



LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION UNE VISION PARTAGÉE?

Claude VILLEREAU, délégué de l'AFREF, remercie NOVANCIA de nous recevoir dans ce sympathique amphithéâtre des locaux de la CCIP et adresse un mot de bienvenue aux participants à cette séance qui traite d'un sujet d'actualité

Puis **René BAGORSKI**, *directeur du Département relations partenariales* au sein de la direction de la stratégie de l'AFPA ouvre la séance en montrant l'actualité du sujet et présente les intervenants:

Michel BLACHERE, de l'AFDET brosse une vision de la Formation tout au long de la vie suivant les différents acteurs et les conséquences sur le compte personnel de formation.

Puis **Christophe CORIOU**, *Directeur de mission projets et financement de la formation professionnelle* au sein du MEDEF, expose le point de vue du MEDF sur le compte personnel de formation

Jean Pierre WILLEMS, *juriste et consultant* en droit de la formation, fait une synthèse des différents points de vue qui s'affrontent.

Karine SEILER, *consultante* du groupe ALPHA apporte l'éclairage des Régions

La séance se termine par une discussion animée par **René BAGORSKI**.

Intervention de Michel BLACHERE

Actuellement, les personnes candidates à la formation tout au long de la vie (FTLV) doivent avoir un statut compatible avec un dispositif. Or les statuts sont multiples et les dispositifs, par ailleurs eux aussi multiples, sont souvent inconnus aussi bien du candidat que de ceux qui ont en charge de les renseigner.

De plus, en fonction du dispositif choisi (ou prescrit), le candidat devra, au moins provisoirement changer de statut

Prenons quelques exemples résumés sur ces tableaux

La personne est un élève

statut départ	statut obtenu	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans	21 ans	22 ans	23 ans	24 ans	25 ans	26 ans	27 ans	28 ans	29 ans	30 ans
élève	actif occupé															
	étudiant	élève		étudiant												
	élève BTS	scolarité >BTS														
	actif occupé salarié	contrat de génération														
	apprenti	contrat d'apprentissage														
	contrat pro jeune 16-26	contrat pro jeune 16-26														
	élève décrocheur	prolongation de scolarité	prolongation de scolarité													
salarié		emploi d'avenir														
jeune DE puis stagiaire FP		compétences clés														
jeune DE puis stagiaire FP		stagiaire Form Pro														
apprenti		contrat d'apprentissage														
contrat pro jeune 16-26		contrat pro jeune 16-26														
élève?		ecole 2ème chance 4 ans maxi														
jeune demandeur d'emploi +12 mois	contrat avec mission locale	CUI CAE (secteur non marchand)														
		CUI CIE (secteur marchand)														
		DE	CIVIS													
		décrochage ou chômage										ELEVES				

étudiant	actif occupé	vie active																		
	stagiaire form pro	DE+STAGIAIRE FP																		
	apprenti	apprentissage																		
	contrat de pro	contrat pro																		
étudiant décrocheur	apprenti	apprentissage																		
	contrat de pro	contrat pro																		
	stagiaire form pro	formation professionnelle région																		
abandon avant niveau III	contrat avec mission locale	contrat d'insertion dans la vie sociale	DE																	
ETUDIANTS																				"décrochage" ou chômage

La personne est un actif occupé

statut	dispositifs	Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont :
salarié	plan de formation adaptation	1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
	plan de formation Compétences	2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
	Congé de formation	3° Les actions de promotion professionnelle ;
	DIF	4° Les actions de prévention ;
	VAE	5° Les actions de conversion ;
	Bilan de Compétences	6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
	Période de profession ^{ion}	7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique ;
autres	formations financées par	8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;
membre de profession libérale	FIF PL ou OPCA PL	9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
Travailleur indépendant		10° Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ; 11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
chef d'entreprise		12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;
commerçant	AGEFICE ou FAFCEA	13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.
médecin libéral	FAF PM	Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article L. 3142-3-1 lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

