



Conférence de presse du 15 septembre 2015 Groupement des Acteurs et Responsables de Formation

Communiqué de presse « le baromètre formation du GARF »

Présentations des résultats par Alexis HLUSZKO, Président du GARF, Claude MONNIER, Directeur des Ressources Humaines SONY Music, Christophe DELABROYE, Directeur REXEL ACADEMY, Nicolas LONJOU, Directeur GINGER CEBTP FORMATION, animation de Marc DENNERY, C-CAMPUS.

Créé en 1954, le Groupement des Acteurs et Responsables de la Formation (GARF) est l'association française qui regroupe les Directeurs et responsables formation et compétences et différents acteurs de la formation, organismes, OPCA, consultants, universitaires, qui contribuent à concevoir, à mettre en œuvre et à gérer les politiques de formation dans les entreprises.

Le GARF est constitué d'un réseau de plus de 700 professionnels de la formation et des ressources humaines principalement en entreprise mais aussi dans la sphère publique, économique et sociale.

Interlocutrice de l'ensemble des acteurs du système formation et des pouvoirs publics, l'association est présente en France via 26 groupes régionaux répartis sur l'ensemble du territoire national et développe aussi des liens à l'international. (www.garf.asso.fr).

1° - LA DEMARCHE DU GARF ET LE BAROMETRE FORMATION

Le GARF contribue à favoriser le développement des politiques de formation compétences, via le partage d'expériences, des propositions et des données fournies par ses adhérents ; cette démarche d'ensemble permet de favoriser l'identification des tendances de fond, enjeux en cours et des évolutions des politiques et organisations de demain.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le déploiement de la loi relative à la *formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale* du 5 mars 2014 redéfinit l'ensemble de l'écosystème de la formation.

Aboutissement d'évolutions successives profondes, cette loi est porteuse d'impacts qui vont bien au-delà du seul périmètre de la formation. Une transformation systémique majeure est en cours, de laquelle découle un schéma renouvelé du fonctionnement de la formation continue en cours de calage.

La transformation globale que nous vivons s'avère complexe à mettre en œuvre dans un pas de temps d'une seule année ; l'écosystème français de la formation continue hoquette en cette année 2015 de transition.

Le GARF a donc souhaité dresser un constat de la situation actuelle et faire remonter des recommandations présentées dans ce communiqué de presse.

Une enquête nationale menée par le GARF auprès de ses adhérents dans des entreprises représentatives du tissu économique français a été menée en avril mai 2015. (187 réponses exploitables).

2° - DES ORGANISATIONS FORMATION STRUCTUREES

Des organisations qui intègrent formation, compétences, métiers et les outils dédiés

Les organisations formation et compétences en entreprise sont de plus en plus en charge de la stratégie et des outils du développement RH :

- 50% des répondants gèrent les questions de compétences, 56% ont en charge l'alternance et les relations avec les écoles pour 48%.
- La formation continue en entreprise s'appuie sur un recours croissant de l'engagement de formateurs internes à hauteur de 90%.
- On note l'existence de campus d'entreprise dans 35% des cas, d'une université digitale dans 20% et un développement en cours dans plus de 60 % des cas.

Le baromètre GARF permet de mesurer que les organisations formation et compétences sont engagées de façon indéniable dans le « développement RH ».

- La GPEC et ses outils existent à hauteur 52% et sont gérés de façon croissante par les organisations formation et compétences.
- 88% des entreprises s'appuient sur les entretiens annuels pour faire remonter les besoins de formation,
- 60% des entreprises affirment avoir une stratégie formation et une communication dédiées à leur politique formation et compétences,
- 62% de répondant possédant un SIRH intégrant un SI Formation
- 32% des entreprises ont leur processus formation certifié,
- 25% d'entre elles présentent déjà un plan de formation pluriannuel et 34% déclarent s'engager à court terme dans cette démarche.

