



Bernard ABEILLE - Pierre DEJEAN - Philippe DOLE - Philippe JEAN

Formation professionnelle :

Un système en transformation

Le 7 octobre 2010 - Id3 - Colloque d'actualité
Débats de l'après midi

- Actes du colloque -

Le 7 octobre 2010 – Après-midi

Regards croisés :

Les OPCA et les organismes de formation

Evolution des OPCA :

Nouvelles règles d'agrément, extension des missions : les incidences	page 2
Extension des missions et libre concurrence	page 10
Evolution des OPCA : quelles conséquences pour le FPSPP ?	page 11
La typologie des regroupements et l'évolution du métier de conseiller	page 12
La Charte de qualité élaborée par le FPSPP à l'attention des OPCA	page 13
La question des Conventions d'Objectifs et de Moyens (COM)	page 14
Débat avec le public	page 16

Evolutions concernant les organismes de formation :

L'évolution du régime de la déclaration d'activité de l'organisme de formation	page 21
Vers plus de transparence et de responsabilité	page 22
Débat avec le public	page 26

Bernard ABEILLE - Directeur Général du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)

Pierre DEJEAN - Maître de conférences à l'Université Toulouse 1 Capitole

Philippe DOLE - Inspecteur à l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS)

Philippe JEAN - Chargé d'études sur le droit à la formation professionnelle (Id3)

Avertissement :

*Ce document est une retranscription d'une partie des débats du 7 octobre au matin.
Il n'a pas fait l'objet d'une relecture de la part des intervenants
et ne relève pas exactement des règles d'un exercice écrit.*

Retrouvez sur le site <http://www.id3.asso.fr> :

- Des extraits vidéo de cette journée ;
- Les actes du matin sur le FPSPP ;
- Un dossier documentaire et d'analyse de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle. Ce dossier évolue au fil de la publication de nouveaux textes (conventions et accords, décrets, circulaires, etc.) et des actions mises en place.

Evolution des OPCA :

Nouvelles règles d'agrément, extension des missions : les incidences

Philippe Dole, Inspection Générale des Affaires Sociales

Le champ des OPCA :

On vient de voir à quel point le regard qui est porté par le législateur a enfin compris à quoi servait un OPCA. Je dis "enfin" parce que l'on a longtemps considéré que l'OPCA était simplement un collecteur. S'il n'était qu'un collecteur, on pourrait effectivement procéder au mouvement, qui est en train de se faire dans le cadre des prélèvements concernant les cotisations d'assurance chômage, c'est à dire de donner aux URSSAF le soin de procéder à la collecte. L'URSSAF fait cela très bien à un coût de gestion raisonnable, on est dans l'efficience.

Je vous laisse le soin de réfléchir :

- Est-ce que l'OPCA est simplement un organisme qui collecte l'effort de formation professionnelle auprès des entreprises (les OPACIF sont des OPCA, je le rappelle) ?
- Ou bien assurent-ils d'autres types de missions ?

Il a fallu que le législateur réaffirme le sens pour lequel l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé a précisément été créé. C'est à dire la notion de service, la relation de service à l'utilisateur qu'il a, d'abord avec l'entreprise, qui peut être aussi la communauté de travail rassemblée dans l'entreprise, les salariés, pour que l'on fasse le lien entre la collecte et cette notion de service.

C'est vrai que la réforme a été introduite par différents rapports qui étaient orientés sur la question de l'importance de l'effort de notre nation en matière de formation continue. Vous savez que l'on a parlé de 19 milliards, après de 24, même de 29 milliards. Le rapport de la Cour des Comptes parle de 29 milliards. Tout dépend des périmètres que l'on observe.

Mais comme cela l'a été rappelé ce matin, on a oublié de dire dans les rapports (puisque l'on disait que c'étaient les partenaires sociaux qui géraient tout cela et bien sûr on précisait que cela était mal géré), on a oublié de dire que les partenaires sociaux ne gèrent, en ce qui concerne les fonds de formation professionnelle continue, que 6,5 milliards d'euros.

Dans les financements dont nous parlons, on peut également parler de l'apprentissage à travers les OCTA (ce qui est encore autre chose). Les OCTA représentent une gestion de 1,8 milliards. Donc quand on parle de l'organisation des ressources et de l'allocation des ressources aux besoins, il faut regarder quels sont les acteurs et qui financent quoi.

C'est important de se rappeler cela. Il serait intéressant aussi, un jour, que l'on se pose la question de la façon dont l'effort de formation continue est assuré au sein de l'appareil de l'Etat par ses propres agents, au sein des collectivités territoriales pour leurs propres agents. J'ai eu à faire cet exercice lorsque l'on a publié le rapport sur le service rendu aux usagers par les FAF, OPCA et FONGECIF. Cela représente un effort tout à fait conséquent. On ne décompte d'ailleurs pas tout à fait de la même manière, parce que l'on confond formation initiale au moment de la prise de fonctions et formation continue au sens de l'entretien, du développement des apprentissages et des savoirs tout au long de la carrière professionnelle. Cela représente donc des sommes conséquentes de l'ordre de 3 à 4 milliards d'euros si j'ai bon souvenir.

Un système qui retient l'attention dans un contexte où le constat qui est posé, et qui est malgré tout fondé, est que l'argent de la formation ne va pas forcément vers les publics qui en ont le plus besoin.

Pourquoi ?

Parce que nous sommes dans le contrat de travail. Dans le contrat de travail, celui qui a la responsabilité, le pouvoir d'organisation de l'entreprise et donc de l'allocation des moyens aux ressources : c'est l'employeur. Tout cela étant négocié dans le cadre du droit de la représentation du personnel (que l'on ne va pas décliner ici), mais malgré tout, le fondement du droit est quand même de dire que l'employeur a la responsabilité. Ce qui est intéressant, c'est que dans les accords qui ont été négociés, on voit apparaître une co-responsabilité autour de la notion d'employabilité et autour du

principe du droit à se former et à s'orienter tout au long de la vie, avec des instruments qui ont été rappelés à plusieurs titres dans la matinée.

Autrement dit, nous sommes bien dans un cadre où :

- Au plan du collectif, l'employeur, l'entreprise a la responsabilité et le pouvoir d'organisation de l'entreprise, l'allocation des ressources humaines et les façons dont on va au mieux ajuster les besoins ;
- Au niveau de la personne, de l'individu, on reconnaît au salarié un pouvoir d'initiative et de codécision à travers des dispositifs comme le DIF et même le CIF, puisqu'il n'a jamais été écrit que le CIF pouvait priver le salarié d'un dialogue avec l'entreprise. Disons qu'il n'y a pas d'obligation, il peut construire un projet de manière autonome. C'est ce que nous avons d'ailleurs, à l'époque, souligné.

Cette question de celui qui choisit, celui qui décide, n'est pas sans intérêt puisque cela va impacter la logique de service et la façon dont les OPCA et les OPACIF se comportent vis à vis de leurs usagers.

J'insiste sur la notion de service parce qu'à notre sens, dans le rapport que nous avons écrit en 2007-2008, c'est finalement la raison d'être des institutions dont nous parlons. L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé n'a une raison d'exister qu'à partir du moment où il produit un service. Et pas simplement parce qu'il collecte et décaisse des actions de formation.

Une entreprise organisée n'a pas besoin de passer par un intermédiaire pour y procéder. D'ailleurs dans le cas de la législation relative aux obligations liées au plan de formation, de nombreuses d'entreprises :

- Procèdent directement à la définition de projets ;
- Font appel à des organismes, et ;
- Procèdent directement au règlement de ces actions.

C'est la raison pour laquelle, au niveau des dépenses de formation consacrées par les entreprises, on a environ 11,5 milliards de dépenses, dans lesquelles 6,5 milliards sont gérés par les OPCA. S'il y a cet écart, c'est bien parce que les entreprises assurent aussi directement des dépenses de formation continue.

La cible de ce service se trouve dans des organisations qui sont des petites organisations, qui n'ont pas la capacité de se spécialiser, autrement dit, d'investir de manière conceptuelle dans la déclinaison d'un besoin, en ayant un regard sur le poste de travail, la fonction, le contenu, les tâches à exercer et en se posant la question de savoir si la formation va être un élément de résolution par rapport à un écart entre :

- Un objectif présumé vers lequel on veut tendre, objectif qualitatif vers lequel on veut progresser, et ;
- Les niveaux atteints par les personnes qui tiennent ces postes ou que l'on veut recruter pour pouvoir le faire.

Cette dimension qui est :

- Liée à un acte de recrutement, ou bien ;
- Liée à un acte de gestion et d'allocation de la ressource humaine par rapport aux fonctions exercées dans l'entreprise.

Elle se fait de manière quotidienne dans une entreprise artisanale.

Je prends le cas du BTP. Le chef d'entreprise, l'artisan d'une entreprise de maçonnerie générale va décider de confier à un ouvrier la réalisation de telle ou telle tâche au cours de la journée. Sa première réflexion est de savoir si :

- Il peut laisser travailler son ouvrier de manière autonome ;
- Les consignes données vont être comprises ;
- A la fin de la journée, le travail sera exécuté dans l'ordre dans lequel il doit l'être et au niveau d'exécution correspondant.

Cette capacité d'autonomie, cette capacité à tenir un poste, à exercer les tâches est en fait le point d'entrée de l'entrepreneur par rapport aux questions qu'il peut se poser sur le fait que la formation va aider ou non à progresser ou à exercer de manière efficace la tâche confiée.

On peut décliner cet exemple dans n'importe quel contexte de travail. Ce que je veux souligner c'est qu'on n'en est pas là, à l'ingénierie de formation. Ce qui parmi vous connaissent ce qu'est l'ingénierie de formation m'accorderons que déterminer le cahier des charges d'une action de formation, c'est

aller beaucoup plus loin que ce que je viens de dire. Un entrepreneur n'a pas reçu la formation ou n'a pas l'expérience lui permettant de déterminer ces points. Il a besoin d'un tiers pour pouvoir le faire. Pour autant qu'il ait compris que cela lui sert à quelque chose. Pour autant qu'il ait compris que l'acte de formation va permettre de répondre au problème dont il ressent confusément le besoin ou pour lequel il pense qu'il va pouvoir apporter un élément de réponse en cherchant la bonne personne qualifiée, le mouton à cinq pattes qui sait tout faire et qui va pouvoir répondre à l'ensemble des tâches exercées sur le chantier ou dans l'activité.

Les phénomènes de surenchère, qui se produisent souvent en matière de recrutement, sont liés à des problèmes de représentations. L'intermédiaire expert est un intermédiaire essentiel dans ces situations. Pour que l'intermédiaire soit reçu, compris et apprécié au sens précis du mot par l'entrepreneur, par le dirigeant de l'entreprise, par le chef d'atelier ou par le responsable d'équipe, qui va être son interlocuteur, il faut qu'il parle le même langage. Si vous venez parler de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans une entreprise de moins de 10 salariés, les gens vous regardent en vous demandant si vous venez vendre un nouveau produit. C'est un peu facile mais : "- Le CIF c'est quoi ? - C'est un détergent." (Excusez-moi...) Ces questions de vocabulaire, auxquelles nous sommes tous habitués, on a du vocabulaire partout, jargonneux quelque soient les disciplines exercées, sont un élément de difficultés.

Ce qui est intéressant dans la relation avec l'entrepreneur, pour repartir d'une petite entreprise, c'est de prendre le temps dans la relation de comprendre comment l'entreprise est organisée. Est-ce qu'elle a des projets ? Est-ce que son organisation va évoluer ? Pourquoi, parce que l'on va acheter un nouveau matériel ? Ce matériel, il va falloir en maîtriser l'usage. Si on investit dans un matériel, c'est pour être plus performant, faire un travail de meilleure qualité, etc.

Le spécialiste qui appartient à un OPCA, qui vient visiter l'entreprise, dans une situation de cette nature, va être en capacité d'amener son interlocuteur sur le terrain de la formation, à partir du moment où il s'avère que la formation est un élément de solution :

- En questionnant l'entrepreneur sur son marché, ses produits, ses évolutions et la nature de la structure des postes et des emplois et la façon dont les gens travaillent ;
- En utilisant des langages simples, liés à sa compréhension du processus de l'activité.

