

POUR UN VRAI DROIT DE LA PERSONNE A LA FORMATION

Le droit individuel à la formation : un droit de la personne kidnappé par le marché de la formation.

La VAE, déjà, dont le principal intérêt était de créer un droit nouveau universel d'accès à la qualification est vite devenue un dispositif banalisé au milieu des offres d'actions de formation proposées sur le marché.

De même, le DIF, créé par les partenaires sociaux dans leur accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et conforté par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, a, dès sa création, permis aux prestataires de formations courtes sur catalogue de retrouver un second souffle. On a pu ainsi voir à profusion des publicités jusque dans les rames de métro à PARIS vantant les mérites de « formations diffables ». Du même coup, le DIF, au lieu de constituer un capital d'heures négociable par le salarié pouvant aller jusqu'à 120h sur six ans et pouvant être abondé par des financeurs extérieurs, s'est réduit à un moyen d'accès à des formations de moins de 20h, dont les prix quant à eux, n'étaient pas bradés.

Le CPF : une réforme restée au milieu du gué

Créé par les partenaires sociaux « En vue de franchir une étape supplémentaire en matière de portabilité des droits à la formation »¹, Le CPF a les mêmes parents que le DIF : l'ANI du 11 janvier 2013 l'a créé. La loi du 5 mars 2014 l'a conforté et étendu.

Le CPF a dès 2016, intéressé un nombre non négligeable de personnes (*Source PLF 2017 page 6*)

« La montée en charge du CPF au cours de cette année de transition a été progressive et a connu une phase d'accélération à partir de l'été. Ainsi, au 16 octobre 2016 : -576 910 formations au titre du CPF ont fait l'objet d'un financement validé ; -3,5 millions de comptes ont été ouverts ; -10 971 certifications ont été sélectionnées par les partenaires sociaux sur les listes éligibles (tous les niveaux de qualification sont concernés) ; -la durée moyenne des formations est de 376 heures (477h pour les demandeurs d'emplois et 1387h pour les salariés); -les formations les plus mobilisées sont les suivantes : socle de compétences, tests de langue (TOEIC, BULATS), diplôme d'État d'aide-soignant, titre professionnel de cariste d'entrepôt, diplôme d'État d'infirmier, accompagnement VAE, etc. »

▪ Les 150 heures incomprises ou détournées de leur objet : 24 heures, 150 heures ou plus ?

Il permet de capitaliser au total 150h ...en huit ans !² Mais au moment de son ouverture, les droits acquis par les salariés dans le cadre du DIF sont transférables dans le CPF. Pour le DIF on ne prêtait attention qu'aux 20 heures acquises annuellement, en oubliant justement qu'elles étaient capitalisables... Au mieux on retenait le maximum de 120 heures qui au bout de 6 ans ne permettaient d'accéder qu'à des formations de durée courte/moyenne. Le DIF n'était pas utilisé par le salarié comme un outil de négociation avec son employeur alors qu'il avait été conçu comme un moyen pour l'individu de co-investir dans sa formation.

Le CPF, comme le DIF, a d'abord eu un effet sur le marché de la formation ; les 150 heures ont donné lieu à deux réactions des prestataires de formation :

- ✓ Les organismes de formation, soucieux de ne pas perdre leur marché, se sont précipités pour faire enregistrer au RNCP leurs propres titres (voire à en créer quand ils s'en étaient passés jusqu'ici), décomposés en blocs de compétences. Ils ont également cherché à faire inscrire à l'inventaire des modules préexistants en travaillant leur descriptif selon la logique des

¹ Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.

² « Art. L. 6323-11. – L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

compétences à acquérir, pour les présenter comme des « blocs de compétences »³, pouvant faire l'objet d'une certification autonome. De grands groupes privés (CISCO SYSTEM, IBM, Microsoft par exemple) qui jusqu'ici se contentaient de leur notoriété technique pour vendre leur « certifications » voient ces dernières inscrites désormais à l'inventaire, préalable indispensable pour pouvoir figurer sur les listes du COPANEF ou des branches. En même temps, le conseil en vue de l'instruction d'un dossier d'enregistrement au RNCP est devenu un job lucratif.

✓ Malgré la définition rappelée par la CNCP⁴, comme pour le DIF qui avait remis en selle les formations de trois jours, les 150 heures du CPF ont donné lieu à l'éclosion de modules de formation de 150 heures. (Alors qu'il s'agit d'un capital atteignable en huit années...et que rien dans les textes conventionnels ou législatifs n'imposait d'organiser des cursus en modules de 150 heures)

▪ Le CPF conduit nécessairement à une qualification partielle ou complète.

