

## Plan de soutien aux compétences, aux transitions-reconversions professionnelles Les 20 propositions du MEDEF

### L'ambition politique

#### Les constats : la crise agit comme un accélérateur de transitions.

- Un marché du travail bouleversé : 1 million d'emplois menacés et 200 000 non pourvus
- Des territoires et des secteurs d'activité inégaux face aux mutations, quelle que soit leur nature

#### La problématique : les transitions-reconversions professionnelles, angle mort de la loi de 2018.

- Les dispositifs pour les faciliter sont sous-dimensionnés et trop complexes à mobiliser.
- Si 10 % des salariés concernés par des emplois menacés par la crise décidaient de se former pour changer de métier, le système actuel ne permettrait pas de financer cet effort.

#### L'urgence :

- Organiser les passerelles entre secteurs d'activité et prévenir le risque chômage ;
- Replacer les entreprises et leurs besoins au cœur de la politique de formation professionnelle.

#### L'ambition politique du MEDEF :

- Anticiper ce changement d'échelle et faire monter en gamme les acteurs pour répondre aux besoins en compétences des entreprises, accompagner et sécuriser les projets de transition et reconversion professionnelle.

#### Pour y parvenir, le MEDEF entend actionner plusieurs leviers :

- 1. Renforcer l'approche territoriale des transitions-reconversions, recalibrer et optimiser les financements pour être à la hauteur des enjeux :**
  - Un nouveau cadre d'engagement territorial et plus responsabilisant pour tous les acteurs et opérateurs (Associations paritaires Transitions Pro et OPCO), pour apporter des réponses de proximité aux besoins des entreprises et des salariés et mettre en œuvre des stratégies concertées.
  - Des moyens supplémentaires du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) à affecter au budget de France compétences, *a minima* pour doubler ceux affectés aux Transitions Pro (*soit une augmentation de 400 millions €*).
- 2. Donner aux entreprises les moyens de s'impliquer dans les transitions-reconversions et accompagner les salariés pour qu'ils soient des acteurs éclairés de leur employabilité :**
  - Une boîte à outils de droit commun à réviser pour mieux répondre aux besoins en compétences des entreprises et leur apporter un service d'appui proactif et plus agile.
  - Un « Pack Compétences » pour sécuriser le parcours des salariés vers les formations utiles et les secteurs qui recrutent.

#### Deux niveaux de réponses doivent être apportées :

- Des mesures d'urgence à adopter dès septembre pour répondre, *a minima*, à un doublement des demandes potentielles de transitions professionnelles (20 000 financées en 2019) en renforçant les moyens, en réduisant les coûts, et en mettant sous tension les opérateurs ;
- Des mesures de moyen terme pour replacer durablement les transitions-reconversions comme un enjeu politique de premier ordre.

Ce changement d'échelle, proposé par le MEDEF, à **faire porter plus globalement par l'ensemble des partenaires sociaux**, s'inscrit pleinement dans le Plan de relance du Gouvernement.

I. Un nouveau cadre d'engagement territorial et des financements recalibrés

A) **Le nouveau cadre d'engagement**

1. **Doter les décideurs nationaux et territoriaux d'outils de diagnostic sectoriel et territorialisé** permettant de recenser de manière agile, les viviers d'emplois à pourvoir et les emplois menacés pour identifier les mobilités professionnelles à favoriser territoire par territoire (25% des métiers d'aujourd'hui disparaîtront et 40% de nouveaux métiers seront créés en 2030).
2. **Construire un nouveau cadre d'engagements au niveau territorial** pour décider d'objectifs partagés en matière de soutien aux transitions-reconversions professionnelles (à formaliser et évaluer dans le cadre de Pactes d'Objectifs Partagés par exemple).
3. **Mettre en place un « portail de services » pour simplifier les démarches des entreprises et décroïsonner les réponses emploi-formation** en misant sur de nouvelles stratégies régionales d'alliance entre les acteurs de cet écosystème (AT-Pro, OPCO, opérateurs du CEP, SPE).
4. **Positionner les associations paritaires Transitions Pro (AT-Pro) et les OPCO comme des acteurs pivots des stratégies d'accompagnement et de l'ingénierie financière** (le cas échéant, en soutien des cellules mobilités préexistantes), en révisant notamment l'organisation et le pilotage des AT-Pro pour soutenir leur montée en charge (cf. les critères régionaux dans l'instruction des demandes) et en améliorant l'offre de services des OPCO au plus près des besoins.

