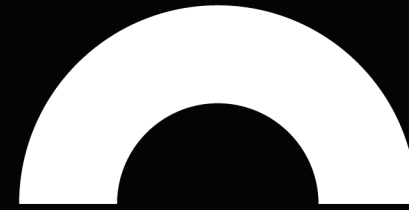
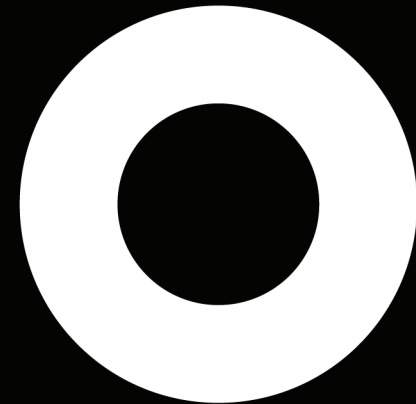


FÉVRIER 2022



Une politique nationale des compétences pour la prochaine décennie

Vision, objectifs et propositions



quin
let






SOMMAIRE

Synthèse _____ 4 - 14

Note détaillée ____ 15 - 36

Chiffres _____ 37 - 56

Synthèse

-  1 vision
-  3 objectifs
-  12 propositions

VISION 2020-2030

La décennie française
des compétences

« Faire de la France une nation leader
mondial des compétences en 10 ans »

OBJECTIF N°1

SOUVERAINETÉ ET TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Former les Français aux compétences nécessaires pour reconquérir notre souveraineté dans les secteurs stratégiques et réussir notre transition énergétique

Sans une politique volontariste construisant les compétences requises par l'intérêt général du pays, il n'y aura ni souveraineté économique, ni réindustrialisation, ni transition énergétique.

Techniquement, la principale difficulté consiste, après avoir identifié les secteurs clés (ex : nucléaire, batteries, hydrogène, rénovation énergétique...), à anticiper les compétences nécessaires et organiser leur production en amont, alors que les besoins sur le marché du travail ne sont pas encore massifs. Ce premier objectif répond à la partie pilotée du développement économique national. De ce point de vue, il ne peut y avoir de politique des compétences sans une vision stratégique de l'économie nationale et de son avenir.

> PROPOSITION 1

Créer une plateforme de reconversion d'intérêt général

> PROPOSITION 2

Abonder le CPF des actifs (salariés ou chômeurs) qui engagent une reconversion d'intérêt général vers les métiers de France 2030 et de la transition énergétique

> PROPOSITION 3

Mettre en place un compte épargne temps universel facilitant les reconversions professionnelles

> PROPOSITION 4

Rendre automatique l'accès à l'assurance chômage lorsqu'un salarié démissionne pour engager une reconversion d'intérêt général

> PROPOSITION 5

Développer les formations qui préparent aux métiers de France 2030 et de la transition énergétique en instaurant un bonus financier pour les organismes de formation et CFA qui les proposent

OBJECTIF N°2

PLEIN EMPLOI

Diriger les formations initiales et continues sur les besoins en compétences des entreprises

Après les réformes du code du travail et de l'assurance chômage, c'est par un recentrage des formations sur les besoins en compétences des entreprises, c'est-à-dire sur les emplois existants sur le marché du travail, que notre pays pourra retrouver le plein emploi qu'il a abandonné depuis 40 ans.

Il s'agit de se donner les moyens de garantir que les formations dispensées (initiale ou professionnelle) correspondent aux besoins en compétences des entreprises à court-moyen terme. Trois difficultés rendent la tâche malaisée : l'insuffisante connaissance des besoins en compétences sur le marché du travail (y compris de la part des branches professionnelles), la résistance de la formation initiale à s'adapter aux besoins du marché (refus de « l'adéquationisme ») et le désir légitime des personnes, et notamment des jeunes, de poursuivre un projet ou une formation indépendamment de la réalité du marché du travail.

L'enjeu consiste donc à aider les jeunes et leurs familles (formation initiale) et les demandeurs d'emploi (formation continue) à choisir leurs formations en connaissance de cause, donc de façon plus libre et démocratique, en leur donnant les informations clés sur le marché du travail et en arrêtant de leur proposer (et de financer) des formations qui les conduisent majoritairement au chômage.

Ce deuxième objectif répond à la partie spontanée du développement économique national.

> PROPOSITION 6

Dire la vérité aux jeunes et aux familles sur les taux d'insertion dans l'emploi, de réussite à l'examen et de poursuite d'études de tous les lycées professionnels et CFA de France, pour chaque diplôme préparé, en publiant ces taux sur Parcoursup et Affelnet

> PROPOSITION 7

Fermer les classes de lycée professionnel ou supprimer les financements des sections de CFA qui présentent deux années consécutives un taux d'insertion dans l'emploi inférieur à 50%

> PROPOSITION 8

Conditionner la pérennité du financement public d'une formation (abondements CPF, marchés publics pour la formation des chômeurs...) à un taux d'insertion dans l'emploi supérieur à 50%

OBJECTIF N°3

LIBERTÉ INDIVIDUELLE

Donner à chacun le maximum de liberté professionnelle en garantissant un accès simple à une formation de qualité tout au long de la vie

Les compétences sont une condition de notre liberté professionnelle, de notre capacité à choisir un métier et la manière de l'exercer (salarié ou indépendant).

Dans le prolongement de la démocratisation de l'accès à la formation rendue possible par l'appli CPF, la création de liberté professionnelle via la formation a désormais deux dimensions.

Il s'agit d'une part de donner à ce qui en ont besoin, à tout âge, les moyens minimum de l'autonomie individuelle par la maîtrise des compétences de base (littératie, numératie...). Il s'agit d'autre part de permettre à chacun les moyens de réaliser son projet professionnel, correspondant à son souhait profond, soit lors de la formation initiale, soit au cours de sa carrière.

Trois difficultés principales se dressent sur le chemin : l'embarras qui peut exister dans le choix de son propre chemin, la complexité à trouver une formule pédagogique adaptée à la singularité de chacun et la réalité du marché du travail qui ne fonctionne pas comme un sas d'enregistrement des désirs individuels, mais comme un principe de réalité sélectif, violent et souvent injuste.

Ce troisième objectif n'est pas, à proprement parler, corrélé à un objectif de développement économique, piloté ou spontané.