Pour être éligible au CPF, une formation doit conduire à une certification. La LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale stipule :

[...] Le chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie est ainsi rédigé :

CHAPITRE III : Compte personnel de formation

« Art. L. 6323-6. – I. – Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.

« II. – Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21, parmi les formations suivantes :

« 1° Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

« 2° Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du présent code ;

« 3° Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

« 4° Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du présent code.

« III. – L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 est également éligible au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret.

« Art. L. 6323-7. – La durée complémentaire de formation qualifiante prévue à l'article L. 122-2 du code de l'éducation dont bénéficie le jeune sortant du système éducatif sans diplôme est mentionnée dans son compte personnel de formation.



³ Traduisant ainsi la note du COPANEF (datée du 9 juin 2015) selon laquelle : « Un bloc de compétences ne se confond pas avec un module de formation qui est le processus pédagogique concourant à l'acquisition des compétences définies et identifiées au sein de la certification ou d'un bloc. [...] »

⁴ « Au sein d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP, les blocs de compétences se définissent comme des ensembles homogènes et cohérents de compétences. **Tout bloc de compétences ne fait aucunement référence à un bloc de formation ni à un contenu de formation.** [...].

Le CPF a donné lieu à une inflation de certifications

qui rend (encore plus) illisible le RNCP, auquel on a ajouté l'inventaire sur lequel on peut s'interroger : En dehors de la catégorie A, on peut se demander si la « norme de marché » vise l'intérêt de l'individu, la sécurisation de son parcours professionnel, sa promotion sociale et professionnelle ou plutôt l'intérêt de grands groupes Microsoft, CISCO, ou autres, qui n'avaient pas vraiment besoin de ce label pour vendre les formations à l'utilisation de leurs logiciels.

A. - Certification et habilitation découlant d'une obligation légale et réglementaire nécessaires pour exercer un métier ou une activité sur le territoire national (**obligation réglementaire**). Lorsqu'elles sanctionnent des formations obligatoires nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles, les attestations d'aptitude ainsi que les attestations prévues à l'[article L. 6353-1 du code du travail](#) font partie de la présente catégorie.

B. - Certification correspondant à un domaine spécifique ayant une forte valeur d'usage dans un cadre professionnel, dont la possession est recommandée par une instance représentative des partenaires sociaux (**norme de marché**).

C. - Certification correspondant à un ensemble homogène de compétences, mobilisable dans une ou plusieurs activités professionnelles et permettant de renforcer ou de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi (**utilité économique ou sociale attestée par une entité utilisatrice de la certification**).

▪ Les partenaires sociaux n'ont pas contribué à clarifier l'offre de certifications en reconnaissant des milliers de formations éligibles au CPF :

- Au niveau national : le Copanef reconnaît : 3039 formations / certifications accessibles dont 818 sans niveau spécifique pour tous publics.
- Au niveau régional les Coparef font de même. (Exemple : le Coparef AURA reconnaît 1422 formations / certifications dont 765 sans niveau spécifique pour les salariés, (95 CQP et 669 inscrites à l'inventaire), et 1520 dont 829 sans niveau spécifique pour les demandeurs d'emploi (dont 140 CQP) et 687 inscrites à l'inventaire

Vers un système orienté vers la personne tout au long de sa vie active.

Un droit attaché à la personne garde tout son sens à condition de ne pas subordonner ce droit uniquement aux besoins de l'économie.

Les différentes annonces, études, prises de positions, affirmations qui circulent sur la réforme attendue de la formation professionnelle, mettent en avant l'objectif de booster la compétitivité des entreprises et d'individualiser la formation professionnelle continue. On retrouve le principe prôné par certaines organisations professionnelles, qui avaient réagi à la mise en place des 35 heures à la fin des années 90 en prônant le principe : « rendre l'individu responsable de son employabilité ».

Si le CPF devenait demain le dispositif unique attaché à la personne, il faut le faire évoluer et lui donner cette double finalité : *Donner à tout individu entré dans la vie active les moyens de répondre aux besoins de l'économie mais aussi de jouer son rôle de citoyen et d'acteur social responsable.*

▪ Lors de sa création en 2014, le CPF fut annoncé comme un droit universel pour tous les actifs de 15/16 à 65 ans.