Ce qui peut se passer aussi, c'est que le conseiller de l'OPCA va entendre parler d'un besoin de recrutement. Faisons en sorte que ce besoin de recrutement identifié, qui n'est pas caractérisé par une offre ou un besoin décrit, puisse donner lieu à un relais de gestion avec ceux qui peuvent amener des éléments de solution.

Dans nos travaux, lorsque l'on a écrit sur ces sujet, on a souligné l'intérêt de la relation entre l'OPCA et le service public de l'emploi (qui à l'époque ne répondait pas encore au doux nom de Pôle Emploi). Si on a souligné la pertinence de cette relation, c'est qu'il était évident que le premier niveau de contact dans l'entreprise pouvait permettre de dégager des opportunités, y compris pour assurer un appariement entre une offre et une demande d'emploi. Je ferme la parenthèse : ce n'est pas sans intérêt tout de même, puisque la PME visitée par un OPCA va être finalement amenée à énoncer des besoins qui ne sont pas exclusivement du ressort de la formation professionnelle. Ce qui ont travaillé parmi vous sur des programmes territoriaux depuis assez longtemps, ont fait émerger des problématiques, y compris de développement économique, de besoin d'utilité, en essayant de trouver, auprès des chambres consulaires par exemple, des éléments de solution d'encrage territorial.

J'ai le souvenir, dans des fonctions que j'ai occupé en service déconcentré du ministère du travail en Savoie, que l'on a créé un centre de métrologie à l'issue de relations qui étaient faites par les ADEFIM, qui ont visité sur le bassin d'Albertville, une multiplicité d'entreprises et qui à un moment donné nous ont dit : "Les PME du bassin d'Albertville ont besoin d'un centre de métrologie pour procéder à des mesures spectrographiques de qualité particulière". Aucune d'entre elles n'avait les moyens d'assumer seule le niveau d'investissement nécessaire. Cela a été un élément déclencheur d'une politique gérée avec :

- La chambre consulaire,
- La chambre syndicale,
- L'Etat,
- La Région.

Tout le monde s'est mis autour de la table pour assurer les éléments de solution.

Cela signifie que lorsque, en visite sur le terrain, on procède à des rencontres avec les entrepreneurs, on peut être amené, bien que l'on soit en posture d'OPCA, à recenser des besoins qui dépassent le

champ strict de la formation. Ce qui est intéressant, c'est dans une logique d'intégration, de voir quels sont les interlocuteurs qui peuvent aider à la résolution d'un problème.

C'est de cette manière que nous avons observé dans nos travaux que l'OPCA présent sur le territoire, visitant des entreprises, et notamment des TPE-PME, apportait une valeur ajoutée. On a observé, au travers les cadres de gestion et la traçabilité des engagements financiers et des actions prises en charge par ces OPCA, que le taux de départ en formation s'élevait de manière importante et que l'on arrivait bien à toucher des salariés de petites entreprises ou d'entreprises moyennes, y compris dans des catégories professionnelles dont on dit qu'elles sont le plus souvent oubliées par le système.

Notre sujet c'était celui-là. Puisque tout le monde dit que notre système est captif des grandes entreprises et des cadres ou des techniciens supérieurs ou des gens les plus qualifiés et que la formation va vers ceux qui sont formés et ne concerne jamais ceux qui ne le sont pas : Essayons de voir s'il y a bien des initiatives, des organisations qui renversent cette affirmation et qui montrent que le processus fonctionne bien de manière vertueuse au sens où le produit des effets et de la valeur en direction à la fois des entreprises et des salariés.

Pour donner un exemple concret, j'ai entendu à Montpellier un restaurateur me dire, après avoir formé des saisonniers au service en salle, que son chiffre d'affaire en matière de vente (de vin en particulier) avait progressé de 40% dès l'instant qu'il avait formé ses employés à la connaissance de sa carte de vin et au fait de pouvoir converser avec la clientèle et de pouvoir soutenir une conversation d'un niveau relativement simple mais ventant les mérites de tel ou tel cru par rapport au menu.

On peut évaluer non seulement le niveau atteint en termes de technicité, de maîtrise des savoirs à l'issue d'une action de formation. Mais on peut aussi évaluer les effets de l'action de formation sur l'activité, d'ailleurs il ne faut pas s'en priver car cela fait partie des questions qui ont été rappelées tout à l'heure dans le prisme qui vous a été présenté.

En résumé ...

J'insiste sur le fait que l'action de conseil est le moment de renversement du processus pour lequel le législateur reconnaît aujourd'hui le fait que l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé doit mobiliser une offre de service de proximité en direction des salariés des TPE et des PME et pas seulement auprès des grands groupes et des grandes entreprises, qui n'ont pas le même type de besoin, ce qui ne veut pas dire qu'ils n'en ont pas du tout. Mais la relation ne va pas être la même. A ce niveau, on n'a pas d'inquiétude sur la façon dont les OPCA savent répondre à ce type de besoin, les relations sont construites et peuvent se faire y compris sous forme dématérialisées quand les acteurs se connaissent bien ou avec des rendez-vous ponctuels ici et là.

Je ferai un petit détour également sur le champ des OPACIF. Ce que nous avons également observé c'est que les FONGECIF ont su mobiliser, dès 2003, donc faire évoluer leurs modèles de dispositifs qui étaient essentiellement construits sur des processus de collecte et de décaissement d'actions de formation vers un processus de projets individuels. Le niveau de réponse est inégal sur le territoire. Je ne ferai pas de commentaires sur Midi-Pyrénées, je n'y suis pas venu mais en tous cas je ne n'en ai pas eu de mauvais échos. On avait quand même demandé des travaux d'évaluation y compris dans l'ensemble du réseau. Ce qui me paraît intéressant de souligner, c'est que par rapport à la dimension projet et la question de la solvabilité de la demande, on a un processus qui est intéressant parce qu'il permet la mise en projet des personnes et permet de finaliser une action de formation et résoudre tous les points qui peuvent se poser quand on met en place une action de formation.

Il n'y a pas, pour moi, d'écarts majeurs entre :

- La problématique posée par un entrepreneur dans une TPE PME sur la formulation ou non d'un besoin, et ;
- Le fait d'un salarié qui ressent confusément le besoin de se former et de changer de vie et qui est incapable de l'exprimer et de savoir dans quelle direction mettre en place une démarche et construire finalement un projet de manière réaliste, qui puisse être abouti.

Là aussi, la dimension conseil est première. C'est important que vous ayez bien cela en tête parce que tout ce qui a été mis en place dans la législation, dans les décrets d'application, est sous-tendu par ce raisonnement. Je ne suis pas en train de vous dire que la législation est parfaite et que les décrets d'application sont complètement cohérents : Ce sont des compromis. On ne passe pas d'un

état "x" à un état "y" de manière brutale. Je pense que nous connaissons encore d'autres évolutions sur ces sujets. Ce qui est important c'est que le droit à l'initiative soit pris en compte.

Pour que ce droit à l'initiative soit réellement exercé, il faut être en capacité de faire des choix. Faire des choix ce n'est pas faire des choix entre "un" et "un". Ce n'est pas faire des choix entre "un" et "rien".

Exemple : Une entreprise que j'ai rencontré à Laval qui fait de la mise au point avec de la technicité. Je ne vais pas vous dire le secteur car je ne veux pas jeter un regard d'eau probe sur l'un d'entre vous, ce n'est pas le sujet, mais c'est pour exprimer la difficulté qui se pose. Cette entreprise qui a un projet très précis, qui est une TPE, se voit opposer dans la prise en charge d'une démarche de professionnalisation, le fait que les critères de gestion retenus dans la branche, à Paris, dans le cadre des accords de branche, sont décalés par rapport à l'expression de sa demande. Ils sont inévitablement décalés car c'est une activité qui est globalement un peu marginale. Elle est rattachée à la branche. Cela ne prive pas l'entreprise de devoir naturellement payer des contributions, mais par contre, en retour il n'y a aucun service. Dès que l'entreprise exprime son besoin, on lui dit "je suis désolé mais cette personne n'est ni dans cette catégorie professionnelle, ni dans telle autre, donc nous ne pouvons pas prendre en charge votre projet".

Cela on ne doit plus l'entendre, à terme, dans le cadre de cette réforme, on ne devra plus l'entendre. Il faut que la relation de proximité au territoire avec l'entreprise permette à ceux qui définissent ces règles de gestion d'entendre la diversité, d'entendre l'expression des besoins, y compris de minorités, de telle façon que des modes de gestion permettent aussi de répondre à ces gens là.

C'est possible puisque nous avons observé, parmi certains d'entre vous, que ces modèles fonctionnaient. C'est à dire qu'il y avait un modèle ascendant / descendant qui fonctionnait. Ce qui sont visités au niveau du territoire expriment un certain nombre de besoins de prise en charge. Si les règles de gestion arrêtées à Paris, le plus souvent par un conseil d'administration ou par un bureau exécutif, ne permettent pas d'y répondre, on est en situation d'alerte et de veille et on se donne le temps, dans les 3-4 mois ou 6 mois qui suivent, de modifier ces règles pour mieux prendre en compte les besoins qui ont été exprimés. C'est de cette façon là que l'on progresse.

La gestion à laquelle vous êtes invités à vous conformer, au regard de ce que le législateur a acté et de ce que le décret décrit comme processus, c'est cette gestion qui fait sens autour :

- Du projet ;
- De l'écoute de l'entreprise, et ;
- De l'aide à la formulation d'un processus et de la construction d'éléments de solution.

Pour certains d'entre vous, ce n'est pas un problème parce que :

- Vous êtes déjà ancrés dans le territoire ;
- Les visites d'entreprises sont dans vos pratiques ;
- Vous avez des organisations qui ont été structurées pour le faire.

Pour d'autres c'est évidemment plus difficile. Ce n'est pas une critique, simplement un constat.

- Parce que le fait, déjà, d'être présent ici à Toulouse et d'aller dans n'importe quel département de cette merveilleuse région, n'est pas facile.
- Parce que précisément l'ancrage territorial n'est pas en Midi-Pyrénées, il va être en région PACA ou Aquitaine ou je ne sais où.

On a aussi à l'inverse des entreprises situées en Languedoc Roussillon, qui sont visitées depuis la région Midi-Pyrénées : si elles le sont vraiment ce n'est pas un problème, mais si la distance fait qu'on ne les voit jamais cela crée une difficulté.

Le seuil des 100 millions d'euros :

J'en viens au seuil des 100 millions d'euros.

Je vous invite à lire ce que l'on a écrit. Expliquer comment on a calculé cela. Nous sommes les auteurs du seuil de 100 millions. On n'avait jamais imaginé qu'on ait un tel succès, dans les deux sens d'ailleurs, par rapport à cette notion.

La question de la fixation d'un seuil était posée. Il ne fallait pas qu'elle soit posée dans un cadre déconnecté de ce que nous sommes en train de dire. Il fallait partir d'un raisonnement simple consistant à dire "Si on veut visiter à peu près 20% des entreprises adhérentes dans les moins de 10 et les moins de 200 salariés : Qu'est-ce que cela représente comme charges d'activité ? Quels sont les moyens logistiques nécessaires pour remplir cette mission ?"

On a simplement calculé. On est parti de modèles existants, rendant des services réels. On a calculé des ratios. Par exemple le fait qu'un conseiller d'OPCA peut faire 250 visites par an, parce que c'est réel, on l'a vérifié, dans beaucoup de cas et auprès de plusieurs organismes. A partir de là, on a regardé combien cela pouvait coûter et qu'est ce qu'il y avait comme fonctions supports nécessaires pour pouvoir avoir cette capacité d'intervention à hauteur de 250 visites par an. Ensuite on a croisé cela avec les données économétriques que vous avez bien voulu envoyer au sénat, que nous avons récupéré quand nous avons vu le sénateur Carles au moment de l'engagement de cette mission.

