

Débat autour de la réforme de la formation professionnelle

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle vise la refonte du système afin de mieux sécuriser les parcours professionnels. L'impact de cette réforme sur la sécurisation des parcours a été débattu le 13 mai dernier, dans le cadre du séminaire des Politiques de l'emploi de Bercy, par les économistes Marc Ferracci et Coralie Perez, le consultant en droit de la formation Jean-Pierre Wilems et par Bruno Pavie, directeur des ressources humaines du groupe NGE. L'échange était encadré par Jacques Barthélémy (avocat en droit social), et Jean-Luc Tavernier (directeur général de l'INSEE), tous deux Co-présidents du séminaire.

Les apports et limites du Compte Personnel de Formation (CPF)

Si l'un des enjeux de la création du CPF était de redonner aux individus de l'autonomie dans le choix des contenus de formation, les intervenants se sont accordés sur la nécessité d'un accompagnement dans le projet de formation. Jean-Pierre Wilems a ainsi montré l'intérêt du CPF pour inclure le salarié dans la prise de décision, tout en soulignant que la complexité du système rend insuffisante la seule dotation d'un compte. Elle requiert l'intervention d'un tiers plus éclairé sur certaines modalités administratives et également apte à mobiliser les ressources en fonction des capacités de l'individu, selon [l'approche dite des « capacités »](#) sur laquelle est revenue Coralie Perez. L'échec du DIF est là pour rappeler que la mise en place d'un droit à la formation ne garantit pas son appropriation par les salariés. De ce point de vue, la création d'un Conseil en Evolution professionnelle introduite par la loi a été saluée par les différents intervenants.

Par ailleurs, certaines limites demeurent liées au système de formation réformé, un point qui a fait l'unanimité parmi les intervenants: le CPF accroît le plafond du Droit Individuel à la Formation (DIF) jusqu'à 150 heures mais ne modifie pas l'unité de compte adoptée. Coralie Perez a souligné qu'il s'agit là d'une spécificité nationale, les expériences de comptes de formation à l'étranger privilégiant des dotations en monnaie. Pour Marc Ferracci, cette exception française est loin d'être la meilleure solution pour rendre compte de la qualité de la formation: combiné au système des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (voir ci-dessous), ce choix d'unité nuit à l'accès à l'information portant sur les droits des salariés.

L'usage du compte : capitaliser pour suivre des formations longues ?

Si l'unité de compte du CPF retenue est unanimement contestée, son montant soulève des points de vue divergents. Marc Ferracci a regretté l'insuffisance du plafond des 150 heures, les heures accumulées ne permettant pas d'accéder à des formations longues et qualifiantes. Contestant cette approche, Jean-Pierre Wilems voit dans le CPF « *un outil de consommation* », et non de « *capitalisation* », destiné à inciter les individus à se former régulièrement pour préserver leur « employabilité ».

Un débat s'est ici ouvert entre la durée et la qualité de la formation. Marc Ferracci déplore la diminution des durées de formation, preuve d'une utilisation de la formation dans le cadre de stages courts d'adaptation à l'entreprise, au détriment des programmes longs menant à une certification. A l'inverse, Jean-Pierre Wilems réhabilite ces programmes courts en défendant leur importance pour garantir l'adaptation des salariés à leur environnement de travail, une obligation pour l'employeur appuyée par le [Code du travail](#). Selon lui, l'efficacité de la formation devrait être mesurée à l'aune de critères élargis, l'enjeu étant avant tout la contribution à l'autonomisation des salariés. Jean-Pierre

Wilems met d'ailleurs en garde contre le risque de « malthusianisme » vers lequel se dirige la réforme, où la tentation de réduire l'offre de formation restreindrait trop fortement les choix offerts aux individus. Il prône une offre de multiples formations courtes et régulières pour entretenir la régularité des formations et le « goût » pour ces dernières.

Quelle place pour les OPCA ?

Marc Ferracci a fortement critiqué l'intermédiation du marché de la formation par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA). Celle-ci n'a pas été totalement supprimée par la réforme de mars 2014. La suppression de l'obligation de financement légal de 0,9% pour les entreprises de plus de 10 salariés a certes réduit les sommes gérées par les OPCA mais la mutualisation des fonds de la formation continue concerne désormais 1% de la masse salariale des entreprises, contre 0,7% auparavant. Selon lui, ce fonctionnement intermédié ne remplit pas son objectif initial de redistribuer les aides à la formation collectées vers les salariés des petites entreprises, disposant de moins de moyens. Ce système renforcerait au contraire les inégalités d'accès à la formation, où les entreprises disposant initialement de moyens importants reçoivent le plus d'aides à la formation.

Emmanuelle Wargon, directrice de la DGEFP, intervenant depuis la salle, a cependant fait remarquer qu'avec la suppression de l'obligation légale, les OPCA perdent de fait leur rôle d'intermédiation pour le plan de formation. De même, la loi permet aux entreprises de gérer leur abondement au CPF comme elles l'entendent. De son côté, Jean-Pierre Wilems souligne qu'en matière de formation, l'articulation branche/territoire est vitale et que l'intermédiation des OPCA peut y contribuer.

Réguler l'offre sur le marché de la formation ?

S'il existe un relatif consensus sur les apports de la réforme du point de vue de la demande de formation, un fort clivage est apparu entre les intervenants concernant l'offre. Marc Ferracci dénonce le nombre pléthorique d'organismes de formation (plus de 75 000 en 2013). Les organismes profitent selon lui de l'obligation légale pour proposer certaines formations qui en réalité ne sont pas efficaces. Il déplore le manque de réflexion au sujet de la certification des prestataires de formation, et suggère la mise en place, en s'inspirant du modèle allemand, d'un système de labellisation externe permettant de réguler l'offre de formation. Emmanuelle Wargon estime de son côté que la suppression de l'obligation de financement introduite par la réforme peut entraîner une réduction du nombre des formations et donc éviter une régulation par la certification. On peut noter que l'Allemagne a malgré tout fait le choix d'un système de double-certification, où une agence nationale habilite des agences privées à certifier les organismes de formation. Jean-Pierre Wilems a quant à lui fait valoir que la norme de qualité ne reflète pas forcément la norme réglementaire : la transparence du marché de la formation n'est pas entachée par le volume important de l'offre dans la mesure où les entreprises sont capables d'évaluer à leur niveau la qualité du service. Ce dernier a toutefois reconnu que des regroupements d'offres peuvent s'avérer nécessaires pour faire face à la démultiplication des demandes de modules de certaines certifications.

Les deux approches développées ont semblé incompatibles or il semblait possible de les considérer de façon conjointe : la « consommation » des droits pourrait par exemple se substituer à leur « capitalisation » pour les publics nécessitant un contact régulier avec la formation. C'est d'ailleurs cette hétérogénéité des publics qui renforce la complexité de l'analyse du système. Jean-Luc Tavernier a en effet conclu en soulignant la contradiction entre l'universalité du droit à la formation et le bénéfice potentiel de cibler les publics les plus défavorisés.