« Les nouveaux droits acquis au titre de ce compte **sont attachés à la personne et ouverts dès l'entrée dans la vie professionnelle** (seize ans, voire quinze ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage pour les jeunes concernés) **jusqu'au départ en retraite**. Ils sont comptabilisés en heures et mobilisés volontairement par la personne, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi, afin de suivre une formation. Le refus par le salarié de mobiliser son compte personnel de formation n'est jamais fautif. » (Source : loi de 2014 exposé des motifs) :

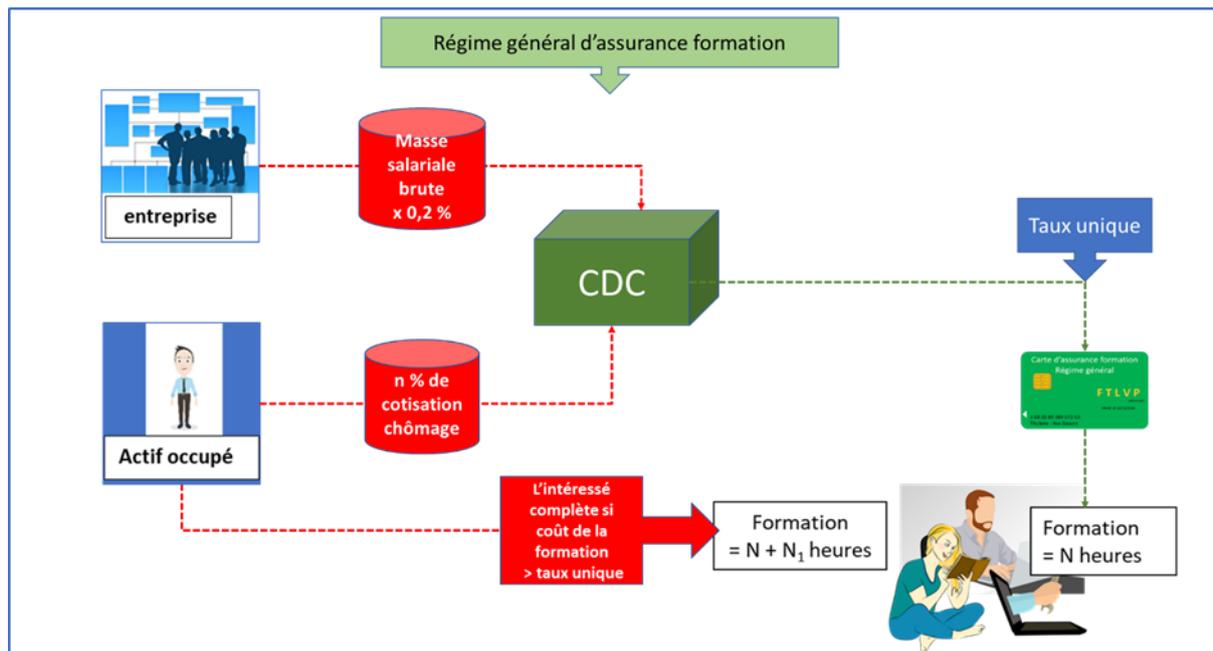
Qu'en sera-t-il en juin 2018 ?

POUR UN VRAI DROIT DE LA PERSONNE A LA FORMATION

- Un droit indépendant de l'offre de formation
- Un droit qui sécurise vraiment le parcours professionnel
- Un droit fondé sur le co-investissement

Faire du CPF un droit universel pour tous les actifs de la fin de l'obligation scolaire à la retraite

- Un régime général d'assurance formation pour tous les actifs



Il s'agirait d'appliquer le principe de co-investissement pour les entreprises privées et les entreprises/services publics et leurs salariés.

Tout actif devrait bénéficier dès son entrée dans la vie active (le cas échéant après 16 ans, âge de la scolarité obligatoire) d'un capital d'heures de 900 à 1000 heures (6,5 fois 150h entre 16 ans et la retraite = 980h)

Ce capital formation serait utilisé par l'individu à son initiative tout au long de sa vie professionnelle. Il permettrait à l'individu de sécuriser sous sa responsabilité son parcours professionnel.

- Géré par la Caisse Nationale des Dépôts
- Financé par une cotisation employeur-salarié / par Pôle emploi & la Région pour le demandeur d'emploi

Il s'agirait d'appliquer le principe de co-investissement pour les entreprises privées et les entreprises/services publics et leurs salariés en activité, par la Région et Pôle Emploi pour les demandeurs d'emploi.

