**Réforme 2018 : des droits individuels au développement des compétences**

**Du bon usage des droits à la formation**

Les lois du 4 mai 2004 avec le DIF, puis la loi du 5 mars 2014 avec le CPF, ont introduit des droits à la formation qui depuis, ont été étendus à tous (profession libérale, non salariés, réseaux consulaires…) avec la loi travail du 8 août 2016.

Nous évoluons donc, en France, dans un paysage législatif où chacun bénéficie a priori d’un droit à la formation, universel, attaché à sa personne. Et ce n’est pas la prochaine loi sur la formation qui devrait revenir sur ce principe. Bien au contraire.

Les experts et consultants en formation interviendront donc cette année sur les conditions et modalités d’exercice de « nouveaux droits à la formation » après la parution de la loi et de ses décrets d’application. Mais ce n’est pas tant sur l’hypothétique monétarisation du CPF ou de sa potentielle absorption du CIF dont il doit être question en amont et dans la mise en œuvre de la loi de 2018.

Les bénéficiaires attendent de la simplicité dans l’exercice de leur droit à la formation. Ce qu’ils auront certainement avec une communication d’abord institutionnelle, relayée ensuite par les financeurs, promue par les organismes de formation, décryptée par les professionnels des RH.

Une information pertinente mais descendante, qui risque d’être davantage sur le « quoi » et le « comment » et pas suffisamment sur le « pour quoi ».

**Miser sur le développement des compétences**

Pour les moins qualifiés, la formation continue pourrait être un levier de promotion sociale et professionnelle si notre système poursuivait des objectifs plus ambitieux dans l’accompagnement et la valorisation des compétences, sans que cela aboutisse nécessairement à une certification.

Les risques du « tout certifiant », pour lequel les entreprises contribuent déjà très largement, est de se tromper d’objectif entre l’accès à une certification (privilégié) et le retour ou maintien dans l’emploi par le développement des compétences (responsabilité employeur).

Evidemment, les parcours certifiants doivent être privilégiés dans les métiers pour lesquels une obligation légale est exigée pour pouvoir exercer. Mais en dehors de ces cas précis, les titulaires de droits à la formation, tous statuts confondus, sont aujourd’hui confrontés à des inventaires à la Prévert (liste nationale interprofessionnelle, liste régionale, liste de branches, inventaire des certifications) à partir desquels ils sont censés, seuls, faire leur marché.

<https://ec.europa.eu/epale/en/node/48898>