

CPF

Remise en cause de l'accès à la formation



Un amendement du gouvernement au projet de budget 2023 a instauré le principe d'un reste à charge pour la mobilisation du Compte personnel de formation (CPF).

L'exécutif persiste dans sa volonté d'ébranler le principe d'un droit personnel, garanti et universel en faisant contribuer les salariés à un reste à charge pour se former et en imposant des formations en lien avec les besoins en emplois.

La fin de « la liberté de choisir son avenir professionnel »

Si la réforme de 2018 a bouleversé l'écosystème, la gouvernance et le financement de la formation professionnelle, nos réserves de l'époque demeurent d'actualité notamment sur le financement, la gouvernance de France compétences, le manque d'approche territoriale et les limites du Compte personnel de formation...

L'UNSA est attachée à la défense de la liberté de « choisir son avenir professionnel » par un libre arbitre des actifs sur leur choix de formation et défend le concept de formation tout au long de la vie. Pour autant, cela ne doit pas exclure les actions de formation qui participent à l'épanouissement personnel. En effet, au nom d'un adéquationnisme formation/emploi assumé par l'exécutif et défendu par les employeurs, il y a un risque de dérive de la philosophie du CPF devenant davantage un compte professionnel de formation. L'UNSA est en désaccord avec cette tendance.

Alors que le paysage économique et social est traversé par de nombreux bouleversements (transitions écologiques, numériques), l'accès à la formation devient encore plus un élément de sécurisation des parcours professionnels et notamment pour les moins qualifiés. Instaurer « un reste à charge » pour se former, risque non seulement de les exclure mais va à l'encontre de l'ambition affichée de la loi de 2018 de faciliter l'accès à la formation aux personnes qui en ont le plus besoin.

Un choix budgétaire qui s'attaque aux droits des personnes

Dans un contexte d'inflation élevée, les salariés et notamment les plus modestes seront pénalisés. Les ouvriers et employés représentent près de 7 personnes sur 10 formées grâce au CPF. Cette mesure est non seulement injuste mais remet en cause le droit universel à la formation tout au long de la vie. Pour l'UNSA, ce choix budgétaire traduit un désengagement de l'État face au déficit de France compétences, qu'il fera désormais payer en partie par les salariés. Par ailleurs, cette décision remet en cause le principe de « la liberté de choisir son avenir professionnel » énoncé dans la loi de septembre 2018.

En effet, à la sortie de la crise sanitaire, plusieurs facteurs ont certainement contribué à une demande croissante de mobilisation du CPF ; d'une part, la volonté des actifs de changer d'emploi, suite à une période de confinement et d'incertitudes et d'autre part, des tensions de recrutements dans certains secteurs considérés peu attractifs en termes de salaires, conditions de travail (par exemple hôtellerie - restauration). Ces éléments ont incité les personnes à réfléchir et à se questionner sur leur avenir professionnel et in fine à s'engager dans un parcours de formation.

Par ailleurs, l'absence d'intermédiation avec une application à « portée de mobile » a conduit à une multiplication des arnaques pour vider les comptes des actifs.

L'UNSA était contre la monétisation du CPF car elle y voyait un risque de marchandisation et d'inflation du coût de la formation, malgré une volonté de régulation. De plus, nous estimions que sans accompagnement obligatoire, l'individu pouvait se retrouver dans une situation de vulnérabilité.

Pour l'UNSA, le fait de laisser seule une personne choisir une formation dans un catalogue et la payer avec sa carte bancaire comme un banal achat laissait présager la multiplication des fraudes et des abus en tout genre.

Si nous saluons la Loi du 19 décembre 2022 qui vise à lutter contre la fraude au CPF et à interdire le démarchage, nous sommes perplexes sur l'obligation de demander une identité numérique via France Connect+. En effet, cette démarche administrative risque de se transformer en « repoussoir » et de dissuader de nombreux actifs de s'engager dans une démarche d'entrée en formation à l'image du non recours aux soins pour les personnes qui ne peuvent pas s'affranchir du paiement du ticket modérateur, donc d'un reste à charge.

D'ailleurs, depuis cette obligation, la demande d'entrée en formation aurait chuté de près de 50 %.

Est-ce une façon de réguler un système par lui-même en complexifiant son accès pour réduire la demande et ainsi diminuer le déficit de France compétences ?

