

Dossier de presse

**500 000 formations
supplémentaires** 
pour les personnes à la recherche d'un emploi

Contact Presse : secretariat.presse@cab.travail.gouv.fr

01 49 55 31 02

travail-emploi.gouv.fr





Le plan « 500 000 formations supplémentaires »

Pourquoi mettre en place le plan « 500 000 formations supplémentaires » ?

Qui fait quoi dans le plan « 500 000 formations supplémentaires » ?

Le plan « 500 000 formations supplémentaires »



Depuis 2012, l'un des objectifs du Gouvernement, partagé par les Régions et les partenaires sociaux, est de renforcer l'accès à la qualification des personnes en recherche d'emploi, en favorisant la construction de parcours adaptés et pertinents pour un retour à l'emploi en cohérence avec les besoins des entreprises et des territoires.

Le 18 janvier dernier, le Président de la République a annoncé les grandes orientations du plan d'urgence pour l'emploi. Ce plan comprend en particulier un volet relatif à la réalisation de **500 000 actions de formation supplémentaires à destination des personnes en recherche d'emploi, pour laquelle l'Etat dégage un financement exceptionnel d'un milliard d'euros.**

Le plan « 500 000 formations supplémentaires » exprime une volonté politique forte qui s'articule autour de trois objectifs :

- porter en 2016 le nombre d'actions de formation au bénéfice des personnes en recherche d'emploi à hauteur de 1 million, ce qui représente un doublement par rapport à 2015 ;
- porter une attention particulière aux besoins des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et de longue durée, qui sont les plus durement frappés par les incidents qui peuvent intervenir dans leur parcours professionnel ;
- préparer l'avenir par le développement de formations aux nouveaux métiers liés à la transition énergétique ou à la transformation numérique par exemple.

Dans la mise en œuvre du plan, le Gouvernement sera particulièrement attentifs sur deux points :

- d'une part, à la qualité des formations réalisées. Il s'agit d'une condition indispensable de réussite du plan ;
- d'autre part, à l'accompagnement des bénéficiaires en sortie de formation, afin de favoriser les évolutions positives vers l'emploi ou vers d'autres formations pour compléter un parcours de qualification.

Le **plan mobilise une large offre de formation et d'accompagnement** : formations qualifiantes et certifiantes, adaptation au poste de travail, socle de connaissances et de compétences, accompagnement à la validation des acquis de l'expérience et accompagnement à la création d'entreprise.

Pourquoi mettre en place le plan « 500 000 formations supplémentaires » ?



L'ensemble des pays européens sont concernés par la hausse du chômage de longue durée depuis la crise de 2008. Cette hausse touche en premier lieu les populations les plus fragiles sur le marché du travail : jeunes, non-diplômés, ouvriers, parents isolés, seniors, femmes, habitants des zones urbaines sensibles.

Plus une période de chômage dure et plus il est difficile d'en sortir. Le chômage de longue durée devient alors cause de l'éloignement du marché travail et cet éloignement est difficilement réversible, même dans le cas d'un retour à la croissance.

Sur un autre registre, en France, le taux de chômage des jeunes de 16 à 24 ans atteint 24% au dernier trimestre 2015. Ainsi, plus d'1 million de jeunes âgés de 18 à 25 ans révolus ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation - ceux que l'on nomme les "Neet", Not in Education, Employment or Training - et subissent une grande précarité.

Or, plusieurs études ont démontré un lien entre niveau de formation ou de qualification et taux d'emploi :

- Les jeunes sortis de formation initiale sans diplôme et qui en ont ensuite obtenu un détiennent plus souvent un emploi. Leur taux d'emploi est supérieur de dix points par rapport aux jeunes ne détenant aucun diplôme ;
- Le taux de retour à l'emploi est plus élevé pour les bénéficiaires d'une formation. A titre d'exemple, l'évaluation du plan « 100 000 formations prioritaires » conduit en 2014 met en lumière qu'une majorité (57%) des bénéficiaires du plan occupe un emploi six mois après leur formation. Pour trois personnes sur quatre, il s'agit d'un emploi durable.

A contrario, avoir un niveau de formation ou une qualification faible, augmente la durée passée au chômage avant un retour à l'emploi.

C'est sur la base de ces constats que les objectifs visés par les formations et actions d'accompagnement mises en œuvre dans le cadre du plan ont été définis comme suit :

- 1) Qualifier et favoriser le retour à l'emploi des plus éloignés de l'emploi et des plus fragilisés en doublant leurs possibilités d'accéder à une formation sur l'ensemble des territoires ;**
- 2) Proposer des parcours de formation adaptés aux besoins et à la situation des personnes :**
 - a. Par un accompagnement individuel à la concrétisation du projet de formation dans le cadre du conseil en évolution professionnelle ;

- b. Par un panel d'actions aux objectifs différenciés : remise à niveau, qualification, adaptation à l'emploi, accompagnements à la VAE et appui à la création d'entreprise, etc.