B) **Des financements recalibrés et optimisés**

5. **Augmenter les moyens affectés aux transitions-reconversions professionnelles, sans augmenter la contribution des entreprises ni diminuer les fonds de la professionnalisation, et élargir la mutualisation des moyens de la formation professionnelle au profit des entreprises de 50 à 250 salariés.**
6. **Augmenter et optimiser le budget des AT-Pro (+400 millions €)** pour prendre en compte les spécificités sectorielles et territoriales, et surtout augmenter le nombre de dossiers financés, en réduisant le coût moyen des projets de transition professionnelle et en levant les freins liés à la nature de la transition (intra ou inter-entreprise).
7. **Favoriser les cofinancements des projets de transition-reconversion pour sécuriser le montage financier et la prise en charge effective des parcours** de formation, en s'appuyant sur une cartographie des financeurs (Etat, Régions, CDC, OPCO, AGEFIPH, FSE...) mise à jour par les AT-Pro.
8. **Mobiliser les fonds du Plan d'investissement dans les compétences (PIC et PRIC) pour le financement des parcours des salariés en transition-reconversion** et encourager les actions innovantes en développant la digitalisation de l'offre de formation et l'anticipation des besoins en compétences.
9. **Mobiliser davantage les fonds structurels européens** (en priorité le Fonds Social Européen - FSE) au bénéfice des transitions-reconversions, **étendre le périmètre des engagements pour le développement des emplois et des compétences** (EDEC) pour soutenir les stratégies de transformation des métiers des filières et des branches.

## II. Une boîte à outils emploi-formation réorientée et un « Pack Compétences »

### A) **Revisiter les outils de droit commun pour améliorer l'implication des entreprises**

10. **Créer un « Pack Compétences » (cf. annexe) et optimiser la boîte à outils issue de la Loi #AvenirPro** pour mieux intégrer les problématiques des entreprises en amont des démarches de transition-reconversion, faciliter la promotion et la reconversion intra-entreprise, inciter la reconversion inter-entreprises et l'entrepreneuriat des salariés.
11. **Favoriser les évolutions internes et le maintien dans l'emploi, en développant le dispositif « Promotion par l'Alternance » (ProA) »** négocié dans le cadre d'un accord de branche, en assouplissant les critères d'éligibilité des certifications professionnelles et en allégeant la procédure d'extension des accords de branche.
12. **Revoir les conditions de la mobilisation du Compte personnel de formation (CPF)** pour prioriser les formations attendues par les entreprises et pour répondre à leurs besoins en termes de compétences.
13. **Privilégier et encourager les logiques de co-construction avec l'entreprise des parcours de transition-reconversion**, y compris hors de l'entreprise (abondement entreprise effectif, ouverture du financement via le CPF, maintien du dispositif exceptionnel FNE-Formation...).
14. **Instaurer un système d'incitation aux entreprises pour encourager les transitions-reconversions**, qu'elles soient intra ou inter-entreprises (exemples : ouverture d'un droit à crédits d'impôts, charges salariales allégées pour recrutement de salariés en transition, amortissement des investissements dans les compétences).

### B) **Sécuriser le parcours des salariés et en faire des acteurs éclairés de leur employabilité**

15. **Permettre aux salariés de tester de nouveaux métiers en s'imprégnant de nouveaux environnements professionnels** pour sécuriser leur projet de formation (exemples : développer le dispositif de la « mobilité volontaire sécurisée » et le prêt de main d'œuvre, ouvrir les préparations opérationnelles à l'emploi collectives de Pôle Emploi aux salariés, valoriser le tutorat).
16. **Faire monter en gamme les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP) pour en faire la porte d'entrée du « Pack Compétences - salariés**, à combiner avec l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle et des solutions de qualification ou de certification. Réviser leur cahier des charges et piloter leurs moyens, en les incitant à aller à la rencontre des entreprises en restructuration et à accompagner les salariés jusqu'à l'insertion dans un nouvel emploi.
17. **Systématiser l'évaluation préalable à l'entrée en formation** pour améliorer l'individualisation des parcours, réduire leur durée en développant les formations hors temps de travail, réinterroger les dépenses éligibles et fixer des objectifs aux organismes de formation.
18. **Développer la validation du socle de connaissances et de compétences utiles** à maîtriser pour favoriser l'accès à la certification et pour s'engager dans un « Pack Compétences », en faisant notamment la promotion du certificat CléA (quel que soit le secteur d'activité).
19. **Simplifier les processus de certification par la validation des acquis de l'expérience (VAE)**, y compris dans un cadre collectif, pour réduire les coûts et la durée des parcours de transition-reconversion.
20. **Accélérer l'intégration des salariés en transition-reconversion dans leur nouvel emploi** en mobilisant davantage les actions de formation en situation de travail (AFEST) et celles à distance.