> PROPOSITION 9

Rendre gratuit, à tout âge de la vie, la formation aux compétences de base (lecture, écriture, rédaction, calcul, numérique)

> PROPOSITION 10

Créer une assurance accompagnement aidant les personnes qui souhaitent changer d'emploi

> PROPOSITION 11

Ouvrir les formations en apprentissage à tous les actifs, quel que soit l'âge

> PROPOSITION 12

Doter financièrement le CPF de tous les jeunes qui ne poursuivent pas leurs études au-delà du baccalauréat (8000 euros)

EN PLUS DE CES TROIS OBJECTIFS, LES DEUX RÉFORMES « COMPÉTENCES » DE 2018 COURONNÉES DE SUCCÈS, AINSI QUE L'INVESTISSEMENT DANS LA FORMATION DES CHÔMEURS, SERAIENT CONSOLIDÉS :

- Développement de l'apprentissage à hauteur d'une croissance de 10% en 2022 puis 5% par an pour atteindre un million d'apprentis, en flux annuel, à horizon 2026-2027, soit 35% d'une génération formée en apprentissage.
- Croissance du CPF à hauteur de 1% par an, soit un rythme de croisière où un salarié sur 8 utilise son CPF chaque année.
- Poursuite du PIC permettant de former 1 000 000 de chômeurs par an, tant que l'objectif de plein emploi n'est pas atteint.

Au total, financièrement, il s'agit, par rapport aux ressources pérennes, d'un effort supplémentaire de 25 milliards d'euros sur 5 ans. Il en résulterait un accroissement, en grande partie structurel, de l'effort pour les compétences (jeunes, reconversion des salariés, chômeurs) de 0,2% de PIB. Pour mémoire, les dépenses publiques d'éducation en France, du primaire au tertiaire, représentent aujourd'hui 4,5% du PIB, ce qui place notre pays au 13ème rang mondial (contre le 3ème rang en matière de dépenses publiques de retraites par exemple).

L'efficacité de la dépense publique serait garantie par la transparence des informations sur les taux d'insertion dans l'emploi (donc la suppression des formations insuffisamment connectées au marché du travail), une exigence de productivité annuelle partagée en amont avec l'écosystème (et actée dans la loi par la réduction régulière des niveaux de prise en charge) et une forte simplification administrative (formation des chômeurs gérée par Pôle emploi).

L'effort budgétaire pourrait s'inscrire dans un investissement européen pour les compétences et/ou être facilité par les nouvelles règles budgétaires européennes.

EN CHIFFRES

Au total, avec cet investissement national, sur les cinq années 2023-2027, la France pourrait :



Former près de **5 millions de jeunes en apprentissage**



Doter **le compte personnel de formation d'un million de jeunes** qui auront arrêté leurs études au niveau bac



Permettre à **600 000 salariés de se reconvertir** sur des métiers de **la transition énergétique et de la souveraineté économique**



Permettre à **5 millions de demandeurs d'emplois** d'acquérir les compétences demandées par les entreprises



Permettre à **10 millions de Français d'utiliser leur CPF** pour acquérir de nouvelles compétences



Diminuer **d'un quart le nombre de personnes** sur le marché du travail qui ne possèdent pas les compétences de base en **lecture, écriture, calcul et numérique**

Note détaillée

→ Devenir une nation leader
mondial des compétences
en 10 ans

- 1 SOUVERAINETÉ &
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE
- 2 PLEIN EMPLOI
- 3 LIBERTÉ INDIVIDUELLE

1

SOUVERAINETÉ ET TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Former les Français aux compétences nécessaires pour reconquérir notre souveraineté dans les secteurs stratégiques et réussir notre transition énergétique

Sans une politique volontariste construisant les compétences requises par l'intérêt général du pays, il n'y aura ni souveraineté économique, ni réindustrialisation, ni transition énergétique.

Techniquement, la principale difficulté consiste, après avoir identifié les secteurs clés (ex : nucléaire, batteries, hydrogène, rénovation énergétique...), à anticiper les compétences nécessaires et organiser leur production en amont, alors que les besoins sur le marché du travail ne sont pas encore massifs. Ce premier objectif répond à la partie pilotée du développement économique national. De ce point de vue, il ne peut y avoir de politique des compétences sans une vision stratégique de l'économie nationale et de son avenir.

Reconquérir notre souveraineté nationale dans les secteurs jugés stratégiques nécessite une politique d'investissements, de réglementation et de partenariat public/privé qui donne la priorité à l'indépendance nationale et européenne (et donc à la production nationale et européenne), y compris, si nécessaire, sur les autres considérations qui ont prévalu ces dernières décennies (par exemple le pouvoir d'achat du consommateur).

IL S'AGIT DE CONCILIER TROIS AMBITIONS QUI SE RECOUPENT EN PARTIE :

- La transition énergétique permettant à la France et à l'Europe de réduire leur dépendance extérieure à l'énergie carbonée¹, ce qui passe par une augmentation ou une modernisation de la production d'énergie non carbonée (nucléaire et renouvelables), une baisse de la consommation d'énergie dans tous les secteurs (bâtiments et transports au premier chef) et une relocalisation d'une partie de la production délocalisée.
- Les priorités économiques nationales pluriannuelles définies par le plan France 2030², qui pourront être ajustées en fonction de l'évolution de la situation économique.
- La reconquête méthodique de l'appareil productif, filière par filière, produit par produit, telle que présentée par le Haut Commissariat au Plan³, et qui nécessite encore la définition d'un plan d'action.

Dans les trois cas, le volet compétences n'est pas un accessoire ou un accélérateur de succès, mais une des conditions de réussite des ambitions posées.

¹ Voir par exemple, pour une approche à la fois globale et détaillée secteur par secteur, le plan de transformation de l'économie française présentée par The Shift Project : <https://theshiftproject.org/wp-content/uploads/2021/12/TSP-PTEF-Emploi-moteur-transformation-bas-carbone-RF-V4.pdf>

² <https://www.gouvernement.fr/france-2030-un-plan-d-investissement-pour-la-france-de-demain>

³ https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2021/12/reconquete_de_lappareil_productif_la_bataille_du_commerce_exterieur_.pdf . Le Haut-Commissariat au Plan a repéré près de 900 produits, hors hydrocarbures, pour lesquels la France présente un déficit commercial annuel supérieur à 50 millions d'euros. Il s'agit de décider les familles de produits que la Nation considère comme stratégiques pour son indépendance ou essentiels à sa réindustrialisation.