3) Proposer des formations correspondant aux besoins d'emplois et de compétences exprimés par les entreprises :

- a. Des formations répondant à une observation fine des besoins d'emplois et de compétences, territoire par territoire, à partir des analyses croisées des entreprises ainsi que des acteurs de l'emploi et de la formation ;
- b. Des formations permettant d'acquérir des compétences ou d'accéder à des métiers dits émergents ou rares (parmi ceux qui embauchent et embaucheront fortement mais qui connaissent aujourd'hui des difficultés de recrutement).

Témoignages



Je change de métier

« Devenu chef de chantier d'une petite entreprise de construction, je me suis retrouvé sans emploi dans une région où il était difficile de retrouver le même type de travail. Contraint de changer de métier, je voulais continuer à animer une équipe mais avoir un métier moins mobile. Après une formation aux bases de la comptabilité, je suis devenu Office Manager dans une PME près de chez moi. »

« J'en avais assez de multiplier les périodes sans emploi et j'ai décidé de me reconverter dans l'hôtellerie-restauration. J'étais sûre que le contact avec les clients me plairait mais on m'a rapidement alertée sur le fait que c'était un métier exigeant. J'ai suivi une formation accélérée qui m'a permis d'obtenir les compétences aussi bien en comptabilité qu'en relation client. J'ai désormais une petite maison d'hôtes et je songe à embaucher une personne pour m'agrandir ! »

J'ai découvert que la formation était autre chose qu'une salle de classe

« Quand je cherchais un travail, on m'a parlé d'un poste de chef de projet en R&D. Aucun problème pour les compétences techniques : mon diplôme et mon expérience suffisaient largement. Mais j'avais peur de ne pas pouvoir résister au stress lié aux délais impartis à la conduite de projet. J'ai suivi une formation en « blended-learning¹ ». Grâce à des vidéos et des quiz disponibles sur mon téléphone, j'ai pu mémoriser facilement les méthodes de gestion du stress que j'avais apprises avec le formateur. Cela m'a donné confiance en moi ce qui a été

¹ Le blended-learning représente la combinaison de modalités de formation présentielle et à distance.

un vrai plus pour obtenir le poste. Et j'ai très envie de suivre de nouvelles formations ! »

« Il fallait que j'améliore mon anglais si je voulais trouver un poste dans le tourisme. Mais je trainais les pieds à l'idée de retrouver mes cours de collège ! En réalité, j'ai adoré la formation ! On m'a proposé un jeu en ligne qui me permettait de suivre mon parcours. C'était presque addictif ! A côté de cela, je participais à des classes virtuelles et j'échangeais en permanence avec d'autres professionnels du secteur. Nous étions très contents de nous retrouver ensemble toutes les semaines dans les locaux de l'organisme. Nous avons même créé un groupe Facebook pour garder le contact ! »

J'acquiers un socle de compétences

« Après près de quarante ans réussis de carrière, se retrouver sans emploi est très anxiogène. Surtout quand on maîtrise mal les outils informatiques que tout le monde utilise aujourd'hui. Pour obtenir mon nouveau poste dans une entreprise de nettoyage, je me suis formé pour acquérir les compétences de base dans les outils bureautique type Word, Excel. Je ne pourrais plus m'en passer maintenant, y compris dans ma vie personnelle ! »

« Autodidacte et après 10 ans d'expérience commerciale au sein d'une entreprise américaine dans le secteur informatique, j'ai perdu mon emploi et me suis retrouvé sans job ni diplôme. J'ai suivi une formation de deux mois qui m'a permis d'obtenir le certificat CLEA². Bien sûr, le certificat a rassuré mon recruteur mais m'a aussi donné plus confiance en moi. J'ai pu rapidement retrouver un emploi en tant que commercial dans une entreprise des télécommunications. Je compte bien continuer à me former pour évoluer dans l'entreprise ! »

Perfectionnement

« La relation avec le client était ce que je préférais dans mon précédent job mais je ne trouvais plus de débouchés. J'ai décidé de changer de métier pour devenir commercial, ce qui me permettait de conserver cet aspect relationnel. J'ai suivi une formation de deux jours qui m'a permis d'obtenir les bases de la négociation commerciale. Je suis maintenant commercial itinérant dans une grande entreprise de distribution d'article de sport. »

² CLÉA, certificat de connaissances et de compétences professionnelles est une certification officielle et professionnelle, reconnue par tous dans tous les secteurs d'activité, dans toutes les régions.

Qui fait quoi dans le plan « 500 000 formations supplémentaires » ?



La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social a redéfini le cadre institutionnel de la conduite de la politique publique de formation professionnelle. Elle a clarifié les compétences des Régions, positionnées comme chefs de file en matière de formation et d'orientation professionnelle et mis en place une gouvernance rénovée au niveau national et régional, dite « quadripartite », associant l'Etat, les conseils régionaux et les partenaires sociaux.