Les 100 millions d'euros, si vous regardez l'annexe 6 du rapport qui est en ligne, vous verrez que l'on a calculé le seuil des 100 millions d'euros, non pas à partir d'une notion de collecte actuellement assurée par les OPCA, ce n'est pas notre problème, mais en disant "si l'on veut visiter toutes les entreprises de France, dans la limite de 20% d'entre elles (et notamment celles qui ont le plus besoin de contact pour faire décoller une politique de formation professionnelle), faisons en sorte de s'en donner les moyens."

A partir de là on revient à des ratios raisonnables de gestion. Pour pouvoir faire face à une dépense somme toute importante, il faut une recette, un niveau de collecte en face qui soit naturellement proportionné.

Les comptes sont là, ils sont sur la table. Après, les décisions politiques relèvent d'autres niveaux. On s'est un peu écarté par moment des sujets que nous sommes en train d'évoquer car derrière cela il y a toujours les arrières pensées des uns ou des autres. C'est à dire que :

- Certains disent : "Si on a un réseau qui est plus resserré, ce sera plus facile à suivre et à maîtriser". Cela est évident.
- D'autres disent : "moi je suis au dessus du seuil de 100 millions donc je n'ai pas de problème".

Ce que je suis en train de souligner c'est le fait que : que l'on soit, ou non, au niveau du seuil de 100 millions, on n'échappera pas à la question de la qualité de service, à la présence territoriale, qui a d'ailleurs été parfaitement rappelée dans les textes tout à l'heure. La vraie question c'est :

- Quels services veut-on rendre ?
- Avec quelle efficience ?
- Et de quelle manière s'organise-t-on pour le faire ?

Ensuite, les modes de gestion et d'organisation sont pluriels.

On avait repéré plusieurs types de méthodes pour répondre à ces questions :

- Des OPCA déléguaient leur gestion auprès d'autres OPCA, dans des régions où ils avaient une présence faible : cela nous paraissait une bonne formule ;
- Des OPCA travaillaient en réseau, en collectif : ils s'étaient renforcés par agrégation de branche ;
- D'autres OPCA, au niveau de l'interprofessionnel, abritaient de petites branches en leur sein.

Tous les modèles existent. On a montré qu'il y avait plusieurs solutions sur ce sujet là. Je crois donc que la messe est dite, vu que le législateur et le gouvernement ont acté respectivement la Loi et le décret. Il y aura donc certainement des échanges sur ces points.

Les obligations en termes de qualité de gestion et de transparence :

Troisième sujet que je voudrais souligner c'est la question des obligations en termes de qualité de gestion et de transparence.

On a trop longtemps accusé votre profession et l'ensemble des professionnels de la formation professionnelle de je ne sais quelles turpitudes. Je vous disais ce matin que l'on voit régulièrement arriver dans cette période, on verra si je suis un devin éclairé, d'ici un mois, un mois et demi, on aura à nouveau un article, dans un ou deux journaux bien connus, où on nous parlera du scandale de la formation professionnelle. Vous verrez si mes propos sont prémonitoires, ou s'ils ne le sont pas, mais je constate depuis 5 ans, que l'on voit revenir ce sujet à la même époque, au moment où on prépare le débat sur la Loi de finances (C'est comme chez les pompiers à Paris, en général au mois de novembre, on parle beaucoup des interventions des pompiers, qui sont d'ailleurs tout à fait utiles, et un mois après la ville de Paris et le département votent le budget des sapeurs pompiers de la ville de Paris...). On est toujours sur des sujets qui, je dirai, sont assez fléchés, il ne faut pas s'en étonner, c'est la vie...

Ce qui est important est que le grand public ait une idée juste de ce que vous faites. Et pas une idée déformée de vos activités. Ce qui est important ce n'est pas tellement de dire que vous avez une gestion vertueuse. Je le crois. Je ne dis pas qu'il n'y a pas peut être ici ou là des problèmes, mais vous avez globalement une gestion vertueuse. La question n'est pas celle là.

La question est de dire : "Est-ce que tout cet effort sert à quelque chose ?".

Si on commence à dire qu'il y a du tripatouillage dans les fonds qui sont prélevés, dont on a dit ce matin que c'était des fonds publics, et que, finalement, vous avez le privilège de pouvoir faire des prélèvements et des décaissements par subrogation pour le compte de tiers (c'est à dire entreprises et salariés) c'est parce que l'autorité publique vous reconnaît ce droit. Et il est légitime que l'Etat vienne contrôler la bonne exécution des engagements qui sont faits au nom de l'Etat, au nom de la Nation. Là je ne parle pas du prélèvement des 300 millions, c'est un autre sujet.

Il est donc important que le grand public, les salariés et les entrepreneurs, se disent que cet argent qui est collecté dans le cadre de leur activité, peu importe les systèmes et les modèles, a une utilité.

La question de la transparence et de la publicité est quelque chose d'essentiel. Ce n'est pas simplement parce que c'est écrit dans les textes. Je ne suis pas venu vendre la Loi formation professionnelle. C'est vous dire : voilà le sens, voilà la direction dans laquelle vous devez vous placer. Après, la lecture des textes, ce n'est pas compliqué : on peut la faire et avec les pratiques progresser.

Le sens profond de la publicité est de faire en sorte que n'importe quel citoyen, en allant sur Internet, en ouvrant un site correspondant à votre gestion constate :

- Que les priorités que vous poursuivez sont telles et telle ;
- Qu'il y a tant d'actions qui ont été déclinées de telle et telle manière ;
- Que les comptes sont sains.

Comme n'importe lequel d'entre nous qui sommes adhérent à une mutuelle, ou à je ne sais quelle association, quand nous recevons les bilans une fois par an avec les compte d'exploitation : "voyons si les frais généraux sont exorbitants ou ne le sont pas" (en général c'est la première chose que l'on regarde). Il est légitime que ces questions soient mises sur la place publique et que n'importe quel citoyen puisse vérifier que cet argent, qui est de l'argent public, confié à des opérateurs privés, confié à des gens responsables que sont les partenaires sociaux, est bien géré.

Ce qui permettra peut être aussi de comprendre, côté fédérations professionnelles et côté organisations syndicales, à quel point la gestion paritaire de ce dont nous sommes en train de parler, est utile et nécessaire. A ce moment là, on cessera de dire que les syndicats, patronaux ou ouvriers, n'ont aucune représentativité.

La question de la représentativité :

La question de la représentativité est aussi là. Quand vous allez en Allemagne, ou en Belgique par exemple, si vous voulez accéder à un service en tant que demandeur d'emploi, il faut être adhérent à un syndicat. Si vous n'êtes pas affilié à un syndicat, vous n'avez pas le service. Parce que le service est organisé et financé par l'organisation syndicale à laquelle vous versez une contribution. On a fait des comparaisons communautaires sur ces questions. Il ne faut pas s'étonner que l'on ait 70% ou 80% d'une population active adhérente à une organisation syndicale.

En France, nous avons un modèle différent. Il n'empêche que la gestion paritaire a une utilité parce qu'elle permet de gérer un processus dans un secteur professionnel qui a des règles propres et qui sont celles dont la profession a voulu se doter : le droit conventionnel, le droit de la convention collective, pour allouer au mieux l'effort de formation par rapport aux enjeux de la profession. C'est bien cela qui est intéressant.

Je pense donc que cette question de publicité est essentielle.

La notion de comparabilité :

La deuxième chose c'est la notion de comparabilité.

Il y a bien sur des OPCA qui ont des frais de gestion supérieurs ou inférieurs selon qu'on les compare. Mais parle-t-on bien de la même chose ? Ce que le législateur a voulu : il laisse l'entreprise libre d'adhérer volontairement, ou non, à tel ou tel OPCA pour gérer son effort de formation professionnelle au titre du plan de formation ; cela veut dire que en face, il y a une notion de service et que l'entreprise doit pouvoir faire le choix de manière éclairée.

Il n'y a pas de collecte captive dans le cadre du plan de formation professionnelle, il y a une libre adhésion. Si l'entreprise veut gérer elle-même, directement, son effort de formation, elle peut parfaitement le faire.

La comparabilité va permettre de mesurer le prix de service. Quand je m'assure pour mon automobile ou ma moto, je regarde le niveau de service et décide d'adhérer à telle ou telle mutuelle ou compagnie d'assurance, en fonction du service que j'attends. C'est exactement cela. On est dans un système de concurrence. La concurrence est saine à partir du moment où elle repose sur des éléments informatifs qui permettent de faire des choix. Le choix, ce n'est pas entre "un" et "rien", c'est entre au minimum "un" et "deux". Et s'il y en a encore plus, c'est bien mieux.

La notion d'évaluation de l'action :

Dernier point à souligner sur ces sujets : la notion d'évaluation de l'action.

Il ne faut pas considérer la question de l'évaluation uniquement sous l'angle académique. Quand on parle d'évaluation, on parle d'évaluation ex ante, in itinere et ex post.

Cela veut dire en clair :

- L'évaluation ex ante : c'est quand on essaye de préfigurer à l'avance les effets d'une action, de manière à imaginer les effets qu'elle va produire. On prend en compte dans ce domaine : l'analyse des moyens nécessaires et de l'allocation financière à ces besoins

- L'évaluation in itinere : c'est par exemple celle que je viens de rendre sur le dispositif CTP CRP. Pendant un processus, on regarde si on est en mesure de produire les effets qui ont été définis par ceux qui ont déterminé l'action et on regarde si les moyens que l'on y a consacrés doivent être modifiés. Ces moyens sont-ils adaptés ? Que faut-il faire varier pour optimiser, performer le système ? Ou faut-il même arrêter ? ...parce que c'était une mauvaise hypothèse et qu'il vaut mieux arrêter tout de suite plutôt que de poursuivre une action qui n'a pas de sens, qui ne produit pas d'effet ou des contre effets par rapport à l'objectif recherché. C'est l'évaluation in itinere, pendant l'action.

- L'évaluation ex post : c'est, toujours au minimum 6 mois après la fin d'un processus, l'idéal étant entre 6 mois et 2 ans, on regarde les effets produits. Ce que l'on appelle la mesure de l'impact. C'est plutôt ce que l'on fait dans le champ scientifique. Ce que font les organismes comme le CEREQ ou la DARES le plus souvent, et bien d'autres, des organismes privés... Ils sont amenés à devoir mesurer l'impact d'une action après qu'elle ait pris fin.

Les 3 champs sont utiles. Ils n'ont pas les mêmes effets.

Je pense qu'au moment où nous sommes, il est important que vous vous dotiez d'outils d'évaluation in itinere. C'est à dire que par rapport à ce que vous demande le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (ce sur quoi les partenaires sociaux décident de mobiliser l'effort de formation) que vous regardiez bien si les axes sur lesquels vous déterminez des objectifs cibles et sur lesquels vous pré supposez que vous allez rencontrer en face une adhésion des entrepreneurs ou des salariés par rapport à ce que vous voulez produire : est-ce que ces axes sont bien cadrés ? Est-ce que les moyens que vous avez imaginés, à la fois en termes informels, en termes de soutien à la construction des processus ou en termes de prise en charge financière, est-ce que tout cela est bien calé par rapport aux finalités sur lesquelles les partenaires sociaux ont décidé de mobiliser les axes ?

C'est très important et d'ailleurs la Loi reprend très peu le mot évaluation. Elle le cible plus d'une manière macro, plus dans le cadre des compétences des collectivités territoriales ou même des partenaires sociaux avec le rôle du conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie. Mais ce qui est intéressant dans l'ANI de 2009, c'est que la question de l'évaluation est posée à chaque moment important, dans chaque registre dans lequel le texte a été négocié.

Je vous invite réellement à investir ce champ de façon à soutenir la qualité de votre publicité, dont je parlais à l'instant. C'est à dire ce que vous allez mettre en évidence comme service apporté d'une part aux entreprises et aux salariés, d'autre part au niveau du grand public.

C'est donc un point important à souligner.

Je pense qu'à ce stade, j'ai essayé d'éclairer les problématiques et de faire le pendant à ce qui vous a été présenté.

Evolution des OPCA :

Extension des missions et libre concurrence

Pierre Déjean, Maître de conférences à l'Université Toulouse 1 Capitole

Je vais me situer sur un plan un peu différent en m'interrogeant sur le tamponnement qu'il peut y avoir entre l'extension des missions et les règles du droit européen, en particulier la directive service.

