



Chaire Transitions Démographiques Transitions Économiques & La Fabrique Spinoza

Une Année de Formation Universelle

*Beatrix Jounault
Directrice du développement institutionnel
La Fabrique Spinoza*

Méthodologie

1. **Une hypothèse** : Designer une proposition innovante de politique publique « AFU »
2. **Corpus** : examen de plus de 110 études, articles et rapports
3. **Contexte** : dessinant un état des lieux de la formation, des politiques d'accompagnement
4. **Dispositifs** : observation de plus de 150 dispositifs en France et à l'étranger
5. **Sélection** : grille d'analyse avec un critère essentiel : la prise en compte du bien-être
6. **Confirmation** : Hypothèse valide sur la base d'une modélisation avec la Chaire
7. **Design** : esquisse des grandes étapes de l'AFU
8. **Impact** : première évaluation d'impact

Définition sommaire de l'AFU

**Dispositif simple, visible, et valorisant,
permettant à tout individu de 16 à 64 ans,
de suivre un parcours de formation gratuit et rémunéré,
sur un temps long,
afin d'opérer une transition professionnelle,
librement consentie (reprise d'étude, emploi, entrepreneuriat),
tout en prenant en compte et en favorisant son épanouissement
personnel**

Ce dispositif est universel, donc ouvert à tous par définition, mais il s'adresse prioritairement aux décrocheurs, aux demandeurs d'emploi et aux « switchers », c'est-à-dire aux personnes en reconversion professionnelle.

Les bénéfices d'une Année de Formation Universelle

1. Universel long et rémunéré

- **Universel** : les bénéfices de l'universalité
- **Long** : impact
- **Financé** : une nécessité (EPIDE)

2. L'importance de l'éducation / formation

- **+ en emploi** : + 26 points pour les diplômés du post secondaire
- **meilleure santé** : + 6 ans d'espérance de vie pour les bac + 5
- **gain d'efficacité** : une formation de 11 h => 1% de gain de productivité
- **moins de vulnérabilité face au chômage** : deux fois plus de transition vers l'emploi pour les diplômés

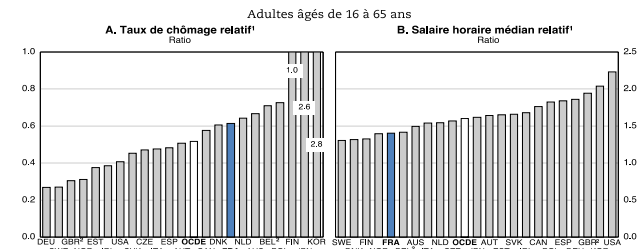
3. Les bénéfices du bien-être dans la formation

- **50% des programmes de formation les plus efficaces** intègrent de manière explicite des composantes de bien-être (confiance en soi, efficacité personnelle, capacité d'agir)
- **Plus on se sent bien, plus les chances de réussite aux examens sont élevées** (OCDE, Fabrique Spinoza)
- **20% de l'indécision vocationnelle** s'explique par le sentiment de bien-être

4. Le pari du bien-être

- Absentéisme 3 fois moindre, espérance de vie supérieure de 5 à 10 ans,
- Productivité supérieure de plus de 10%, créativité augmentée
- Mais aussi engagement, capital social, etc.

Graphique 16. Taux de chômage et salaires relatifs des adultes très qualifiés par rapport aux peu qualifiés



1. Les panneaux A et B montrent les ratios du taux de chômage et du salaire horaire médian des adultes ayant de bonnes compétences en littératie selon les résultats de l'enquête PIAAC (niveaux 4 ou 5) par rapport aux mêmes indicateurs pour les adultes ayant des compétences faibles selon cette enquête (niveau 1 ou inférieur). Les données se réfèrent uniquement à la région des Flandres pour la Belgique et à l'Angleterre et l'Irlande du Nord pour le Royaume-Uni.

Source: OCDE, Base de données des Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013.

Les premiers résultats de la modélisation

- Une première modélisation, basée sur les hypothèses de travail estime le coût d'une telle mesure à **5,12 milliards**.
- Approche par les publics : **100 000 décrocheurs + 400 000 switchers**
- **1,5 milliards** seront destinés aux décrocheurs, pour couvrir le coût de la formation, d'environ 11 000 pour chaque bénéficiaire, plus une rémunération mensuelle de 400 euros par personne.
- Le coût pour les switchers revient à **3,6 milliards**, en prenant l'hypothèse de former 400 000 personne par an (hors coûts de rémunération)
- Nous estimons que cette compensation ne devrait **pas être inférieure à 90% de leur salaire mensuel**, car cela permettrait une réelle possibilité de reconversion tout en gardant des moyens de subsistance suffisants. Cela signifierait une dépense de 6,6 milliards supplémentaires, qui toutefois ne devra pas être garantis intégralement par l'Etat, mais pourra être pris en charge par les entreprises dans des conditions à définir.
- Pour ce qui concerne les décrocheurs, on aura sur un an **un gain de 4,4 milliards**, provenant de l'entrée sur le marché du travail de 58 000 personnes additionnelles et du coût évité du décrochage.
- Du côté des actifs, les bénéfices sont multiples. Sur la base d'études existants (Aubert, Crépon, & Zamora, 2009, p. 37), nous avons estimé que la formation permettrait une augmentation de la productivité individuelle de 24% , ce qui apporterait un gain de 6,6 milliards sur un an.
- Les salaires s'accroîtraient également dans une fourchette entre 5% et 15% (Cahuc & Ferracci, 2011) selon les catégories socioprofessionnelles, pour un gain total après 12 mois de 9,7 milliards.
- L'AFU permettrait d'ailleurs de réduire le taux de chômage des seniors, qui en 2014 s'élevait à 7,3% (Minni, 2016). Entre gain en termes de PIB et coût évité du chômage, on obtiendrait un montant de 3,7 milliards
- De plus, en considérant les effets sur le bien-être, il y aurait une augmentation supplémentaire de productivité à hauteur de 10% (Oswald, Proto, & Sgroi, 2014), ainsi qu'une réduction de l'absentéisme et des jours de maladie de 50% (Pryce-Jones, J. , 2011). Ces effets pourraient apporter une somme égale à 3,10 milliards.
- **Au total le dispositif de deuxième chance créerait des bénéfices à niveau de 27,7 milliards, qui signifie un retour de 4 fois supérieur à ce que la mesure coûterait à l'Etat.**