Le régime général serait financé par une cotisation de 0,2 % prise sur la masse salariale brute de l'ensemble des entreprises sans discrimination de taille ou de statut, géré par une caisse centralisée ; et par- un prélèvement sur la part de cotisation chômage des salariés d'un pourcentage à définir pour alimenter la même caisse.

La demande de financement pourra se faire directement auprès de cette instance par la personne lorsqu'il s'agit de son propre projet quel que soit son statut et par l'employeur ou Pôle emploi lorsqu'il s'agit d'un projet cocontracté.

Le taux de prise en charge de cette caisse doit être unique quelle que soit la formation.

Si le coût de la formation est supérieur aux taux de prise en charge, dans le cadre d'un projet coconstruit, c'est l'employeur ou Pôle emploi qui payent le différentiel. Dans le cas où c'est l'employeur qui paye, cet investissement doit être considéré comme un investissement immatériel et donc déductible fiscalement.

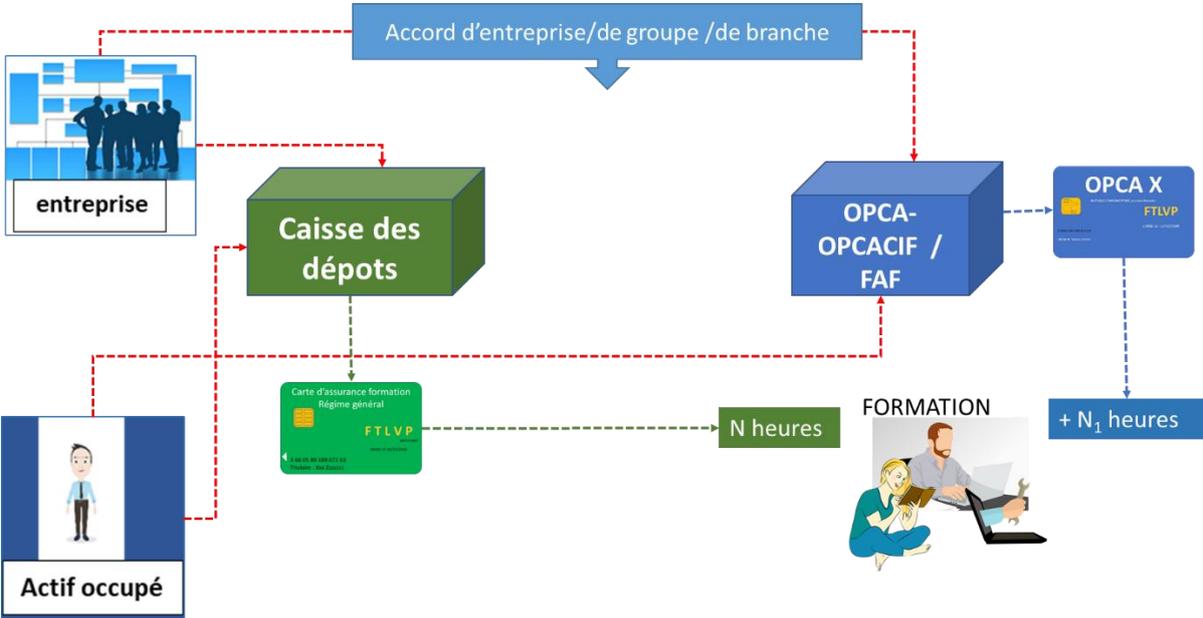
Lorsqu'il s'agit d'un projet personnel d'un individu, le reste à payer lui est échu mais ces sommes sont également déductibles fiscalement au même titre que les dons aux associations.⁵

Le CPF se distinguerait donc clairement de la formation à l'initiative de l'entreprise pour laquelle cette dernière a obligation de faire mais pas de seuil de dépense.

➤ *Complété par un régime d'assurance formation mutualiste volontaire*

Elle servirait à appliquer des accords de branche, de groupe, ou d'entreprise conférant des avantages ou des services particuliers aux entreprises adhérentes et à leurs salariés (par exemple pour des VAE collectives ou des plans de progression des compétences numériques, etc.)