Pour bâtir ce volet compétences, il n'y a pas d'autre choix que d'élaborer méthodiquement un plan, chiffré, territorialisé et pluriannuel. Ce plan n'a pas vocation à être exécuté à la lettre année après année, territoire par territoire, mais il constitue un prérequis pour vérifier que le pays, globalement, produit les compétences dont il a besoin pour reconquérir son indépendance dans les domaines qu'il aura jugés stratégiques. Sous l'impulsion de l'Etat, le plan serait co-construit avec les partenaires sociaux, les filières professionnelles et les régions.

CONCRÈTEMENT, LA CONSTRUCTION DE CE PLAN REPOSE SUR LES ÉTAPES PRÉALABLES SUIVANTES :

- Identifier les compétences clés nécessaires à la réalisation de ces trois grands objectifs.
- Quantifier et, si possible, territorialiser ces compétences.
- Identifier les certifications supports (diplômes, titres, certifications), c'est à dire celles qui correspondent le mieux à ces compétences. Si certaines compétences ne sont pas ou sont mal couvertes, favoriser la création des certifications adéquates.
- Évaluer les capacités actuelles de formation aux certifications demandées (formation initiale et professionnelle).
- Évaluer l'écart entre ces capacités et le besoin en compétences requis par les ambitions posées.
- Bâtir le plan, consistant à résorber progressivement cet écart, sur un horizon de 5 à 10 ans.

Pour réussir, le plan doit inciter les personnes (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi) à choisir les formations conduisant aux métiers et compétences nécessaires à la transition énergétique et la réindustrialisation, et en même temps inciter les acteurs de la formation, initiale et professionnelle, à développer les formations menant aux certifications supports du plan.

POUR AIDER LES PERSONNES QUI SOUHAITENT SE RECONVERTIR, UNE PLATEFORME DE RECONVERSION D'INTÉRÊT GÉNÉRAL SERAIT CRÉÉE (PROPOSITION 1)

Pour que la plateforme soit utile, elle doit présenter aux personnes la totalité des informations dont ils ont besoin pour s'informer, réfléchir, comparer et éventuellement se décider et se lancer dans une reconversion.

Cette plateforme devrait donc présenter :

- Les compétences et métiers dont la France a particulièrement besoin dans la décennie 2020 (et au-delà), identifiés par le plan pour réussir sa transition énergétique et sa reconquête industrielle.
- Les offres d'emploi existantes correspondantes à ces métiers
- Les certifications (diplômes, titres, etc...) menant à ces métiers et emplois.
- Les organismes de formation préparant ces certifications.

La plateforme ne doit pas se contenter de concentrer toutes ces informations utiles mais doit aussi présenter les solutions opérationnelles pour les personnes souhaitant engager une reconversion. Une fois le choix du métier et de la formation effectués, il reste deux étapes majeures à franchir : payer la formation et trouver le temps pour se former.

S'AGISSANT DU PAIEMENT DE LA FORMATION, UNE RÈGLE SIMPLE SERAIT INSTAURÉE : DÈS LORS QU'UNE PERSONNE S'ENGAGE DANS UNE RECONVERSION D'INTÉRÊT GÉNÉRAL EN UTILISANT SON CPF, L'ÉTAT PAIE AUTOMATIQUEMENT LA DIFFÉRENCE ÉVENTUELLE ENTRE LE MONTANT DE LA FORMATION ET LE MONTANT FIGURANT SUR LE COMPTE DE LA PERSONNE. CETTE AUTOMATICITÉ SERAIT VALABLE AUSSI BIEN POUR LES SALARIÉS QUE LES CHÔMEURS (PROPOSITION 2)

Elle se justifie par le fait que l'engagement de la personne sert directement l'intérêt général. L'abondement public permet de concilier l'intérêt individuel de la personne, qui engage son CPF et l'argent figurant sur son compte, et l'intérêt général de la nation, qui draine l'énergie des personnes vers les métiers et les compétences dont il a besoin pour réaliser sa transition énergétique et sa réindustrialisation.

Si des régions ou des branches professionnelles souhaitent, au nom de l'intérêt général territorial ou sectoriel, ajouter d'autres métiers et formations que ceux identifiés dans le cadre du plan national, elles le pourront évidemment, à la condition de financer automatiquement, selon le même mécanisme que l'Etat, l'abondement du CPF des personnes qui choisiront les formations ajoutées.

Concernant le temps nécessaire à la reconversion, en plus du congé mobilité qui existe déjà, deux options supplémentaires seraient ouvertes aux personnes :

D'ABORD, LA RECONVERSION D'INTÉRÊT GÉNÉRAL SERAIT AUTOMATIQUEMENT CONSIDÉRÉE COMME UN PROJET PROFESSIONNEL RÉEL ET SÉRIEUX RENDANT LA PERSONNE ÉLIGIBLE À L'ASSURANCE CHÔMAGE (PROPOSITION 3)

En cas de démission pour s'engager dans une reconversion d'intérêt général, le bénéficiaire de l'assurance chômage serait garanti pendant la durée des droits acquis antérieurement, sans que la commission paritaire interprofessionnelle régionale examine le dossier (contrairement aux autres cas de démission prévus à l'article L. 6323-17-6 du code du travail). Cette période indemnisée de chômage, après la démission, serait ainsi mise à profit pour suivre la formation.

ENSUITE, UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS UNIVERSEL SERAIT CRÉÉ, AFIN DE FACILITER LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES (PROPOSITION 4)

Tout au long de sa vie professionnelle, chaque actif pourrait épargner du temps sur un compte qu'il pourrait ensuite mobiliser pour se lancer dans une reconversion professionnelle (on peut également imaginer d'autres utilisations du temps, comme l'accompagnement d'enfants ou de parents...).

Les modalités précises d'alimentation du compte devraient être discutées avec les partenaires sociaux, mais on peut imaginer que le salarié pourrait provisionner son compte avec des heures supplémentaires, des RTT, des congés ou des abondements de l'entreprise.

De plus, puisque la durée de la vie active s'allonge et que les actifs sont amenés à changer beaucoup plus régulièrement d'emploi, et

même de profession, une ou plusieurs périodes de reconversion pendant la vie active pourraient être aménagées. Ainsi, dans le cadre d'une future réforme des retraites, le compte universel pourrait également être alimenté par du temps qui serait compensé par un allongement de la durée de cotisation : être rémunéré pour se reconvertir professionnellement en échange d'une durée de cotisation plus longue.

Techniquement, le compte épargne temps universel pourrait être géré par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC), de façon à ce que le dispositif soit universel et ne pèse pas sur les provisions des entreprises.

