



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

formation continue

Question écrite n° 81951

Texte de la question

M. Luc Chatel interroge M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la mise en œuvre du compte personnel de formation. Le compte personnel de formation est entré en vigueur le 1er janvier 2015. Présenté comme la clé de voûte de la réforme de la formation professionnelle, il vient remplacer l'ancien droit individuel à la formation (DIF) et concerne actuellement 23 millions d'actifs. Cependant, plus de cinq mois après son instauration, seules 2 000 demandes de mobilisation du CPF ont été acceptées selon la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle. Pourtant déjà 1,42 million de comptes personnels de formation ont été activés. De toute évidence, la complexité du dispositif mis en place freine le développement de ce CPF. Du choix de la formation parmi une liste pléthorique de certifications à l'instruction manuelle des dossiers, le parcours s'avère long et peu lisible. De plus cette liste de formations éligibles au CPF ne comprend que les formations reconnues par les partenaires sociaux au niveau régional et national et par les branches professionnelles, soit une offre de formation peu évolutive, n'incluant que trop marginalement des compétences transversales et ne répondant donc pas nécessairement à l'évolution de la demande des individus et des entreprises dans le monde actuel. Plus grave, cette situation crée un blocage sur le marché de la formation : le DIF ayant été clôturé, une majorité d'actifs ne se forme plus depuis le mois de janvier attendant d'y voir plus clair. Cette situation est préjudiciable pour les salariés et les demandeurs d'emploi comme pour les acteurs de la formation professionnelle. Nombre d'entreprises elles-mêmes attendent de voir la direction prise par le CPF pour définir leur politique de formation. Il lui demande donc quels moyens il entend mettre en œuvre pour donner une nouvelle dynamique à ce compte personnel de formation et pour en préciser les modalités, de telle sorte qu'il devienne un dispositif lisible, accessible rapidement à tous et adapté aux besoins de formation des actifs dans un marché du travail en perpétuelle évolution.

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. Luc Chatel](#)

Circonscription : Haute-Marne (1^{re} circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 81951

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 : [23 juin 2015](#), page 4732

Réponse publiée au JO le : [7 juillet 2015](#), page 5285