Réforme de la formation : des opportunités ... et un risque pour les entreprises

Jean-Pierre Willems

Consultant, expert en droit de la formation professionnelle

La réforme de la formation professionnelle est à la fois systémique, en ce qu'elle touche à toutes les dimensions de la formation : financement, organisation, pédagogie, dispositifs, acteurs, environnement..., et puissamment transformatrice soit à travers des ruptures fortes, en matière d'apprentissage par exemple, soit en allant beaucoup plus loin qu'une simple évolution, qu'il s'agisse de la monétisation du CPF, de la transformation des Opca ou des modalités de financement de la formation. Pour les entreprises, cette réforme ouvre cinq champs d'opportunités.

Diversifier les modalités de développement des compétences des salariés

En supprimant le plan de formation, remplacé par un plan de développement des compétences, la loi ne procède pas à un simple changement sémantique. Elle offre deux libertés aux entreprises :

• en élargissant la définition de l'action de formation, la loi permet aux entreprises de très largement diversifier les actions de formation. Qu'il s'agisse des formations à distance, des formations en situation de travail, des actions d'analyse de pratiques, de coaching, de retours d'expériences, de réalisation de productions, et de bien d'autres modalités, elles pourront désormais sans trop de difficultés constituer des actions de formation ;

• en ne réduisant pas le plan à des actions de formation mais en l'élargissant à toute action qui contribue au développement des compétences, la loi invite à un changement culturel : ne plus raisonner en termes de besoins de formation mais de besoins de compétences et se donner beaucoup plus de liberté dans les réponses possibles.

Revisiter le dialogue social sur la formation professionnelle

Cette opportunité peut s'inscrire dans le cadre de la mise en place des comités économiques et sociaux. La substitution du plan de développement des compétences au plan de formation, le nouveau format de financement de la formation conduit à ne plus pouvoir gérer le dialogue social sur ce sujet sur les mêmes bases que précédemment. L'occasion de procéder à une reconstruction de la relation avec les représentants du personnel sur ce sujet.

Jean-Pierre Willems et Valérie Michelet (Centre Inffo) en atelier lors de la Ière UHFP Entreprise, le Ier février 2018.

Par ailleurs, les entreprises ont la capacité de négocier sur leurs obligations sociales ou encore de mettre en place une gestion collective du CPF.

Recruter plus librement des apprentis, voire former elle-même des apprentis

La loi transforme totalement le dispositif d'apprentissage en libéralisant l'offre d'apprentissage, en instaurant un financement au contrat ou encore en simplifiant le déroulement du contrat d'apprentissage. L'offre d'apprentissage devrait s'en trouver accrue, donnant la possibilité de recruter des apprentis pour tous métiers, jusqu'à l'âge de 29 ans.
Les entreprises qui le souhaitent et disposent de ressources de formation pourront également s'associer avec un CFA pour dispenser tout ou partie de la formation, voire créer leur propre CFA.

Mettre en place une politique de CPF

Le compte personnel de formation (CPF) sera monétisé au Ier janvier 2019. Les entreprises ont la possibilité de mettre en place une politique de CPF, qui permet d'impliquer davantage le salarié dans la décision de formation et d'avoir un cofinancement des projets de formation.
En 2019, les Opco pourront abonder les droits des salariés, ouvrant ainsi une opportunité financière. En 2020, les entreprises pourront, dans le cadre d'un accord collectif, mettre en place une gestion collective du CPF leur permettant de récupérer directement les financements auprès de la Caisse des dépôts et consignations.

Bénéficier des services de l'opérateur de compétences

En 2019, nous passerons de 20 Opca à 11 opérateurs de compétences (Opco). Leurs missions évoluent. Les Opco pourront accompagner les entreprises sur leur politique d'alternance, mais également dans la mise en place de leur plan de développement des compétences et la diversification des modalités de formation ou encore pour la mise en place d'une politique de CPF. Des fonds complémentaires pourraient être disponibles pour des formations liées à l'embauche ou pour des projets spécifiques. Les Opco pourraient également mettre à disposition des entreprises des offres de formation sélectionnées, garanties du point de vue de la qualité, innovantes et adaptées aux besoins du secteur.

Au-delà des opportunités, les entreprises demeurent assujetties à un risque : lorsqu'elles comptent 50 salariés ou plus, elles devront justifier en 2020 avoir fait bénéficier à tous les salariés ayant six ans d'ancienneté d'au moins un entretien professionnel biennal (trois depuis 2014) et d'une formation non obligatoire pour occuper la fonction ou le poste de travail. À défaut, une pénalité de 3 000 euros devra être versée sur le compte personnel de formation de chaque salarié concerné. Pour les entreprises qui n'auraient pas déjà satisfait à cette obligation, il faudra former d'ici 2020 ou négocier un accord modifiant la périodicité des entretiens professionnels. ●