

La formation et le développement des compétences des salariés

Note de position des Acteurs de la Compétence

En France, le taux d'accès à la formation professionnelle des salariés s'élève à près de 50%. Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, il n'est que de 41%, de 29% dans les entreprises de 20 à 49 salariés et de 25% dans celles de moins de 20 salariés.¹ Ainsi, sur les 10,89 millions de salariés travaillant dans des TPE/PME, seuls 2,92 millions bénéficient d'une formation. Pour que le taux de formation dans ces entreprises soit identique à la moyenne nationale, il faudrait former 1,5 millions d'employés de plus chaque année, soit une augmentation de 76% des formations dans les TPE/PME.

1° Face aux transformations de l'économie de notre pays, le développement et l'adaptation des compétences des salariés en poste est un enjeu stratégique pour la compétitivité et la relance

a) Les compétences des actifs français se détériorent plus rapidement que dans d'autres pays de l'OCDE

Selon l'évaluation PIAAC², les français de 45 à 65 ans sont moins compétents que les autres pays de l'OCDE. Aussi, un accès insuffisant à la formation continue, en particulier des actifs de plus de 45 ans, apparaît selon le Conseil national de productivité³ comme la cause principale de la dépréciation des compétences des actifs français. Sans accélération de la formation professionnelle en France, il pourrait manquer 1,5 millions de salariés qualifiés dans les dix années à venir, soit un manque à gagner de 175 milliards d'euros pour l'économie française⁴.

Or, dans une économie impactée par les transformations numérique et écologique, et face au défi d'indépendance de l'économie française et de relocalisation de filières de productions stratégiques, il est urgent d'investir massivement dans la formation des salariés en poste pour accompagner l'évolution des métiers et compétences. En effet, 85% des métiers d'ici 2030 vont être profondément bouleversés dans tous les secteurs économiques et vont nécessiter de nouvelles compétences professionnelles.

Malgré cela, la France désinvestit dans les compétences des salariés, et notamment dans les PME.

b) Les dispositifs d'accès à la formation dans les entreprises sont trop complexes à mobiliser

Les entreprises de moins de 250 salariés représentent 99,5% des entreprises en France, 58% des salariés et 43% de la valeur ajoutée. Pourtant, elles sont l'angle mort de la formation professionnelle en France :

- le système actuel pénalise une partie de ces entreprises : alors qu'elles contribuent au financement du système de formation, via la CUFPA notamment, les PME de plus de 50 salariés n'ont plus accès au fonds de mutualisation depuis la loi Avenir Professionnel de 2018 pour financer leur plan de développement des compétences ;
- ces entreprises éprouvent des difficultés à utiliser les dispositifs d'aides qui leur sont dédiées, comme le FNE ou les TransCO (transitions collectives) en raison de leur complexité ;
- la complexité de la procédure d'enregistrement aux répertoires nationaux des certifications freine la réactivité de la réponse par l'offre de formation aux besoins des salariés et entreprises (il faut en

¹ Cereq, *Point sur la formation dans les entreprises*, 2017.

² « Survey of Adult Skills PIAAC – OECD's Programm of Assessment and analysis of Adult Skills »

³ Conseil national de productivité « Productivité et compétitivité : où en est la France dans la zone euro ? »

⁴ Korn Ferry, « The global Talent Crunch », 2018

moyenne 6 à 9 mois pour obtenir l'enregistrement d'une nouvelle certification qui répondrait à un nouveau besoin en compétences immédiat).

Il est donc urgent de redonner la main aux entreprises dans la construction de leur politique de développement des compétences, et de favoriser un environnement incitatif aux investissements stratégiques dans les compétences.