formation des demandeurs d'emploi		16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	...
statut	dispositif																											
stagiaire de la formation professionnelle	formation qualifiante PE+Région																											
DE ou stagiaire	compétences-clés																											
DE puis salarié	POE	le projet d'embauche vise : un CDI, un CDD d'au moins 12 mois, un contrat de professionnalisation à DI ou à DD d'au moins 12 mois, un contrat d'apprentissage.																										
stagiaire de la formation professionnelle	AFPR	le projet d'embauche vise un CDD entre six mois et 12 mois, un contrat de professionnalisation de moins de 12 mois, un contrat de travail temporaire d'au moins six mois au cours des neuf mois suivant la formation (si les missions prévues sont en lien étroit avec l'AFPR)																										
DE puis stagiaire FP	action sur demande individuelle																											
DE puis apprenti	apprentissage	contrat d'apprentissage																										
DE puis contrat de pro	contrat pro													contrat de pro														
salarié menacé de licenciement puis stagiaire de la formation professionnelle	contrat de sécurisation professionnelle																											

Si on fait un peu d'histoire concernant le compte personnel de formation, on constate que dans le temps il y a eu des visions diverses mais pourtant souvent convergentes:

En mars 1999 (Nicole PERY secrétaire d'Etat), dans un rapport intitulé " *La formation professionnelle : diagnostics, défis et enjeux*", il était proposé de "développer un droit individuel transférable et garanti collectivement ". Le système devait reposer sur une mutualisation des fonds et s'inscrire dans le cadre des relations collectives du travail

En février 2013 le conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie dans un dossier "réflexions sur la création d'un compte individuel de formation " après avoir constaté un consensus sur le principe d'un compte "réceptacle" préconise quelques pistes pour aller plus loin

- 1 - De quelle capacité d'initiative dispose le titulaire du compte pour son usage ?
- 2 - Quelle place donner à la contribution individuelle ?
- 3 - Faut-il un seul outil individualisé ?

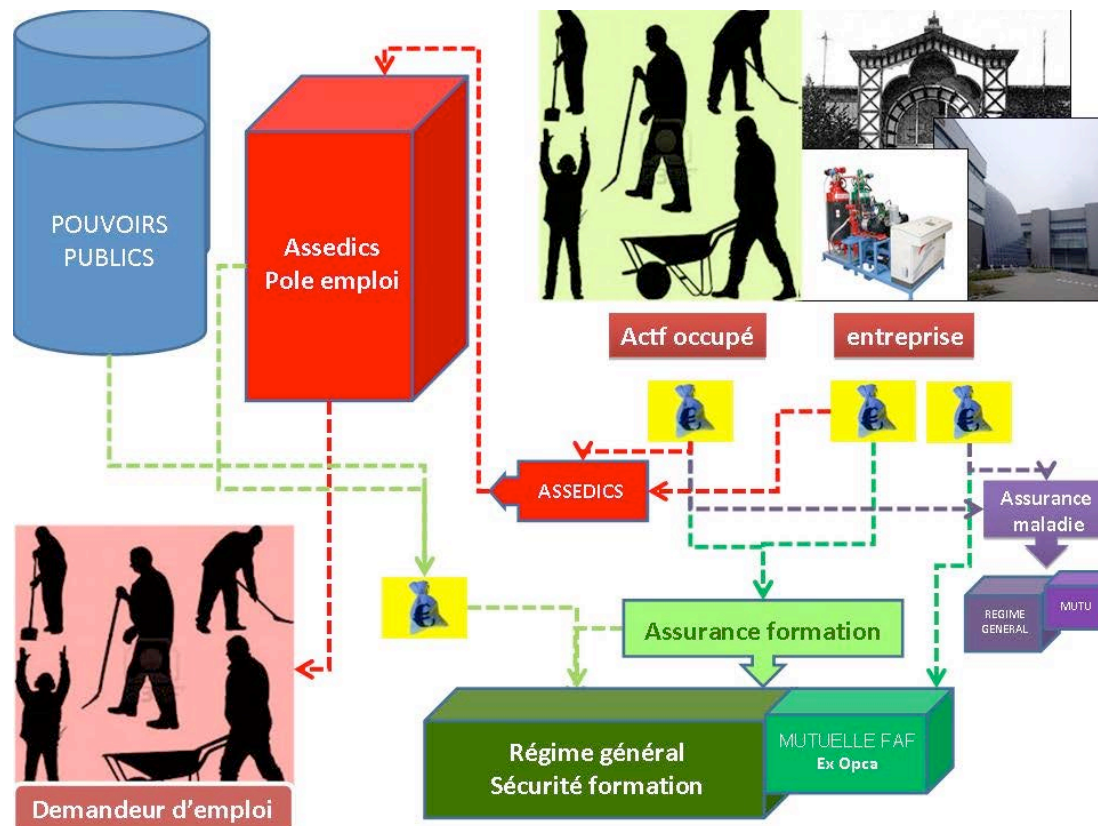
Sans relever toutes les déclarations des acteurs qui interviennent dans le champ de la formation (partenaires sociaux, organismes ...) on peut citer encore le ministre du travail, Michel SAPIN qui a déclaré le 18 avril 2013:

