qu'aux négociations interprofessionnelles en cours sur les reconversions et l'emploi des seniors.

Avec ce nouveau livre blanc, elles posent un diagnostic sur les dispositifs d'apprentissage et de reconversion actuels. L'objectif est d'en identifier les réussites comme les marges d'amélioration et de formuler **10 propositions concrètes, responsables et chiffrées, dessinant un système cohérent pour relever ensemble le défi des compétences de demain.**

Réformer pour adapter les compétences aux enjeux d'avenir

Afin de soutenir massivement les besoins en compétences de notre économie, à tous les niveaux de qualification et particulièrement dans le supérieur, la France a besoin d'un système de formation et d'apprentissage encore plus efficace, plus simple, plus inclusif et financièrement soutenable.

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a profondément modifié le paysage de la formation professionnelle, sa gouvernance et les interactions entre ses différents acteurs. Avec cette réforme, l'économie française dispose désormais d'un système de formation en alternance moderne et réactif, véritable atout pour la compétitivité économique internationale.

Il est à présent urgent d'aller plus loin dans la réforme en simplifiant, en rendant plus efficaces et en consolidant les dispositifs de formation existants.

Les dispositifs d'alternance, de formation continue et de reconversion constituent des instruments clés sur lesquels la Fédération bancaire française, France Assureurs et la Fédération Syntec invitent aujourd'hui les pouvoirs publics à agir.

Par ailleurs, le pilotage des politiques de certification et de formation en fonction des résultats est une condition indispensable à l'efficacité globale de notre système de formation.

Ces thématiques – apprentissage, reconversion, certification – sont successivement abordées dans le livre blanc.

Sécuriser le financement de l'apprentissage et rééquilibrer sa gouvernance

Avec plus de 837 000 entrées en apprentissage en 2022, soit un quasi triplement en quelques années, l'alternance est désormais unanimement reconnue comme la voie d'entrée sur le marché du travail la plus efficace, la plus équitable et la plus adaptée. L'apprentissage dans l'enseignement supérieur constitue la locomotive qui tire l'ensemble du dispositif, garantissant son succès auprès des élèves, de leurs parents et des professeurs. Parce qu'il permet à tous d'accéder à des études longues, il est aussi un très solide vecteur d'inclusion et d'ascension sociale.

Mais avec un déficit de plus de 2 milliards d'euros en 2023, le modèle économique de la formation

professionnelle et de l'apprentissage est actuellement déséquilibré.

La consolidation des performances obtenues depuis 2018 nécessite de sécuriser les engagements financiers sur la durée afin d'éviter tout retour en arrière.

Il est nécessaire de **déterminer une trajectoire financière en ligne avec les ambitions et les besoins de formation de l'ensemble des actifs et d'y associer les ressources correspondantes** de façon lisible.

Créer un outil de reconversion universel et attractif

Face à l'accélération des transformations des environnements de travail et à l'obsolescence de plus en plus rapide des compétences, la reconversion d'un quart à un tiers des salariés s'imposera sur la prochaine décennie, d'après une étude de France Stratégie de 2023, tandis que 69 % des actifs estiment qu'ils devront adapter leurs compétences aux transitions du marché du travail, d'après une enquête conduite par Centre Inffo la même année.

Les dispositifs actuels de reconversion sont très peu utilisés car méconnus, complexes et difficilement compréhensibles.

Afin de permettre aux entreprises d'adapter efficacement leurs compétences internes aux besoins du marché et de faciliter les changements de parcours tout au long de la vie professionnelle des actifs, la Fédération bancaire française, France Assureurs et la Fédération Syntec invitent à **mettre en place un dispositif assoupli et simplifié, baptisé « période de reconversion ».**

A minima, 70 000 personnes pourraient en bénéficier chaque année sans aucune dépense publique supplémentaire.

Piloter les politiques de certification et de formation en fonction des résultats

Disposer d'un système de formation permettant de garantir l'adéquation entre les certifications et les besoins des entreprises est une nécessité absolue.

Afin de la garantir, il convient d'intégrer davantage les branches professionnelles au processus de création/révision des certifications professionnelles et d'instaurer un **mécanisme de co-responsabilité entre branches professionnelles et acteurs publics.**

L'efficacité des dépenses (de nos entreprises mais également de l'État) doit être garantie.

Pour cela, **la qualité des formations doit être suivie et contrôlée** : les débouchés dans des emplois de qualité doivent être rendus visibles et doivent être déterminants pour le maintien du financement public.

Nos propositions pour relever ensemble le défi des compétences

Proposition 1

Réguler les niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage par les branches en fonction des besoins des entreprises.

Proposition 2

Mettre en place une prise en charge pérenne par l'État des frais pédagogiques des apprentis à hauteur de 50 %, quel que soit le niveau de formation.

Proposition 3

Soulager le financement du dispositif d'apprentissage en plafonnant les NPEC à 9 500 euros (12 000 euros maximum pour les formations « cœur de métier ») et fixer un objectif de baisse des coûts contrat égal au gain de productivité de l'économie française.

Proposition 4

Aménager l'application des NPEC pour tenir compte des contraintes de tous les acteurs de terrain¹ et leur permettre une anticipation budgétaire.

Deux mesures sont proposées :

- l'entrée en vigueur des nouveaux NPEC au 1^{er} janvier de l'année n+1 et non plus en cours d'année ;
- la prise en compte de la durée de la formation, (et non de la durée du contrat) pour faciliter le financement des Opco aux CFA.

Proposition 5

Créer un dispositif unique d'évolution/reconversion, simple, lisible et efficace (interne/externe), appelé « période de reconversion ». La « période de reconversion » serait ouverte à tous les actifs, quels que soient leur âge et leur niveau de qualification.

Proposition 6

Compléter ce nouveau dispositif par **l'adaptation du contrat de professionnalisation :**

- l'harmonisation des périodes d'essai des contrats de professionnalisation et d'apprentissage ;
- l'élargissement de l'éligibilité des formations à celles préparant une qualification reconnue par la CPNEFP² de la branche dont relève l'entreprise.

Proposition 7

Instaurer un mécanisme de co-responsabilité entre les branches professionnelles et les acteurs publics dans le cadre de la création/révision des diplômes et des titres.

Proposition 8

Intégrer les habilitations obligatoires pour certains métiers réglementés au répertoire spécifique de France compétences, en respectant leurs spécificités.

Proposition 9

Clarifier l'imbrication des différentes normes et contrôles qualité des prestataires et, parfois, leur contenu.

Il est proposé de différencier les opérateurs du contrôle qualité des prestataires et du contrôle de service fait.

Proposition 10

Garantir l'adéquation entre les formations et les besoins en emploi et en compétences :

- en publiant **les taux d'insertion durable à 6 mois dans l'emploi** des formations existantes ;
- en ne renouvelant pas les financements publics des formations dont le taux d'insertion à 12 mois dans l'emploi est inférieur à 50 %.

¹ Centres de formation des apprentis (CFA), opérateurs de compétences (Opco), salariés, entreprises.

² Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.