Les appareils formation et compétences ont donc bien pour grande partie déjà intégré les outils et processus de la GPEC pour assurer au mieux leurs missions, confortant la formation dans l'appui à la stratégie d'entreprise.

Les évolutions en cours : les organisations formation intègrent les profondes transformations actuelles de l'entreprise

Si les organisations actuelles peuvent être qualifiées de *structurées*, elles continuent d'évoluer en intégrant des sujets nouveaux et en s'engageant dans la digitalisation et le développement des réponses multimodales.

Au-delà des inputs de la GPEC, les organisations formation, toujours en charge de la formation présentielle classique, intègrent de façon croissante des segments d'activité innovants :

- Développement de la digitalisation et de la formation multimodale,
- Accompagnement du management et du changement,
- Appui à la performance via les questions organisation, pilotage, management.

Cette tendance est liée aussi à l'accélération de la rapidité des transformations du quotidien de l'entreprise et des compétences des salariés qui nécessitent réactivité et renouvellement de réponses de l'appareil formation qui est en permanence sollicité en appui des transformations.

3 - LES IMPACTS DE LA LOI DE MARS 2014

- **Les impacts de la loi sont significatifs et accélèrent les transformations structurelles en cours**

Pour 34% des répondants, la loi représente un impact « majeur », pour 51%, l'impact est qualifié de « moyen », pour 15% des répondants l'impact est « neutre » ; c'est donc 85% des entreprises qui estiment connaître des impacts significatifs.

L'analyse de ces impacts de la loi du 5 mars 2014 a été partagée auprès de 83% des comités de direction des entreprises. Ces impacts ont moins été partagés avec les salariés à ce stade (50% contre 37% de non répercussion de ces impacts avec les salariés et IRP).

- **De réels impacts et novations découlent de la loi du 5 mars 2014**

48% déclarent se servir de la « réforme » pour développer ou poursuivre une GPEC,

Seuls 15% à ce stade déclarent vouloir négocier un accord formation lié à la réforme,

44% des entreprises ont déjà déployé les entretiens professionnels au printemps 2015, 46% ne les ont pas déployés à cette heure ; 7% ne sont pas concernés (secteur public), 70% déclarent vouloir les déployer en 2016.

- **De réelles difficultés sont constatées et affectent un système en reconstruction**

Constat global de déstabilisation du système qui a perdu ses marques et doit se reconstruire, dans les périmètres individuels des acteurs, puis ré-agencer l'ensemble des périmètres (entreprises, OPCA, prestataires, Conseils régionaux...) dans le système global de la FPC.

Constat de difficulté actuelle des OPCA à organiser et fonctionner dans le nouveau système et à suivre les entreprises dans leurs besoins de financement de formation professionnelle continue,

Il est relevé une confusion dans les modalités de financements en 2015 et la rupture avec 2016 qui risque de pénaliser le financement des plans formation 2016,

10% des entreprises déclarent vouloir intégrer une politique d'abondement dans le cadre du CPF (47%, non et 34% nsp). 10% des entreprises déclarent vouloir à ce stade mettre en œuvre une offre CPF une politique d'abondement dans le cadre du CPF (47%, non et 36% nsp).

- **L'investissement formation en % de la MS**

9% des entreprises de l'échantillon investissent moins de 2% de leur MS, soit aux alentours de l'obligation légale de 1,6%.

80% des entreprises investissent entre deux (3,2%) et trois fois (4,8%), respectivement 42 et 38%,

Enfin 10% des entreprises investissent 3,5 à 4 fois l'obligation légale, au dessus de 5,5%.

On constate une rupture entre les années 2009 – 2014 où les entreprises déclarent avoir connu une hausse (24% des cas) de leur investissement formation, une stabilité (60%) et enfin une baisse (16%) et l'impact de la loi de 2014 sur les budgets 2015, à savoir, une hausse pour 10%, une stabilité à 64% et une accélération de la baisse sur une seule année avec déjà 25%.