ENFIN, AFIN DE MOBILISER LE SECTEUR DE LA FORMATION POUR QU'IL DÉVELOPPE, À TOUS LES NIVEAUX, DES FORMATIONS INNOVANTES CONDUISANT AUX MÉTIERS ET AUX COMPÉTENCES NÉCESSAIRES À LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET LA RÉINDUSTRIALISATION, DEUX MÉCANISMES SIMPLES ET EFFICACES POURRAIENT ÊTRE MIS EN PLACE (PROPOSITION 5)

- Pour les formations en apprentissage, quel que soit le niveau : bonus sur les coûts contrats des formations préparant aux certifications supports du plan, de façon à encourager tous les acteurs, publics et privés, à ouvrir en apprentissage ces formations. Le bonus serait maintenu le temps nécessaire et modulé en fonction de la mobilisation qu'il suscite.
- Pour les lycées professionnels : décision d'ouverture de nouvelles classes, correspondant aux besoins du plan, par le rectorat.

2

PLEIN EMPLOI

Diriger les formations initiales et continues sur les besoins en compétences des entreprises

Après les réformes du code du travail et de l'assurance chômage, c'est par un recentrage des formations sur les besoins en compétences des entreprises, c'est-à-dire sur les emplois existants sur le marché du travail, que notre pays pourra retrouver le plein emploi qu'il a abandonné depuis 40 ans.

Il s'agit de se donner les moyens de garantir que les formations dispensées (initiale ou professionnelle) correspondent aux besoins en compétences des entreprises à court-moyen terme.

Si le premier objectif de reconquête de la souveraineté nationale dans les domaines jugés stratégiques appelle une politique volontariste et proactive de compétences, destinée à susciter les formations nécessaires pour accompagner une ambition d'indépendance nationale impulsée par les pouvoirs publics, le deuxième objectif visant à résorber le plus possible l'écart entre la demande et l'offre de travail est, lui, plus modeste et réactif par rapport au marché du travail. **Autant le premier objectif cherche à orienter le marché et l'économie nationale, autant le deuxième objectif vise davantage à s'y adapter.**

Pour ce deuxième objectif, l'enjeu consiste donc à aider les jeunes et leurs familles (formation initiale) et les demandeurs d'emploi (formation continue) à choisir leurs formations en connaissance de cause, donc de façon plus libre et démocratique, en leur donnant les informations clés sur le marché du travail et en arrêtant de leur proposer (et de financer) des formations qui les conduisent majoritairement au chômage.

EN THÉORIE, L'ADÉQUATION ENTRE LA FORMATION, INITIALE ET PROFESSIONNELLE, ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL, N'EST PAS IMPOSSIBLE À CONCEVOIR.

Le schéma idéal consisterait à connaître les besoins en compétences des entreprises sur un, deux et trois ans, au niveau régional, si ce n'est territorial, et à organiser, de façon directive et sélective, les flux de formation en conséquence. Toutes les formations ayant vocation, une fois achevées, à permettre à la personne de travailler, seraient concernées : diplômés et titres professionnels, préparés par voie scolaire et apprentissage, du CAP ou Master. Enfin, une révision régulière et obligatoire de toutes les certifications, associant les professionnels, garantirait la concordance entre le contenu des certifications et les besoins en compétences des entreprises.

EN PRATIQUE, CETTE APPROCHE THÉORIQUE IDÉALE SE HEURTE À TROIS DIFFICULTÉS PRINCIPALES :

- Les entreprises, dans leur grande majorité, ne connaissent pas leurs besoins en compétences (donc en recrutement potentiel) au-delà de 6 mois à un an. L'enquête BMO de Pôle emploi fournit une estimation régionalisée des intentions d'embauche, mais d'une part il ne s'agit que de données déclaratives, et d'autre part elles ne portent que sur l'année à venir, ce qui constitue un horizon de temps trop court pour orienter les flux de formation pluriannuels. Les observatoires des métiers des branches professionnelles sont supposés fournir des données régionalisées sur les besoins en compétences des entreprises, mais soit ces données ne sont en réalité pas produites, soit elles ne sont pas rendues publiques, ce qui revient au même pour les décideurs publics. Il n'existe donc pas de données publiques, métier par métier (ou même famille de métiers par familles de métiers), anticipant les flux d'embauche, nationaux ou régionaux, sur un horizon de deux à trois ans.

- Il n'y a pas toujours de corrélation forte entre un diplôme et un emploi. Autant sur les métiers techniques du BTP ou de l'industrie par exemple, une correspondance directe existe (ex : le diplôme de CAP ou de BP maçon pour devenir maçon), autant sur les emplois tertiaires, les profils sont souvent plus diversifiés pour un même emploi. Dès lors, il n'est pas possible de déduire d'un flux d'embauches à venir (à supposer qu'il soit connu, ce qui n'est pas le cas) un flux de formations à programmer en amont.

- Enfin, les aspirations professionnelles des personnes, et notamment des jeunes, se forment de façon relativement indépendante des offres de travail existantes. A supposer donc qu'on connaisse le flux d'embauches futures (ce qui n'est pas le cas) et qu'on puisse en déduire un flux de formations correspondant (ce qui n'est pas le cas non plus), on ne pourrait pas, pour autant, garantir l'adéquation entre les compétences produites par l'appareil de formation et les besoins du marché du travail, puisque les aspirations des personnes, sauf à basculer dans un schéma directif, constituent un facteur en grande partie incontrôlable et largement extérieur à l'offre réelle de travail.

Ces trois difficultés étant posées, on peut résumer ainsi le fonctionnement de l'appareil de formation vis-à-vis du marché du travail : nous construisons des tuyaux dont nous n'avons pas les moyens d'être certains qu'ils conduisent au bon endroit, dont nous savons mal calculer le diamètre adéquat et dont le taux de remplissage réel sera, de toute façon, indépendant du diamètre paramétré en amont. Pour le dire autrement, il n'y a pas et il n'y aura jamais, pour des raisons structurelles, d'adéquation parfaite entre l'appareil de formation et l'offre de travail.

Cela étant, même si les désajustements ou les frottements sont inévitables, il est sans doute possible de les réduire de façon significative. Si l'on ne peut ni connaître à l'avance les flux d'embauche, ni calibrer en amont les flux de formation, ni diriger les aspirations professionnelles des personnes, on peut en revanche calculer, formation par formation, le taux d'insertion dans l'emploi. A défaut de pouvoir réguler le système par une connaissance a priori de toutes les données, on peut introduire une régulation via une information constatée et robuste sur le lien entre une formation donnée et la réalité du marché du travail.

