

CONSEIL D'ORIENTATION DE L'EMPLOI

21 février 2008

Olivier ROBERT de MASSY

**Délégué Général à la Formation Professionnelle de
l'Association Française des Banques (AFB)**

**Directeur Général du Centre de Formation de la
Profession Bancaire (CFPB)**



Le secteur en quelques chiffres

Nombre banques	371
dont banques étrangères	161

Effectifs des banques	401 467
------------------------------	----------------

% masse salariale consacrée à la formation	Entre 4 et 6 %
---	-----------------------

Nombre alternants	8 000
--------------------------	--------------

sources : CECEI, FBF
données 2006



Introduction

- ↪ Formation : sujet de spécialistes, trop souvent marginalisée ;
- ↪ Contribution au débat et non la position de la profession ;
- ↪ Méthode : analyse économique confrontée à l'avis de praticiens de la formation et de responsables RH ;
- ↪ Réflexion, pour l'essentiel, qui n'est pas spécifique aux banques.

Plan :

- 7 constats
- Focus sur les expériences britanniques
- 4 grandes lignes d'une réforme



7 constats

1/ La formation professionnelle n'est pas une fin en soi

↳ La finalité c'est la compétence ;

↳ L'identification et l'évaluation des compétences (VAE, certifications professionnelles) sont prioritaires ;

↳ Utilité de la notion d'action de formation ?

7 constats

2/ Les individus n'ont pas les mêmes besoins (formation initiale et trajectoires différentes)

- ↪ l'affectation égalitaire de droits individuels à la formation n'est ni équitable, ni optimale du point de vue de l'efficacité économique ;
- ↪ le compte individuel de formation n'est pas une solution universelle (cf. notamment expérience anglaise de l'*individual learning account*) ;
- ↪ le DIF, dans son principe, présente le même défaut.



7 constats

3/ L'efficacité de la formation professionnelle dépend de la formation initiale

- ⇒ La formation initiale est capitale pour l'efficacité de la formation professionnelle ;
- ⇒ La formation continue n'a pas à remédier aux carences de la formation initiale (jeunes sortant sans diplôme, ni qualification de l'école ou de l'université) ;
- ⇒ Elever le niveau global de formation initiale renforce la formation professionnelle.

7 constats

4/ Evaluation imparfaite des besoins de formation (de long terme) des salariés

- ↳ Evaluation imparfaite du montant et du rendement de l'investissement en capital humain (compétences professionnelles valorisables sur le marché du travail)
 - ➔ Risques de sous investissement.
- ↳ Des politiques publiques ciblées, tel le *Train to gain* actuellement déployé au Royaume-Uni, peuvent remédier à ce problème.

7 constats

5/ Capacités limitées des salariés à connaître et évaluer l'offre de formation

- ↪ Connaissance imparfaite des salariés de l'offre de formation (qualité pédagogique, compétences et métiers) ;
- ↪ Besoin d'acteurs « collectifs » apportant les informations pertinentes aux salariés.

7 constats

6/ La mobilité se réussit avec des formations longues :

- ↪ Prise en charge des chômeurs mal coordonnée et pas évaluée ;
- ↪ Faible efficacité des formations : trop courtes pour l'acquisition des connaissances professionnelles directement valorisables sur le marché du travail ?
- ↪ Sécurisation des parcours = financer des formations longues (et donc coûteuses) pour des publics ciblés et de façon restreinte.

7 constats

7/ La gestion des circuits de financement est perfectible

- ↪ Certains circuits de financement présentent divers dysfonctionnements ;
- ↪ Efforts de gestion et mesures de rationalisation pour réduire les « coûts d'intermédiation » de la formation ;
- ↪ A noter : la taille des organismes collecteurs n'est pas un bon critère d'efficacité.

Compte individuel de formation

Ce qui n'a pas marché chez nos voisins britanniques

L'Individual learning account, septembre 2000 - novembre 2001, (1/3)

Idée initiale :

Accroître la demande de formation des adultes avec un système universel (+ publics ciblés) et augmenter les contributions financières individuelles.

