



RÉFORME DE LA FORMATION : « UNE CONTRAINTE DE PLUS »

70 % des décideurs RH ont « une connaissance minimale de la réforme », et 60 % affirment qu'elle ne changera rien dans leur entreprise, selon une étude Fidal-Amplitude.

De semaine en semaine se confirme que la réforme de la formation est mal partie (lire *Entreprise & Carrières* n° 1236). Cette semaine, les résultats de l'enquête menée par Fidal, spécialisé en formations juridiques et RH, et le cabinet de conseil en management Amplitude* l'attestent un peu plus.

70% des décideurs RH interrogés déclarent n'avoir qu'une connaissance minimale de la réforme en cours, 60% affirment qu'elle n'apportera pas de changement dans leur entreprise, et la moitié que la nouvelle loi constitue une contrainte complémentaire. Seuls 17% y voient l'occasion de considérer la formation comme un investissement de compétitivité, et 19% comme favorisant la sécurisation des parcours professionnels.

Pire : les responsables formation et les RRH qui maîtrisent

ÉTUDE

bien la loi sont plus négatifs que la moyenne ! Ainsi, 47% des sondés prévoient une augmentation des dépenses de formation, mais ce taux grimpe à 53% parmi les répondants qui maîtrisent la réforme. De même, plus de la moitié (53%) juge que le CPF rendra l'accès à la formation plus complexe : contre 60% chez ceux qui maîtrisent les textes !

UN AXE STRATÉGIQUE. Bilan : la formation professionnelle reste considérée (à 59%) comme un axe stratégique pour l'entreprise, mais les rouages de cette réforme ne convainquent pas. « Cette perception va à l'encontre de la communication faite sur la diminution de l'obligation de financement, analyse Cyril Parlant, du cabinet Fidal. Les entreprises ont compris l'économie générale de la loi : la suppression du 0,9%, l'augmentation des contributions mutualisées de 0,7% à 1%, un ren-

forcement de l'obligation de former et le désengagement des Opcva pour financer le plan de formation. »

Philippe Rossignol, DG d'Amplitude, le confirme : « Cette opinion dégradée peut s'expliquer par l'extrême complexité du dispositif. Mais une autre hypothèse peut être avancée : le sentiment de dépossession des décisions de formation par les entreprises. Le DIF était un droit d'initiative et de coconstruction avec le salarié. Avec le CPF, l'entreprise n'a plus son mot à dire. Et pourtant, seuls 24% pensent que le CPF libère les entreprises d'une contrainte. Il semble que les importants moyens de communication et la médiatisation mis en place autour de ce nouvel outil n'aient pas suffi à dissiper les inquiétudes. » **L. G.**

* Étude menée auprès de 576 dirigeants et professionnels de la fonction RH entre le 5 janvier et le 5 février 2015.