DÈS LORS, POUR CHAQUE FORMATION, LE TAUX D'INSERTION DANS L'EMPLOI SERAIT RENDU PUBLIC ET FACILEMENT ACCESSIBLE. ON POURRAIT Y AJOUTER LE TAUX DE RÉUSSITE À L'EXAMEN ET LE TAUX DE POURSUITE D'ÉTUDES. CONCRÈTEMENT, CES INFORMATIONS SERAIENT DISPONIBLES DE LA MANIÈRE SUIVANTE (PROPOSITION 6)

- Pour les jeunes dans le secondaire : au moment du choix de la formation, de la fin de la 3ème à la fin de la 1ère. Aucun choix ne pourrait être validé tant que les jeunes n'auraient pas pris connaissance de ces informations. Le portail Affelnet pourrait constituer le support informatique adéquat.
- De même, pour les jeunes entrant ou poursuivant dans le supérieur : l'information serait obligatoirement donnée au moment du choix de la formation, à tous les niveaux, et aucun choix ne pourrait être effectué tant que les jeunes n'auraient pas pris connaissance de ces informations, qui seraient automatiquement intégrées dans Parcoursup.

Pour accompagner dans leur choix les jeunes qui le souhaitent, le conseil en évolution professionnelle pourrait être élargi et adapté à leurs besoins.

LA CONNAISSANCE DES TAUX D'INSERTION DANS L'EMPLOI DE CHAQUE FORMATION PERMETTRAIT D'AVOIR UNE ACTION PUISSANTE DE RÉGULATION (PROPOSITION 7)

Lorsque ces formations présentent un taux d'insertion dans l'emploi trop faible (par exemple, un taux d'insertion d'emploi inférieur à 50%), elles seraient soit supprimées administrativement lorsque leur existence dépend d'une décision administrative (sections de lycées professionnels par exemple), soit privées de financement public lorsqu'elles relèvent du marché (sections de CFA par exemple).

DE MÊME, POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI ENTRANT EN FORMATION, AU MOMENT DU CHOIX DE LA FORMATION AVEC LE CONSEILLER PÔLE EMPLOI (ABONDEMENT DU CPF PAR L'AIDE INDIVIDUELLE À LA FORMATION, INSCRIPTION À UNE FORMATION COLLECTIVE), L'INFORMATION SUR LE TAUX D'INSERTION DANS L'EMPLOI DE LA FORMATION SERAIT PRÉALABLEMENT PORTÉE À LA CONNAISSANCE DU DEMANDEUR D'EMPLOI (PROPOSITION 8)

La pérennité du financement public d'une formation proposée aux demandeurs d'emplois (abondements du CPF, marchés publics pour la formation des chômeurs...) serait conditionnée à un taux d'insertion dans l'emploi supérieur à 50%.

Des choix bien informés de la part des personnes et une régulation publique plus volontariste donnant la priorité à l'emploi et fondée sur des données incontestables, permettraient donc de réduire de façon significative l'écart entre l'appareil de formation et la demande de travail.

3

LIBERTÉ INDIVIDUELLE

Donner à chacun le maximum de liberté professionnelle en garantissant un accès simple à une formation de qualité tout au long de la vie

Les compétences sont une condition de notre liberté professionnelle, de notre capacité à choisir un métier et la manière de l'exercer (salarié ou indépendant).

Dans le prolongement de la démocratisation de l'accès à la formation rendue possible par l'application et le site internet CPF, la création de liberté professionnelle via la formation a désormais deux dimensions. Il s'agit d'une part de donner à ceux qui en ont besoin, à tout âge, les moyens minimum de l'autonomie individuelle par la maîtrise des compétences de base (littératie, numératie...). Il s'agit d'autre part de permettre à chacun d'avoir les moyens de réaliser son projet professionnel, correspondant à son souhait profond, soit lors de la formation initiale, soit au cours de sa carrière.

Trois difficultés principales se dressent : l'embarras qui peut exister dans le choix de son propre chemin, la complexité à trouver une formule pédagogique adaptée à la singularité de chacun et la réalité du marché du travail qui ne fonctionne pas comme un sas d'enregistrement des désirs individuels, mais comme un principe de réalité sélectif, violent et souvent injuste.

Ce troisième objectif n'est pas, à proprement parler, corrélé à un objectif de développement économique, piloté ou spontané.

POUR DONNER À CHACUN LE MAXIMUM DE LIBERTÉ PROFESSIONNELLE PAR LES COMPÉTENCES, QUATRE PROPOSITIONS POURRAIENT ÊTRE MISES EN ŒUVRE.

Il s'agit, d'abord, de faire en sorte que chacun dispose des compétences de base (numératie et littératie, ou pour le dire plus simplement : lecture, écriture, calcul) pour disposer du minimum d'autonomie dans sa vie quotidienne et professionnelle. Ces compétences sont la première condition de la liberté professionnelle et, ce qui en découle, la meilleure protection contre le chômage.¹ D'après la dernière enquête de l'OCDE, 22 % des personnes âgées de 16 à 65 ans ont, en France, un faible niveau de compétence dans le domaine de l'écrit et 28 % dans le domaine du calcul². En clair, ces chiffres signifient que parmi les 35 millions de personnes âgées de 16 à 65 ans, environ 8 millions peuvent identifier une information élémentaire dans un contexte simple, mais elles éprouvent des difficultés à comprendre un texte, même bref, et près de 10 millions ont du mal à réaliser un calcul simple. Du point de vue collectif, la France se classe ainsi 21^{ème} sur 24 en termes de compétences relatives à l'écrit et 22^{ème} sur 24 sur les compétences relatives aux chiffres.

Dès lors, donner à chacun l'autonomie minimum préalable à la liberté de choisir sa vie professionnelle consisterait à permettre d'acquérir les compétences de base en numératie et littératie, gratuitement, et à tout âge. La certification garantissant la maîtrise de ces compétences existe déjà : il s'agit de CléA³.

¹ Par exemple, chez les jeunes de 20 à 34 ans, dans tous les pays de l'OCDE, on observe une corrélation étroite entre le pourcentage de jeunes ayant un faible niveau en littératie et le pourcentage de jeunes NEET. Voir la synthèse du Cereq : <https://www.cereq.fr/sites/default/files/2021-10/Bref413-web.pdf>. Pour la France par exemple, 15% des jeunes de cette tranche d'âge ont un faible niveau en lecture/écriture, de même que 15% sont des NEETs.

