

14ème législature

Question N° : 51643	De Mme Sabine Buis (Socialiste, républicain et citoyen - Ardèche)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		Ministère attributaire > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Rubrique >formation professionnelle	Tête d'analyse >formation continue	Analyse > compte personnel de formation. financement.
Question publiée au JO le : 11/03/2014 Réponse publiée au JO le : 07/07/2015 page : 5285 Date de changement d'attribution : 27/08/2014 Date de renouvellement : 17/06/2014 Date de renouvellement : 17/06/2014 Date de renouvellement : 04/11/2014 Date de renouvellement : 03/03/2015 Date de renouvellement : 16/06/2015		

Texte de la question

Mme Sabine Buis interroge M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la présence ou non du bilan de compétences sur les listes des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) dont la création est prévue par le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Avec ce nouveau projet de loi, les heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) seront versées sur le CPF dès le 1er janvier 2015. Dans l'actuel projet de loi, aucune mention n'est faite de l'utilisation du CPF pour financer un bilan de compétences. Pourtant, jusqu'à maintenant, les centres interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC) avaient constaté l'utilisation fréquente du DIF pour le financement du bilan. Ainsi, elle souhaiterait savoir si les heures cumulées dans le futur CPF pourront être utilisées pour le financement du bilan de compétences ?

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 oeuvre 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.