Dispositif :

Contributions individuelle de 25 £ et de l'Etat jusqu'à 150£ pour les programmes éligibles (jusqu'à 1 million de comptes, au-delà prise en charge de 20 % des frais pédagogiques avec maximum 200 £).



Compte individuel de formation

Ce qui n'a pas marché chez nos voisins britanniques

L'Individual learning account, septembre 2000 - novembre 2001, (2/3)

Raisons de l'échec

- Difficultés concrètes entre simplicité opératoire d'ouverture des comptes et les exigences de contrôle (notamment vérification de la qualité des contenus pédagogiques pour les publics défavorisés) ;
- Difficultés à concilier la logique du dispositif (conçu pour répondre à des priorités gouvernementales de renforcement des compétences de certains segments de la population) et les choix individuels de formation.



Compte individuel de formation

Ce qui n'a pas marché chez nos voisins britanniques

L'Individual learning account, septembre 2000 - novembre 2001, (3/3)

- Problèmes de qualité des organismes de formation et des formations dispensées ;
- Ce dispositif s'ajoutait à d'autres mesures créant des situations irrationnelles ;
- Des cas de fraude conséquents ont entaché l'expérience et conduit à son arrêt brutal (usage des fonds à l'insu du détenteur du compte et création de comptes fictifs).



Ce qui marche chez nos voisins britanniques

Train to gain

- A pris le relais du *Individual learning account* depuis 2006, a été précédé de plusieurs années de tests. Relève de la responsabilité du *Learning and Skills Council* et s'inscrit dans politique nationale « *Skills strategy* » ;
- Vise le renforcement des compétences d'une partie de la population (personnes avec un faible niveau de formation initiale) ;
- Les employeurs (et tout particulièrement les PME) sont au cœur du dispositif. Ils expriment leurs besoins. La communication s'adresse cependant aux entreprises et aux salariés ;
- Des intermédiaires (*skills brokers*) ont été institués avec la double fonction d'aide au diagnostic des besoins de formation des entreprises et sélection des offres de formation les plus adaptées.

Ce qui marche chez nos voisins britanniques

Train to gain

- Les premiers résultats montrent que l'engagement des employeurs est conforme aux attentes mais le nombre des bénéficiaires est en deçà des attentes.

	Nb Employeurs	Nb Salariés	Fonds engagés, en M £	£ en moyenne par apprenant
Phase test sept. 2002 / sept. 2005	25 938	203 000	120,9	260
<i>Train to gain</i> sept. 2006 /sept. 2007	52 000	230 000	172*	1 265*

source : Learning and Skills Council

* données à fin mars 2007

- Objectif fin 2010 : plus de 500 000 apprenants auront amélioré leur niveau de qualification dans le cadre du dispositif.



4 grandes lignes d'une réforme

1/ Deux espaces distincts : celui de l'intervention publique et celui régulé par le contrat

- ↳ Espace de l'intervention publique : demandeurs d'emploi et salariés en situation difficile. Pilotage public ;
- ↳ Univers régulé par le contrat : salariés en activité. Pilotage par les partenaires sociaux.

4 grandes lignes d'une réforme

2/ Réorganiser et simplifier l'univers de l'intervention publique

- ↳ Sécurisation des parcours ;
- ↳ Rationaliser les circuits et modalités de prise en charge ;
- ↳ Privilégier le niveau régional en cohérence avec les professions.

4 grandes lignes d'une réforme

3/ Libéraliser la formation professionnelle dans l'univers contractuel

↳ La question de l'obligation légale (0,9%) ;

↳ Transformer le DIF en Droit Individuel à la Professionnalisation (traçabilité des compétences) ;

↳ Laisser l'initiative aux professions de maintenir les versements plan et professionnalisation (0,5%) aux OPCA ;

↳ Le cas échéant, création d'un contrat en alternance unique.



4 grandes lignes d'une réforme

4/ Définir les conditions de l'efficacité de l'offre de formation

- ↳ S'appuyer sur la définition et l'anticipation des compétences et des métiers autant en France qu'au niveau européen ;
- ↳ Privilégier des pédagogies efficaces ;
- ↳ Développer des certifications professionnelles permettant d'identifier et d'évaluer les compétences.