² <https://www.insee.fr/fr/information/4469143>

³ <https://www.certificat-clea.fr>

Les formations conduisant à cette certification sont éligibles au CPF. Si une personne ne dispose pas assez d'euros sur son compte pour se payer la formation, un système d'abondement automatique pourrait s'appliquer. Par conséquent, toute personne désirent acquérir les compétences de base pourraient le faire sans obstacle financier ou administratif.

D'UN POINT DE VUE COLLECTIF, L'OBJECTIF POURRAIT CONSISTER À DIVISER PAR DEUX SUR HUIT ANS (D'ICI À 2030) LE NOMBRE DE PERSONNES ÉPROUVANT LES DIFFICULTÉS DE COMPRÉHENSION ET DE CALCUL (PROPOSITION 9)

Cela reviendrait à former environ 4 à 5 millions de personnes, soit, en ordre de grandeur, 500 000 personnes par an. Cela permettrait à la France de remonter dans les trois meilleurs pays de l'OCDE en lecture/compréhension et dans les cinq meilleurs en calcul. Par rapport au rythme actuel de formation à Cléa, il faudrait multiplier le flux annuel par un facteur 30, ainsi que le coût, ce qui représenterait une dépense annuelle d'environ 600 millions d'euros (contre 20 actuellement).

Ensuite, si la capacité de chacun d'entre nous de changer d'emploi passe par l'accès à une information fiable et compréhensible sur les opportunités d'emploi et les formations, elle peut aussi nécessiter un accompagnement humain important, dont l'intensité varie selon le profil de chacun.

IL FAUT DONC ÉGALEMENT FAIRE UN SAUT QUALITATIF EN MATIÈRE DE SOUTIEN AUX PERSONNES QUI SOUHAITENT CHANGER D'EMPLOI EN CRÉANT UNE ASSURANCE ACCOMPAGNEMENT (PROPOSITION 10)

Concrètement, comment fonctionnerait cette assurance ? Pour tous les salariés qui souhaitent changer d'emploi, il existe

aujourd'hui le Conseil en évolution professionnelle (CEP), créé par les partenaires sociaux en 2013. Ce CEP a fait l'objet de plusieurs réformes et, pour les salariés, il est désormais mis en œuvre par des prestataires privés sélectionnés par appel d'offres, par lot régional. En 2020, plus de 100 000 salariés ont été accompagnés au sein des 666 sites déployés sur le territoire. Le bilan 2021 devrait montrer une forte progression du nombre de personnes accompagnées.

En s'appuyant sur cet acquis, l'assurance accompagnement pourrait donc consister en deux volets, dont la mobilisation dépendrait des besoins de chacun :

- Un premier volet gratuit, correspondant au CEP actuel, rendu encore plus performant sur l'accompagnement de la première étape d'un changement d'emploi : informations sur les opportunités d'emploi existantes, formations possibles, modalités de financement, dispositifs de prise en charge de la rémunération, etc...
- Un second volet payant via l'application et le site internet CPF, qui se concentrerait sur l'approfondissement individuel de l'accompagnement, avec une offre davantage « sur-mesure ». Cette offre regrouperait les offres aujourd'hui existantes en matière de bilan de compétences ou de coaching. Un cahier des charges serait co-construit avec les partenaires sociaux pour recentrer l'offre sur ce second volet et en garantir la qualité.

AFIN D'OFFRIR LE MAXIMUM DE LIBERTÉ DE FORMATION À L'ENSEMBLE DES ACTIFS, L'APPRENTISSAGE NE SERAIT PLUS LIMITÉ À 30 ANS, MAIS OUVERT À TOUT ÂGE DE LA VIE (PROPOSITION 11)

Cela faciliterait par exemple les formations diplômantes en interne de l'entreprise, via un mécanisme d'introduction d'une période d'apprentissage pendant le contrat de travail, qui existe sous la forme d'une suspension du contrat de travail mais pourrait être simplifiée.

ENFIN, SI L'ON VEUT RENDRE RÉELLE CETTE LIBERTÉ DE CHANGER DE VIE PROFESSIONNELLE, IL FAUT MIEUX ÉQUIPER CEUX POUR LESQUELS LE CHALLENGE EST LE PLUS DIFFICILE. LE CPF DES JEUNES QUI ARRÊTENT LEUR FORMATION INITIALE PLUS TÔT POURRAIT AINSI ÊTRE CRÉDITÉ DU COÛT D'UNE FORMATION DE RECONVERSION (8 000 À 10 000 EUROS) AFIN DE LEUR PERMETTRE DE CHANGER COMPLÈTEMENT DE VIE PROFESSIONNELLE AU COURS DE LEUR CARRIÈRE, S'ILS LE SOUHAITENT (PROPOSITION 12)

Cette mesure comporterait également une dimension de justice sociale, le coût moyen pour les finances publiques d'une année d'étude dans l'enseignement supérieur étant de 11 500 euros⁴. En d'autres termes, un diplômé de master aura coûté, en moyenne, 55 000 euros de plus aux finances publiques, à 23 ans, qu'un autre jeune qui aura commencé à travailler après son bac à 18 ans. Enfin, la dotation pourrait contribuer à réajuster le niveau de formation initiale avec la réalité du travail.

En effet, alors que plus de 80% d'une génération obtient aujourd'hui son baccalauréat, et plus de 60% se lance dans des études supérieures, le marché du travail est constitué, lui, à plus de 50% par des emplois de niveau ouvrier et employé⁵. Autrement dit, le système éducatif prépare environ quatre jeunes sur cinq à occuper un emploi intermédiaire ou de cadre, alors que le marché du travail n'a d'emplois à offrir, à ce niveau-là, qu'à un jeune sur deux. Le décalage se résorbe donc par le déclassement et le chômage : une partie des jeunes diplômés accepte des emplois sous-qualifiés par rapport à leur diplôme (20% des emplois d'ouvriers et d'employés

sont aujourd'hui tenus par des bacheliers et des diplômés du supérieur) et une autre partie rejette les emplois peu qualifiés qui restent donc non pourvus (parmi les dix métiers les plus recherchés par les employeurs auprès de Pôle emploi, sept à huit sont, chaque année, des métiers peu qualifiés, tous dans les services).

Pour résorber ce décalage source de frustration, si ce n'est de colère, il n'y a donc pas d'autre choix que de créer un mécanisme incitant à arrêter les études plus tôt mais pour les reprendre plus tard. L'écrasante majorité des jeunes veut son baccalauréat et même un diplôme du supérieur parce qu'en France, le diplôme s'acquiert une fois pour toutes au début de la vie professionnelle et détermine largement les destins professionnels. La France ayant pourtant besoin, et pour longtemps, d'employés et d'ouvriers, une forte dotation du CPF pourrait permettre aux jeunes qui ne poursuivent pas leurs études au-delà du bac des moyens de reprendre leur formation au cours de leur carrière.

