

14ème législature

Question N° : 74501	De M. Gérard Menuel (Union pour un Mouvement Populaire - Aube)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		Ministère attributaire > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Rubrique >emploi	Tête d'analyse >demandeurs d'emploi	Analyse > bilan de compétences. perspectives.
Question publiée au JO le : 24/02/2015 Réponse publiée au JO le : 07/07/2015 page : 5285		

Texte de la question

M. Gérard Menuel appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la suppression du bénéfice d'un bilan de compétences pour les personnes demandeuses d'emploi et son accès limité pour les salariés. Ainsi, alors que le bilan de compétences a démontré depuis longtemps son utilité en préalable à toute orientation, réorientation et formation professionnelle, il apparaît comme déprécié par la nouvelle loi sur la formation professionnelle. En effet, jusqu'au 31 décembre 2014, salariés et demandeurs d'emploi pouvaient mobiliser leur droit Individuel à formation (DIF) pour réaliser un bilan de compétences. Depuis le 1er janvier 2015, le DIF a été remplacé par le compte personnel de formation (CPF), dont, sauf erreur, le bilan de compétences est ôté, seules les formations qualifiantes et diplômantes y étant prévues. Les demandeurs d'emploi apparaissent ainsi exclus des nouvelles dispositions concernant ce bilan de compétences, le système du DIF portable étant supprimé. La conséquence de cette suppression pour les demandeurs d'emploi est très préoccupante, alors même qu'il est entendu que l'évolution de l'employabilité des chômeurs passe par une remise à plat de leur potentiel et la transversalité vers de nouvelles voies de métiers. Les demandeurs d'emploi ont l'impression qu'on vient de leur confisquer ce qu'ils considéraient désormais comme un droit acquis. Pour les salariés, ce droit se voit limité, le bilan de compétences ne pouvant plus être accessible que par la voie du congé bilan de compétences (avec les restrictions connues du Fongecif et de l'Opacif) et le plan de formation de l'entreprise. Cette mesure apparaît par conséquent comme une perte d'indépendance et d'autonomie pour prendre en main sa vie professionnelle très préjudiciable et ne pourra qu'aggraver les iniquités sociales. Il souhaite connaître la position du Gouvernement sur ce point et les mesures correctives qu'il compte mettre en place pour rétablir aux demandeurs d'emploi et aux salariés leur accès au bilan de compétences : que ce dernier puisse être mobilisé dans le cadre du CPF comme il l'était dans le cadre du DIF.

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.