2° Les Acteurs de la Compétence appellent à créer un environnement favorable à l'investissement en compétences des entreprises et notamment des PME

a) Inciter à un investissement massif dans les compétences en créant un crédit d'impôt pour les dépenses formation des PME

- Faire bénéficier toutes les PME (moins de 250 salariés) d'un crédit d'impôt de 30% sur toutes les dépenses de formation engagées auprès d'une entreprise de formation certifiée qualité.
- Cela permettrait à +1,2M de salariés supplémentaires d'être formés chaque année pour un montant de 900M euros de dépenses publiques. Cela engendrerait une augmentation du taux de formation des actifs de 36% à 40%, ce qui s'accompagnerait d'une croissance du PIB de 1,3%, soit une augmentation de 28 milliards d'euros (Roland Berger/FFP).

b) Favoriser la co-construction salarié / employeur pour une meilleure adéquation entre développement des parcours professionnels des salariés et besoins en compétences des entreprises

Pour dynamiser le plan de développement des compétences des entreprises et sécuriser l'employabilité des salariés :

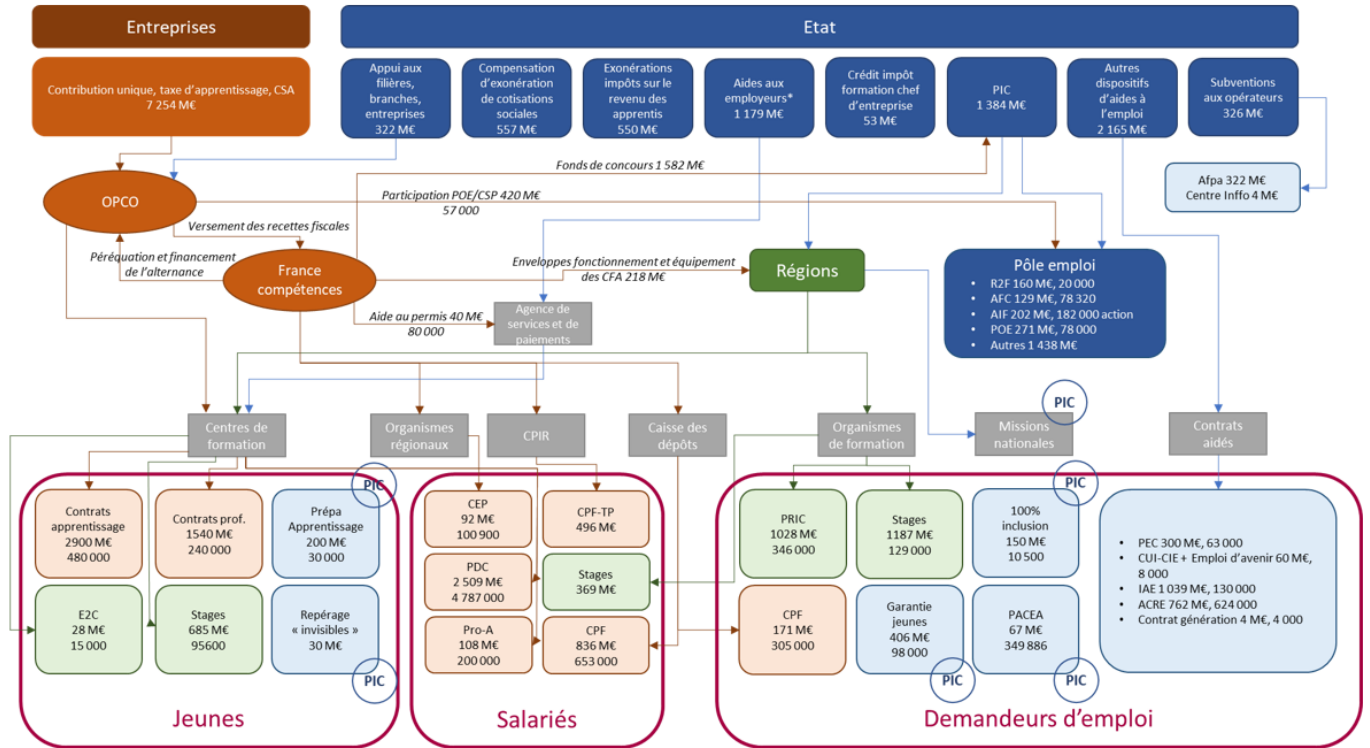
- Créer un mécanisme simple pour permettre à tout dirigeant de PME d'acheter une formation éligible au CPF en co-investissant avec son/ses salarié(s) mobilisant leur CPF.
- Expérimenter une ouverture de ce mécanisme de co-investissement aux formations non certifiantes (obligation Qualiopi pour le centre de formation).
- Développer une politique des certifications professionnelles agile et réactive aux besoins des entreprises, reconnaissant aussi bien les compétences techniques que les compétences transverses dites - *softskills*.
- Faire bénéficier toute PME (moins de 250 salariés) d'un crédit d'impôt de 30% sur les abondements déposés sur le CPF des salariés et engagés auprès d'une entreprise de formation certifiée qualité.
- Valoriser et renforcer l'orientation et l'accompagnement des salariés dans leurs perspectives d'évolution professionnelle et l'identification de leurs besoins de formation.

