
ORGANISMES DE FORMATION

QUELLE(S) STRATEGIE(S) DE DEVELOPPEMENT DANS UN MONDE EN MOUVEMENT ?

Quelque 500 organismes de formation ont participé à la matinée d'information organisée par Opcalia, le 7 novembre 2014, sur le thème : « Quelle(s) stratégie(s) de développement dans un monde en mouvement ? ». L'évènement s'est déroulé aux Salons de l'Aveyron, à Paris, lieu de lancement de la marque Opcalia qui a succédé en mai 2007 au réseau Opcareg.

« Un monde en mouvement et en profonde évolution », a souligné Philippe Huguenin-Génie, Directeur général d'Opcalia. « Cette réforme va plutôt dans le bon sens, mais elle va secouer... à très brève échéance : le 1er janvier 2015 exactement. »

Pour mesurer l'ampleur des changements, Opcalia a confié à un juriste, Jacques Davezies, consultant au sein du cabinet Boumendil, le soin d'exposer les grands axes de cette réforme au prisme des deux relations Opc/organismes de formation et Opc/entreprises. Afin de mieux connaître l'état d'esprit des organismes de formation, Opcalia a sondé 600 prestataires sur leur perception de la réforme et leurs attentes vis-à-vis des Opc, en général, et d'Opcalia, en particulier. Autant de sujets qui ont pu être approfondis au cours d'une table-ronde sur les conditions d'un partenariat réussi.

1. SIX CLES DE LECTURE DE LA REFORME

Pour comprendre les enjeux de cette réforme systémique, Jacques Davezies, consultant au sein du cabinet Boumendil a proposé six clés de lecture.

1-LA CONCENTRATION DES FINANCEMENTS SUR LA CERTIFICATION

La réforme met l'accent sur la qualification et la certification au détriment de l'adaptation. C'est le grand retour de la promotion sociale. Depuis 1971, le marché s'organisait de la manière suivante : d'un côté une offre libre et en contrepoint, une obligation de nature fiscale qui créait une clientèle captive. La suppression du « 0,9% plan de formation » va être assez brutale. Les entreprises vont devoir se désintoxifier. D'une logique de formation courte d'adaptation, on va passer à une logique de formation à visée certifiante. Plus que par le passé, la formation va imprimer sa marque sur les parcours professionnels.

Une ingénierie de la certification est à bâtir, avec une nouvelle dimension : la certification de compétence. La certification dont on parle est double : soit la certification de qualification (titres, diplômes, certifications professionnelles inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles/RNCP), soit une certification des compétences transverses qui seront recensées dans le futur inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Une autre dimension importante est à prendre en compte tenu du plafonnement du CPF à 150 heures : les individus pourront acquérir des blocs de compétences à visée qualifiante, au fur et à mesure d'un parcours. Le succès (ou l'échec) de la réforme va dépendre de la capacité à définir ces blocs de compétences. Si l'on n'y parvient pas, il est à craindre que rien ne se passe : un diplôme inscrit au RNCP s'acquiert en 400 heures au moins. Une personne pourra difficilement bloquer plusieurs centaines d'heures pour se qualifier. Les usages du CPF pourront être analysés dans trois ou cinq ans mais, vraisemblablement, ce sera pendant les périodes de transition.

2-LE ROLE DE REGULATION ACCRU DES OPCA

En confiant aux Opcas une mission de contrôle-qualité des formations, la loi du 5 mars 2014 va les conduire à réguler le marché de la formation. D'autre part, ils vont avoir des ressources plus faibles. On évalue la perte de collecte liée à l'instauration de la contribution unique entre 20 et 25%. Pour compenser, les Opcas vont devoir développer une offre de services sur la base de contributions extra-légales. Ils vont devoir prendre des options beaucoup plus strictes qu'avant (actions et publics prioritaires) ce qui aura un impact sur leurs relations avec les entreprises.

3-LA RECOMPOSITION DU MARCHE PRIVE DE LA FORMATION

Le marché se scinde en deux blocs : les formations financées par la contribution unique des entreprises (le marché paritaire), et les formations prises en charge par un financement extra-légal, deuxième bloc de ce marché dual. L'imputabilité n'est pas morte. Les formations du premier bloc devront être éligibles aux règles de l'Opcas. Quant aux formations du deuxième bloc, elles relèveront du libre jeu de la concurrence. Dans les deux cas, sous l'effet du compte personnel de formation (CPF), les individus deviennent encore plus qu'avant acteurs de leur formation. « Il va falloir communiquer auprès du grand public sur le marché de la formation. Il faudra probablement créer un « 60 millions de consommateurs, spécial formation » pour lui expliquer toutes les opportunités qui s'offrent à lui.