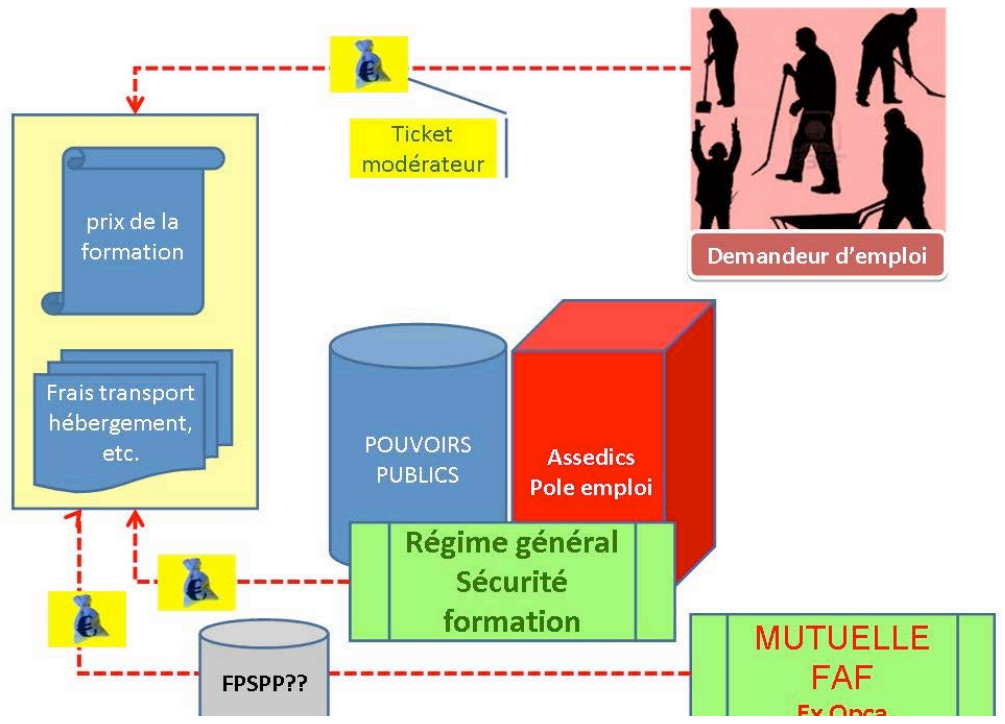
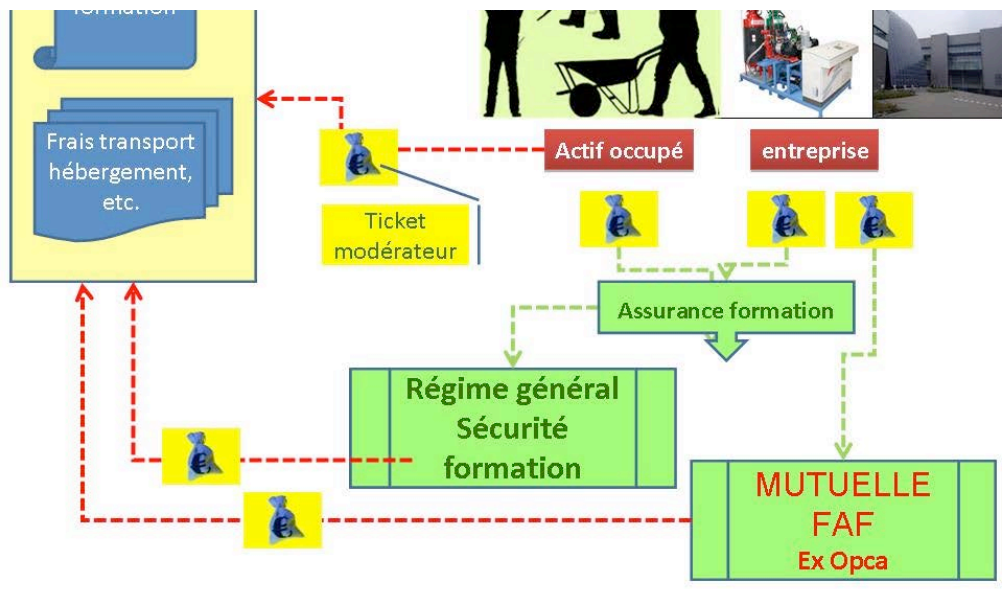
*" Aujourd'hui quitter son emploi occasionne souvent une perte de ses droits alors que c'est à ce moment que la formation est la plus nécessaire [...]. Le compte personnel de formation apporte une réponse par le haut en phase avec les nouvelles réalités du travail, la fin de la carrière à vie, les 40 ans dans une même boîte. Sur ce socle, l'édifice à construire va mobiliser les partenaires sociaux, l'État et les régions pour aller vers ce **compte personnel universel pilier de la sécurité sociale professionnelle.**"*