(Les OPCA (re)deviendraient en tout ou partie des « FAF » fonds d'assurance formation) Cette caisse mutuelle pourrait être conçue et utilisée comme les mutuelles santé ou retraite d'aujourd'hui. Elle permettrait aussi, si l'accord de branche, de groupe, ou d'entreprise le prévoit, de financer le CIF dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui

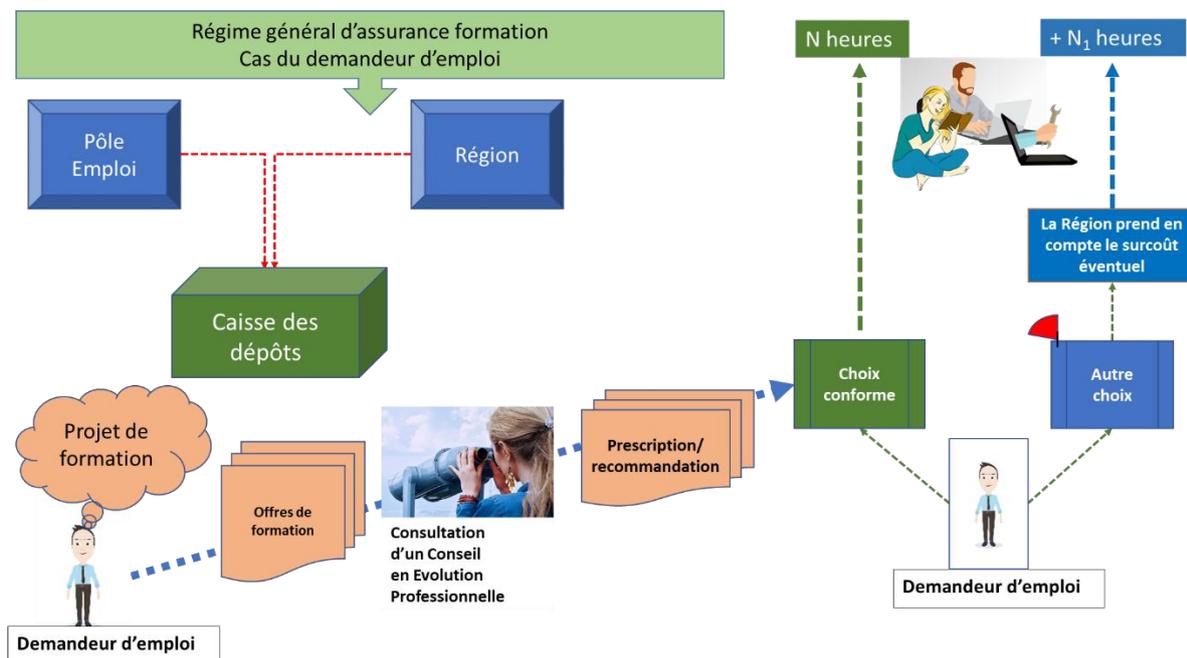


➤ *Que se passerait-il en cas de chômage ?*

En cas de chômage, le détenteur pourrait contribuer par accord avec la région (et/ou Pôle emploi), et après avoir pris avis d'un conseiller en évolution professionnelle, au financement de sa formation (par

⁵ 2 propositions empruntées à René Bagorski (AFREF)

exemple pour en allonger la durée en vue d'acquérir une qualification complète au lieu d'un seul bloc de compétences lui permettant de s'insérer dans un emploi.



Deux conditions essentielles au fonctionnement du nouveau système

- Généralisation du recours au CEP (Conseil en évolution professionnelle).

L'avis /recommandation est obligatoire lorsqu'il y a co-investissement (projet cocontracté) par l'entreprise (pour le salarié occupé) ou par la Région et Pôle emploi (pour le demandeur d'emploi) et bien évidemment dans le cas de CIF.

- Simplification du système de certification⁶

- ✓ En supprimant (ou en déconnectant) l'inventaire du RNCP
- ✓ En réduisant les listes COPANEF et COPAREF aux certifications avec indication de niveau
- ✓ En donnant à la CNCP l'autorité suffisant pour repérer les doublons et les éliminer
- ✓ En organisant le rapprochement, les passerelles, les équivalences entre certifications et/ou blocs de compétences (rôle de la CNCP par analogie avec le *BundesinstitutFürBerufsbildung* allemand)

On pourra se référer utilement sur cette dernière série de propositions

- ✓ À la note de l'AFDET (décembre 2015) sur les certifications professionnelles
- ✓ À l'étude Afdet - CEREQ sur « les blocs de compétences et les enjeux pour le système français de certification professionnelle » et document « position de l'AFDET » (janvier 2017)
- ✓ Au rapport de l'IGAS « Bilan d'étape du déploiement du compte personnel de formation (CPF) » - - Juillet 2017 N°2016-140R – (Sabine FOURCADE, Eve ROBERT, Véronique WALLON Membres de l'Inspection générale des affaires sociales)

... à suivre ?