4-UN NOUVEAU MARCHE ORIENTE SUR LES PERSONNES (B TO C)

Les individus vont devoir apprendre à acheter de la formation et les prestataires à en vendre aux personnes physiques, en respectant la réglementation (contrat de formation professionnelle, délai de rétractation, règles de paiement, résiliation du contrat...).

5-LA REACTION DES ENTREPRISES

C'est pour le moment la grande inconnue de la réforme : Comment vont-elles s'emparer de leur capacité à abonder en heures le CPF de leurs salariés ? Comment vont-elles articuler le plan et les périodes de professionnalisation avec le CPF ? Vont-elles laisser un salarié s'absenter plusieurs centaines d'heures pour se former ?

C'est une excellente réforme mais qui arrive au pire moment. Les marges de manœuvre des entreprises sont faibles. Faire passer auprès des directeurs administratifs et financiers (DAF) qu'une pure logique d'investissement se substitue à une logique fiscale va être difficile. Il n'est pas certain que dans les deux ou trois ans qui viennent cette bascule se fasse. En attendant, les entreprises vont devoir engager un dialogue budgétaire difficile avec leurs financiers.

6-LA NOTION D'ACTION DE FORMATION IMPUTABLE EST BOULEVERSEE

Il va falloir tourner la page de 40 ans d'expérience en la matière, pour passer de l'imputabilité à l'éligibilité aux critères de l'Opca. Et cela ne se fera pas en trois ou quatre ans...

2.OPCALIA SONDE LES ORGANISMES DE FORMATION

Opcalia a interrogé 600 organismes de formation sur leur perception de la réforme et leurs attentes vis-à-vis des Opca en général et d'Opcalia en particulier.

Opcalia est l'Opca que les organismes de formation connaissent le mieux. C'est le premier enseignement d'un sondage réalisé par Opcalia auprès de 600 prestataires. En général, le niveau de satisfaction vis-à-vis des Opca est bon : Au total, 85% de satisfaits (73%) et de très satisfaits (12%). Cette impression positive tient à la bonne relation entre les organismes de formation et les Opca : proximité, bon relationnel, compétence des équipes, réactivité. Les 15% d'insatisfaits relèvent cependant les points de vigilance suivants : encore trop de complexité administrative, une insatisfaction quant aux délais et montants des remboursements, un manque de transparence sur le fonctionnement des Opca (missions, critères de sélection des appels d'offres, critères de prise en charge, etc.).

Le niveau de connaissance de la nouvelle réforme n'est que partiel (75% des réponses). Seuls 17% déclarent la connaître parfaitement et 8% ne connaissent pas son contenu. Corollaire : 39% estiment que cette réforme n'aura pas d'impact sur leur activité... C'est bien le signe que l'information et la communication sont plus que nécessaires pour aider tous les acteurs à prendre conscience de l'évolution profonde que s'apprête à vivre le monde de la formation à compter du 1er janvier 2015. C'est l'objectif des matinales d'information d'Opcalia de mieux faire connaître et vivre les changements. Le sondage montre d'ailleurs que ces matinales jouissent d'un excellent taux de notoriété : 68% des répondants la connaissent.

Mais pour les organismes de formation, le partenariat avec les Opca en général et Opcalia en particulier répond à une problématique de développement de leur activité commerciale. La majorité attend des Opca qu'ils leur ouvrent de nouveaux marchés. Ils souhaitent être informés le plus tôt possible sur les appels d'offres et collaborer en amont sur l'identification des besoins de formation des entreprises. Ils expriment également une très forte demande de reconnaissance par la qualité. Ce qui tombe bien puisque les Opca se voient confier par la réforme une nouvelle mission de contrôle de la qualité des formations dispensées par les organismes.

3. LES CONDITIONS D'UN PARTENARIAT REUSSI

Cette réforme de grande ampleur touche tout le monde : les entreprises, les organismes de formation, les Opca, les particuliers... La sortie de la logique fiscale entraîne un changement de paradigme qui va faire tanguer tout le système dans un contexte économique dégradé. Echos d'un échange sur les conditions d'un partenariat réussi entre les Opca, les entreprises et les organismes de formation.

