



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

conditions d'accès

Question écrite n° 84906

Texte de la question

M. Dominique Tian attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les inégalités qui existent entre le secteur public et le secteur privé dans l'accès à la formation professionnelle. D'une part, l'État en tant qu'employeur n'est pas soumis au même taux légal de contribution sur sa masse salariale que les entreprises. Il dépense un ratio presque deux fois supérieur de sa masse salariale à la formation de ses agents : 4,78 % contre 2,72 % pour les entreprises. En termes d'accès à la formation professionnelle, on observe aussi des écarts puisque 63 % des agents de la fonction publique sont formés contre 46 % des salariés du privé. Les possibilités offertes aux agents de la fonction publique dépassent donc largement celles des salariés du privé. Aussi, il lui demande ce que prévoit le Gouvernement pour rétablir un équilibre dans l'accès à la formation professionnelle.

Texte de la réponse

C'est l'objet des évolutions législatives engagées par le gouvernement depuis 2012 Conformément à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le compte personnel de formation (CPF) s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF) et constitue une avancée majeure dans l'acquisition et la mobilisation des droits à formation tout au long de la vie professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels. En effet, contrairement au DIF, le CPF permet de bénéficier de droits qui font l'objet d'un financement dédié à des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et qui sont intégralement transférables en cas de perte d'emploi ou de changement d'entreprise pour suivre une formation répondant aux besoins de l'économie et figurant sur des listes élaborées notamment par les partenaires sociaux. Le CPF s'applique depuis le 1er janvier 2015 à tous les salariés du secteur privé. Il revêt un caractère universel et transférable L'objectif du CPF est de former davantage ceux qui en ont le plus besoin, les travailleurs qualifiés, les demandeurs d'emploi, les salariés des très petites, petites et moyennes entreprises, les salariés des secteurs et des entreprises fragilisés par les mutations économiques. Le CPF fait l'objet d'un abondement de 400 H pour les demandeurs d'emploi et les salariés les plus éloignés de l'emploi et les moins qualifiés. En vertu de la conclusion de l'accord entre les partenaires sociaux sur le régime d'assurance chômage, les salariés de 50 à 54 ans bénéficieront d'un abondement de 500 H pour pouvoir se former et effectuer au besoin une formation longue visant une reconversion professionnelle Le CPF ne se substitue pas simplement au DIF, mais il constitue un saut qualitatif majeur donnant la faculté à son titulaire d'être acteur de son projet de formation Une campagne gouvernementale d'information et de communication sur le CPF a eu lieu en octobre 2015. Les résultats actuels sont encourageants. Le nombre de CPF connaît une progression importante. En janvier 2017 environ 2 millions de salariés ont ouvert un compte CPF et environ 400 000 ont bénéficié du financement d'actions de formation qualifiantes. En outre, la loi du 5 mars 2014 a créé le Conseil en évolution professionnelle (CEP) dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels. Le CEP peut s'articuler avec le contenu des entretiens professionnels créé par la loi précitée dont les salariés ont bénéficié afin de mieux identifier leurs compétences, transférables ou non, celles requises pour un poste ou une fonction cible. Le CEP permettra un meilleur accès à la formation professionnelle, notamment pour les salariés du secteur privé. En

outre, si la loi du 5 mars 2014 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 les contrats de professionnalisation constitue un levier très important d'insertion professionnelle tandis que le congé individuel de formation (CIF) permet d'effectuer des reconversions professionnelles. Le plan de formation qui représente la majorité des dépenses de formation reste de la compétence des employeurs et peut tout à fait continuer à assurer le financement des formations non éligibles au CPF. Enfin, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit une application du compte personnel d'activité (CPA) incluant le CPF aux salariés du secteur privé à compter du 1er janvier 2017, ainsi que le compte pénibilité (C3P) et le compte d'engagement citoyen (CEC).

Données clés

Auteur : [M. Dominique Tian](#)

Circonscription : Bouches-du-Rhône (2^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 84906

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 : [14 juillet 2015](#), page 5383

Réponse publiée au JO le : [2 mai 2017](#), page 3203