Cette inversion est préoccupante. Premièrement car il y a une accélération sur un seul exercice de la baisse des investissements formation et secundo car les entreprises qui avaient globalement maintenu leur investissements formation pendant la période de crise 2009 – 2014 anticipent d'un an la disparition du 0,9% en semblant décélérer leurs investissements formation dès cette année.

Cette tendance est confirmée par les informations sur l'évolution des volumes d'achats formation externes : maintien dans 60% des cas mais baisse dès 2015 dans 36% des cas.

En corollaire, 54% des entreprises déclarent accroître leur effort interne de formation (54%) le maintenir à 42%.

4 – PROPOSITIONS D'AMELIORATIONS POUR LA FORMATION CONTINUE ET SES MOYENS

1. Repenser la définition de ce qui est de la « formation »

- La loi du 5 mars garde en point de référence une approche classique de la formation et de la définition de l'action de formation, même si le digital est désormais éligible et considéré comme de la formation. Des modèles d'apprenance innovants et le multimodal ouvrent vers une beaucoup plus grande diversité de vecteurs d'acquisition des savoirs et compétences.
- N'y a-t-il pas lieu dès lors de **repenser la définition de ce qui est de la *formation*** qui renvoie aujourd'hui principalement à des actions classiques présentielle.
- Un vaste chantier est ouvert. C'est le sens des travaux en cours du GARF et ce sera le sujet des prochains Entretiens de la Formation Professionnelle du 1^{er} décembre 2015 à la BNF.

2. Assouplir le cadre des formations éligibles au CPF

- Dans CPF, il y a *formation*. En faciliter l'accès est au cœur de la réforme. Neuf mois après sa mise en place, le CPF laisse toujours bon nombre d'entreprises dans l'expectative. Ces dernières n'ont pourtant pas le choix : elles doivent s'approprier ce nouveau dispositif.
- Simplification administrative (un seul versement aux OPCA des fonds formation) d'un côté, mais nouveaux principes considérés comme complexes à mettre en place de l'autre.
- Beaucoup de responsables formation souhaitent une meilleure visibilité sur les formations éligibles au CPF, l'élargissement des listes à des formations plus courtes et opérationnelles.

3. Repenser sa politique formation

- Même si l'obligation de cotiser au plan de formation n'existe plus depuis la nouvelle loi, la suppression du DIF va contraindre un peu plus les entreprises à se pencher sur leur politique de formation... En effet, les formations courtes traditionnellement prises en charge dans le cadre du DIF, si elles sont en phase avec les besoins de l'entreprise, devront désormais l'être de manière privilégiée dans le cadre du plan.

4. Entretien professionnel

- Pour répondre aux exigences du nouvel entretien professionnel, que les entreprises devront avoir mis en place le 06 mars 2016 et devant justifier de l'évolution professionnelle et/ou de la formation de chacun de ses salariés, l'entreprise peut trouver dans le dispositif du CPF, un moyen de prouver qu'elle a participé au projet formation de ses salariés en les aidant à utiliser leur CPF.
- Les liens entre entretiens (évaluation, professionnel, formation) devraient être précisés.

5. Le financement de la formation doit continuer d'évoluer

- Un engagement renforcé des OPCA est attendu :
 - o en matière de financement, ceux-ci sont perçus attentistes et les financements se tarissent, limitant l'initiative en entreprise et l'accès à la formation pour les salariés.
 - o Il est aussi attendu des OPCA de délivrer plus de conseils et d'accompagnement découlant de la réforme.
 - o Un calage global des politiques et pratiques des OPCA est attendu des entreprises.
- Il faut considérer l'investissement formation des entreprises au-delà des 1% comme un investissement fiscal amortissable.
 - o Pour soutenir les investissements des entreprises et ne pas connaître de risque de décélération des investissements formation identifié par le baromètre,
 - o Pour porter les questions de formation et compétences au sein des instances de gouvernance des entreprises et mobiliser l'ensemble du management.