« C'est une réforme qui va plutôt dans le bon sens mais qui va secouer tout le monde. A quelle vitesse, les acteurs vont-ils changer leurs habitudes ? Nul ne le sait. Mais il était temps, dans un monde en profonde mutation, de se remettre en question », observe Philippe Huguenin-Génie, Directeur général d'Opcalia. Dans deux mois, la réforme sera là, nécessitant un important travail d'accompagnement, en partenariat avec les organismes de formation. « La certification et la qualification vont infuser tout le processus formatif au-delà du compte personnel de formation », souligne également le directeur général d'Opcalia, ajoutant que la qualité est un autre défi majeur de la réforme.

Depuis plusieurs années, ce dossier est ouvert, ponctué par des colloques en particulier celui organisé par la Fédération de la formation professionnelle avec Bercy, le 18 février 2013, sur le thème : « La formation professionnelle, un investissement majeur pour la compétitivité durable des entreprises et des territoires ». « Depuis que nous sommes entrés dans la société de la connaissance, la formation est reconnue comme un investissement essentiel pour le développement de la Nation », relève Emmanuelle Pérès, Déléguée générale de la Fédération de la formation professionnelle (FFP). Le nouveau challenge doit consister à « savoir transformer la connaissance en compétences ». La loi de 1971 a été « formidable » pour notre pays. Mais « il était temps de passer à autre chose ».

4. « SE DESCOLARISER »

Le Président du Garf (réseau des professionnels de la formation professionnelle), Alexis Hluszko se montre rassurant. « Je ne vois pas les entreprises décélérer en matière de formation. Elles devraient maintenir leur effort de formation », a-t-il indiqué. Mais c'est une réforme systémique

qui dépasse la formation et qui touche à l'emploi. Il propose que tous les acteurs de la formation soient « acteurs du changement auprès des directeurs de ressources humaines et des salariés ». « Beaucoup de responsables de formation (RF) se sentent seuls » dans cette nouvelle configuration. « Ils ont besoin d'être épaulés », souligne Sylvain Humeau, secrétaire général du Garf et responsable de SynerFORM du Groupe GDF-Suez. Les Institutions représentatives du personnel (IRP) pourraient devenir des alliés des RF dans la « vente » du plan de formation aux RH et aux collaborateurs.

C'est également le moment de réfléchir « tous ensemble », au sein des entreprises et des organismes de formation, à la manière d'« acheter mieux » de la formation et de réfléchir à de nouvelles modalités de formation (le développement du blended, de l'apprentissage collaboratif...). La déléguée générale de la FFP en convient : « Cette réforme renforce le rôle de tous les acteurs. Il faut qu'on soit tous ensemble unis dans une démarche complémentaire pour la rendre efficace. Pour cela, les acteurs ont besoin de « se déscolariser » et de travailler autant sur l'amont des formations (l'identification des besoins) que sur l'aval (l'évaluation, l'acquisition de compétences). « Dès lors que la formation sera évaluée, l'effort de formation sera bien plus important », affirme Emmanuelle Pérès qui retient deux mots « très importants » de la réforme : l'évaluation et l'individualisation ».

5. DES RESSOURCES PLUS RARES

Qu'est-ce qui va changer sur l'amont ? « Nous allons acheter différemment avec davantage de mise en concurrence car les ressources seront plus rares. Nous allons faire appel à davantage de formateurs internes, d'experts métiers. L'organisme de formation sera de plus en plus sur de la prestation d'accompagnement », répond Alexis Hluszko. Autre tendance annoncée : le multimodal et le développement des parcours de formation avec le CPF. « Un autre acteur émerge, c'est l'individu » souligne de son côté Philippe Huguenin-Génie. Beaucoup d'entreprises demandent à Opcalia un mode d'emploi du CPF...

A deux mois de l'entrée en vigueur de la réforme, où en sont les textes d'application ? « Il reste quelques décrets à paraître d'ici là », a précisé Jean-Marc Huart, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle). Des décrets qui intéressent fortement les organismes de formation : le décret sur le socle de connaissances et de compétences, le décret relatif à la déclaration qui va succéder à l'actuelle 2483 qui disparaît avec la fin de l'obligation de nature fiscale, et le décret sur le contrôle-qualité par les Opca des formations qu'ils financent. « Dans son ensemble, la réforme pourra fonctionner au 1er janvier 2015 »...