La dotation du CPF de chaque jeune concerné d'un montant garantissant le financement d'une formation diplômante permettrait ainsi que les emplois peu qualifiés ne soient plus des pièges à déqualification, mais des tremplins, rendus attractifs par la dotation CPF, vers des emplois qualifiés.

On aurait ainsi, peut-être, moins d'emplois non pourvus, et davantage de jeunes entrant plus tôt sur le marché du travail, sans avoir le sentiment d'être déclassés ou enfermés toute leur vie dans des métiers peu attractifs.

⁴ <https://www.education.gouv.fr/reperes-et-references-statistiques-2021-30822>

⁵ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4253045?sommaire=4253159>

Chiffres

BÉNÉFICIAIRES DE INVESTISSEMENT NATIONAL : SYNTHÈSE

Alternance	Sur 2023-2027
Jeunes en apprentissage	4 600 000
Jeunes en contrat de pro	350 000
Total jeunes en alternance	4 950 000

Dispositifs nouveaux de reconversion d'intérêt général	Sur 2023-2027
Abondements CPF transition énergétique et reconquête souveraineté	135 000
Apprentissage adultes	100 000
Total bénéficiaires formation de reconversion d'intérêt général	235 000

Dispositifs nouveaux créant de la liberté professionnelle	Sur 2023-2027
Nombre de bénéficiaires de l'assurance accompagnement	500 000
Nombre de personnes formées aux compétences de base	1 630 000
Nombre de jeunes reprenant leurs études grâce à la dotation CPF	130 000

Accélération de l'effort déjà engagé	Sur 2023-2027
Nombre de chômeurs formés (hors CPF)	5 000 000
Nombre de bénéficiaires du CPF	10 800 000
Nombre de CPF transitions	150 000
Nombre de bénéficiaires du CEP	980 000
Nombre de bénéficiaires du contrat pro adultes	200 000
Nombre de salariés formés dans les entreprises de moins de 50 salariés (mutualisation légale)	6 800 000

SYNTHÈSE FINANCEMENT

	Nouveaux investissements	2022	2023	2024	2025	2026	2027
PROPOSITION 1	Création plateforme		30 000 000	20 000 000	20 000 000	20 000 000	20 000 000
PROPOSITION 2	Total abondement CPF reconversion d'intérêt général		67 500 000	120 000 000	105 000 000	90 000 000	90 000 000
PROPOSITION 3	CET Universel		20 000 000	10 000 000	10 000 000	10 000 000	10 000 000
PROPOSITION 4	Total accès chômage pour reconversion		37 800 000	75 600 000	75 600 000	75 600 000	75 600 000
PROPOSITION 5	Total bonus formations transition et souveraineté		1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000
PROPOSITION 9	Total formations compétences de base		102 600 000	194 940 000	370 386 000	489 000 000	464 000 000
PROPOSITION 10	Total assurance accompagnement (arrondi au million)		65 000 000	112 500 000	144 000 000	144 000 000	144 000 000
PROPOSITION 11	Total apprentissage adultes		145 360 000	143 900 000	142 460 000	141 040 000	139 620 000
PROPOSITION 12	Total abondement CPF jeunes		8 000 000	80 000 000	160 000 000	320 000 000	480 000 000
	Total dépenses "Nouveaux investissements" (1) (arrondi au million)		477 000 000	758 000 000	1 028 000 000	1 291 000 000	1 424 000 000

SYNTHÈSE FINANCEMENT

Accélération de l'effort déjà engagé	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Total alternance (arrondi au million)		9 635 000 000	9 979 000 000	10 337 000 000	10 711 000 000	11 099 000 000
Total CPF*		2 469 000 000	2 419 000 000	2 370 000 000	2 322 000 000	2 274 000 000
Total formations chômeurs (hors CPF)		2 500 000 000	2 500 000 000	2 500 000 000	2 500 000 000	2 500 000 000
CPF Transition		500 000 000	500 000 000	500 000 000	500 000 000	500 000 000
CEP	100 000 000	140 000 000	150 000 000	150 000 000	150 000 000	150 000 000
Formation TPE/PME	540 000 000	540 000 000	560 000 000	580 000 000	600 000 000	600 000 000
Aide au fonctionnement régional	140 000 000	0	0	0	0	0
Aide à l'investissement régional	180 000 000	100 000 000	100 000 000	100 000 000	100 000 000	100 000 000
Permis de conduire	20 000 000	20 000 000	20 000 000	20 000 000	20 000 000	20 000 000
Formations CNFPT	15 000 000	0	0	0	0	0
Total dépenses «Accélération de l'effort engagé» (2) (arrondi au million)		15 904 000 000	16 228 000 000	16 557 000 000	16 903 000 000	17 243 000 000
Total dépenses (1) + (2) (arrondi au million)		16 381 000 000	16 986 000 000	17 585 000 000	18 194 000 000	18 667 000 000

RESSOURCES PÉRENNES

Ressources pérennes	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Contribution des entreprises (1,6%)*	9 600 000 000	9 936 000 000	10 284 000 000	10 644 000 000	11 017 000 000	11 403 000 000
Contribution régions à la formation des DE* (coût pédagogique)		1 650 000 000	1 708 000 000	1 768 000 000	1 830 000 000	1 894 000 000
Contribution Pôle emploi à la formation des DE		550 000	569 250	589 174	609 795	631 138
Total ressources*		11 587 000 000	11 993 000 000	12 413 000 000	12 848 000 000	13 298 000 000
Ecart entre les recettes et les dépenses : Contribution Etat*		4 794 000 000	4 993 000 000	5 172 000 000	5 346 000 000	5 369 000 000
Effort national pour les compétences : augmentation de la dépense de formation, en pourcentage de PIB	/	0,17%	0,18%	0,19%	0,20%	0,20%

INVESTIR DANS LA RECONVERSION

PROPOSITION 2

Abondements CPF : transition énergétique et France 2030	2023	2024	2025	2026	2027
Nombre de formations abondées	15 000	30 000	30 000	30 000	30 000
Montant moyen de l'abondement	4 500	4 000	3 500	3 000	3 000
Coût total	67 500 000	120 000 000	105 000 000	90 000 000	90 000 000

EXPLICATIONS

Montée en charge puis 30 000 par an, soit le nombre moyen de candidatures refusées au CIF

Hypothèse de coût à 8000 euros. En 2022, les personnes auront en moyenne 3000 euros sur leur compte.

