

Formation professionnelle, le parcours du combattant

le 23 janvier 2018 - Anne MOREAUX - [Droit](#)



Légalement, tout salarié peut bénéficier de la formation professionnelle continue, mais dans les faits c'est une autre histoire. Une réforme du système est urgente. Le dossier est en cours de concertation.

«Malheureusement, il y a de nombreux droits à la formation qui ne sont pas utilisés », déplorait Muriel Pénicaud, ministre du Travail, lors des derniers Entretiens de la cohésion sociale organisés par l'Institut Montaigne, Entreprise & Personnel et le cabinet d'avocats August & Debouzy. Dans son intervention, la ministre expliquait à l'audience avertie que [le système français est bon en théorie mais pas en pratique](#) car seuls les plus formés s'en servent.

« Il s'agit d'une obligation fondamentale, c'est écrit comme tel dans le code du travail », explique maître Emmanuelle Barbara, associée du cabinet August & Debouzy. « La question est de savoir si c'est un grand succès, et la réponse est non », constate l'avocate. Si la nécessité d'une réforme du système était déjà majeure il y a 30 ans, elle est « urgentissime aujourd'hui ».



Au micro Emmanuelle Barbara, associée du cabinet August & Debouzy, aux côtés des DRH Sabine Haman, Franck Hertzberg et Estelle Sauvat, haut-commissaire à la transformation des compétences, lors des Entretiens de la cohésion sociale. © A.P.

Déficit d'information

Une urgence qui souffre pourtant d'un véritable déficit de communication. En effet, 57 % des Français se considèrent mal informés sur la formation professionnelle selon une récente note publiée par l'Institut Montaigne.

Force est de constater que peu d'entre eux y ont accès. Ils sont 61 % à déclarer ne pas avoir suivi de formation car leur employeur ne leur en a pas proposé.

Pourtant, la formation professionnelle est certainement **l'une des clés pour résoudre le chômage** de masse et la transformation des métiers et du tissu social.

Le directeur général de Pôle emploi, Jean Bassères (photo ci-contre), appelle ainsi à l'engagement citoyen des entreprises. Ces dernières ont la responsabilité de faire connaître les droits à la formation et d'aider les salariés à s'autonomiser.

« L'entreprise a un rôle pédagogique fondamental, notamment auprès de ceux qui ont été exclus du marché du travail », souligne Franck Hertzberg, DRH du groupe d'assurance MGEN-Istya-Harmonie.

Le droit à la formation professionnelle a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Ce droit est censé peser sur les épaules des employeurs mais les Pouvoirs publics semblent vouloir responsabiliser les travailleurs et les rendre « acteurs » de la gestion de leur parcours.

Remis au goût du jour par la loi El Khomri avec la création du fameux CPA (compte personnel d'activité), le droit à la formation est toujours au cœur de l'actualité. En témoigne l'annonce récente d'Emmanuel Macron sur la réforme de la formation professionnelle, prévue pour cet été, et la salle comble lors d'un colloque du Medef intitulé « Comment repenser les transitions professionnelles ? ».



Trois questions à Olivier Haquet, dirigeant-fondateur d'ADomLingua

Le dirigeant de cet organisme français de formation linguistique est membre de la FFP, fédération officiellement reconnue comme représentative dans la branche des organismes de formation qui participe à la détermination des grandes orientations de la formation professionnelle.



Où en est la négociation de la réforme de la formation professionnelle ?

Olivier Haquet : On est en plein cœur. Toutefois, son avancée est peu éclairée depuis les lettres de cadrage adressées par la ministre du Travail le 15 novembre dernier aux deux principales parties à la négociation : d'un côté les syndicats patronaux et de l'autre ceux des salariés.

Que pensez-vous des lettres de cadrage ?