Parce que sur les activités appui/conseil/accompagnement, il y a peut être des problèmes. Un contentieux n'est pas impossible : La jurisprudence communautaire considère que le service peut être situé hors concurrence si le régime promeut une activité de solidarité ou engage des fonds qui ont une nature publique. Il y a là un point important.

Solidarité assurance, les OPCA et les FAF réalisent cette prestation. C'est un point à considérer. Il existe un arrêt "Poucet et Pistre" de la Cour de justice qui est très net là dessus : Si l'on est sur un régime de solidarité qui engage des fonds publics, on n'est pas sur le secteur concurrentiel.

Inversement : par exemple lorsque des mutuelles fonctionnent en capitalisation (arrêt "FFSA"), on peut avoir une application du droit de la concurrence à ces situations.

Cela voudrait dire : Est-ce qu'il n'y aurait pas intérêt à ce que l'activité appui/conseil/accompagnement soit développée par le conventionnement d'organismes de conseil dont c'est le métier dans le privé, plutôt que de faire soit même ? Il y a en tous cas une interrogation : Est-ce que cela va tamponner, ou pas, le droit communautaire ? Je n'ai pas de réponse, mais je livre cela à votre sagacité.

Je crois d'ailleurs que monsieur Dole, dans le cadre du rapport IGAS, inquiété par ces questions, avait fait une distinction entre service offert et rendu par l'OPCA. C'est une occasion de réfléchir à ces questions.

D'autre part, le montage clé en main (qui est très important pour le droit d'accès individuel à la formation de l'actif), dans le cadre de la mutualisation par certains OPCA et FAF, ne doit évidemment pas aboutir à fausser la concurrence en favorisant un certain nombre d'organismes de formation. Vous allez me dire que c'est l'évidence même, mais il y a quand même des points de vigilance à avoir.

Et l'on déboule sur la question de la qualité de l'offre :

Les pratiques des OPCA et des FAF autour d'un référencement, labellisation des organismes de formation ne doivent pas être contraires ni au droit communautaire (la directive service) ni à la Loi sur la formation professionnelle de 2009, puisque cela ne peut pas être contraire au principe d'égalité de traitement des prestataires et surtout au libre choix par l'entreprise de son organisme de formation. Là dessus attention au risque de pratiques anti-concurrentielles sur la base des articles L.420-1 et suivants du code de la concurrence. Il faut avoir ces questions en vue lorsque l'on travaille autour de l'appui/conseil. "Faire faire plutôt que faire" : voila un domaine de réflexion.

Evidemment, dans la question du rapport avec l'offre, c'est tout le problème du respect des procédures de mise en concurrence qui est posé, puisque il doit y avoir :

- Respect du principe de transparence ;
- Procédure d'information sur la sélection ;
- Publicité préalable ;
- Qualité de traitement des prestataires ;
- Information sur les non-sélectionnés.

Je pense que dans l'ensemble vous respectez ces procédures mais je voulais attirer votre attention sur ces points.

Evolution des OPCA :

Quelles conséquences pour le FPSPP ?

Bernard Abeillé, directeur général du FPSPP

Sur ces questions je serai plus bref que ce matin, de part le fait que je représente ici l'outil dont je vous parlais tout à l'heure. Quelques observations simplement :

Moins d'OPCA

Moins d'OPCA, nous, on se réjouit ... cela fait moins d'organismes à suivre. On a, tous les mois, les enquêtes mensuelles, les enquêtes trimestrielles, les enquêtes semestrielles, les enquêtes annuelles avec les OPCA. Aujourd'hui on gère 72/73 organismes. Donc, s'il y en a un peu moins demain, on ne va pas se plaindre.

Sur un autre plan, on est chargé d'assurer l'animation des OPCA et des FONGECIF.

- L'animation des FONGECIF, cela fait des années que le COPACIF l'assure et que l'on sait faire. Donc avec 26 FONGECIF plus le FAFTT qui gèrent le CIF qui est dans le champ.

- On a déjà commencé à animer le réseau des OPCA. Pour l'instant il y a encore beaucoup d'OPCA à animer, donc si demain il y en a 10 ou 20 de moins, on aura deux réseaux à peu près identiques en taille en tous cas.

Sur la fonction accompagnement :

Sur la fonction accompagnement, Philippe Dole l'a souligné, il y a eu une liaison qui a été étudiée entre les 100 millions et la qualité de service à assurer.

Je voulais rappeler que ce seuil de 100 millions ne concerne que les organismes qui gèrent le plan et la professionnalisation, pas les organismes qui gèrent le CIF. Les organismes qui gèrent le CIF ont une activité de conseil et d'accompagnement très marquée depuis une quinzaine d'années, qu'ils réalisent selon des normes ou des qualités un peu différentes d'un point à l'autre du territoire. Encore que cela fait partie des missions du Fonds Paritaire de travailler avec les FONGECIF sur l'harmonisation d'un certain nombre de règles, de normes. Grâce au rapport IGAS, on a déjà démarré sur l'harmonisation des critères financiers de prise en charge des dossiers. On est parvenu à mettre en place un socle identique partout. On va déjà commencer à mesurer les effets de ce socle et voir ce qui marche, ce qui ne marche pas. Mais en tous cas il s'impose à tous les FONGECIF. Nous travaillons aussi avec les FONGECIF à la mise en place d'une mesure de l'effet des CIF à la sortie du CIF. Pour l'instant, chaque FONGECIF fait une étude dans son coin sur l'efficacité des mesures, sur la réelle mobilité, sur les diplômes, sur ce qui se passe après un CIF. On veut pouvoir consolider les résultats au niveau national donc avoir une même méthode d'évaluation partout en France. Cela est en train d'être mis en place avec le réseau de FONGECIF et j'ai bon espoir que l'on y arrive.

Donc moins d'OPCA, pour nous c'est à priori intéressant. Après, cela va nous percuter très certainement en tous cas sur la péréquation. Sur la péréquation, on a aujourd'hui du mal à voir après 2011. Or les partenaires sociaux nous demandent en permanence des simulations et des prévisions sur deux voire trois ans, pour piloter le système. Aujourd'hui nos modèles ont du mal à fonctionner parce que l'on arrive encore à faire de la prévision jusqu'à la fin de l'année 2011, avec pas mal de points d'interrogation. Parce que jusqu'à présent, on travaillait dans un environnement relativement stable : il y avait quelques incertitudes sur le niveau des excédents qui allaient être versés au Fonds, mais c'était tout. Tandis qu'aujourd'hui on travaille dans un environnement plus instable, on n'a pas de certitude sur le montant de la contribution qui devrait varier entre 5 et 13%, on n'a pas de certitude non plus sur le montant des annexes financières. Ce qui fait que à partir de 2012 on n'y arrive plus parce qu'il va y avoir des regroupements d'OPCA et les recours à la péréquation risquent d'être très différents de ce qu'ils sont aujourd'hui : Qui va se marier avec qui ? Les riches avec quels pauvres ? Ou les riches entre eux ? Ou les pauvres entre eux ? Qu'est-ce que cela va donner en termes de recours à la péréquation derrière ? On ne sait pas le calculer. On attend 2012 avec beaucoup d'impatience pour voir ce qui va se passer. Je pense aussi qu'il y aura des effets sur les projets et

peut être sur l'ingénierie attachée à chaque projet puisqu'il y a semble-t-il dans les COM à négocier une partie de l'ingénierie de projet en tous cas pour les OPCA pas pour les FONGECIF, ce qui est gênant car il y a là une différence de traitement entre les OPCA et les FONGECIF – que l'on ne s'explique pas bien, en tous cas cela nous a été présenté comme cela.

Sur la publicité :

Sur la publicité : je pense que c'est très important. Il faut que l'on sache comment marche un OPCA. Plus on sera transparent, mieux ce sera pour tout le monde. On essaye à une modeste échelle de le faire au niveau du Fonds Paritaire. On avait une tradition de non-communication si je puis dire, en tant que FUP, on ne communiquait rien du tout. Aujourd'hui en allant sur le site, vous pouvez tomber sur nos comptes. Il va probablement falloir que l'on crée également une petite notice pour traduire parce que ce n'est pas d'une lisibilité extraordinaire. Mais ce sont les comptes bruts, avec les rapports des commissaires aux comptes et des trésoriers. On porte sur notre site les appels à projets, en fin d'année vous aurez le palmarès.

Plus de transparence je crois que cela va nous servir à tous et nous allons donc essayer d'y contribuer de notre côté.

Evolution des OPCA :

La typologie des regroupements et l'évolution du métier de conseiller

Pierre Déjean, Maître de conférences à l'Université Toulouse 1 Capitole

La typologie des regroupements :

Autour des regroupements : une typologie à 4 dimensions. Elle est connue, il y a :

- Les historiques : les FAF expressions d'une solidarité dans une branche ou un secteur ;
- La branche ou le secteur qui se dote d'un outil fort en matière de formation : un certain nombre d'OPCA structurent des branches ;
- L'interprofessionnel avec l'AGEFOS et OPCALIA ;
- Et surtout, car c'est là que tout va se jouer : l'interbranche.

L'interbranche, c'est un concept qui existe déjà car il y a des FAF et OPCA interprofessionnels qui gèrent de l'interbranche et il y a beaucoup d'OPCA interbranche. Donc c'est un concept qui existe mais qui va connaître une expansion. Mais selon quelle cohérence ?

"Quelle cohérence l'interbranche a-t-elle ?" C'est la question que posent les regroupements. Notons que le décret retient la notion de champ professionnel, qui doit être cohérent. Que veut dire un champ professionnel cohérent ? Cela est difficile, est-ce la notion de métier ? De filière professionnelle ? Il y a là un nouveau champ de négociation qui s'ouvre. En ce domaine, toute la question est de ne pas créer des mariages contre nature.

Quoi qu'il en soit c'est la question de la définition de compétences transverses en termes de métier qui est posée. C'est un travail à mener dans la négociation de la convention créatrice, et à relayer par le conseil d'administration des futurs OPCA interbranche.

Quelles missions concrètes à cet interbranche, fédérant, donnant de la cohérence ? C'est de proposer un service de proximité à la carte ? A la carte puisque aucune branche n'a les mêmes besoins en termes d'entreprises, de localisation, d'ancienneté et d'ancienneté de travail sur la formation.

L'évolution du métier de conseiller :

L'autre point, que l'on a peu évoqué est que le métier de conseiller évolue. De la "gestion, collecte, administration", on passe à "l'appui conseil, sur les besoins formation et GPEC".

Il y aura là des évolutions de compétences à développer dans le cadre des OPCA et des regroupements, parce que les conseillers vont devoir gérer pléthore de branches ce qui est complexe,

et ils vont devoir en même temps être au contact de l'entreprise. C'est parfois une gageure. Le conseil d'administration et les administrateurs, c'est une de leurs responsabilités, devront structurer une politique à ce point de vue.

J'en termine sur deux points :

Quelle organisation pour les conseils d'administration de ces grandes structures interbranche ?

Un conseil d'administration fédératif, qui ne peut pas être pléthorique, puisqu'il ne peut pas regrouper tous les représentants employeurs et salariés des différentes branches. Les présidents et vice présidents des différentes branches seront certainement seuls présents pour les représenter.

Le conseil d'administration :

- Sera garant du contrat de solidarité de l'interbranche ;
- Sera un interlocuteur des pouvoirs publics, bien évidemment ;
- Devra réfléchir aux moyens techniques pour assurer les services à la carte ;
- Devra identifier, et ce n'est pas simple, des économies d'échelle à faire.

Quant au fonctionnement de la mutualisation :

Vaut-elle mieux qu'elle soit ascendante ou descendante ? Que cela vienne du sommet ou de la base ? Il me semblerait que l'ascendance serait mieux, comme une sorte de montgolfière de la mutualisation, pour aboutir à une super mutualisation. Mais encore faudra-t-il que les critères de cette mutualisation soient définis et qu'il y ait une solidarité, autour des cohérences de métiers par exemple. On peut, à ce niveau, se poser la question : N'est-ce pas plus de la péréquation que de la mutualisation ?

