

La Fabrique Spinoza propose la création d'une Année de Formation Universelle (AFU). Ce dispositif simple et visible permet à tout individu de 16 à 64 ans de suivre un parcours de formation gratuit et rémunéré sur un temps long (en une fois ou fragmenté) afin d'opérer une transition professionnelle librement consentie (reprise d'étude, emploi, entrepreneuriat), tout en prenant en compte et en favorisant l'épanouissement personnel. Ce dispositif est universel, donc ouvert à tous par définition, mais il s'adresse prioritairement aux décrocheurs<sup>1</sup>, aux demandeurs d'emploi et aux « *switchers* », c'est-à-dire aux personnes en reconversion professionnelle.

### ***Un accompagnement de la transition impératif mais imparfait***

Ce projet part d'un constat simple et largement partagé. Le modèle économique actuel a atteint ses limites. Le taux de chômage est historiquement élevé, en particulier pour les jeunes et les seniors, victimes d'exclusions sociale et économique sur un marché du travail dual opposant ceux qui ont un emploi, ou « *insiders* » à ceux qui n'en n'ont pas, les « *outsiders* ». Le principe de fonctionnement peut se résumer ainsi : « *the winner takes all* », c'est à dire « le gagnant prend tout ». Si 49 % seulement des personnes en emploi ont eu accès à la formation professionnelle - avec un écart important du simple au double entre cadres et ouvriers - cette proportion passe à 27 % pour les demandeurs d'emploi et 9% pour les inactifs.

Parallèlement, on voit apparaître de nouveaux besoins sociétaux qui exigent le développement en continu des apprentissages : besoins de sécurisation et de fluidité des parcours professionnels (56% des actifs ont déjà changé de métier ou de secteur), quête de sens et de bien-être au travail (35% des motifs de reconversion), nécessité de continuer à développer ses compétences tout au long de la vie et impératif d'adaptabilité pour les entreprises et les individus face à l'obsolescence des connaissances et à la transition numérique (jusqu'à 70% des métiers qui apparaîtront dans le futur n'existent pas aujourd'hui).

Le système existant, les politiques publiques d'accompagnement et de formation professionnelle doivent donc évoluer car elles ne répondent pas suffisamment aux attentes des individus en termes de transition professionnelle : manque d'accessibilité et de lisibilité (complexité administrative pour 40% des personnes interrogées), perte de confiance, faible adaptabilité aux besoins et codes de certaines catégories de population (notamment s'agissant des jeunes des quartiers défavorisés), peu de prise en compte du bien-être et du choix des individus, mesures court-termistes (durée des formations divisée par 2 en 35 ans), et incapacité à accompagner les mutations profondes du travail (62% des formations visant une simple adaptation au poste de travail).

Devant le foisonnement des dispositifs existants, il s'agit de repenser la proposition de politique publique à partir des dispositifs les plus prometteurs et les pratiques les plus encourageantes observées en France et à l'étranger.

L'objectif que nous portons consiste à donner la possibilité à chacun de s'inscrire dans une démarche de formation tout au long de la vie, à travers une dynamique émancipatrice et garante du bon fonctionnement et du bien-être des individus et de la société.

---

<sup>1</sup> Les décrocheurs sont désignés également par le terme anglais « Neet » : « Not in Education, Employment or Training » (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire).

## *Une opportunité à forte valeur ajoutée*

Face aux enjeux socio-économiques, aux besoins des individus, des entreprises et de la société, la Fabrique Spinoza envisage la création d'une Année de Formation Universelle, gratuite, rémunérée, diplômante et intégrant le bien-être des individus.

Notre approche repose sur des fondements à la fois théoriques et pragmatiques. Au total, ce sont plus de 110 études scientifiques et rapports institutionnels ainsi que 150 dispositifs existants qui ont été analysés et qui ont servi de base à l'élaboration de cette solution innovante. À travers nos travaux, nous démontrons en particulier les effets positifs de la combinaison d'une année de formation et de la prise en compte du bien-être des individus dans le parcours de formation. Ces bénéfices sont mesurables tant vis-à-vis de l'individu qu'à l'égard de la société.

La durée longue de la formation est un critère essentiel pour permettre une transition véritable (qu'elle soit linéaire ou modulable). L'analyse en particulier de programmes éducatifs américains montrent que 80% des dispositifs les plus efficaces s'étalent sur une durée longue supérieure à 9 mois.

Les travaux de recherche confirment également que les individus les mieux formés sont plus en emploi (taux supérieur de 26 points pour les diplômés post-secondaires), en meilleure santé (6 ans d'espérance de vie en plus), qu'ils sont plus efficaces dans leur travail (augmentation du taux de productivité de 1% dès 11h de formation supplémentaire) et moins vulnérables face aux crises économiques (deux fois plus de transitions vers le chômage pour les ouvriers que pour les cadres).

