

# Réforme de la formation : le CPF (Compteur Formation) doit-il garder son nom ?

DIDIER COZIN / Ingénieur de formation professionnelle Le 09/03 à 08:46

**Alors que les pouvoirs publics annoncent un grand chambardement en formation professionnelle, le monde du travail devrait s'interroger sur l'intérêt de conserver ce Compteur formation (CPF), mal né et mal inspiré.**

## **Le CPF, le faux semblant paritaire lors d'une négociation sociale de 2013**

Cinq contrevérités ou arrangements avec la réalité présidèrent au démantèlement du Droit Individuel à la Formation (DIF) en 2013 (ANI du 11 janvier et loi du 14 juin 2013) pour donner naissance au CPF.

### **1) Le DIF aurait été trop complexe, une "usine à gaz"**

Le DIF était bien plus simple que son successeur, l'infortuné CPF, puisqu'il suffisait d'un accord (difficile à trouver parfois) entre un salarié demandant une formation (quelle qu'elle soit) et son employeur pour que le départ en formation soit acté sous un mois.

Le CPF est bien plus complexe et aléatoire, puisqu'on est passé d'une négociation entre l'employeur et son salarié à une véritable autorisation administrative de se former.

### **2) Le DIF aurait été trop court**

Ces formations de 20 heures n'auraient pas permis d'améliorer le sort professionnel des travailleurs.

Le DIF était cumulable pendant 6 ans et permettait de se lancer dans une formation de 120 heures (18 jours environ). Les déconvenues ultérieures du CPF ont pu démontrer sans l'ombre d'un doute que les salariés en poste ne rêvent pas de formations longues ou diplômantes (35 h en moyenne et par CPF pour les salariés).

### **3) Le DIF aurait permis des formations farfelues, trop courtes ou inutiles**

Illusion encore, si certaines entreprises ont pu accorder des DIF loisirs (des cours de cuisine pour des salariés d'une chaîne TV), c'était sur leur propre budget, sans aucun financement mutualisé (par l'OPCA), et souvent pour améliorer le lien social entre les salariés (on travaille mieux quand on partage des moments extra-professionnels). Cette légende médiatique de formations farfelues ou sectaires (la course en sac de l'émission Cash investigation) était d'abord une manipulation journalistique.

### **4) Le DIF n'était pas financé**

C'est vrai, c'était son principal défaut. En septembre 2003, l'accord trouvé entre partenaires sociaux éludait le financement du DIF, mais si on lui avait dédié (dès 2004) les 500 ou 800 euros annuels que promettent désormais les pouvoirs publics, nous ne serions sans doute pas à la remorque de l'OCDE pour les compétences des adultes (24e place sur 17 pays).

### **5) Le DIF était perdu lors d'un changement professionnel**

C'était l'argument principal que prétendait développer la flexi-sécurité en France. Il est vrai que récupérer son DIF d'un employeur à l'autre ou chez Pôle Emploi (la réforme de novembre 2009 s'y était risquée) ne fut jamais réellement possible, mais cette conservation des heures de DIF d'un employeur à l'autre était parfaitement secondaire. Le DIF était une créance formation sur un seul employeur, c'était aux 2 parties de s'entendre pour organiser des formations lors du contrat de travail, pas après une démission ou un licenciement.

Par ailleurs, le DIF (très court, rappelons-le) n'a jamais eu vocation à servir de financement supplétif chez Pôle Emploi pour former les salariés (aujourd'hui encore, Pôle Emploi ponctionne des heures de CPF pour financer des formations).

### **Le passage du DIF au CPF ne s'est toujours pas fait depuis 2015 en entreprise (ni dans la fonction publique)**

La transformation d'un Droit à la formation (difficile à exercer et parfois à entendre pour les salariés les moins qualifiés) en un système complexe de cumul d'heures de formation a été catastrophique et contre-productive :

a) la formation continue n'a jamais été une entreprise individuelle de commande (et de réalisation) de formations par un salarié. La formation n'a d'intérêt que si elle est co-construite et co-investie (pour un chômeur le problème est tout autre évidemment)

b) la formation n'est pas un livret d'épargne sur lequel un salarié accumulerait tout au long de sa vie des heures (ou des euros) pour (en général) ne rien en faire. La formation est une dynamique, elle ne se stocke ni dans des compteurs ni dans des titres ou des référentiels.

c) la formation n'est pas une consommation d'heures (ou d'euros) pour des cours, mais elle est un processus d'apprentissage permanent qui implique un environnement aidant (tout comme pour un écolier) et un dialogue social sincère et renouvelé.

### **Le DIF conserve une meilleure notoriété que le CPF, trois années même après sa disparition**

Le DIF est encore connu de la plupart des salariés (ils continuent partout à nommer DIF le CPF), le CPF (nouvelle mouture en euros) mettra de nombreuses années à s'imposer (certains risquent d'attendre 2030 pour avoir leur capital maximal de formation) et puisque les ANI formation ne conviennent plus au pays, pourquoi ne pas oublier cette regrettable invention du CPF, pour revenir à un DIF, droit légitime et imprescriptible à l'éducation et à la formation tout au long de la vie ?

**@Idedif**