



Bilan d'étape du déploiement du compte personnel de formation (CPF)

Sabine FOURCADE, Ève ROBERT et Véronique WALLON

Le CPF, une ambition forte de personnalisation des droits à la formation

Le compte personnel de formation (CPF) est substitué, par la loi du 5 mars 2014, au droit individuel à la formation (DIF). Attaché à la personne -et non plus à son emploi-, créé et alimenté en heures automatiquement, rechargeable, il est utilisable pour financer des parcours de formation qualifiants. Sa création vise à donner plus d'autonomie aux actifs dans leurs choix de formation, et à réduire les inégalités d'accès entre salariés ou entre entreprises.

Une mise en œuvre en deçà de l'ambition initiale et qui n'est pas sans risque

Malgré un volontarisme incontestable dans son déploiement, le CPF n'a pas encore modifié la donne en matière d'accès à la formation professionnelle, et l'usage risque dans la durée de s'éloigner de ses objectifs initiaux. Sa notoriété est réelle mais inégale, son appropriation par les actifs reste superficielle et il ne suffit pas à susciter les envies de formation. Son ingénierie opérationnelle, technique et financière, est complexe, ce qui a ralenti son déploiement. De même, le conseil en évolution professionnelle (CEP), qui doit soutenir cette dynamique se déploie lentement.

La concrétisation d'une logique de droit personnalisé tarde, et la complexité des dispositifs perdure largement. Si le marché de la formation amorce sa restructuration, il reste un marché d'offre, éclaté, pléthorique, non orienté et imparfaitement labellisé. Dans ce contexte, une désintermédiation mettant face à face un travailleur peu accompagné et une offre peu régulée risquerait d'accroître les inégalités et les coûts, tout en réduisant la capacité de régulation stratégique du système de formation.

La mission propose de conforter les fondamentaux du CPF :

- ✓ **Son ambition qualifiante**, avec un rythme d'alimentation accéléré du CPF et la simplification de l'accès aux formations qualifiantes.
- ✓ **La co-responsabilité des salariés et des entreprises**, en développant à la fois le rôle de conseil des OPCA vis-à-vis des entreprises et un CEP professionnalisé et valorisé.
- ✓ **L'émancipation des utilisateurs**, avec l'ouverture d'un « circuit court » de financement et l'instauration du CPF comme « droit numérique ».

Elle propose pour cela de renforcer la régulation stratégique et financière du CPF :

- ✓ par la modernisation profonde et globale du système de **certification des formations** et la **régulation de leur qualité** ;
- ✓ par l'organisation d'une **régulation financière nationale et interprofessionnelle** au sein d'une **gouvernance quadripartite** simplifiée.