c) Favoriser les transitions professionnelles pour les salariés dont l'emploi est menacé

- **Renforcer le droit à la reconversion professionnelle**, en s'appuyant sur les dispositifs qui fonctionnent : alternance et CPF.
- **Ouvrir la POE aux salariés en préavis** : cela assurerait la continuité des parcours professionnels des salariés dont l'emploi est particulièrement menacé, tout en évitant de basculer vers un statut de demandeurs d'emploi qui présente une charge pour l'individu et pour l'Etat.
- **Permettre la fongibilité des droits CET sur le CPF** : permettre la monétisation des **droits CET pour abonder le CPF lorsque l'enveloppe disponible est insuffisante, serait facile à mettre en place, sans coût pour les finances publiques et permettrait de renforcer les capacités des individus à se former de manière autonome.**
- **Renforcer l'employabilité des salariés aux abords de la seconde partie de carrière (45 ans)** : inciter au bilan de compétences pour les actifs de à partir de 45 ans, adapter le CPF pour permettre aux actifs seniors de financer des formations de reconversion vers une deuxième carrière dans un autre métier et/ou secteur (ex : le déplafonnement des droits acquis à partir de 45 ans permettant l'évolution vers un système de compte épargne formation).

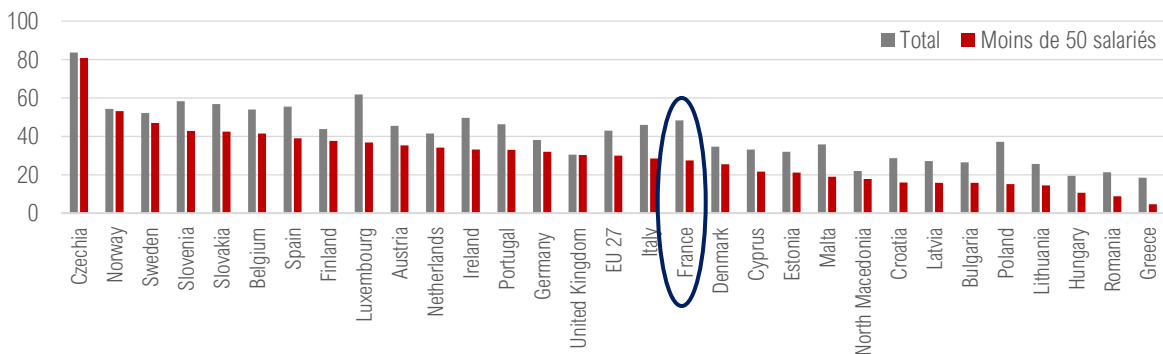
ANNEXES

Cartographie du système de formation professionnelle



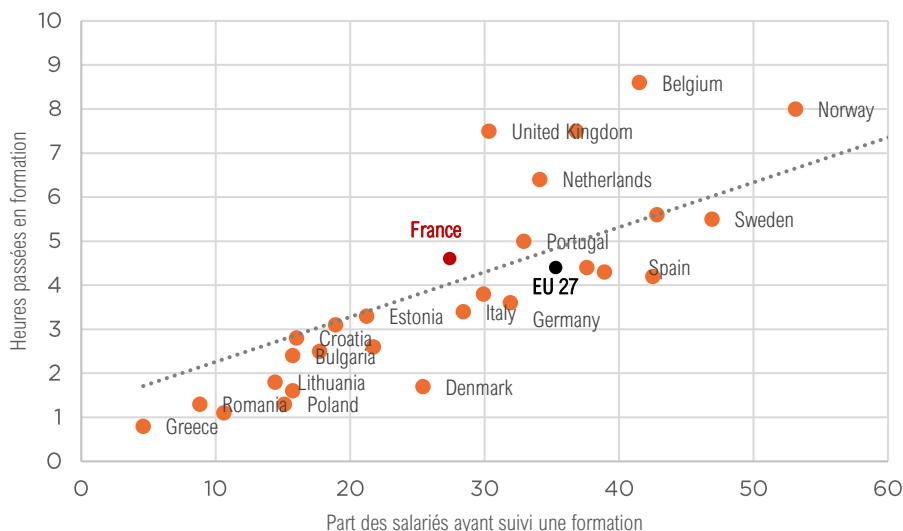
Sources : IGS-IGAS, Conséquences financières de la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle, 2019 ; Annexe au projet de loi de finances pour 2021 ; Cour des Comptes, Mission Travail et Emploi, Note d'analyse budgétaire 2020 ; Assemblée Nationale, Avis au nom de la Commission des Affaires Sociales sur le projet