

En matière de formation, c'est qui le patron ?

Caroline Diard, *École de Management de Normandie - UGEI*

C'est une étrange pièce qui se joue dans le domaine de la formation continue depuis 2004. Une pièce en trois actes dont on tente de comprendre le décor et les acteurs.

Acte 1 : les individus seront tous égaux face à la formation

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a institué le DIF (Droit individuel à la formation) dans le but d'en réduire les inégalités d'accès.

L'idée est de faciliter la prise en charge des formations choisies (sur ou hors temps de travail) à l'initiative du salarié avec l'accord du salarié. Pour une formation en dehors du temps de travail, le salarié percevait une allocation de formation (correspondant à 50 % de sa rémunération nette).

Le public est rare pour le DIF : moins de 6 % des salariés l'ont utilisé. En cause, le manque d'information et la difficulté à articuler les carrières.

Malgré le faible intérêt des entreprises pour le dispositif, beaucoup d'organismes de formation se sont constitués à partir de 2004 : le nombre de prestataires a considérablement augmenté depuis une douzaine d'années (Cour des comptes d'après l'annexe au projet de loi de finances pour 2017 consacrée à la formation professionnelle). La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) en dénombrait 76 551 en 2014.

Acte 2 : mise en œuvre d'un système globalisé, le Compte personnel de formation

Au 1^{er} janvier 2015, le CPF (Compte personnel de formation) a succédé au DIF. Le CPF est un dispositif issu de la loi du 5 mars 2014. Il est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation **qualifiante**. Le

CPF a remplacé le droit individuel à la formation (Dif). Les heures de DIF restantes ne sont pas perdues et restent mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020. Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA).

Le fonctionnement est différent : alors que le DIF permettait d'acquérir jusqu'à 120 heures, le CPF quant à lui peut atteindre 150 heures. Le compteur est accessible sur le compte individuel.

Les actions de formation financées sont obligatoirement qualifiantes et doivent « correspondre aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme », notamment celles qui sont inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles, les certificats de branches, les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et compétences (maîtrise de la langue française, connaissances de base en mathématiques...) ou celles qui permettent l'accompagnement d'une VAE (Validation des acquis de l'expérience). Depuis le 1^{er} janvier 2017, sont éligibles au CPF, les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences.

L'utilisation du CPF sur le temps de travail est de droit. La loi fixe des taux de contribution des entreprises de moins de 11 salariés sont assujetties au taux de 0,55 % et les entreprises de 11 salariés et plus au taux de 1 %.

Acte 3 : dénouement banal : une complexité administrative qui risque de bloquer le système

Il semblerait qu'une injonction administrative interfère avec la volonté de former les collaborateurs. En effet, pour être financées par les OPCA, les formations doivent faire l'objet d'un enregistrement auquel les organismes de formation doivent se soumettre. **Les acteurs mobilisés par la réforme sont nombreux.**

1. Les organismes de formation

Ils ciblent les formations obligatoires et s'intéressent aux mannes financières permises par la loi plus qu'à la qualité des formations d'où la hausse importante des organismes jusqu'en 2015.

La plupart des organismes de formation doivent donc se mettre en conformité. C'est le début d'un long parcours du combattant. Peu lisible, le dispositif peine à s'affirmer. Les organismes de formation les plus prompts ont déjà les agréments

nécessaires. Pour les autres points de survie. On peut en effet aisément imaginer que le législateur a souhaité opérer à un ménage généralisé de la profession. Finies les formations de développement personnel au contenu douteux, financées par les fonds mutualisés. La Cour des comptes dénonce d'ailleurs des actions de formation ayant pour contenu

« le développement des capacités comportementales et relationnelles ou se rapportant à des pratiques non conventionnelles à visée thérapeutique présentent un risque élevé à cet égard, »

Comme le notait aussi la Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires dans son rapport au premier ministre pour 2006.

2. Les OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés)

Ils ont créé le Datadock, base de données unique pour les organismes de formation. Ceux-ci doivent désormais répondre à six critères de qualité fixés par le décret du 30 juin 2015, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017 :

- l'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires ;
- l'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation ;
- la qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations ;
- les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus ;
- la prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires
- l'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé ;

Les OPCA devront également s'assurer que l'organisme de formation se conforme bien aux obligations imposées par le Code du travail.

C'est un chantier gigantesque pour les organismes de formation, qui risque de retarder la mise en œuvre du CPF pour certains salariés. Datadock est un immense chantier qui permet la centralisation de toutes les informations sur les prestataires respectant ou non les critères de qualité. La base de données permet d'accéder aux éléments de preuves fournis par les organismes de formation pour attester de leur conformité aux critères imposés par le Code du travail. Aucun organisme de formation ne pourra se faire payer une formation s'il n'est pas enregistré sur Datadock.

3. Les collaborateurs

Ils sont remis au centre de la formation par le CPF qui leur permet de choisir et devenir acteurs de leur parcours professionnel.

4. L'État

Il instaure des règles et un nouveau *process* qualité qui réduit le nombre d'organismes de formation. Le législateur en souhaitant rationaliser le secteur de la formation et s'assurer de la qualité des prestations fournies a créé un système lourd et complexe. La défiance des acteurs est inexorable. Le manque de communication et la complexité du dispositif en retardent la mise en œuvre effective.

5. Les RH

Les employeurs devront communiquer auprès des collaborateurs pour que les acteurs s'approprient ce nouveau dispositif. Le devenir du CPF est entre les mains des DRH. En y mettant tout leur talent, toutes leur forcent, ils pourront écrire une autre histoire pour le CPF.

Caroline Diard, Enseignant-Chercheur en Management des Ressources Humaines
- Laboratoire Métis, *École de Management de Normandie - UGEI*

La version originale de cet article a été publiée sur [The Conversation](#).