O.H. : Elles comportent des pistes intéressantes pour orienter la discussion. Les points importants sont d'une part la simplification de l'accès à la formation, et d'autre part une plus grande attention donnée aux demandeurs d'emploi. Il y a un travail de communication à faire car l'accès à la formation est souvent le fait de personnes déjà relativement bien informées ou déjà insérées dans l'emploi.

L'objectif actuel est d'entrer dans une démarche de formation tout au cours de la vie, de préparation à des qualifications pour

s'insérer et évoluer professionnellement car plus de la moitié des métiers qui seront exercés dans 20 ans n'existent pas encore. Il faut donc accompagner les actifs dans l'évolution des compétences qui deviennent rapidement obsolètes.

Un autre élément est de cesser de raisonner en heures de formation mais de le faire en parcours de formation. Il est aussi proposé d'arrêter de se référer à des tests de validation pour le CPF car cela peut compliquer la compréhension, et de rediscuter la liste des formations éligibles. Enfin, la disparition du CIF, qui serait adossé au CPF est aussi intéressante.

En tant que professionnel du secteur, quelle mesure doit être prioritaire ?

O.H. : C'est clairement la simplification. Et il s'agit de quelque chose de très concret : il faut tendre vers la fin de l'ère papier et de la lourdeur administrative. Aujourd'hui, l'enjeu administratif est en train de l'emporter sur l'enjeu pédagogique et c'est regrettable.

Un dispositif opaque et complexe

Menée de front avec celles de l'Assurance-chômage et de l'apprentissage, la réforme de la formation professionnelle représente le second volet de la grande réforme sociale promise par le président de la République. Les ordonnances réformant le code du travail forment le premier volet. À l'instar de sa ministre du Travail, Emmanuel Macron juge le système actuel « inégalitaire, inefficace et opaque ».

Pourtant, comme le précise Muriel Pénicaud : « Face aux évolutions du marché du travail, à la mutation des emplois à venir, la vraie sécurité au travail c'est la compétence. »

C'est pourquoi, elle a adressé cet automne des lettres de cadrage aux syndicats en vue d'orienter leurs négociations. Ces dernières sont sensibles car elles touchent à de très profonds intérêts. L'État y indique ce qu'il a en tête pour cette réforme. Le relatif silence médiatique sur l'avancée des négociations en cours peut présager que le Gouvernement reprendra la main au printemps, voire légifèrera au cœur de l'été.

En France, la formation professionnelle est un secteur très important qui représente des sommes colossales. Le système s'établit sur des cotisations obligatoires de la part des entreprises par rapport à leur taille et au pourcentage de leur masse salariale, qui alimentent des fonds gérés par les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Ces OPCA recueillent les fonds des adhérents en fonction de leur branche. Il existe aujourd'hui 18 OPCA de branches et deux OPCA interprofessionnels.

Ces fonds sont répartis dans différentes enveloppes comme le compte personnel de formation (CPF), le plan de formation, l'apprentissage ou tout un tas de dispositifs.

Sans compter que les salariés cotisent aussi pour leur fameux congé individuel de formation (CIF). C'est donc assez complexe car différents dispositifs sont prévus pour accompagner les travailleurs pour faire évoluer leur parcours professionnel. Ces dispositifs peuvent ainsi être mis en œuvre par le salarié dans le cadre du CPF, par son DRH dans le cadre du plan de formation, ou bien via un conseiller individuel de formation dans le cas d'un demandeur d'emploi par exemple.

Le véritable problème est que la plupart du temps, les bénéficiaires de ces dispositifs n'en connaissent pas l'existence, et pire, que ceux qui souhaitent les mettre en œuvre sont arrêtés par les lourdeurs administratives.

« La possibilité de mobiliser ses droits à la formation est petite, c'est un vrai parcours du combattant », déclare Estelle Sauvat, auteure du rapport de l'Institut Montaigne sur la réforme de la formation professionnelle, nommée haut-commissaire à la transformation des compétences.

