

## "Le compte personnel de formation est un atout pour les futures générations"

Interview de Jean-Patrick Gille, député

Publié le 29 novembre 2016 – Mis à jour le 6 février 2018

Député d'Indre-et-Loire depuis juin 2007, Jean-Patrick Gille est un spécialiste des questions de formation professionnelle et d'emploi des jeunes. Auteur de rapports sur les conditions d'emploi dans les métiers artistiques et, à la demande du Premier ministre Manuel Valls, sur la situation des intermittents, il a été le rapporteur de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratisation sociale, instituant le compte personnel de formation (CPF).



Pourquoi une nouvelle réforme de la formation ?

Cette **loi du 5 mars 2014** s'inscrit dans la continuité en (ré)affirmant deux principes : le droit à un premier niveau de qualification et le droit à progresser en qualification durant sa vie professionnelle. L'élément central c'est le **compte personnel de formation (CPF)**. Avant, avec le droit individuel à la formation (DIF) vous aviez bien un droit, mais il était lié à l'**entreprise**. Maintenant, on a un compte universel, comme un compte en banque, que personne ne peut utiliser à votre place, et vous utilisez vos heures comme vous voulez. C'est un peu comme au 19<sup>e</sup> siècle où seules certaines **entreprises** proposaient une mutuelle, jusqu'au passage au régime général de la sécurité sociale. Là, nous passons au

régime général de la formation. Mais c'est aussi une rupture, notamment pour le financement, avec le passage de l'obligation de dépense des entreprises à une **obligation de former**. Dans les faits, on accorde **plus de confiance à l'individu** et à la discussion entre l'employeur et le salarié.

La loi vient d'entrer en application, mais le dispositif semble assez peu connu. Est-ce inquiétant ?

Les campagnes vont démarrer et les **salariés** vont être informés en recevant leurs relevés d'heures de DIF qu'il va falloir enregistrer sur son **CPF**. C'est ainsi que cela se mettra en place, avec cette première démarche : initialiser son compte. Il faut accepter de faire quelque chose qu'on a un peu de mal à ne pas faire en France : ne pas juger au bout de quelques mois. Il faut nous donner au moins trois ans pour voir si cela fonctionne. Cette réforme ne correspond pas aux canons médiatiques et politiques de notre époque. Mais ce qui est important, c'est qu'elle donne un vrai droit aux personnes, et que ce droit est financé.

Le dispositif repose en partie sur l'investissement des entreprises. Or, en période de crise, les budgets alloués à la formation ne sont-ils pas les plus menacés ?

Il y a peut-être de la frilosité, mais beaucoup d'entreprises ont compris que face à la crise, la compétitivité n'est pas qu'une question de coûts. C'est un autre basculement philosophique de la réforme, de comprendre que la **formation est un investissement**. Bien sûr, il faut investir dans le bâti, dans des machines, mais aujourd'hui le vrai investissement est aussi humain : les **entreprises** ont intérêt à avoir des **salariés mieux formés**, plus adaptés, qui maîtrisent les nouvelles technologies. Ensuite, il faut comprendre que c'est un co-investissement. Et avec l'abondement supplémentaire des entreprises aux **CPF** de leurs **salariés**, elles mutualisent moins auprès des **organismes paritaires collecteurs agréés (Opcas)**, et plus auprès de leurs salariés. L'entrepreneur qui aura tout compris, c'est celui qui arrivera à motiver ses salariés pour qu'ils mobilisent leurs **CPF**.

Le DIF a été un échec. Quelles leçons en tirer pour la réussite du CPF ?

Je serais moins critique ; le DIF, c'était tout de même 400 000 personnes par an. Mais le problème se posait lors d'un changement d'employeur. Là, il y a un saut qualitatif. Une fois que les gens se seront appropriés le dispositif, ils vont savoir qu'ils ont un compte personnel qui va les suivre. Mais ça reste un pari : c'est un **dispositif unique au monde**. La généralisation d'un **compte personnel pour la formation**, aucun autre pays n'a fait ça. Et c'est cette généralisation qui va faire la différence, c'est en tout cas ma conviction.

Comment cette réforme va-t-elle profiter aux publics qui tirent le plus de bénéfices des actions de formation, à savoir les chômeurs, les précaires, les employés les moins qualifiés, ceux à temps partiels ?

Il est vrai que le système fait que l'on reçoit au prorata de ce que l'on travaille. Mais rien n'empêche, demain, qu'il y ait d'autres abondements. Par exemple, qu'un Conseil régional décide d'accorder, pour des gens qui ont trois ans de chômage, un crédit supplémentaire de 300 heures. La logique de la réforme, c'est de créer un outil pour les collectivités locales, pour les services de l'État. À eux de s'en emparer pour la sécurisation des parcours professionnels.

Beaucoup d'entreprises, notamment les plus petites, expriment leurs inquiétudes et leurs doutes à assurer les entretiens tous les deux ans et les bilans tous les six ans. Comment les rassurer ?

Nous avons pris soin de ne pas formaliser l'entretien professionnel. Nous envoyons juste le message que tous les 24 mois, tout **salarié** devra avoir un échange pour faire le point en matière de **formation**. Ce qui est parfois mal compris, c'est que cet entretien n'est pas un entretien d'évaluation. Ça doit être un entretien positif, de co-investissement. C'est une vraie question de principe et c'est l'idéal qui est visé. De plus, les deux parties ont intérêt à le faire : pour le **salarié**, c'est l'opportunité de faire des propositions, et pour l'**employeur** de s'améliorer sur certains points. Enfin, seul le bilan des six ans peut donner lieu à une pénalité, et seulement si deux conditions sur trois, dont l'entretien professionnel, ne sont pas remplies.

Cette réforme impulse la nécessité de gagner en qualité de formation. Va-t-on assister à des changements dans ce domaine ?

J'y crois, et le meilleur outil de qualité, c'est le **CPF** lui-même. Les gens vont se l'approprier et réaliser que c'est leur argent. À ce moment, ils vont compter chaque heure et être beaucoup plus exigeant vis-à-vis des **formations**. Au final, l'enjeu de cette année, c'est cette mutation énorme. L'effet qualité va jouer immédiatement et **éliminer beaucoup de formations non certifiantes**, et les organismes de formation vont devoir s'adapter. Dans ce domaine, le **Cnam a un coup d'avance**.

Propos recueillis par Victor Haumesser

📁 | Formation | Travail

## Le dernier Cnam mag'

LE CNAM MAG' #9

**Société numérique, société inclusive ?**

1 mai 2018

+ Retrouvez tous les numéros

Pour aller plus loin

Le CPF en détail

<http://blog.cnam.fr/travail/formation-professionnelle/le-compte-personnel-de-formation-est-un-atout-pour-les-futures-ge>