D'autres solutions sont possibles

L'UNSA réaffirme d'un point de vue philosophique, voire sociétal, que le CPF doit demeurer un compte personnel et non professionnel à la main de l'actif et répondre au droit universel à l'accès à la formation. Ce reste à charge ne réglera pas la perception des entreprises qui estiment qu'elles financent un système de formation sans obtenir « leur retour sur investissement » pour leurs salariés.

L'UNSA a toujours considéré la formation comme un investissement et non un coût. Investir dans le capital humain a un impact direct sur la hausse de la productivité et en conséquence sur la création de richesses et la croissance économique.

En considérant les compétences comme une valeur, un actif immatériel amortissable d'un point de vue comptable, les entreprises auront un « retour sur investissement » palpable.

Par ailleurs, la formation ne doit pas être fléchée uniquement dans l'objectif de régler le problème des métiers en tension. C'est pourtant ce que l'exécutif privilégie.

Pour l'UNSA, l'adéquationnisme pur est un danger pour les actifs. Leur épanouissement passe aussi par leur développement personnel et leurs aspirations professionnelles.

L'accompagnement doit aussi être renforcé et facilité pour tous les actifs, ce qui a aussi la vertu de pousser à l'auto-questionnement sur son parcours professionnel avec un CEP obligatoire.

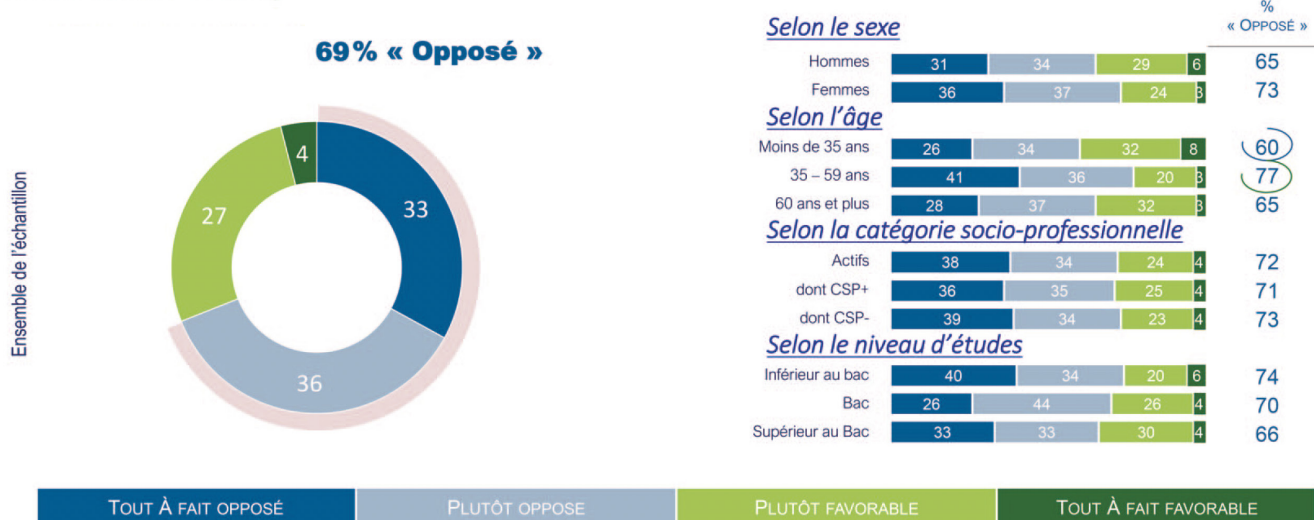
Enfin, si l'UNSA défend le principe de co-construction du CPF avec l'entreprise mais pas à n'importe quel prix, cette co-construction entre le salarié et l'entreprise ne peut se bâtir sur de la contrainte, en imposant une formation au service uniquement des besoins de l'employeur, et doit se faire dans le cadre d'accords collectifs et notamment avec la négociation du plan de développement des compétences (ce qui n'est pas le cas aujourd'hui).

La formation professionnelle et plus généralement la montée en compétences des salariés doivent être un objet réel et partagé d'un dialogue social loyal.

Enquête IPSOS/ Wall street* : une opposition au reste à charge

69 % des personnes interrogées sont opposées au principe d'un reste à charge systématique

Question : « Dans le cadre des discussions actuelles sur la formation professionnelle, un reste à charge systématique à payer par le salarié est envisagé. Êtes-vous favorable ou opposé à la mise en place d'une telle mesure ? »
(Base: Ensemble de l'échantillon)



Source : IPSOS,

* Réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 1500 Français, cette enquête IPSOS / Wall Street English..