



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

formation continue

Question écrite n° 73329

Texte de la question

M. Hervé Féron attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur le compte personnel de formation (CPF). Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle menée par le Gouvernement, le CPF a remplacé au 1er janvier 2015 le droit individuel à la formation (DIF). Ouvert à toute personne à partir de 16 ans, en emploi ou à la recherche d'un emploi, le CPF doit permettre de cumuler jusqu'à 150 heures de formation pour sept ans d'activité professionnelle. C'est la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) qui est chargée d'établir la liste, appelée « inventaire », des formations diplômantes ou qualifiantes auxquelles peut prétendre un salarié au titre de son CPF. A l'heure actuelle, il apparaît qu'aucun cours de langue vivante ne figure dans cet inventaire, alors même qu'en 2014 30 % des demandes des salariés au titre de la formation professionnelle ont porté sur l'anglais. Cette situation est intenable, à l'heure où des pans entiers de l'économie française, dont les exportations et le tourisme, ainsi que l'employabilité des salariés français, dépendent de plus en plus de la maîtrise de la langue anglaise. Selon le directeur de l'institut de formation linguistique « Wall Street English », il suffirait pourtant d'inclure l'un des deux certificats d'anglais les plus reconnus par le marché (TOIEC ou BULATS) sur les listes de certificats éligibles au CPF pour remédier à ce blocage. Interrogé à ce sujet, M. le ministre du travail a évoqué un manque de moyens tout en faisant part de sa volonté de remédier au plus vite à cette situation difficilement compréhensible. Il se réjouit de ces déclarations et souhaite plus précisément savoir à quelle date le CPF permettra aux salariés de se former à l'anglais.

Texte de la réponse

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, 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 oeuvre du CPF, 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 constitué leur liste et 87 ont déjà été publiées. De ce fait, près de 68 % de la population salariée du secteur privé est à ce jour

couverte par cette offre de formation. Les partenaires sociaux poursuivent ce travail afin d'enrichir encore davantage celle-ci. La formation professionnelle ne se résume pas au CPF. 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, 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. Hervé Féron](#)

Circonscription : Meurthe-et-Moselle (2^e circonscription) - Socialiste, écologiste et républicain

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 73329

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 : [3 février 2015](#), page 690

Réponse publiée au JO le : [11 août 2015](#), page 6239