Les études auxquelles nous nous référons mettent en avant le fait que la formation qui intègre le bien-être dans sa pédagogie, dans son management et comme finalité, est vertueuse en termes de transition. Ainsi, on estime qu'environ 20% de « l'indécision vocationnelle » d'un individu dans ses choix d'études repose sur la variable bien-être. Par ailleurs, 50% des programmes de développement de la jeunesse les plus efficaces comptent, parmi les modules d'enseignements, des apprentissages liés au sentiment d'efficacité personnelle et à la résilience, eux-mêmes très corrélés à la notion de bien-être. Enfin, une formation qui intègre l'épanouissement des participants encourage les comportements pro-sociaux, altruistes et citoyens sur le court et le long terme.

Nos recherches permettent de dégager les bénéfices du bien-être en termes de gain et de coûts évités pour l'ensemble de la collectivité : absentéisme 3 fois moindre, productivité supérieure de plus de 10%, espérance de vie supérieure de 5 à 10 ans, mais aussi des bénéfices en termes de créativité, d'engagement, de capital social, etc.

Dans cette optique de meilleur fonctionnement et de bien-être accru, l'Année de Formation Universelle constitue une chance donnée à chacun d'évoluer dans sa vie personnelle et professionnelle. Pour les décrocheurs et les personnes peu qualifiées, c'est la possibilité donnée de renouer avec les compétences de base et trouver des voies d'insertion. Pour les salariés, il s'agit d'une opportunité offerte afin de migrer vers de nouveaux horizons et éviter la « sédimentation » professionnelle.

Le dispositif de AFU concrétise ainsi le droit à une deuxième chance pour tous : le droit de *reconsidérer* ses choix initiaux d'orientation, de vouloir changer de cap, de prendre le temps d'apprendre à nouveau pour (re)trouver sa place dans la société.

La construction de l'AFU repose sur un parcours tout au long duquel les bénéficiaires sont accompagnés et soutenus. La proposition s'inscrit dans une dynamique d'apprentissage *tout au long de la vie* et s'appuie sur les dispositifs actuels que sont notamment le compte personnel d'activité, le conseil de formation et la validation des acquis d'expérience.

Elle favorise l'acquisition d'un socle et d'un répertoire de compétences transposables pour faciliter l'accès aux diplômes et la mobilité d'un secteur d'activité à un autre.

Elle vise de manière explicite le développement du bien-être des individus par une pédagogie positive, bienveillante, modulaire et personnalisée.

### ***Une mise en œuvre locale, accessible et « soutenante »***

A partir des analyses que nous avons menées à la fois des dispositifs existants et des principaux écueils des politiques d'accompagnement, nous avons envisagé l'AFU autour des principes opérationnels visant à renforcer son impact auprès des publics en voie de transition :

**L'AFU mise sur un ancrage territorial** : compte tenu de la richesse des solutions mises en place, l'AFU dispose d'un important réseau territorial de transition sur lequel s'appuyer, en particulier via les Missions Locales, les Ecoles de la 2e Chance (E2C), les écoles de l'EPIDE, les agences de Pôle emploi, les micro-lycées ou encore via les initiatives locales, etc. Grâce à la synergie avec les dispositifs implantés sur l'ensemble du territoire, l'AFU pourra intégrer un large panel de bénéficiaires, mettre à profit des partenariats économiques locaux pour développer des opportunités professionnelles, mettre en congruence les opportunités d'emploi de proximité, et construire sur un même territoire un réseau de soutien.

**L'AFU offre une double prise en charge financière** : l'un des principaux freins à la mobilité repose sur le manque de moyens financiers pour poursuivre un projet de transition. L'AFU est donc construite sur une double proposition : prendre en charge les frais financiers de la formation suivie et garantir aux bénéficiaires le versement d'une rémunération pendant la formation en lien avec les frais de vie.

**L'AFU vise l'accessibilité et la modularité** : le dispositif est construit autour de points de présence physique mais fait également appel à des plateformes et outils numériques permettant de bâtir et d'accompagner chaque individu dans son projet professionnel individualisé. L'AFU est envisagé de manière modulaire tourné vers d'autres dispositifs, apprentissages et expériences vers lesquels les individus sont aiguillés.

Enfin, **l'AFU offre un environnement soutenant** : il s'agit d'un cadre accompagnant et d'un environnement bienveillant notamment humainement et au plan pédagogique. À travers ce principe, l'objectif est de (re)donner confiance, renforcer le capital social et humain de ceux qui en ont le plus besoin, favoriser l'épanouissement et la capacité d'agir de chacun ainsi que de donner le maximum de chances aux projets d'évolution professionnelle.

### ***Vers un marché de l'emploi bien portant et un bien-être individuel et collectif***

L'AFU vise à encourager, donner confiance, valoriser, guider puis former toutes les personnes désireuses de réaliser une transition, afin de trouver leur place juste et heureuse dans notre société. Financée par différentes sources, notamment par un redéploiement de fonds de formation professionnelle, l'AFU pourrait permettre à une large part d'individus de profiter d'une deuxième chance de transition. Plus sécurisé en particulier sur le plan matériel, mieux accompagné et soutenu dans sa démarche, mieux armé pour s'engager dans de nouvelles voies professionnelles, chacun pourrait envisager de manière plus sereine une transition professionnelle, gage d'emploi et de bien-être individuel et collectif.