Evolution des OPCA :

La Charte de qualité élaborée par le FPSPP à l'attention des OPCA *Bernard Abeillé, directeur général du FPSPP*

Je croyais que tout le monde avait oublié cette question de la Charte qualité élaborée par le FPSPP à l'attention des OPCA ...

Donc sur la charte, on souhaite effectivement qu'elle soit élaborée pour le tout début janvier parce qu'elle va nous servir de référence.

Il faut que ce soit un outil simple. On ne veut pas d'un document de 20 pages.

Il faut que cette charte ne soit pas élaborée par le seul FPSPP, cela n'aurait pas de sens, mais par les OPCA, OPACIF et le FPSPP. Il est donc prévu de réunir les OPCA et les OPACIF là-dessus et de travailler avec un groupe. On ne va pas travailler avec 70 organismes parce qu'on n'y arrivera pas. On va travailler avec des représentants d'OPCA de branche, interprofessionnel, champ, hors champ, OPACIF, FONGECIF. On va mettre en place un groupe d'une douzaine de personnes de manière à préparer cette charte.

On souhaite surtout qu'elle nous permette de procéder régulièrement à des évaluations. Il faut que la charte permette de vérifier tous les 6 mois, tous ans qu'elle est respectée ou qu'elle n'est pas respectée parce qu'il y a telle ou telle difficulté sur tel ou tel point, et on le reverra.

On préfère partir d'un document assez simple mais qui soit opérationnel tout de suite, plutôt que de partir d'une charte complexe et qu'on mettrait 6 mois à élaborer. On va donc essayer de faire quelque chose de très simple, très lisible avec un groupe, un panel d'OPCA et d'OPACIF et ensuite on le soumettra à l'ensemble des OPCA et OPACIF de manière à ce que l'on puisse travailler ensemble à partir de cette charte à partir de l'année prochaine.

Voilà : un délai de réalisation dans les deux à trois mois à venir et une écriture à plusieurs mains de manière à ce que la charte ne soit pas simplement l'expression des besoins du Fonds Paritaire vis à vis des OPCA, mais qu'elle réponde aussi à un modus vivendi possible entre les OPCA, les OPACIF et le Fonds Paritaire.

Evolution des OPCA :

La question des Conventions d'Objectifs et de Moyens (COM)

Philippe Dole, Inspection Générale des Affaires Sociales

L'idée de la convention d'objectifs et de moyens est issue du droit de la protection sociale. Ce qui d'ailleurs, ferait éminemment plaisir à quelqu'un que vous connaissez tous, Jacques Barthélémy, qui défend l'idée que le droit de la formation professionnelle est constitutif de la protection sociale. Un certain nombre de personnes partagent cette idée ici.

L'IGAS naturellement, au moment où ces travaux sont conduits, observe à différentes titres. Puisque l'IGAS est, comme vous le savez, encore plus spécialisée sur le champ social, sanitaire et santé publique. Les conventions d'objectifs et de gestion qui ont été mises en place auprès des organismes de sécurité sociale au cours de ces 10 dernières années ont produits des effets intéressants du point de vue de l'efficacité, de la qualité du service rendu à l'utilisateur. C'est à dire finalement la meilleure allocation des ressources par rapport aux objectifs recherchés. Dans ce domaine, c'est un modèle intéressant.

Je suis moi-même allé observer en Bretagne, auprès de la CAF de Quimper, pour prendre cet exemple, pour voir quel avait été l'effet sur 10 ans des différentes conventions d'objectifs et de gestion par rapport à la qualité du service rendu par une caisse d'allocation familiale.

Si on revient à la convention d'objectifs et de moyens telle qu'on a souhaité qu'elle soit mise en place : c'était dans l'idée que faire en sorte que les OPCA se réinvestissent ou s'approprient s'ils ne l'avaient pas fait la relation de proximité sur laquelle j'ai beaucoup insisté. Cela ne coule pas de source. C'est ce qu'il y a de plus difficile. Cela sous-tend des moyens, une allocation en ressources, en dépenses.

La juste proportion des ressources affectées au fonctionnement :

En même temps, l'opinion publique et aussi un certain nombre de grands corps de l'Etat, je pense à l'Inspection générale des finances, sont très attentifs au fait que la proportion de ressources affectées au fonctionnement des structures reste dans des proportions raisonnables.

Ce qui est intéressant dans les conventions d'objectifs et de moyens, c'est non pas d'encadrer les objectifs politiques des OPCA, ce que certains ont craint ou ont fait croire, cela n'a jamais été dans l'intention, je ne parle même pas de l'inspection générale, mais je parle de ceux qui ont discuté de cela y compris au moment où les textes ont été préparés, y compris au niveau des parlementaires, puisqu'il avait été question à un moment donné que ces sujets là soient encore plus décrits dans la Loi qu'ils ne l'ont été.

La question c'était de dire : Il faut trouver un moyen de financer les services dont nous parlons qui à la fois, permette de sanctuariser le service et qui évite que l'on ait ces débats qui ont lieu au sein des conseils d'administration et des bureaux, consistant à dire que si on mobilise trop de moyens sur le service, sur le fonctionnement de la structure, on prive l'OPCA ou l'OPACIF de sa capacité à financer des actions. C'est naturel on est dans un système de vases communicants. La ressource est limitée par rapport à un mode de prélèvement donné.

Donc la question est de savoir quelle est la juste proportion :

- de ce que l'on affecte au fonctionnement de la structure, et ;
- de ce que l'on affecte à ce que l'on appelle, nous, dans notre jargon de service de l'Etat, les crédits d'intervention, c'est à dire ce qui mobilise le financement en direction de l'action de formation proprement dite, de tout ce qui est éligible à la dépense de prise en charge.

Il faut donc trouver un rapport d'équilibre un point d'équilibre.

La notion de frais fixes et de frais variables :

Ensuite la deuxième notion qui était importante, c'est cette notion de frais fixes et de frais variables. Tout organisme, quelle que soit sa finalité, a naturellement des frais fixes. C'est lié aux immobilisations corporelles ou incorporelles. C'est lié par ailleurs à des investissements qui ont pu être consacrés par exemple dans un système d'information et sur lesquels les notions

d'amortissement sont étalées sur des périodes fort longues qui peuvent être de 10-15 ans, voire au-delà en ce qui concerne l'immobilier. Ces questions là ne peuvent pas être soumises à des variations brutales qui mettraient en péril le socle de fonctionnement de l'organisme.

Dans cette notion de frais fixes et frais variables, il y a naturellement les frais de personnel qui entrent en ligne de compte. Si on introduit une variable trop élevée dans la fixation des ressources affectées au fonctionnement de la structure, de l'OPCA ou de l'OPACIF, on a inévitablement une incertitude qui pèse sur le périmètre des frais affectés au personnel, à la gestion du personnel.

Il y a là aussi un point d'équilibre à trouver. C'est pour cela que le point qui a été finalement arbitré, est-ce que c'est un bon arbitrage, moi là dessus je n'ai pas de commentaire à faire, mais c'est pour vous expliquer les débats qui ont traversé ces sujets et qui ont été y compris discutés avec les représentants à titre paritaire, qui ont dialogué avec l'Etat sur ces sujets, il y a eu différentes version sur ces points, c'est de faire en sorte que des frais de collecte qui eux sont assez stabilisés et qui en plus rentrent dans l'exercice de comparabilité dont je parlais tout à l'heure, que ces frais de collecte soient considérés comme faisant partie du socle, du fondement même de l'organisme, de manière à pouvoir en permanence vérifier que cette partie de l'activité est comparable à celle d'autres organismes procédant à des prélèvements fléchés ou des prélèvements obligatoires.

Actuellement, je suis en train de faire un audit sur plusieurs organismes qui font des prélèvements dans un autre domaine que le votre, ce sont des choses que l'on regarde. On fait des comparaisons y compris avec les fameuses URSSAF dont tout le monde parle, pour voir si l'on est dans des coûts de gestion qui sont voisins, ajustés et raisonnables.

Le fait que la part variable prenne en compte l'activité qui est faciale vis à vis des entreprises, c'est à mon sens, une marge de progrès, car cela va permettre de dialoguer sur quel service veut-on rendre et combien va-t-il coûter.

Le fait d'en discuter avec l'administration, au moment où on renouvelle un agrément, et de le faire pour 3 ans, cela permet quand même de s'engager sur une durée significative, pas trop éloignée, autrement dit pouvoir faire des révisions à des rythmes raisonnables. Cela permet aux gestionnaires d'avoir le temps de la respiration, de l'évaluation de la retro action dont je parlais tout à l'heure.

Cela permet également de pouvoir rencontrer dans un dialogue construit et régulier, l'autorité de tutelle, pour dire "là on s'est trompé, voilà les raisons pour lesquelles on s'est trompé, on a besoin de modifier". Sincèrement, pour en avoir parlé avec Marie Morel, qui est la sous-directrice en charge de cette politique, elle-même n'a pas sur ces sujets là une doctrine très arrêtée. C'est à dire que le souhait de l'administration, c'est de coller aux réalités. Je pense que vous êtes en capacité très sincèrement de dialoguer sur la base de choses concrètes, précises. Ce qui est certain c'est que les organismes qui avaient l'habitude, que vous n'êtes pas d'ailleurs ici sinon vous ne seriez pas là, qui avaient l'habitude de gérer la demande de formation et la relation entreprise depuis leur siège, et par exemple sur du service en ligne, pour eux c'est un bouleversement considérable.

Les COM ont précisément été construits pour permettre à l'administration de s'assurer :

- Que ce que le législateur a voulu, que ce service de proximité territorial, avec un plan de visite auprès des adhérents, une véritable logique de service, soit réellement décliné, opérationnel, et ;
- Que l'organisme s'engage sur les moyens qu'il met en face pour pouvoir l'assurer, et ;
- Que ces engagements soient crédibles.

Autrement dit, là aussi, la comparabilité va pouvoir jouer.

Après le reste, vous l'avez dans le texte :

- Les frais de gestion,
- Les frais de paritarisme,
- ... ce n'est pas la peine de revenir.

Je crois qu'il faut bien comprendre le sens de tout cela. En résumé :

- Ne soyez pas craintifs, l'administration est prête à dialoguer, sur ce point c'est tout à fait clair ;
- jouez la règle de la transparence, encore une fois, sur les coûts.

L'objectif ce n'est pas d'avoir des dépenses qui soient trop importantes, mais c'est bien de coller aux réalités. A partir du moment où vous mettez en place des éléments de réponse construits, justifiés, qui soutiennent les axes sur lesquels vous voulez travailler au niveau du territoire, il n'y a aucune raison pour que vous ne soyez pas entendus.

Evolution des OPCA : Débats avec le public

Remarques sur la fonction d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement dans les FONGECIF.

Réponse de Bernard Abeillé

Pierre Déjean parlait de la formation du réseau des conseillers qui allait être impacté par ces nouvelles fonctions. Le FUP et avant lui le COPACIF, a travaillé pendant longtemps, et on continue à le faire, à la formation des conseillers du réseau des FONGECIF. Je pense que si aujourd'hui le réseau est capable de produire ce qu'il produit en termes d'accompagnement, c'est aussi en grande partie de part tout le travail qui a été fait depuis 15 ans : la formation du personnel. Cela peut, peut être, nous aider à trouver des solutions et à réfléchir à des propositions de services en direction des OPCA sur un futur plan de professionnalisation qui pourrait s'adresser à des OPCA. Je sais en tous cas que l'on a eu des demandes de la part d'OPACIF hors champ, de la part d'OPCA pour accéder à notre plan de professionnalisation.

Réponse de Philippe Dole

Je crois, dans ce que vous venez de dire, que c'est très important que vous procédiez à une évaluation au sens où je le disais tout à l'heure. On a été rassemblé, il y a quelques jours, par vos collègues d'Ile de France. J'ai le souvenir d'être allé à Marseille il y a 8 mois sur un sujet voisin qui était présenté aux assises d'Arles sur la formation professionnelle par le FONGECIF PACA, sur la notion d'accompagnement, cela peut être avant ou après d'ailleurs, les deux approches sont complémentaires et intéressantes.

