



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

formation continue

Question écrite n° 81087

Texte de la question

M. André Schneider attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la portée de la réforme de la formation professionnelle. L'application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale se heurte à de très importantes difficultés. Selon les professionnels de ce secteur, le remplacement depuis le 1er janvier 2015 du « droit individuel à formation » (DIF) qui permettait la formation de 50 000 à 60 000 personnes chaque mois, par le « compte personnel de formation » (CPF) se révèle, à ce stade, être un échec. Sur les 23 millions de bénéficiaires potentiels, seuls 1 million ont ouvert leur compte personnel de formation ! 150 000 emplois du secteur sont menacés, les organismes de formation professionnelle enregistrent en effet une baisse de 15 % à 20 % de leur chiffre d'affaires. 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. Ce sont autant de handicaps pour une politique de formation professionnelle ambitieuse. Il est donc urgent d'encourager le recours à la formation professionnelle, réel vecteur d'insertion et de sécurisation des parcours professionnels. Aussi lui demande-t-il quelles mesures le Gouvernement envisage de prendre afin de remédier à cette situation préoccupante.

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. André Schneider](#)

Circonscription : Bas-Rhin (3^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 81087

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 : [9 juin 2015](#), page 4271

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