



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Formation professionnelle

Question écrite n° 5651

Texte de la question

M. Jean-Michel Mis attire l'attention de Mme la ministre du travail sur les inégalités qui existent entre le secteur public et le secteur privé dans l'accès à la formation professionnelle. Le compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne, salariée ou demandeur d'emploi, de suivre, à son initiative, une action de formation. Il accompagne son titulaire dès l'entrée dans la vie professionnelle, tout au long de sa carrière jusqu'au départ en retraite. 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 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. Depuis janvier 2017, les agents publics bénéficient d'un CPA qui s'articule autour du compte personnel de formation et du compte d'engagement citoyen (CEC). Si toute action de formation proposée par un employeur public ou un organisme de formation agréé est éligible au CPF, il n'en va pas de même pour les salariés du secteur privé. Contrairement au secteur privé, la formation des agents publics ne doit pas nécessairement être diplômante ou certifiante. La réforme de la formation devrait cependant élargir le CPF à toute formation entrant dans un projet d'évolution professionnel. Aussi, il lui demande ce que prévoit le Gouvernement pour rétablir un équilibre dans l'accès à la formation professionnelle.

Texte de la réponse

Le compte personnel d'activité (CPA), lequel comprend le compte personnel de formation (CPF), s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique depuis le 1er janvier 2017 conformément aux dispositions de l'article 22 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, tel que modifié par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017. Le déploiement dans la fonction publique du compte personnel de formation dans son volet technique a débuté après la signature, le 2 octobre 2017, d'une convention entre la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et la Caisse des dépôts et consignations. Les agents publics peuvent donc depuis le 15 juin 2018, consulter leur compte personnel de formation sur l'espace moncompteactivité.gouv.fr. Les employeurs pourront à compter du 15 octobre 2018 décrétement ces comptes des droits utilisés pour obtenir le financement d'une formation. Le vote récent de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, adoptée définitivement par le Parlement le 1er août 2018, amène aujourd'hui le Gouvernement à engager des réflexions sur l'évolution du compte personnel de formation applicable aux agents publics. Les principes de l'universalité et de la portabilité des droits amèneront probablement le Gouvernement à effectuer dans le cadre d'une loi applicable à la fonction publique des ajustements quant aux modalités de gestion des droits relevant du compte personnel de formation, dans l'objectif d'accroître l'attractivité de ce dispositif ainsi que sa lisibilité. Il apparaît néanmoins délicat d'envisager un compte personnel de formation géré de manière unique pour les salariés et les agents publics, ce pour plusieurs raisons : La mise en place d'une désintermédiation permettant de gérer en totale autonomie le dossier de prise en charge de l'inscription au paiement de l'organisme de formation choisi au moyen de l'espace moncompteactivité.gouv.fr sera effective dès

2019 pour les salariés. Elle apparaît difficile à atteindre dans la fonction publique, car le financement du compte personnel de formation ne repose pas sur une contribution unique versée par les employeurs, mais sur la capacité de financement de chaque employeur. En effet, les modes de gestion et de financement de la formation divergent en fonction des versants de la fonction publique. La fonction publique hospitalière est le seul versant qui dispose d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier ou ANFH, 95% des employeurs de ce secteur étant adhérents à cet organisme. La fonction publique territoriale s'appuie certes pour la conception et la mise en œuvre de ses politiques de formation sur le Centre national de la fonction publique territoriale, mais cet établissement n'est pas un OPCA et les employeurs territoriaux déploient en complément leurs propres plans de formation. Quant à la fonction publique de l'Etat, les plans de formation sont principalement élaborés et financés par les acteurs ministériels ; Les critères d'éligibilité au compte personnel de formation ne peuvent en l'état être identiques entre le secteur privé et le secteur public, l'offre de formations inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à l'inventaire ou conçues comme validant un bloc de compétences (critères d'éligibilité applicables aux salariés tels qu'ils résultent de la réforme en cours) étant encore très insuffisamment développée dans la fonction publique. La mise en place d'un CPF national unique ne pouvant aucunement s'envisager sans une réforme structurelle des dispositifs de formation dans les trois versants de la fonction publique, c'est notamment un changement culturel dans l'approche des politiques de formation qui est attendu du compte personnel de formation. L'objectif est de faire évoluer les politiques menées par les employeurs publics afin de développer une offre de formation qui accompagne davantage les mobilités et les transitions professionnelles. Une telle évolution suppose l'identification de parcours de formation lisibles pour les agents, inscrits à moyen et long terme pour une large partie d'entre eux au RNCP ou à l'inventaire. Elle implique également le développement en parallèle de formes d'accompagnement personnalisé permettant de faire le point sur les compétences acquises et celles susceptibles d'être développées au moyen de la formation, ainsi qu'un engagement de l'encadrement pour que l'accès à la formation soit appréhendé non plus uniquement pour mieux exercer les fonctions occupées, mais aussi pour préparer l'avenir professionnel de chaque agent. Ces objectifs se situent au cœur du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat 2018/2020, qui comprend plusieurs actions s'inscrivant dans cette perspective. Les politiques menées dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière les prennent également en compte, tout en s'adaptant aux spécificités de ces deux versants.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Michel Mis](#)

Circonscription : Loire (2^e circonscription) - La République en Marche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 5651

Rubrique : Formation professionnelle et apprentissage

Ministère interrogé : [Travail](#)

Ministère attributaire : [Travail](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [20 février 2018](#), page 1371

Réponse publiée au JO le : [2 octobre 2018](#), page 8907