Et si on allait au bout de la logique de coinvestissement

On pourrait envisager de créer une assurance formation comme il existe une assurance maladie ou une assurance chômage.

On pourrait alors envisager ces types de schémas





- Le CPF n'est il pas l'aboutissement de la tendance à individualiser les parcours?
- Le CPF doit-il être un système unique ?
- Le CPF ne suppose-t-il pas une nouvelle et plus claire répartition des rôles et des financements entre les acteurs ?
- Le CPF c'est vraiment "l'individu responsable de son employabilité", l'individu "acteur de sa formation" ?
- Qui va aider la personne à choisir ? Qui va prescrire ?
- Le CPF est-il réservé aux personnes les plus fragiles sur le marché du travail?
- ...

Intervention de Christophe CORIOU (MEDEF)

Le compte personnel de formation vu par le MEDEF s'inscrit dans une réforme systémique sur trois champs:

La formation est un enjeu majeur : c'est un outil de compétitivité des entreprises. Dans ce cadre, la formation devient un investissement. Il faudrait transférer les dépenses de formation du compte de charges en investissement. Malgré bien des réticences, ce chantier est ouvert. Cette approche aurait une conséquence majeure sur le système de formation : L'obligation fiscale n'aurait plus de raison d'être.

En contrepartie, si la formation est un investissement il y a une responsabilité collective. Si un secteur entier a besoin de recruter ou requalifier des salariés, on est dans une logique collective d'entreprises qu'il faut maintenir. Il est de la responsabilité des entreprises de maintenir la logique de professionnalisation des salariés. Il faut noter que le champ de développement des compétences peut aller au-delà de l'employabilité immédiate.

Pour l'individu, qui n'est pas dans le champ décrit précédemment, il y a enfin le plan individuel dont le premier socle sera le CPF qui est l'outil pour une initiative formation. En effet il fallait repenser quelque chose d'autre que le DIF.

Le CPF est universel (tous les salariés et pourquoi pas à terme ceux de la fonction publique?), individuel et transférable.