Plus largement ce que vous soulignez, on peut le revisiter dans le champ des OPCA, c'est la question de l'expertise. Vous êtes une source d'expertise fabuleuse. J'ai eu la chance d'aller partout, dans tous les milieux liés aux questions d'emploi et de formation professionnelle ces dernières années.

En fait, quand on est sur un projet professionnel, deux questions fondamentales se posent :

1- Quel est le secteur d'emploi dans lequel je peux mobiliser les savoirs et mes compétences ?

Cette connaissance est très peu véhiculée, très peu mise en forme. On connaît les chiffres du chômage, on connaît les statistiques de l'emploi sur un territoire, mais cela n'éclaire pas sur les recrutements. Les processus de recrutements ne sont pas observés. Pourtant on a les sources. Cela est le premier point, j'en reparlerais avec Marie Germaine Juy (DIRECCTE), puisque je vois qu'elle suit attentivement ce que je suis entrain de dire. On a essayé de faire l'initiative là-dessus avec les services de la DIRECCTE de Rhône-Alpes en particulier sur le bassin de Saint-Étienne.

2- Le deuxième élément c'est la connaissance des contenus de formation.

Bâtir un projet professionnel, c'est connaître les contenus de formation. La connaissance des contenus de formation on les a dans les OPCA qui visitent les entreprises, parce qu'on travaille sur des référentiels métiers et qu'on fait le lien entre référentiel métiers et projet de contrat de professionnalisation. J'ai regardé ces choses là, j'ai regardé les sources, j'ai regardé les dossiers pour voir comment ils étaient bâtis. Je vois bien qu'il y a des sources de très grande qualité, simplement ce n'est pas construit pour être restitué dans le cadre d'un éclairage sur un projet. On trouve chez vous des bases de données multiples sur l'offre de formation et le contenu de programmes de formations délivrées sur le territoire. Tous ces éléments sont indispensables s'il on veut bâtir un projet individuel cohérent. Si on parle de la personne c'est extrêmement important.

J'en viens au fait qu'il faut que les FONGECIF et les OPCA se parlent et que vous ayez, pas seulement au niveau national, mais y compris au niveau territorial au sein des régions, des espaces de dialogues sur ces sujets. C'est à dire que vous pouvez attaquer ces sujets au travers de grandes tendances : Quels sont les secteurs qui connaissent des mutations techniques, des mutations en

termes de contenus de métiers ? Vous repérez ces secteurs et croisez les regards sur ce que vous gérez. Je pense qu'en croisant ces regards, vous allez arriver à un niveau d'expertise intéressant qui éclairera chacun. Ce sont des choses que l'on a faites, notamment au niveau du CTP sur Mulhouse et sur Bonneville. On a fait travailler ensemble les réseaux que vous êtes. On a réussi à trouver des éléments tout à fait éclairants pour rendre plus performants encore la qualité des programmes de formation. Cette question là est vraiment très importante.

Commentaire de Bernard Abeillé

En Midi-Pyrénées, ils se parlent ! J'ai pu le vérifier...

Demandes de précisions sur les risques de superposition entre les nouvelles missions des OPCA et le secteur concurrentiel.

Je rejoins tout à fait Pierre sur les risques liés à la superposition des nouvelles missions des OPCA par rapport au secteur concurrentiel et notamment au poids et à l'impact des règles européennes en la matière. N'y a-t-il pas également ce même risque de superposition par rapport aux missions traditionnellement dévolues, et a priori qu'elles remplissent, aux chambres consulaires. Elles remplissent justement ces missions d'appui aux entreprises en termes de conseil, d'accompagnement, GPEC, RH...

Réponse de Philippe Dole

Très rapidement : la jurisprudence communautaire reconnaît le droit au secteur d'activité de s'organiser à partir du moment où précisément... C'est intéressant car c'est dans le cadre d'une logique sociale : on dit "on va organiser, dans un secteur d'activité, dans un secteur de métiers, des garanties collectives pour lesquelles on va mutualiser du service". L'exemple de ce que je suis en train de dire existe en Allemagne, en Suède, au Danemark, de services qui sont financés par des entreprises d'un même secteur et qui contribuent à faire progresser la qualité de l'emploi ou la qualité de garanties, dans différents domaines, où l'application de garanties ont été négociées. C'est le premier point par rapport à ce qu'observait Pierre Déjean tout à l'heure. Il y a des espaces ouverts, d'ores et déjà, qui peuvent faire le lien avec des accords de branche. Ce sont des choses que l'on regarde dans un autre registre dans une mission actuelle qui n'a rien à voir avec la formation.

Deuxième élément : il y a un bon modèle, solide, robuste et qui produit des effets, c'est le modèle ANACT-ARACT, Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de travail et Agences Régionales. Le droit de l'ANACT à procéder directement à des diagnostics, alors que c'est un organisme public financé sur des fonds publics, même s'il peut y avoir des concours financiers complémentaires, ce droit là lui est reconnu pourquoi : Parce que l'on est dans une logique de gestion, animation de réseaux et d'actions et que l'ANCT avait toujours eu l'intelligence de dire "il faut que nous soyons présents dans l'action en ayant nous-même un degré d'expertise, parce que nous en réalisons par nous-même, mais tout en préservant le marché".

Il y a donc un rapport d'équilibre. Si vous regardez ce que l'on a écrit, on s'est inspiré de cela lorsque l'on a écrit sur ce sujet, quand on a fait des propositions au niveau des OPCA, en disant de notre point de vue : Si l'OPCA procède à un travail de conseil auprès d'entreprises, il faut rester dans des proportions réalistes et raisonnables, qui n'excèdent pas une journée de conseil. Pourquoi ? Parce que, ceux qui sont présents savent comme moi que : procéder à un travail approfondi d'analyse de l'organisation, décliner cela sur plusieurs référentiels métiers pour préfigurer un cahier des charges formation, cela prend plus d'une journée.

Ce qu'il faut c'est : amorcer un processus et être en capacité d'animer un réseau. C'est quelque chose d'intéressant si vous regardez le texte : on reconnaît aux OPCA la capacité à financer des processus de conseil, autrement dit à le gérer, mais pas en l'assurant lui-même. Je parle là de mes convictions propres : je pense que si l'OPCA est simplement un acheteur, toute ressemblance avec des institutions bien connues sur le territoire étant purement fortuite, mais si vous avez que des personnes qui sont techniciens de l'achat, ils n'ont aucune compétence, connaissance du milieu, du cadre, de la finalité de l'activité et ce qui se produit donc rapidement c'est que c'est la technique d'achat qui prend

le dessus sur le fond. C'est pour cela que je disais que si vous voyez des ressemblances dans le champ de la formation professionnelle, excusez-moi, je me laisse emporter...

Remarques sur le positionnement de l'OPCA sur le champ de l'emploi et sur sa relation avec Pôle emploi.

Réponse de Philippe Dole

La relation avec Pôle Emploi sera celle que vous en ferez aussi. Je pense que quelque soient les difficultés liées à ce mouvement tectonique de rétraction du nombre d'OPCA, vous avez un métier, le métier de conseiller est quelque chose, même s'il n'est pas complètement normé, quelque chose d'important, c'est un métier qui est reconnu.

C'est de la qualité de l'affirmation des principes qui sont les vôtres, qui sont ceux que vous portez, que dépendra la qualité de la relation avec Pôle Emploi.

Pôle Emploi n'est pas organisé, n'est pas structuré pour gérer la formation professionnelle, aujourd'hui. Cela fait partie des objectifs fixés par la Loi. Aujourd'hui, ils n'ont pas cette prétention, ils le disent très clairement, de gérer à votre place ou en complément ce que vous êtes amenés à pouvoir faire.

Quel que soit le niveau de difficulté que vous pouvez porter, et vous en avez, c'est tout à fait clair, ce qui est intéressant dans le projet qui a été évoqué tout à l'heure, c'est :

- De vous mettre ensemble, y compris avec les FONGECIF qui ont une grande habitude de cette gestion de projets individuels, et ;
- De voir de quelle manière vous pouvez avancer ensemble sur un processus qui fasse corps. C'est à dire qui vous permette de faire des économies d'échelle pour l'ensemble d'entre vous, qui vous permette de vous resituer les uns et les autres.

Ce que je suis en train de dire on l'a bien mis en place de le cadre du CTP, c'est bien le modèle que nous avons choisi. Vous voyez on est bien dans ce processus d'évaluation dont je parlais. C'est après avoir évalué ce qui ne marchait pas très bien dans la première phase du CTP, c'est à dire ce qui relevait d'une logique de guichet, c'est à dire que les projets étaient systématiquement financés. C'est après qu'on est venus à une démarche où on a instauré un dialogue entre vos conseillers et les équipes qui font l'accompagnement professionnel des bénéficiaires. Or, on voit bien que dans cette relation on est dans un processus gagnant des deux côtés : Vous, parce que vous êtes dans votre cœur de métier et même si vous n'avez pas la connaissance de tous les métiers, malgré tout vous avez la connaissance de l'ingénierie de formation, de l'appareil de formation et la question de la réactivité de la réponse était un élément essentiel. Vous avez cette faculté de pouvoir mobiliser les opérateurs de formation qu'on ne trouve pas dans l'appareil public parce qu'on ne gère pas les choses de la même manière. Vous, vous avez l'habitude de gérer sur le flux.

La deuxième chose c'est que grâce à la rigueur, à l'exigence qui vous avez mis dans la façon dont les dossiers devaient vous être présentés, vous avez amenés aussi vos partenaires à retravailler leurs processus. Si vous n'aviez pas eu cette exigence, on n'en serait pas là.

Je pense que dans la notion de partenariat, effectivement, il faut savoir qui l'on est. Vous avez intérêt à faire un petit travail, que le fonds Paritaire, si j'ai bien compris, est totalement prêt à soutenir, un travail au niveau du territoire. Puis, si Midi-Pyrénées prend l'initiative et donne valeur d'exemple, on ne s'en plaindra pas. Nous on sera ravis. On se sera dit que de cette réunion naquirent des projets, c'est tout à fait intéressant.

La publication de la liste des organismes de formation bénéficiaires d'un concours financier de l'OPCA entrainera t'elle plus de subrogation ? Plus de lisibilité du marché de la formation ?

Comment sont pris en compte les versements volontaires de l'entreprise à l'OPCA ?

Réponse de Philippe Dole

Pour ce que l'on a vu, je n'ai pas la prétention d'avoir une visibilité exhaustive du sujet, mais dans les opérations de contrôle, d'audit ou d'évaluation auxquelles on a procédé ces dernières années, on n'a pas constaté cette pratique qui consiste à procéder à des contributions volontaires comme représentant des sommes considérables. Elle est, en termes d'effet masse, marginale. Et pour autant, je trouve qu'elle est intéressante parce que, notamment pour des petites entreprises, elle permet finalement de répondre à un besoin qui est celui dans le moment de financer une action de formation. Par exemple de faire en sorte que un ou deux salariés soient formés dans l'entreprise, sur le site, ce qui génère des coûts en général très élevés, parce que l'intervention d'un spécialiste pour une ou deux personnes élève le coût unitaire de l'action et là, la contribution à laquelle l'OPCA peut procéder est inévitablement plafonnée par des règles de gestion, la mutualisation a certaines limites.

Je vais prendre un exemple : Si vous avez 1200 euros à couvrir et que la contribution de l'OPCA prévue dans les règlements de gestion 450 euros pour l'année en termes de plafond, il faut bien que l'entreprise contribue de son côté. Il y a deux solutions :

- Soit l'entreprise rembourse ce que vous étiez en train d'énoncer comme processus ;
- Soit l'entreprise paye directement l'organisme pour la part qui lui revient, ce qui est une autre manière de gérer le problème.

Je pense que sur ces points là, la définition des bonnes règles se fera au fur et à mesure que les conventions d'objectifs et de moyens (COM) auront été d'une part, négociées, d'autre part que la DGEFP aura pris en compte la réalité du problème dans un cadre global.