« C'est très agaçant pour les Français car les droits acquis ne le sont pas vraiment », déplore-t-elle.

Pour preuve, seulement 5,2 millions de personnes ont ouvert leur CPF depuis 3 ans alors qu'il y a plus de 30 millions d'actifs en France. « Personne ne sait ce que c'est ! », déplore maître Emmanuelle Barbara.

Un système inégalitaire à bout de souffle

Au 1er janvier 2018, un peu plus d'un million de formations ont été financées grâce au CPF dont la durée moyenne était de 346 heures. « Ça ne fait que quelques dizaines de milliers de personnes formées par

mois, ce qui reste très faible », déplore un DRH.

Les formations linguistiques arrivent en tête, avec notamment le Toeic (Test of English for international communication) et le Bulats (Business language testing service) qui sont les plus demandés. Mais ces dernières ne permettent pas de se réorienter.



Jean Bassères, directeur général de Pôle emploi, estime qu'il faut mettre les moyens sur les personnes les moins formées et les moins diplômées, ce qui n'est pas le cas. Selon l'Insee, les cadres et professions intermédiaires ont un taux d'accès respectif à la formation de 71 % et 64 % quand celui des employés et des ouvriers n'est que de 45 % et de 39 %.

Par ailleurs, la question de la formation et de l'employabilité est beaucoup moins investie dans les petites entreprises. « Malheureusement, cette question se pose beaucoup trop tard, souvent au moment de la rupture du contrat de travail », déplore Estelle Sauvat.

Du numéro Siret de son entreprise au code APE dont le salarié dépend en passant par le détail du nombre d'heures de DIF accumulées avant que le CPF n'entre en vigueur et l'orientation vers le bon OPCA... la préparation d'un dossier de formation est un véritable parcours du combattant !

Le champ lexical en témoigne quand on aborde le sujet avec des actifs et des DRH : « fastidieux », « laborieux », « marasme administratif », etc.

« Aujourd'hui, présenter à un salarié une formation dans le cadre d'un CPF, c'est faire beaucoup de pédagogie administrative. Il faut introduire de nombreuses notions et expliquer en détail comment monter un dossier CPF, au détriment d'un accompagnement et d'une réflexion poussée sur la bonne formation à suivre », déplore le dirigeant d'un organisme de formation.



Suivant son secteur d'activité, l'actif n'a pas accès aux mêmes formations ni aux mêmes examens finaux ce qui pose parfois problème. Il est alors souvent compliqué de trouver une formation souhaitée qui soit éligible au CPF. Néanmoins, le dispositif est intéressant dans la mesure où le salarié peut mobiliser ses heures sans demander l'accord de son employeur dans le cadre d'une formation hors temps de travail. Une évolution majeure qui responsabilise et autonomise les actifs.

« Le temps n'est plus à la réparation mais à la responsabilisation », explique le DRH Franck Hertzberg pour qui il faut instaurer une pédagogie de la rupture.

Pour Sabine Haman, DRH chez Safran Electronics, il est nécessaire d'adopter un management de l'autonomie avec une vision prospective. Pour cela, il faut réunir autour de la table les personnes en capacité d'envisager l'évolution des métiers et analyser celle des marchés afin de former les actifs en conséquence. Nous devrions pouvoir anticiper quels sont les métiers en tension à court et moyen termes.

Anne MOREAUX
Journaliste



 AffichesParisiennes
 @Annonce_Legales

Ses derniers articles

Gilles de Margerie à la tête de France Stratégie
Les trois réseaux consulaires unis pour l'apprentissage
2018 : encore une bonne année pour la pierre



Web Tablette Mobile Journal

Abonnez-vous à l'offre Papier + Numérique

Affiches Parisiennes Journal d'annonces légales et d'information juridique

- › Pour plus de contenu, papier + web
- › l'accès aux annonces légales,
- › l'accès aux ventes aux enchères.

[Je m'abonne](#)