

Extrait du Livre Blanc : « Réussir son projet d'externalisation de la gestion de la Formation »
(Pour recevoir l'intégralité du Livre Blanc, cliquez [ici](#))

Le gouvernement a décidé d'engager une nouvelle réforme qui doit relever le défi de simplifier le système tout en favorisant l'accès à la formation, au travers de dispositifs adaptés aux différents profils des individus, et ceci dans un contexte aigu de crise financière, économique et d'emploi.

Le projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie adopté au Conseil des Ministres le 29 avril, et qui doit commencer à être examiné au Parlement cet été poursuit plusieurs objectifs (exposé des motifs du projet de loi) :

- **mieux orienter les fonds de la formation professionnelle** vers ceux qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire les demandeurs d'emploi et les salariés peu qualifiés ;
- **développer la formation** dans les petites et les moyennes entreprises, insérer les jeunes sur le marché du travail, en s'appuyant notamment sur les contrats en alternance ;
- **améliorer la transparence** et les circuits de financement et mieux évaluer les politiques de formation professionnelle ;
- **simplifier, mieux informer, mieux orienter** et accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi

Pour atteindre ces objectifs, le gouvernement axe la réforme autour des cinq points suivants :

- **Créer un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels** (FSPP) pour financer la formation des demandeurs d'emploi et des salariés peu qualifiés employés notamment dans les petites et moyennes entreprises, abondé par une partie des contributions « formation » des entreprises versées aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) - 900 M€ en vue de former 500 000 salariés supplémentaires et 200 000 demandeurs d'emplois ;
- **Rendre les circuits de financement plus efficaces** en prévoyant, dans les deux ans à compter de la publication de la loi, la suppression des agréments des OPCA et un mécanisme de délivrance d'un nouvel agrément de l'Etat sur la base d'une plus grande surface financière, d'une plus grande aptitude à assurer leurs missions et à intervenir dans les PME et les territoires. Ce que certains ne manquent pas de traduire ainsi : réduction du nombre des OPCA du fait du renforcement de leur surface financière (le niveau de collecte minimal pouvant être de 100 M€) ;

- **Simplifier et améliorer les outils de la formation** en particulier en mettant en place un dispositif de portabilité du droit individuel à la formation (DIF), en donnant une base légale au passeport formation, et en mettant en place un bilan d'étape professionnel ;
- **Faire de l'orientation professionnelle une mission d'intérêt général** permettant à toute personne quel que soit son âge ou son statut d'accéder à des services identifiés ;
- **Renforcer la coordination des actions de l'Etat, des régions et des partenaires sociaux** au travers de la définition d'un nouveau dispositif de contractualisation du programme régional de développement des formations professionnelles (PRDF) mis en place dans le cadre des lois de décentralisation.

Ces différentes mesures soulèvent des interrogations :

- les entreprises ne risquent-elles pas de se désengager de la formation de leurs salariés (ou pour le moins de centrer leurs efforts de formation sur les actions d'adaptation à l'emploi et aux évolutions de l'emploi) si une partie de leurs fonds est distraite pour financer la formation des demandeurs d'emploi ?
- est-ce qu'à terme la contribution formation ne servira pas à financer exclusivement la formation des demandeurs d'emploi ?
- est-ce que les OPCA vont rester l'expression d'une politique conventionnelle paritaire de branche ?
- la mutualisation des fonds collectés et leur attribution privilégiée vers les PME sera-t-elle suffisante pour permettre aux petites structures de bénéficier de davantage de formation ? Ces petites entreprises n'ont-elles pas une difficulté inhérente à leur taille et à leur organisation, qui rend complexe la mobilisation des individus pour mettre en place les dispositifs de formation ?
- une réorganisation des OPCA effectuée exclusivement à partir de critères d'organisation économique parallèlement au changement en profondeur des secteurs économiques du fait de la crise répondra-t-elle aux enjeux de demain ?

Les impacts pour le service Formation

Cette évolution de la Formation Professionnelle accentue le **phénomène d'individualisation** amorcé avec la loi de 2004. Si la réforme a pour objectif de développer et simplifier les dispositifs de formation, elle n'en réduit pas le nombre.

Evolution du CIF, portabilité du DIF, développement de la VAE, mise en place du dispositif de formation initiale différée, création du bilan d'étape professionnel :

L'éventail des possibilités s'élargit et nécessite une bonne connaissance de la législation.

A titre d'exemple, une des dispositions de la nouvelle loi prévoit que 40% des fonds récoltés par les OPCA soient destinés à **financer les formations qualifiantes** ou diplômantes. Il est donc essentiel pour l'entreprise de mettre au point des plans de formation qui incluent cet aspect, et prévoient le mode de certification final.

L'impact pour le responsable formation est direct : son rôle de développement des compétences est exacerbé. **Sa réflexion sur le plan de formation doit être menée plus en amont**, en étant plus proche des opérationnels. Il doit en effet connaître les différents niveaux de compétences et les besoins actuels et futurs des services, pour mettre en place les parcours et les certifications sous toutes leurs formes.

Dans ce contexte, l'externalisation des tâches administratives chronophages est pour lui une solution pour évoluer vers son rôle d'expert et **devenir un véritable consultant interne spécialisé**.

Extrait du Livre Blanc : « Réussir son projet d'externalisation de la gestion de la Formation »
(Pour recevoir l'intégralité du Livre Blanc, [cliquez ici](#))