



Des outils d'émancipation

L'ANI de décembre 2013, repris par la loi du 5 mars 2014, positionne le compte personnel de formation (CPF) comme « le nouvel outil » au service des salariés et des demandeurs d'emploi, en matière de formation professionnelle. Ce compte acte des droits à formation attachés à la personne et non plus au contrat de travail.

C'est un changement complet de paradigme : le salarié, quelles que soient ses mobilités, peut devenir acteur de son avenir professionnel. Il devrait donc désormais être en capacité d'intervenir dans la construction de son parcours professionnel. Le salarié ou le demandeur d'emploi peut en effet, grâce au conseil en évolution professionnel (CEP), autre outil nouveau de la loi, être informé et accompagné dans les réflexions et actions à engager sur son parcours professionnel.

D'après la loi, tout salarié doit pouvoir engager cette démarche. Il en est en fait tout autrement car le CPF n'a que cinq mois d'existence réelle, les actifs peuvent ouvrir leur compte via internet depuis le 5 janvier. Les constats effectués montrent que, sur plus de 25 millions d'ouvertures potentielles de compte, un peu plus d'un million seulement ont pu, à ce jour, être réalisées. Moins de 1000 parcours de formation ont été actés, ce sont, pour beaucoup, des droits à DIF déclenchés fin 2014.

La liste des formations éligibles au CPF (4ème version) est loin de couvrir aussi toutes les possibilités de formation correspondant aux besoins des utilisateurs du compte. La mise en œuvre du CEP en Régions, en lien avec le SPRO, prend du retard. Il va pourtant s'avérer indispensable pour informer, accompagner tous les actifs dans la construction de leurs parcours et la mobilisation de leur CPF. La promotion de cet outil est de la responsabilité de tous : pouvoirs publics, Régions, partenaires sociaux.

Pour l'UNSA, il faut démocratiser ces deux dispositifs, CEP et CPF. Ils doivent favoriser sur le terrain l'autonomie des actifs. Il faut prouver concrètement que les salariés de notre pays peuvent, quel que soit leur niveau de qualification, être acteurs de leur évolution professionnelle. L'UNSA est partie prenante de ce défi qui participe à l'émancipation des salariés dans notre société.