Pour moi ce n'est pas le problème principal cette question de contribution

Par contre, la question que vous souleviez en premier lieu est centrale : c'est la question de la transparence de la relation entre l'opérateur collecteur et l'appareil de formation. Dans les audits que nous avons fait, nous avons entendu des organismes de formation nous dire : "Il y a des relations que nous présumons coupables entre l'OPCA de telle branche et tel organisme. Puisque nous, organismes, qui sont pourtant placés pour offrir une prestation avec un plateau technique, avec les moyens adaptés, nous n'obtenons jamais ni de marché, ni de prise en charge, de nos propositions par tel ou tel OPCA." Ce sont des choses qu'on entend, que l'on a observé, et même vérifié. Je pense que c'est précisément sur ces sujets là, qu'il va falloir faire varier les pratiques.

Pour autant, ce que nous avons également constaté, c'est que les entrepreneurs que nous avons également auditionné et notamment les patrons de TPE PME nous disent : "Le choix d'un organisme de formation, nous ne savons pas y procéder, ce n'est pas notre métier, nous sommes incapables de dire si l'organisme qui vient nous voir est un bon organisme ou un mauvais, s'il a la qualité qu'il prétend avoir, s'il est capable de répondre à nos besoins et si nous serons à termes satisfaits de la relation que nous aurons construit avec lui. Comme vous êtes financeurs et que vous avez l'habitude de ce type de relations, nous souhaiterions avoir votre avis, votre conseil pour choisir le ou les bons organismes par rapport à l'action projetée".

Il faut arrêter de s'abriter derrière son petit doigt. Les conseillers, dans la relation dont je parlais tout à l'heure, vous pensez bien qu'ils ne vont pas sortir d'un entretien avec une entreprise en disant "Circulez, il n'y a rien à voir, je ne vous répondrai pas". Je n'y crois pas un seul instant, et d'ailleurs dans les contacts que nous avons pris avec de multiples personnes y compris des conseillers, on a bien compris que c'était un sujet sur lequel, oralement, des réponses sont apportées. Ce qui ne veut pas dire que ces réponses apportées fassent obstacle au droit de la concurrence. En général on n'indique pas un seul organisme, on peut en indiquer plusieurs, tout simplement on parle d'organismes dont on a pu mesurer la qualité et la pertinence des actions. Mais tout cela se fait de manière orale et pas de manière très structurée ou organisée, et de manière inégale, y compris selon à quel conseiller on s'adresse, selon son niveau d'expérience et selon même les organismes qui les emploient.

Ce que nous avons souhaité, qui est finalement aujourd'hui inscrit dans les textes, c'est le fait que la relation entre l'OPCA et les appareils de formation, les organismes, donnent lieu à une publicité qui permette de comprendre quels sont les périmètres, la surface de la prise en charge financière par l'OPCA de l'appareil de formation.

Il y a deux façons de répondre à cela :

- De manière exhaustive : on peut effectivement y compris tracer ce qui a été financé dans les entreprises, puisque on en a la trace. On a parfaitement la possibilité de faire une requête en fin d'année et de ressortir la liste de tous les organismes qui ont bénéficié d'un concours financier de

l'OPCA, que le choix se fait dans le cadre de subrogation ou non. Ce n'est pas en soit une difficulté. Cela peut être fait de manière exhaustive sur la base d'une masse financière qui donne lieu à une liste avec les montants consacrés sans lien avec l'action de formation elle-même. C'est une manière de procéder. Là-dessus je n'ai pas d'idée particulière, je pense que c'est possible de le faire

- Ce qui nous a paru intéressant, que nous avons souligné dans nos travaux c'est la pratique des FONGECIF (ils vont être contents, ils vont dire qu'ils sont à la fête aujourd'hui...), c'est parce que l'on aime bien prendre des exemples et on l'a constaté chez eux, la pratique qui va consister, au niveau des prestataires de bilans de compétences personnels et professionnelles, à procéder à un appel d'offre instrumenté, et à faire des choix, dont ils ont explicité les motivations et dont nous avons pu vérifier qu'ils avaient été réellement discutés. On a procédé à la lecture de tous les procès verbaux de délibération de conseil d'administration et de bureaux qui traitaient de ces sujets. On a analysé de cette manière 3 ans de gestion dans les organismes que nous avons audités. Nous avons pu voir que partout, c'était fait à peu près au même moment, le processus avait été fait dans le respect du droit de la mise en concurrence, avec une réelle préparation des projets et on avait notifié aux organismes non retenus les raisons pour lesquelles ils ne l'avaient pas été. On est bien dans un processus où ce qui est important n'est pas en soit d'écarter ou de retenir une offre, c'est de faire en sorte que la capacité pour un opérateur est toujours ouverte de pouvoir concourir. Si on n'est pas retenu une année, on ne doit pas se voir fermer la porte l'année suivante.

Ce sont là des points importants.

Enfin, ce qui est important c'est que (j'avoue que j'ai peut être été moi aussi "commetteur" de troubles, dans des fonctions antérieures, lorsque j'achetais pour le compte de l'Etat des actions de formation professionnelle) c'est que vous ne pouvez pas demander à un organisme de répondre à un appel d'offres sur un objectif déterminé si vous ne vous assurez pas au minimum qu'il a les plateaux techniques avec les équipements nécessaires, que les formateurs ont une expérience professionnelle dans la discipline considérée et que les personnes et les organisations qui sont projetées sont réellement mis en place au moment où on en a besoin. Or, vous savez très bien que l'on a malheureusement dans le champ de la formation professionnelle, des opérateurs qui prétendent avoir les éléments dont je parle et qui le moment venu ne les présentent pas et ne sont pas en face à face au rendez-vous, ce qui inévitablement entache la qualité de l'action de formation concernée

C'est plutôt dans le champ public que l'on constate ce genre de choses que dans le champ privé. Parce que on est sur des opérations plus lourdes, qui nécessitent plus de moyens et qui sont également plus facile à contrôler et à vérifier que des actions individuelles qui sont plus dispersées.

En résumé sur ce sujet la question de la publicité, de la transparence et de la relation entre OPCA et organismes de formation est parfaitement possible sous différents registres. Ce que je verrai assez bien dans ce domaine, c'est que les délibérations des bureaux, dès l'instant qu'ils procèdent à des choix, quand il y a des achats qui sont négociés de manière collective, comme le font un certain nombre d'OPCA ici présents, que ces échanges et délibérations soient également rendues publiques.

Evolutions concernant les organismes de formation :

L'évolution du régime de la déclaration d'activité de l'organisme de formation

Pierre Déjean, Maître de conférences à l'Université Toulouse 1 Capitole

Je vais faire un petit focus sur la déclaration d'activité. C'est vrai que Bernard Dréano nous manque là pour aller plus loin dans nos débats. Alors je vais vous faire part de quelques réflexions.

Le décret a été très "border line" par rapport à un certain nombre de points. En particulier sur le droit communautaire et sur le fait que l'administration peut refuser la déclaration ou en tous cas qu'il y ait une déclaration conditionnée.

Il y a toujours quelques prudenances du contrôle là-dessus parce que le principe est évidemment, et reste, celui de la liberté de choix par l'entreprise de son organisme de formation. C'est un principe de base prévu par la Loi : article L. 6351-1 A du code du travail. Il faut avoir cela en tête car c'est absolument fondamental par rapport au nouveau régime de la déclaration.

Attention au débat là-dessus et au faux débat. C'est à dire que nous considérons bien l'Etat dans le cadre de son activité législative et réglementaire concernant le droit de la formation professionnelle. Il faut bien imaginer que c'est dans ce cadre juridique là que l'on raisonne. Si l'on est dans ce cadre juridique, il n'y a que deux moyens :

- Soit la déclaration ;
- Soit l'agrément.

Parce que ce que l'on entend dire ici et là, sur la labellisation que les pouvoirs publics pourraient labelliser des organismes de formation. C'est un faux débat en termes de droit de la formation.

En termes de droit de la formation, l'Etat, sur sa réglementation, ne peut parler que autour de l'imputabilité. S'il doit parler de la labellisation, ce n'est pas dans le domaine du droit de la formation mais du droit de la consommation. Je crois qu'il faut en avoir très nettement conscience. La labellisation, c'est au droit de la consommation de la réglementer. C'est une réglementation procédurale. S'il y a labellisation, s'il y a référencement, c'est plutôt du côté de l'action des partenaires sociaux que cela devrait se situer.

C'est donc une logique binaire : ou c'est la déclaration ou c'est l'agrément.

L'agrément de l'organisme, en soi, est impossible dans la mesure où ce serait d'ailleurs contraire à la directive service de l'Union européenne. Là c'est clair comme de l'eau de roche. Par contre, si on ne peut pas agréer l'organisme en lui même sur ses fonctionnements, ses procédures, etc., on peut l'agréer sur la nature de l'action de formation qu'il dispense,

Par exemple, l'auto-école est agréée pour les formations qu'elle réalise pour faire passer le permis de conduire. Ce n'est pas un agrément "droit de la formation" au sens strict du terme. C'est un agrément du fait de l'existence de la formation dans une activité réglementée.

Je prends ces précautions car c'est dans ce cadre que l'Etat a avancé très prudemment sur la notion de déclaration conditionnée et donc de possibilité de refus.

Notion de refus : la déclaration peut être refusée si un certain nombre de conditions ne sont pas remplies. Là encore, certains organismes auraient tendance à dire : est-ce que ce n'est pas contraire à la directive service ? Non, parce que c'est un refus relatif à la question de l'imputabilité. Ce n'est pas l'action de l'organisme en lui même ou l'organisme en lui-même qui est assujéti à un agrément qui le rendrait délégataire de service public ou quelque chose comme cela. C'est tout simplement que nous sommes dans le domaine du droit de la formation et ici l'Etat garant de la ressource publique fiscale a vocation à intervenir et à conditionner la déclaration, ce qui permet de verrouiller un peu l'activité d'un certain nombre d'organisme de formation qui interviennent dans le champ du développement personnel par exemple,

Je crois savoir que les organismes de contrôle disent que c'est quand même une garantie pour l'organisme de formation, puisque l'on ne peut pas refuser sur un "délit de sale gueule" au vu d'un simple libellé, il faut bien que cela soit motivé. La motivation de l'acte administratif de refus est une garantie. Cela est clair et net.

Maintenant il y a une chose, c'est que cela fausse peut être un peu la concurrence parce que vous vous voyez aller dans une entreprise et dire "oui, oui, je suis réputé déclaré !" Parce que c'est cela l'idée, le texte dit que l'organisme est réputé déclaré. L'employeur peut comprendre... mais ce n'est pas magnifique pour une prospection commerciale d'avoir à annoncer que l'on est réputé déclaré. Cependant, juridiquement c'est une présomption irréfragable créée par la Loi, qui interdit à tout client de douter de la qualité de l'organisme de formation.

Vous voyez comme on est sur un domaine très subtil quand même, je crois qu'il faut le dire...

Cela va de pair avec tout le ciblage que le contrôle voudrait faire actuellement, sur des secteurs qui sont très flous : qui peuvent être de la formation mais qui risquent d'être limite thérapie, développement personnel. C'est un terrain où évidemment le contrôle aura un œil certainement acéré si l'on en croit la récente directive d'août dernier.

Un autre terrain c'est l'identification d'organismes de formation qui généralement réalisent peu ou pas. Les OPCA, des fois, financent parce qu'ils ne sont pas toujours en capacité de savoir si les organismes réalisent peu ou pas. Là le contrôle devra avoir une politique de collaboration, de partenariat avec les OPCA, pour cibler de plus près ces organismes.

Cela touche à un autre problème, que je ne vais peut être pas évoquer, c'est la question de l'évaluation d'office. Cela viendra peut être dans le débat.

Evolutions concernant les organismes de formation :

Vers plus de transparence et de responsabilité

Philippe Dole, Inspection Générale des Affaires Sociales

Je crois que ce qui vient d'être dit est tout à fait important. Je ne vais pas revenir sur ce sujet. Les concepts juridiques ont été parfaitement exposés.

