



# ASSEMBLÉE NATIONALE

## 14ème législature

### formation continue

Question écrite n° 80469

#### Texte de la question

M. Maurice Leroy attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur l'échec de la mise en œuvre, à ce stade, du compte personnel de formation (CPF) instauré par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. En effet, le 1er janvier 2015, le droit individuel à formation, qui permettait au demeurant le départ en formation de 50 000 à 60 000 personnes chaque mois, a disparu et a été remplacé par le compte personnel de formation. La mise en œuvre de cette réforme se caractérise par l'absence de disposition transitoire, la complexité du dispositif et un site internet non opérationnel, autant de handicaps pour une politique de formation professionnelle ambitieuse. Sur les 23 millions de bénéficiaires potentiels, une personne seulement a bénéficié du dispositif à 100 % et 1 million à peine ont ouvert leur compte personnel de formation ! 150 000 emplois du secteur sont menacés, les entreprises de formation professionnelle enregistrent en effet une baisse de 15 % à 20 % de leur chiffre d'affaires. Il est urgent de simplifier et encourager le recours à la formation professionnelle, réel vecteur d'insertion et de sécurisation des parcours professionnels. Il lui demande quelles mesures le Gouvernement entend prendre afin de remédier à cette situation préoccupante pour les salariés qui souhaitent se former comme pour les entreprises du secteur de la formation.

#### Texte de la réponse

Avec la création du compte personnel de formation qui finance exclusivement des formations certifiantes ou qualifiantes, certains organismes craignent un préjudice sur le plan économique dans la mesure où cela ne correspond pas leur offre 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, modifie en profondeur les fondements de la formation professionnelle de notre pays. Sur le fond, le constat a été fait que cette réforme était nécessaire, compte tenu des limites du système précédent. D'une part, les personnes qui en avaient le plus besoin - les salariés les moins qualifiés, les demandeurs d'emploi, les salariés des petites et moyennes entreprises - bénéficiaient moins que les autres de l'effort de formation. D'autre part, le système précédent reposait sur une approche excessivement quantitative de la dépense de formation. Aussi, l'une des avancées permises par la loi du 5 mars 2014 est de privilégier un système plus qualitatif, orientant les financements en direction des formations les plus pertinentes pour les différents secteurs et territoires de l'économie. C'est la logique notamment de la mise en œuvre du compte personnel de formation, véritable droit portable qui accompagne les actifs tout au long de leur vie professionnelle, qui finance des formations qualifiantes et certifiantes. Afin que ces formations soient cohérentes avec la réalité du marché du travail (les besoins des entreprises en termes de compétences et d'évolution des métiers), la loi a confié aux partenaires sociaux et aux branches professionnelles, la responsabilité exclusive de la détermination de ces listes. Si le processus a nécessité un temps d'appropriation des acteurs, l'offre de formation disponible aujourd'hui est importante : au-delà de la liste nationale interprofessionnelle qui va faire l'objet d'une prochaine révision, 92 branches professionnelles ont constituées leur liste et 87 ont déjà été publiées. De ce fait, près de 68 % de la population salariée du secteur privé sont à ce jour couverts. Les partenaires sociaux poursuivent ce travail afin

d'enrichir l'offre de formation. Au-delà, le ministère souhaite rappeler que la formation professionnelle ne se résume pas au compte personnel de formation. Si la loi du 5 mars 2004 amène les organismes de formation à faire évoluer le contenu de leur offre de formation, elle n'a pas fait disparaître les dispositifs qui permettent de développer et de renforcer les compétences des salariés. Par exemple, le dispositif de professionnalisation qui prend en charge notamment les contrats de professionnalisation constitue un levier très performant d'insertion professionnelle, tandis que le dispositif de congé individuel de formation permet quant à lui d'effectuer des reconversions professionnelles en raison de son caractère hautement qualifiant. Enfin, l'obligation de former les salariés continue d'exister au sein des entreprises. A cet égard, le plan de formation, qui représente la majorité des dépenses de formation des entreprises, reste de la compétence des employeurs et peut tout à fait continuer à assurer le financement de formations, notamment non éligibles au CPF.

## Données clés

**Auteur :** [M. Maurice Leroy](#)

**Circonscription :** Loir-et-Cher (3<sup>e</sup> circonscription) - Union des démocrates et indépendants

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 80469

**Rubrique :** Formation professionnelle

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

**Ministère attributaire :** Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [2 juin 2015](#), page 4075

**Réponse publiée au JO le :** [30 juin 2015](#), page 5047