PROPOSITION 4

Droits à l'assurance chômage pour reconversion	2023	2024	2025	2026	2027
Nombre de bénéficiaires	5 000	10 000	10 000	10 000	10 000
Coût total	37 800 000	75 600 000	75 600 000	75 600 000	75 600 000

EXPLICATIONS

On fait l'hypothèse que les 30 000 reconversions supplémentaires par an se feront un tiers par le congé de mobilité, un tiers par démission et un tiers par le CET. Le coût correspond à la prise en charge de l'allocation sur une durée de 6 mois, sur la base d'une allocation mensuelle moyenne de 1260 euros.

INVESTIR DANS LA RECONVERSION

PROPOSITION 5

Bonus prise en charge des formations innovantes transition et souveraineté	2023	2024	2025	2026	2027
Nombre de nouvelles formations	10	10	10	10	10
Montant du bonus par rapport au coût contrat	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000
Nombre de bénéficiaires par formation	20	20	20	20	20
Coût total	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000

EXPLICATIONS

Le bonus est conçu comme une incitation financière à développer des formations innovantes. Il fonctionne comme un fonds de lancement pour aider au démarrage des formations innovantes.

PROPOSITION 11

Apprentis adultes	2023	2024	2025	2026	2027
Nombre de bénéficiaires	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000
Coût par formation	7 268	7 195	7 123	7 052	6 981
Coût total	145 360 000	143 900 000	142 460 000	141 040 000	139 620 000

EXPLICATIONS

Evolution du coût contrat moyen

INVESTIR DANS LA LIBERTE INDIVIDUELLE DE CHACUN

PROPOSITION 9

Formations aux compétences de base	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Nombre de formations et de certifications	15 000	90 000	180 000	360 000	500 000	500 000
Coût moyen d'une formation et d'une certification	1 200	1 140	1 083	1 029	977	929
Coût total (arrondi au million)	18 000 000	103 000 000	195 000 000	370 000 000	489 000 000	464 000 000

EXPLICATIONS

Objectif de 500000 personnes par an. Montée en charge à raison d'un doublement chaque année (et triplement en 2022)

La massification et la formation modulaire Cléa permet des économies d'échelle fortes : 5% chaque année.

PROPOSITION 10

Assurance accompagnement	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Nombre de bénéficiaires		50 000	90 000	120 000	120 000	120 000
Coût moyen de la prestation		1 300	1 250	1 200	1 200	1 200
Coût total		65 000 000	112 500 000	144 000 000	144 000 000	144 000 000

EXPLICATIONS

L'estimation du nombre de bénéficiaires en rythme de croisière est une extrapolation du nombre de cadres accompagnés par l'APEC sur une prestation de type équivalente (60 000 cadres par an, sachant que les cadres représentent 1/3 des salariés français, conduit à estimer à 120 000 une prestation accessible désormais à tous).

PROPOSITION 11

Abondement Etat : dotation jeunes niveau bac	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Nombre d'utilisations de la dotation	0	1 000	10 000	20 000	40 000	60 000
Montant de la dotation	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000
Coût total	0	8 000 000	80 000 000	160 000 000	320 000 000	480 000 000

EXPLICATIONS

200 000 à 250 000 jeunes arrêtent leurs études au niveau bac chaque année. On fait l'hypothèse qu'en rythme de croisière, 10 à 15% d'entre eux utiliseront leur CPF boosté.

ALTERNANCE

Accélération de l'effort déjà engagé

Apprentissage	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Coût moyen par contrat	8 075	7 671	7 595	7 519	7 443	7 369
Nombre de contrats	790 000	829 500	870 975	914 524	960 250	1 008 262
Coût annuel (arrondi au million)	9 568 875 000	8 909 000 000	9 261 000 000	9 626 000 000	10 007 000 000	10 402 000 000

EXPLICATIONS

Il est demandé des gains de productivité de 1% chaque année aux CFA. La révision en cours des coûts contrat sur la base de la comptabilité analytique des CFA permet une baisse de 5% en septembre 2022 puis 5% en septembre 2023, en moyenne, des coûts contrats.

5% de croissance annuelle sur la période 2023-2027. (+10% entre 2022 et 2021)

Le coût annuel = nombre de contrats x coût moyen contrat x effet stock (coefficient 1,4)

Accélération de l'effort déjà engagé

Contrat de pro	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Coût moyen par contrat	6 800	6 596	6 530	6 465	6 400	6 336
Nombre de contrats	110 000	110 000	110 000	110 000	110 000	110 000
Coût annuel (arrondi au million)	748 000 000	725 600 000	718 300 000	711 100 000	704 000 000	697 000 000
Nombre total d'alternants	900 000	939 500	980 975	1 024 524	1 070 250	1 118 262
Coût total alternance (arrondi au million)	10 316 875 000	9 635 000 000	9 979 000 000	10 337 000 000	10 711 000 000	11 099 000 000

EXPLICATIONS

Le recentrage du contrat de pro sur le qualifiant permet de faire baisser la prise en charge de 3% par an.

Stabilité du nombre de contrats : le transfert vers l'apprentissage a été fait en 2020. Parmi les 110000, 70 000 sont des jeunes de moins de 26 ans.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Accélération de l'effort déjà engagé

CPF	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Nombre de formations	2 100 000	2 121 000	2 142 210	2 163 632	2 185 268	2 207 121
Coût moyen d'une formation	1 200	1 164	1 129	1 095	1 062	1 030
Coût total (arrondi au million)	2 520 000 000	2 469 000 000	2 419 000 000	2 370 000 000	2 322 000 000	2 274 000 000

EXPLICATIONS

Le nombre de formations augmente de 1% par an, croissance plus faible que les premières années, car le répertoire spécifique est «nettoyé» et le contrôle du marketing est renforcé sur les formations RNCP

Le coût moyen baisse de 3% par an

FORMATION DES CHÔMEURS

Accélération de l'effort déjà engagé

Formation des chômeurs	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Nombre de chômeurs formés (hors CPF)	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Coût pédagogique moyen de la formation	2 500	2 500	2 500	2 500	2 500	2 500
Total	2 500 000 000	2 500 000 000	2 500 000 000	2 500 000 000	2 500 000 000	2 500 000 000



Cabinet de conseil en stratégie sociale
& raison d'être

www.quintetconseil.fr

L'équipe de Quintet conseil

Nous contacter : quintetassocies@quintetconseil.fr