ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

formation continue

Question écrite n° 87678

Texte de la question

M. Philippe Armand Martin attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur l'inquiétude des responsables des organismes de formation qui évoquent un « parcours du combattant » à propos du compte personnel de formation, ce qui explique que 70 % d'entre eux n'ont pas encore mis en œuvre de politique de CPF. Ils soulignent les difficultés à faire enregistrer les formations les plus plébiscitées dans la liste des programmes référencés, dénoncent un dédale administratif auquel nombre de structures ne résisteront pas et craignent des risques de licenciements importants dans un secteur qui emploie 150 000 personnes. Il souhaite connaître les intentions du Gouvernement afin de rassurer et soutenir les organismes de formation et rendre efficace la réforme sur la formation continue.

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. Les COPAREF (commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle sont parfois longues à délibérer sur les listes de formations éligibles au CPF. Cependant la création du CPA (compte personnel d'activité) en 2016 qui englobe notamment le CPF doit permettre de rendre le CPF plus facilement accessible.Le portail informatique a été refondu et est désormais plus accessible. En 2016 près de 2 millions de personnes ont ouvert un compte CPF et près de 400 000 ont bénéficié du financement d'actions de formation 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. Philippe Armand Martin
Circonscription : Marne (3e circonscription) - Les Républicains
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 87678
Rubrique : Formation professionnelle
Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Ministère attributaire : Formation professionnelle et apprentissage

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : 1er septembre 2015, page 6596
Réponse publiée au JO le : 2 mai 2017, page 3204