



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

aides de l'État

Question écrite n° 46848

Texte de la question

M. Marc Le Fur attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la réforme de la formation professionnelle. La multiplication des plans sociaux a fait ressortir que de très nombreux salariés ne sont pas en mesure de se réinsérer dans la vie active du fait du manque, voire de l'inexistence d'évolution de leur qualification durant des années. Ainsi, en termes de formation professionnelle, il convient de mettre en lumière les fortes disparités qui existent selon la taille des entreprises et les catégories professionnelles: seuls 15 % des salariés y accèdent dans les PME de moins de 20 salariés, contre 57,5 % dans les entreprises de plus de 2 000 personnes. Un écart qui se retrouve également entre les catégories socioprofessionnelles. Quelque 56,5 % des cadres se forment, contre 32,4 % des ouvriers. De même, la durée des formations est de plus en plus courte et leur contenu de plus en plus spécifique. Ce qui signifie que les entreprises forment leurs collaborateurs dans une logique utilitaire, prioritairement avec des formations d'adaptation au poste. Ce qui ne maintient pas, ou peu, l'employabilité des salariés. Il lui demande quelles mesures le Gouvernement entend mettre en place afin de favoriser l'insertion professionnelle par le biais de la formation.

Texte de la réponse

En matière de formation professionnelle, la ministre rappelle tout d'abord que l'employeur a légalement la responsabilité de s'assurer, non seulement, de l'adaptation des salariés à leur poste de travail mais aussi à veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Le respect de cette obligation, qui découle du code du travail, est contrôlé par le juge judiciaire qui a précisé les contours de cette responsabilité. Au-delà, les limites du système existant en 2014 ont été pointées et partagées par l'ensemble des acteurs concernés. Deux constats ont été dressés : d'une part, les personnes qui avaient le plus besoin de formation - les salariés les moins qualifiés, les demandeurs d'emploi, les salariés des petites et moyennes entreprises - en bénéficiaient moins que les autres ; d'autre part, le système reposait sur une approche excessivement quantitative de la dépense de formation. La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social, qui transpose les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, a modifié en profondeur les fondements de la formation professionnelle de notre pays. Elle a agi sur l'ensemble de ce qui caractérise le système de formation professionnelle - les dispositifs, les modalités de financement, les modes de gouvernance. Aussi, vise-t-elle à : - renforcer la compétitivité des entreprises en portant une exigence légale nouvelle sur la qualité et l'efficacité des formations, lesquelles doivent être qualifiantes pour élargir au financement du compte personnel de formation (CPF). Un mécanisme légal permettant d'orienter davantage de financement vers des formations qualifiantes, financement par ailleurs sanctuarisé, a été créé. Au titre des dépenses du plan de formation, les entreprises sont incitées à acheter des formations utiles, de qualité et au juste prix dans la mesure où elles n'ont plus à se libérer d'une obligation fiscale. Les actifs les moins qualifiés, pourront se voir financer des formations permettant à la fois l'acquisition des compétences de base (décret en cours de finalisation) mais également de formations permettant d'accéder à des qualifications sanctionnées par une certification. Des

critères de qualité de la formation dispensés ont été définis par décret du 30 juin 2015 afin que les acheteurs de formation puissent s'assurer de la qualité de la prestation. Depuis le 1er janvier 2017, cette disposition est effective. - Faire de la formation un réel investissement, sur des formations qualifiantes, en supprimant l'imputabilité fiscale des dépenses et en accordant une plus grande liberté dans les modalités de mises en œuvre de la formation des salariés. L'obligation légale est par ailleurs ramenée de 1,6 à 1 % et la contribution unique de l'entreprise est versée aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), dans un cadre où les entreprises ont l'obligation de maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi ; Aussi, il leur appartient, plus que jamais, de définir en lien avec les partenaires sociaux le cas échéant les besoins de formation. - Rendre possible l'accès à la formation pour les publics qui en ont le plus besoin et qui étaient peu concernés auparavant - les salariés pas ou peu qualifiés, demandeurs d'emploi – par la création du compte personnel de formation dont le titulaire sera l'acteur principal. Ce compte universel, intégré depuis la loi du 8 août 2014 dans le compte personnel d'activité : Octroie des droits à la formation (24 heures par an jusqu'à un maximum de 120 heures puis de 12 heures par an jusque 150 heures avec des possibilités d'abondement), portables et transférables pour toute personne âgée de 16 à 64 ans – pour accéder à des formations qualifiantes menant à une certification professionnelle. Est devenu réellement universel avec l'élargissement des droits aux agents publics et aux travailleurs indépendants. Repose sur des moyens de formation renforcés et pérennisés dans le cadre du Fonds Paritaire de la Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) avec un financement dédié de 0,2 % de la masse salariale. Pour rendre effectif l'utilisation du compte, a été mis en place un conseil en évolution professionnelle (CEP) qui permet à chaque actif de se voir délivrer un accompagnement gratuit et individualisé dans la construction de son projet professionnel par des opérateurs spécialisés (OPACIF/FONGECIF, Pôle emploi, APEC, Mission locale, Cap emploi). L'intervention du FPSPP, dont les orientations ont été renforcées afin de rééquilibrer l'effort de formation en faveur de ceux qui y accèdent le moins, permet également par des ressources complémentaires d'amplifier le recours à la formation. A ce stade, s'agissant d'une loi dont les dispositions principales sont effectives depuis 2 ans, il n'est pas possible de dresser un bilan exhaustif permettant d'apprécier justement l'impact de ces mesures en faveur de la formation professionnelle des salariés ; s'agissant des demandeurs d'emploi, les plans successifs (30 000 en 2013, 100 000 en 2014 et 2015 et 500 000 en 2016), visent également à répondre aux difficultés rencontrées en matière d'apprentissage.

Données clés

Auteur : [M. Marc Le Fur](#)

Circonscription : Côtes-d'Armor (3^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 46848

Rubrique : Formation professionnelle

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Formation professionnelle et apprentissage

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [24 décembre 2013](#), page 13429

Réponse publiée au JO le : [2 mai 2017](#), page 3198