



## 70 % des responsables RH ont une connaissance minimale de la réforme (étude Fidal)

Un an après la promulgation de la loi relative à la formation professionnelle, une étude [1] révèle que 70 % des décideurs RH n'ont qu'une connaissance minimale de la réforme... 60 % des répondants affirment que cette réforme n'apportera pas de changement dans leur entreprise, un chiffre étonnant eu égard aux nouveautés apportées.

Interrogés par l'organisme Fidal, spécialisé en formations juridiques et RH et le cabinet de conseil en management Amplitude, 49 % des professionnels RH estiment que la nouvelle loi constitue une contrainte complémentaire. Parmi ceux-ci, seuls 17 % estiment qu'elle permet de considérer la formation comme un investissement de compétitivité et 19 % qu'elle favorise la sécurisation des parcours professionnels : « *La contrainte n'est pas compensée par des effets positifs* », notent les auteurs. De même, le ressenti « *va à l'encontre de l'objectif général de simplification* » annoncé par la loi, qui entraînera de surcroît, selon 47 % des sondés, une augmentation des dépenses de formation.

Plus de la moitié de ces responsables RH jugent également que le compte personnel de formation (CPF), le dispositif emblématique de la réforme qui remplace le DIF, rendra l'accès à la formation plus complexe... même si 27 % estiment que le CPF favorisera le développement des compétences, 22 % y voyant surtout une avancée en termes de sécurisation des parcours professionnels.

Dans son ensemble, la formation professionnelle reste assez largement considérée (par 59 % des répondants) comme un axe stratégique pour l'entreprise. Et 51 % de ceux qui connaissent le mieux la loi sont aussi ceux qui estiment que le fait de rapprocher la formation de la GPEC et des orientations stratégiques va rendre cette dernière plus efficace, *versus* 26 % chez ceux qui n'ont qu'une connaissance minimale de la loi. Autre enseignement, seulement 6 % des répondants jugent que la formation est un outil de récompense et/ou de compensation.

En conclusion, les auteurs s'inquiètent de la faible maîtrise du texte un an après son adoption et soulèvent deux hypothèses : « *L'expression d'un sentiment de saturation vis-à-vis de l'inflation législative appliquée dans le domaine social ou d'impuissance face à la complexité des textes* ». Ils relèvent également que les objectifs majeurs de la loi (sécurisation des parcours professionnels et développement de la formation comme un investissement de compétitivité) ne sont pas atteints, ou pas « *perçus* » à ce jour.

[1] Enquête réalisée auprès de 576 dirigeants et professionnels de la fonction RH, entre le 5 janvier et le 5 février 2015.

15 avril 2015. par Christelle Destombes