Le « **Plan 500 000 formations supplémentaires** » s'inscrit pleinement dans ce cadre institutionnel.

Compte tenu des compétences que leur reconnaît la loi, les Régions volontaires assurent la coordination de la mise en œuvre territoriale du plan, sous réserve qu'elles s'engagent à maintenir leur effort propre pour la formation des personnes en recherche d'emploi, au niveau de ce qui a été accompli en 2015 (en nombre d'actions et en montants financiers). L'effort supplémentaire réalisé est compensé par l'État, dans la limite de l'enveloppe globale qu'il consacre au plan.

Ces engagements doivent être actés par la signature de conventions régionales entre l'État, le conseil régional et les partenaires sociaux.

Le **Préfet de région**, représentant du Gouvernement dans la région, conduit la concertation régionale pour l'élaboration de la convention quadripartite dans le respect du cadrage global défini au niveau national. Pour ce faire, il s'appuie sur les services de l'Etat, notamment sur la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Il bénéficie aussi de l'expertise des directions régionales de Pôle emploi.

Dans le cadre de la convention régionale, la **Région** coordonne la mise en œuvre du plan « 500 000 formations supplémentaires » sur son territoire. Elle travaille en étroite collaboration avec les services de l'Etat, les partenaires sociaux et les directions régionales de Pôle Emploi.

Les **partenaires sociaux** sont signataires de la convention régionale par l'intermédiaire du Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (COPAREF). Ils contribuent également à l'effort en faveur de la formation des personnes qui en ont le plus besoin par les dotations régionales attribuées par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

Le **Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles** (CREFOP), co-présidé par le président du conseil régional et le préfet de région et dont les partenaires sociaux sont membres, anime le travail de diagnostic des besoins en compétences des branches professionnelles et des entreprises et analyse l'articulation, dans chaque territoire, entre les besoins d'emplois et de compétences, l'offre de

formation et les modalités d'information et d'accompagnement des personnes en recherche d'emploi. Il assure aussi le suivi de la mise en œuvre régionale du plan.

Pôle Emploi a un rôle majeur à jouer dans la mise en œuvre du plan, à la fois, par sa connaissance fine d'une grande partie des publics cibles et par sa capacité à mobiliser tous les types d'actions de formation et d'accompagnement.

Les **organismes de formation**, les **opérateurs du conseil en évolution professionnelle**, les **organismes paritaires collecteurs agréés** (OPCA) sont tous mobilisés pour l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi, l'appui à la définition de leur parcours de formation et la réalisation des actions correspondantes.

Enfin, les **personnes en recherche d'emploi**, mais aussi les **employeurs** et les **acteurs économiques** sont tous concernés par le Plan. Une campagne de communication nationale visera tout particulièrement à sensibiliser les bénéficiaires potentiels des actions du Plan.



Un plan qui s'inscrit dans le projet plus large de refonte du système de la formation professionnelle porté par le Gouvernement

Le Gouvernement a engagé dès le début du quinquennat du Président de la République, un travail de refonte du système de la formation professionnelle afin de proposer à ceux qui en ont le plus besoin (ouvriers, salariés des petites entreprises, jeunes et demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés) les formations utiles à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Cela s'est notamment traduit dans les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui redéfinit l'organisation de la formation professionnelle avec, pour objectifs, de développer la formation des salariés et de fournir aux entreprises un outil au service de leur performance :

- en favorisant l'acquisition de compétences en lien avec les réalités économiques ;
- en simplifiant les démarches et les obligations légales liées à la formation professionnelle.

Cette loi s'est traduite par la création de nouveaux moyens et outils :

- les moyens et les droits de se former grâce à la **création du compte personnel de formation (CPF)** qui octroie des droits à la formation « portables et transférables » à tout actif ;
- les moyens de construire sa carrière en autonomie grâce au conseil en évolution professionnelle (CEP) qui permet à chaque actif de recevoir un **conseil gratuit sur son évolution professionnelle et un accompagnement à la concrétisation de son projet** ;
- un **droit à l'évolution professionnelle** au cours de sa carrière, en responsabilisant les employeurs par un entretien obligatoire en entreprise tous les deux ans pour les salariés pour faire le point sur leur évolution professionnelle.

Le plan « 500 000 formations supplémentaires » est aussi l'occasion de renforcer, par un dispositif de grande envergure et doté de moyens importants, la déclinaison opérationnelle de la loi du 5 mars :

- il confie aux acteurs du quadripartisme régionaux – État, Région et partenaires sociaux - le pilotage de moyens financiers sans précédent ;
- il vise l'accompagnement de la montée en qualification et de l'accès à l'emploi des plus éloignés et des plus fragilisés ;
- il s'appuie sur la construction de parcours adaptés aux besoins des personnes et des besoins de compétences des territoires et des entreprises, et met ainsi au centre de la réussite du plan, le conseil en évolution professionnelle.