



Philippe BERNIER

Docteur en droit spécialisé en droit du travail, dirigeant du cabinet Caraxo Caraxo



*Il est indispensable de bien former ses équipes pour être crédible et adopter un discours technique, tout en se tenant informé des innovations.*



### En cette rentrée 2015, faut-il encore parler de la «réforme de la formation» ?

La loi relative à la formation, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014 peut-elle, en octobre 2015, se voir renvoyée au rang de «réforme» de la formation ? Peut-on considérer que les lois, décrets et autres circulaires ont été écrits et que nous soyons (enfin) prêts à nous mettre au travail ?

Les acteurs n'ont pas attendu l'arrivée de tous les textes promis pour se mettre au travail, d'ailleurs s'ils l'avaient fait, ils seraient toujours en stand-by.

Les multiples «chantiers» relatifs à la formation engagent les entreprises, partenaires sociaux, salariés, organismes de formation, OPCA, etc. dans une réflexion de fond couvrant des orientations multiples se rejoignant en un point fondamental : la compétence.

La compétence constitue une sorte de finalisation attendue, espérée, sacralisée, aux allures d'utopie à laquelle chacun peut rêver de tendre vers le bien général de l'environnement professionnel.

Un des moyens pour l'atteindre : la formation. Un des rouages censés faciliter l'accès à la formation : le droit.

A partir de là, quelques pistes de réflexion émergent...

#### Le droit de la formation et ses (in)cohérences

Le droit de la formation, composante importante du code du

travail (malgré sa 6ème place), emporte chaque acteur de nos environnements professionnels dans un cadre juridique. Celui-ci repose sur les principes les plus importants du capital humain, notamment la responsabilité de chacun dans son rapport à la compétence en lui ouvrant les portes d'accès à la formation par :

- le plan de formation à l'initiative de l'employeur (selon le code du travail) ;
- le compte personnel de formation à l'initiative du salarié (parfois avec l'accord de l'employeur) ;
- enfin, le congé individuel de formation (non refusable par l'employeur).

Présenté de cette manière, tout paraît simple : à chacun la responsabilité de s'engager ou non dans la formation.

La réalité «terrain», parfois plus complexe que les textes, entraîne souvent quelques incompréhensions voire incohérences : l'accès à la (période de) professionnalisation ne paraît pas si simple que cela, le compte personnel de formation (CPF), très «certifiant», demande malgré tout un peu de rodage,... Le décret qualité des organismes de formation clarifiera peut-être l'environnement des 56 000 prestataires de formation.

En résumé, l'environnement de la formation ne s'est pas réellement simplifié. Dès lors, on parlera de «Réforme de la formation» et ce pendant de nombreuses années encore.

#### Innovations pédagogiques « 70/20/10 »

Il est communément admis que le système en place est celui du 70/20/10, à savoir :

- 70% de ce que l'on apprend provient de la situation de travail,
- 20% de formation informelle,
- 10% (!) de l'acte de formation formalisé.

Si on ajoute à cela que parmi ces 10%, seulement 20 % de ce qui est transmis en situation «formative» est correctement assimilé, il est certain que la remise en cause de l'acte pédagogique «classique» doit être revue sans pour autant parler de correction mais plus de diversification.

Dans ce cadre, le rapport à la pédagogie connaît une constante réflexion. Le «e-learning», et plus largement la formation ouverte à distance (FOAD) s'invite plus encore dans ce rapport et chacun s'entend à imaginer comment «repenser» celle-ci, qui se doit, encore et toujours, d'être plus efficiente, de plus courte durée et plus impliquante.

#### Financement et fiscalité ... les branches ont la parole

Former nécessite naturellement une part de réflexion sur les moyens financiers mobilisés et mobilisables. Dès lors, la relation à l'OPCA doit devenir «partenariale». La construction des budgets de formation doit en effet être pensée autrement, et impose une analyse des besoins en formation plus approfondie. Actuellement, la question «quels sont tes besoins en formation ?» ne suffit plus.

Au regard de cela, les branches professionnelles portent une large responsabilité dans la mise en œuvre d'accords répondant aux situations concrètes vécues en entreprises (employeurs et salariés).



Plusieurs modules vous intéressent ?

Personnalisez votre formation sur [amigraf.com](http://amigraf.com)

Devis et financement, consultez-nous