

Les langues en passe d'être évincées du plan de formation ?

17/08/2016



Les formations aux langues, suivies à la fois sur et hors du temps de travail, sont de plus en plus financées par le compte personnel de formation. Une façon pour les entreprises d'alléger les dépenses inhérentes au plan. Sans réjouir les organismes de formation.

Les employeurs sont-ils en train de transférer les budgets dédiés aux formations en langues du plan vers le compte personnel de formation ? C'est l'une des techniques à laquelle les entreprises de plus de 300 salariés réfléchissent pour réduire les budgets obligatoires. "Plusieurs grands comptes projettent de passer à l'acte à la rentrée, avertit Mathieu Zamanian, DG France de EF Education First, spécialisé dans la formation des langues. Avec la suppression du 0,9%, le CPF est une manne à capter". "Le plan devient de plus en plus orienté vers l'acquisition des compétences métiers, atteste également Jonathan Ways, directeur général de 1 to 1 Progress. D'où un glissement progressif".

Signe de cette tendance : les demandes de formation en langues émises par les entreprises, dans le cadre du plan, ont fortement chuté, selon une étude réalisée, en février, par Place de la Formation, un opérateur d'externalisation de la gestion administrative de la formation. Elles ne représentent que 19,65% des demandes en 2015, contre 26,54%, en 2014. Elles conservent, certes, leur première place mais sont talonnées de près (18,72%) par les stages sécurité-qualité.

L'astuce est connue. Ce tour de passe-passe a, d'ores et déjà, été observé pour les formations obligatoires liées pour la plupart à des thématiques sur la sécurité et dénoncé, en avril, par le Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), dans un rapport approuvé à l'unanimité par ses adhérents : partenaires sociaux, régions, Etat.

Le Droit individuel à la formation (DIF) a également encouragé ce type de pratique. "Ce transfert était toutefois limité, rappelle Sana Ronda, présidente de Linguaphone et présidente de la commission langues de la FFP (Fédération de la formation professionnelle). Car les formations en anglais restaient intégrées au plan de formation".

L'anglais occupe la première place

Près de 23 000 formations ont d'ores et déjà été financées par le CPF alors que l'accompagnement pour la validation des acquis de l'expérience, qui se place en seconde position des demandes, et le passeport de compétences informatique européen ne totalisent respectivement que 2 603 et 1 415 dossiers, selon le Cnefop. Toutes les formations en langues, qu'il s'agisse du présentiel, du virtuel ou de l'immersion, sont, en effet, éligibles au dispositif si elles débouchent sur une certification, comme le Toiec (Test of english for international communication), le Toefl (Test of English as a Foreign Language), le Bright et le Bulats (Business Language Testing services). Quatre certificats reconnus à l'échelle internationale.

Dans le détail, l'anglais occupe la première place, en totalisant quasiment "99% des demandes", selon Mathieu Zamanian. Bien loin devant le français langue étrangère (FLE) et l'espagnol. Côté certification, le Toiec est le test le plus sollicité.

Des niveaux bien loin de ceux de ceux du DIF

La nouvelle est, toutefois, loin de réjouir les organismes de formation. D'une part, ces formations sont courtes. Elles n'ont qu'une durée de 20 à 25 heures en moyenne alors qu'il "faut compter environ 100 à 150 heures en fonction de la personne pour changer de niveau", observe Sana Ronda. Au point où certains professionnels s'identifient à "de simples vendeurs de certificats".

De fait, les abondements complémentaires sont rares. "Sauf, pour quelques personnes qui n'hésitent pas à co-financer ces stages en vue d'une mobilité professionnelle", remarque Olivier Haquet, fondateur et directeur d'Adomlingua, spécialiste des formations en langue. D'autre part, ces formations n'ont pas atteint les niveaux du droit individuel à la formation (DIF). Concrètement, "le CPF représente à peine 10% à 15% des formations antérieures", pointe Mathieu Zamanian. Soit des résultats encore très décevants.

Casse-tête administratif

Surtout, ce compte représente un véritable casse-tête administratif pour les organismes de formation. "Il s'agit d'un changement de culture totale, constate Sana Ronda. Le DIF était géré par l'entreprise du salarié. Là, il doit se débrouiller tout seul. Or, la recherche est fastidieuse et nécessite un accompagnement précis: pas moins de 20 pages recensent ce type de cursus". La constitution d'un dossier peut même virer au cauchemar lorsque le salarié ignore la branche professionnelle voire le nom de l'opca dont il dépend. Un cas très fréquent, selon les acteurs de la formation. Mais il s'agit pourtant d'une information indispensable pour connaître les abondements potentiels dont le salarié peut avoir droit. Aussi, "l'instruction d'un dossier CPF peut nous demander 2 à 3 fois plus temps qu'anciennement le dossier Dif", poursuit Olivier Haquet. Sans compter les multiples abandons...

Côté Opca, la situation n'est guère plus rose. "Les organismes paritaires demandent une multitude de renseignements pour la formation à distance, relevé d'heures, travaux que demandent le formateur...". Soit du temps concentré sur l'administratif au détriment de l'enseignement ou de la prospection commerciale...

Stratégie marketing

Car le CPF a aussi modifié leur manière de travailler. Les organismes ont dû revoir leur stratégie de marketing pour mettre en valeur leur offre. L'objectif étant de passer d'une logique "BtoB" (business to business) à une logique "BtoC" (business to consumer) pour s'adresser directement aux actifs, détenteurs de leur propre compte personnel de formation. "Nous proposons beaucoup de présentations dans les entreprises : petits déjeuners, stands pour informer les salariés", souligne Jonathan Ways qui a également noué un partenariat avec le jobboard Monster pour accroître sa visibilité.

Pour l'heure, ces formations ne touchent pas encore tous les salariés. Malgré son caractère universel, le CPF langues s'adresse davantage "aux managers à fortes responsabilités", voire "à des cadres ou des professions intermédiaires" qui aspirent à bouger. La formation se déroule alors en dehors du temps de travail.

L'absentéisme, la bête noire

Et les organismes ne sont pas au bout de leurs peines. Parmi leurs bêtes noires, ils redoutent plus que tout l'absentéisme des apprenants. Car en cas d'absence du salarié, l'opca ne règle pas la prise en charge de la prestation ; l'organisme de formation ne recevra donc aucun fonds de la formation. Quelques arrangements existent cependant : "certains clients, majoritairement des grands comptes, s'engagent, à défaut de l'Opca, à financer ce manque à gagner lorsque le projet correspond au besoin de l'entreprise", relève Mathieu Zamanian.

Autre consolation : "malgré un démarrage plutôt lent, le CPF est un dispositif qui fonctionne car, contrairement au DIF, il est financé sur des fonds spécifiques et dédiés", reconnaît Olivier Haquet. Reste donc à transformer l'essai. Il y a urgence : les cadres français sont peu fluent. Selon un sondage de

Cadremploi, de mai, un sur deux considère son niveau d'anglais comme un frein à son évolution professionnelle.

 Anne Bariet

Écrit par

Anne Bariet

Autres articles de l'édition

- Les attentes des salariés en ... été
- Local pour fumeurs et vapoteurs : 35 m2 maxi
- Stagiaires de la FPC : chaque période de 50 jours valide un trimestre