Mais pour que le CPF soit efficace techniquement, il faut qu'il soit transparent pour la personne. C'est le back office qui doit l'alimenter. La logique est de rester sur un fonctionnement en heures. Il faut basculer le DIF sur le CPF mais les règles sont à définir (en faisant simple). Le basculement, compte tenu des délais des négociations devrait pouvoir se faire au 1^{er} janvier 2015 (éviter un basculement encours d'année).

Pour le MEDEF, il faut éviter que le CPF soit un système de capitalisation d'heures. Le principe

l'entreprise mais hors temps de travail (cette formation étant payée). Si le salarié fait une formation définie dans la liste liée à l'entreprise, il ne peut y avoir opposabilité de l'entreprise et elle se fait sur le temps de travail. Et ce temps peut être complétée par l'entreprise (sur le 0,5% par exemple).

A la demande de **René BAGORSKI**, les participants évoquent une série de questions qui pourront être traitées dans la suite de la séance:

- Quid des OPCA?
- Quid de la fonction publique?
- DIF et CIF : que vont-ils devenir?
- Il y a 26 régions donc 26 façons d'acheter la formation. Quel niveau de gouvernance mettre en place?
- On parle des salariés mais qu'en est-il pour les demandeurs d'emploi et les primo-accédants ? Et ceux qui veulent sortir ?
- Le CPF est une garantie d'accéder à la formation mais comment?
- Comment va se gérer la gestion de ce système ?

Intervention de Jean Pierre WILLEMS

Le point de départ du compte remonte à l'idée de droit à la formation initiale différée

Dès 1995, pendant la campagne présidentielle, un des candidats (BALLADUR) avait évoqué l'idée que *"tout jeune sorti sans qualification du système scolaire ait un droit à une formation différée que lui devait la collectivité"*.

Puis se sont greffées des réflexions sur une sécurité sociale professionnelle, un droit garanti collectivement. Puis il y a eu le DIF

L'autre origine du compte c'est, en le disant crûment, une liquidation du DIF, basée sur le diagnostic de son insuccès. Les discussions lors de l'élaboration de l'ANI de début 2013 n'ont pas défendu le DIF.

Mais le CPF n'est pas la poursuite et le développement du DIF. Ce basculement n'est pas évident et le CPF va s'élaborer, en coconstruction, dans les négociations entre les partenaires sociaux.

Il est nécessaire d'analyser les raisons de l'échec du DIF pour éviter de reproduire les mêmes erreurs sur le CPF

Le DIF a souffert d'un problème d'appropriation et de communication car l'appellation était en elle-même problématique : pour le patronnat qui l'a perçu comme un droit individuel et pour le salarié qui se voyait avec un droit individuel à négocier avec son entreprise. Par ailleurs la stratégie de cumul des heures a aussi été mal perçue. (effet écureuil)

Avec le CPF on risque de se heurter au même problème de communication.

Le compte: il n'y a pas d'argent; ce n'est pas une capitalisation; il est personnel mais il faudra négocier; il est universel mais réservé pour l'instant aux salariés.

Il ne faudrait pas que l'appellation qui s'est imposée soit en décalage avec l'utilisation.

Enfin une dernière cause d'échec du DIF que l'on peut relever est que celui-ci était vu comme un cheval de Troyes par les syndicats pour passer de la négociation individuelle à la négociation collective.

Donc la création du CPF s'appuie sur cette double genèse : d'un côté un droit à la formation initiale différée et de l'autre une évolution d'un dispositif basé sur un constat d'échec et le renvoi de chacun vers son champ de responsabilité.

Cette évolution du DIF vers le CPF peut s'analyser comme un des éléments du passage d'une logique interne à l'entreprise vers une logique externe à celle-ci.

Plus généralement si on analyse l'ANI de 2003 et la loi afférente de 2004, on constate qu'il y avait la création du DIF, de l'entretien personnel et l'obligation de veiller à la capacité des salariés à occuper un emploi. On était bien dans une logique interne à l'entreprise.