de loi de finances pour 2020 du 10 octobre 2019 ; Centre Inffo, Le bilan 2020 du Compte personnel de formation ; Caisse des Dépôts et Consignation, Mon Compte Formation : près de 1 million de formations validées depuis un an, 2020 et CPF – Les chiffres au 31 décembre 2020. Calculs de l'auteur.

Taux d'accès à la formation des salariés selon la taille de l'entreprise



Source : Eurostat, Continuing vocational training in enterprises (trng_cvt)

Taux d'accès à la formation et durée de formation dans les petites entreprises



Source : Eurostat, Continuing vocational training in enterprises (trng_cvt)

Tableau d'impact d'un crédit d'impôt formation sur le nombre de formation et les finances publiques

	Nombre d'entreprises (milliers)	Effectifs (millions)	Nombre de formés (millions)	Dépense formation (millions)	Dépense publique (Crédit 30%, millions)	Nombre total de formation après crédit de 30% (millions)	Dont formations supplémentaires (millions)
Moins de 10 salariés	1 277,9	3,4	0,38	395,50	118,65	0,55	0,16
10 à 19	122,5	1,64	0,41	423,94	127,18	0,58	0,17
20 à 49	73,5	2,26	0,66	677,68	203,30	0,94	0,28
50 à 99	22,8	1,55	0,64	657,11	197,13	0,91	0,27
100 à 249	13,5	2,04	0,84	864,84	259,45	1,19	0,38
Total	1 517,7	10,89	2,91	3 019,07	905,72	4,17	1,25

Hypothèses retenues : coût d'une formation 1 034 euros.

Sources : nombre d'entreprises et effectifs, Acofin : [Acofin](https://www.acoss.fr) | [urssaf.org](https://www.acoss.fr/urssaf.org), Nombre de formés, Cereq : [Point sur : La formation dans les petites entreprises | Cereq](https://www.cereq.fr), Coût de la formation et dépenses de formation, Annexe au projet de loi finances 2021 : [Le projet de loi de finances et les documents annexés pour 2021 | budget.gouv.fr](https://www.budget.gouv.fr) ;