Dans l'accord de 2013, on retrouve les trois mêmes thématiques mais sous des termes très différents: le CPF, le conseil en évolution professionnelle et les dispositions sur une gestion anticipée des emplois et compétences. On passe à une logique externe à l'entreprise.

Depuis l'ANI de début 2013 on s'oriente dans les négociations actuelles vers la cible d'un public plus prioritaire, plus fragile. Avec le compte universel, on va vers un système assurantiel comme l'évoquait précédemment Michel BLACHERE.

Mais il existe deux modèles : l'assurance chômage ou le système de retraite, où les droits sont fonction du niveau contributif (lié à un salaire); et le droit universel comme l'assurance maladie qui est un droit en temps que de besoin.

Dans le cadre d'un système d'assurance formation, il ne peut fonctionner qu'à ressources constantes. (Ce qui a toujours été le cas depuis 40 ans). Pour mettre en place le CPF, il ne peut donc y avoir qu'un redéploiement financier des dispositifs existants.

La difficulté pour ceux qui ont à élaborer le nouveau dispositif est de construire un droit mais qui ne peut être qu'évolutif, et qui, si possible, doit contribuer à simplifier les dispositifs. Il doit en outre fonctionner rapidement en s'appuyant sur un redéploiement des fonds existants. D'où la nécessité de définir les priorités. Il faut construire un outil qui a vocation à se généraliser mais qui dans un premier temps sera orienté vers les publics prioritaires (qui restent à définir) alors que potentiellement tous les salariés peuvent être concernés. Mais le système est limité financièrement.

Intervention de Karine STEINER

L'exposé précédent a le mérite d'apporter un éclairage sur les questions à se poser mais évidemment n'apporte pas de réponse.

Cette réforme est importante car on entre dans une phase où l'équilibre général du système est mis en jeu.

interroge sur la notion de liste..)?

Actuellement on perçoit des conflits de logique : droit universel ou pour public fragile ? Droit individuel contributif à une qualification ou droit individuel strict à usage illimité?

D'où la nécessité d'un diagnostic

La note du CNPLLV fait d'ailleurs un diagnostic assez partagé

- Les entreprises font relativement bien la formation des publics pour lesquels elles attendent un retour sur investissement
- -Il y a une augmentation des dépenses de formation des entreprises et du nombre de salariés formés mais une baisse des durées de formation
- -L'accès à la qualification par la formation est plus difficile pour le public salarié et demandeur d'emploi.

La contribution de l'ARF part de ce diagnostic pour définir les enjeux:

- Ce n'est pas un droit individuel, mais un droit individuel tourné vers un objet : l'accession à une qualification.
- L'universalité est importante avec une vision large du public (y compris pourquoi pas pour la fonction publique, les non salariés..) mais sous réserve de définir des règles.
- C'est un droit universel. Tout le monde est titulaire d'un compte mais on en est bénéficiaire quand on rentre dans les conditions d'ouverture les plus homogènes possible quelque soit l'univers
- Concernant les conditions d'exercice, la logique de liste évoquée précédemment peut se comprendre mais ce n'est pas l'approche de l'ARF qui est plutôt dans une logique d'aider la personne à accompagner et valider son projet. La logique de listes, en particulier si elle est vue au niveau des branches va à l'encontre de la transversalité recherchée par l'ARF. Si la logique de liste était retenue ne faudrait il pas la voir non pas au niveau de la branche mais au service des parcours de transition?
- Concernant la question des financements: dans la mesure où c'est un compte personnel mobilisable dans des conditions définies; la contribution de l'ARF va plutôt dans le sens d'un droit opposable. Ceci pose bien évidemment des questions de financement et de son redéploiement ce qui nécessitera de la part des partenaires sociaux de définir les mécanismes de financement.
- Concernant l'offre de formation il faut réfléchir à un référencement ou une certification des offres de formation dans la mesure où il y aura un droit à la formation.

Question : *La formation aujourd'hui est liée à des prescripteurs. Demain dans le cadre du CPF et dans la logique d'opposabilité, le prescripteur sera-t-il l'individu ou (l'opposabilité se faisant auprès d'une entreprise, d'une Région), sera-t-il l'entité qui finance le projet?*

Réponse: pour l'ARF, le CPF doit permettre de construire un projet avec la personne vers la qualification. Le texte de loi dit que le CPF ne peut pas être utilisé sans l'accord de la personne. Quand c'est prescrit ce n'est pas le compte. D'où l'importance de l'accompagnement du projet pour arriver à un consensus sur les actions de formation entrant dans le cadre du CPF

Sur le référentiel d'accompagnement : c'est évident mais ce n'est pas facile à mettre en place pour la formation : labelliser sur quoi? C'est plus un référencement de process qu'un référencement de résultats.

Concernant les territoires et la gouvernance : C'est évident que c'est un dispositif de territoire. Si les Branches veulent faire des listes par rapport à des finalités de leurs métiers, elles en ont la possibilité car elles ont les financements de Branches.

Mais les listes régionales renvoient surtout aux socles de base des métiers donc plutôt de l'interprofessionnel ou de l'interbranche. (Même si elles peuvent intégrer certaines priorités des branches)

il faudra donc trouver la bonne gouvernance qui intégrera les partenaires sociaux, les représentants de l'Etat et des Régions. Quelles sont les priorités et que rentre-t-on dans le CPF collectivement qui va être pris en charge par la mutualisation des partenaires sociaux? Quelle articulation par rapport à d'autres formations plus longues financées par le Région?

Une des hypothèses est que le meilleur guichet pour accompagner les salariés ce sont des structures comme les FONGECIF qui accompagnent les personnes et sont une caisse de financement.

Jean Pierre WILLEMS

Il y a une logique de l'emploi qui tire le CPF vers la territorialisation et l'interprofessionnalité (l'emploi est plutôt local ou territorialisé). Ceci attire le compte vers des compétences de base, des compétences transverses, mais pas les logiques de branches

Christophe CORIOU

La liste des branches est faite pour ouvrir la logique du compte à la formation de l'entreprise sur le temps de travail. Il est vrai que reste la question des entreprises qui avait une politique de DIF

Karine SEILER

On voit bien qu'il y a deux objets différents auxquels on donne le même nom

Une logique de dépasser le DIF pour aller vers un coinvestissement avec la logique du DIF et droit opposable.

Et un droit à la formation initiale différée pour les publics n'ayant pas de niveau de qualification suffisant ou en reconversion et qui devrait être à la charge de l'Etat

Christophe CORIOU

Notre logique c'est une seule finalité: l'accès à la qualification quelque soit la personne, jeune décrocheur, demandeur d'emploi ou salarié.

La clé d'entrée: la personne vient chercher un compte. En front office on l'accompagne sur son projet mais son compte est géré en back office et il peut y avoir une logique d'additionnalité par rapport au projet.

Question: *Qui va pouvoir gérer tout ce système?*

Réponse de Christophe CORIOU: Il existe des systèmes capables de gérer plusieurs millions de comptes : la caisse de dépôt et de consignation ; l'URSAFF, la Sécurité Sociale. Il faut définir un opérateur qui crée une base de données que chaque individu peut interroger

En guise de synthèse de René BAGORSKI

Il n'est pas possible de faire une synthèse d'une discussion si riche. Quelques points notés :

Préciser la finalité est une priorité pour chacun

Déterminer le champ d'intervention des acteurs est aussi une priorité pour chacun

Le CPF est-il un investissement (ou un coinvestissement) ou un droit à la formation initiale différée

Le CPF s'adresse –t-il à un titulaire qui ne devient bénéficiaire que quand il est activé.

Y a-t-il un compte ou deux compte (2ième chance et voie d'évolution des qualifications professionnelles?)

En conclusion on a ouvert des questions. Mais il en reste beaucoup sur un système peu défini dans l'ANI et qui est encore tout à construire

Auteur du compte-rendu : Jacques PEVET, délégué AFREF

Contacts AFREF : Jacques PEVET, Claude VILLEREAU

Responsables du thème : Michel BLACHERE; René BAGORSKI