Ce qui me paraît intéressant de souligner, à partir des planches qui sont présentées, ce sont deux choses :

La publication de la liste des organismes déclarés :

Le fait que la publication de la liste des organismes déclarés est désormais rappelée. Ce n'était pas le cas. Cela ne veut pas dire que l'on ne pouvait pas avoir accès à la liste, mais il fallait aller dans les services régionaux de contrôle des DRTEFP. Maintenant, le fait que cette publication soit une obligation fera qu'on l'aura, vraisemblablement en ligne, très rapidement. Autrement dit, n'importe quelle personne, entrepreneur ou salarié, pourra vérifier que l'organisme avec lequel il est en relation est déjà déclaré.

La convention tripartite :

L'autre point qui renforce cette obligation de relation est inscrit dans la logique de la convention tripartite entre :

- L'acheteur ;
- Le dispensateur, et ;
- La personne physique qui entreprend la formation.

Le cadre d'application est limité à 2 conditions :

- La condition de l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur, d'une part,
- Le fait que la formation vise l'obtention d'un diplôme, d'autre part.

Lorsque nous allés, dans le cadre de notre mission, rencontrer la commission européenne sur ces sujets, en janvier 2008, on a évoqué la notion de la qualité de l'action de formation et d'évaluation au sens du droit communautaire. La pratique que la commission souhaite développer est celle de l'évaluation autour de la réussite au diplôme ou à une certification visée dans le cadre du processus pédagogique. Cela ne vient pas sanctionner toutes les actions de formation, mais la commission souligne qu'à partir du moment où une action de formation vise un titre ou un diplôme ou une certification, il y a là le moyen de faire des comparaisons en termes de résultats obtenus, avec un moyen assez simple.

Cela paraît une tautologie, mais il est important de dire que lorsque l'on sort de notre bon pays, notre bel hexagone, sur ces sujets il y a aussi d'autres nations qui réfléchissent et qui œuvrent dans cette direction.

Le fait que l'acheteur, le dispensateur et la personne physique soient engagés ensemble par contrat, par un acte écrit permet à chacun de situer son niveau de responsabilité.

L'approche économétrique :

Je vais poursuivre simplement sur un point rapidement qui est celui de l'approche économétrique de tout cela. La question n'est pas celle du droit. La question est de savoir si dans un système qui est en mouvement, qui est en train de muter de manière importante, où l'on voit que l'individu est de plus en plus acteur, que l'individu est amené, le bénéficiaire final au sens du droit communautaire est amené à faire des choix ou à participer à un processus de codécision, est-ce que l'appareil de formation, est-ce que les organismes sont en capacité de s'adapter aujourd'hui à des conditions de marché qui sont en forte mutation ?

La première question que l'on peut se poser est : Est-ce que le bénéficiaire a une conscience aiguë, précise, est-ce qu'il a les moyens de comprendre ce qui lui est proposé ? Et donc de faire un choix éclairé ? La question de l'orientation revient notamment sur un registre comme celui là.

Est-ce que celui qui s'engage dans l'action de formation professionnelle a les éléments d'analyse sur les résultats que l'organisme qui dispense l'action de formation a pu enregistrer sur des actions comparables, sur des personnes comparables en termes de profil ?

Ce que je suis en train de dire est pratiqué aujourd'hui par ceux qui financent la formation. Je pense à certains FONGECIF que j'ai rencontrés, qui font en sorte que les organismes qui préparent à un titre ou à un diplôme rendent compte de leurs résultats aux examens. Naturellement, ensuite, quand les dossiers sont présentés en commission, si l'organisme choisi a, de notoriété publique, de mauvais résultats, ce n'est pas forcément celui qui sera pris en charge, pris en compte en priorité.

Autrement dit, on a une forme de sanction qui est liée à un dialogue de gestion entre l'organisme, le financeur et le bénéficiaire. On est dans cette relation ternaire que je viens d'évoquer. Mais on peut avoir le même volet avec l'entreprise. L'entreprise n'est pas indifférente de l'argent qui est mobilisé dans le cadre d'une action qu'elle commande et par rapport aux résultats attendus.

Cette question est donc forte. Cela veut dire que l'on doit se poser la question de la façon dont on doit progresser dans l'évaluation des résultats d'une action de formation professionnelle auprès non seulement du financeur, mais également auprès du commanditaire ou du bénéficiaire. C'est une question nouvelle qui apparaît, qui est sous-jacente au travers du contrat que je viens d'énoncer, mais qui est fortement posée.

Le coût de la réactivité à la demande :

Deuxième point qu'il faut également souligner c'est que : dès l'instant où l'on vient sur une réactivité par rapport à la demande, tout cela a un coût.

Ce n'est pas la même chose :

- de mettre 20, 14 ou 12 personnes en face à face pédagogique avec un ou deux formateurs sur une session de formation à date fixe et dans laquelle on va optimiser la gestion du temps, la gestion des locaux, la gestion des outils techniques, le moment où on va mobiliser cette action ;
- et le fait de répondre au fil de l'eau par rapport à l'expression des besoins dans leur activité.

On a parlé avec madame la représentante du MEDEF de la région Midi-Pyrénées, qui me disait quand on est au fin fond de la région, à Rodez ou je ne sais où ailleurs, par exemple, et ce n'est peut être pas le fin fond en plus... Saint Afrique, c'est bien chez vous ça ? Il y a certainement plus petit, mais il se trouve que je connais... Quand on est dans des territoires comme ceux-là et que l'on a un projet

qui doit être pris en charge, la question de la réactivité et le fait de pouvoir trouver une réponse de proximité n'est pas rien.

Cela sous-tend plusieurs choses :

- La réactivité de la part de l'appareil de formation ;
 - L'usage de méthodes pédagogiques innovantes, de type enseignement à distance. Les processus de regroupement sont des choses que l'on pratique excellemment dans le champ de la création d'entreprise dont vous parliez tout à l'heure, on a travaillé sur ces sujets là aussi.
- Mais tout cela a un coût. La réalité et la transparence jouent aussi là-dessus.

Vous voyez que l'on s'éloigne du modèle qui consiste à acheter des actions collectives systématiquement et à essayer d'avoir le meilleur prix par rapport à un moment où on demande à un opérateur d'engager un processus formatif dont on a borné le début et la fin, et dont on a globalement défini le processus dans le cadre du cahier des charges.

Si on vient à un processus beaucoup plus individualisé, le face à face pédagogique sera organisé autrement. On aura peut être dans certains cas la capacité à avoir des plateaux techniques avec 3-4 formateurs qui permettront par la sommation de leurs compétences et expériences de prendre au fil de l'eau des gens qui ont des capacités, des connaissances, des savoirs de base différents par rapport à la discipline enseignée.

On fera donc ce que l'on fait dans les FONGECIF aujourd'hui : ce que l'on appelle la réduction des parcours, c'est à dire que sur un référentiel diplômant qui exige par exemple 1200 heures de formation, 1000 heures de formation pour être installateur thermique sanitaire ou plombier chauffagiste par exemple, pour avoir le CAP ou le titre professionnel correspondant. On considère que quelqu'un qui a déjà la maîtrise et la connaissance en électricité et dans certaines techniques de soudage, n'aura besoin que de 500-600 heures. On fait de la réduction de parcours.

Faire de la réduction de parcours, cela veut dire différencier les entrées et les sorties, cela veut dire que le rapport à l'organisation est différent.

Là où je veux en venir, c'est que ce processus qui est en marche, il va aussi impacter le monde de la formation, c'est pour cela que je parlais d'économétrie, et que c'est un processus sur lequel il faut que vous dialoguez.

La transparence n'est pas simplement du côté du financeur, elle est aussi du côté de l'opérateur de formation. Même si on ne vous le demande pas, soyez proactifs, vous qui représentez les organismes de formation qui sont présents ici, de manière à expliciter à vos financeurs pourquoi le fait de prendre en charge les personnes rapidement, avec des processus décalés comme je viens de les décrire et avec des souplesses supplémentaires, y compris quand on se projette dans des points de territoires reculés : tout cela a un coût et cela aussi se discute.

J'ai trouvé intéressant en allant à Stockholm l'an dernier, sur des sujets de cette même nature, dans le cadre de la présidence de l'Union par la Suède, d'entendre les suédois expliquer que lorsque l'on procède à l'analyse des besoins du territoire, avec vous, avec les représentants des branches, avec les organismes qui les représentent, que l'on recherche des entreprises qui ont des besoins et que l'on recherche des publics qui ont des besoins pour former des tuyauteurs soudeurs, pour former des chaudronniers, pour former des maçons, pour former des coffreurs brancheurs, etc. ... on peut décliner cela dans tous les métiers, et bien on n'est jamais prêts parce que le temps de l'expression des besoins, le temps de la formation des projets dont l'appel d'offre et le temps de la mise en œuvre des projets, n'est jamais ajusté par rapport à chacune des entreprises aux quelles on va apporter un élément de solution et de réponse.

Ces méthodes ne marchent pas. Il va falloir modifier nos modes d'achat public et nos modes de gestion collective. C'est cela aussi la question de la gestion sur le territoire de la formation professionnelle. C'est non pas opposer collectif à individuel, c'est faire en sorte que le collectif apporte les éléments de souplesse permettant de répondre quand c'est nécessaire et utile à des besoins collectifs, il ne s'agit pas de les nier et de dire on change complètement la donne, mais de faire en sorte que les besoins individuels qui émergent au titre des éléments de gestion que l'on a énoncé tout au long de cette journée trouvent preneurs dans le territoire, auprès des opérateurs de formation, parce que les financeurs, qu'ils soient privés ou publics, s'entendent sur une définition commune de la réactivité et de la prise en charge de ces questions.

La question de l'économie de la réponse est essentielle. Le message que je voudrais que vous preniez en compte c'est de dire : "Moi, organisme de formation, ce que dit l'inspecteur de l'IGAS

aujourd'hui ça représente quoi en termes de dépenses ? De moyens ? De ressources ? De niveau d'équilibre entre emploi et ressource dans mes comptes d'exploitation ? De manière à ce que je puisse dialoguer avec les financeurs et faire en sorte que le marché soit équilibré".

Les financeurs que vous êtes, vous OPCA ou les acheteurs publics, Conseils régionaux ou Pôle emploi, continueront à pratiquer la règle de moins disant s'il n'y a pas une transparence suffisante sur l'allocation entre les ressources et les moyens.

Là aussi on pourrait avoir des formes de contrats d'objectifs et de moyens. En tous cas, le droit des contrats le permet. Pour mettre à plat le fait que demander une réactivité, un travail sur mesure, génère une dépense supplémentaire, c'est un élément important, mais c'est également beaucoup plus efficace aussi bien dans la satisfaction des besoins, dans la réactivité et dans l'accès à l'emploi, puisque c'est ce qui est souvent le sujet.

Je pense que c'est un point qu'il fallait évoquer puisque finalement le droit de la formation professionnelle amène aussi ces mouvements là.

Evolutions concernant les organismes de formation : **Débats avec le public**

Demande de précision sur l'évaluation souhaitée par un financeur.

Réponse de Philippe Dole

On est sur le droit des contrats. Du point de vue juridique, l'appareil législatif n'a pas prévu de dispositions particulières. Par contre, dans le droit des contrats, c'est à dire celui qui vous finance, peut parfaitement l'exiger : Soit il procède lui-même à une évaluation, ce que j'ai vu faire dans certains OPCA sur des actions courtes. C'est ce que l'on appelle l'évaluation à chaud, auprès des bénéficiaires : la personne rentre dans l'entreprise, elle reçoit un questionnaire et on décline toute une série de questions sur les conditions de déroulement de la formation, la qualité des enseignants, le fait que l'on ait été bien accueillis... vous voyez le genre de questions c'est relativement classique.

Quelque fois on a des questions qui viennent un peu plus tard pour voir si la formation était utile. A ce moment là on ne questionne pas seulement le bénéficiaire mais également la hiérarchie ou le commanditaire, l'entrepreneur.

Je pense que vous avez intérêt à clarifier ces points systématiquement à chaque fois que vous passez un contrat avec un financeur ou avec une entreprise, de voir ce qu'il souhaite par rapport à cela.

L'évaluation des acquis on va être sur deux registres :

- Soit on est sur le registre du positionnement. Normalement vous êtes amenés à faire, au moment où vous allez calibrer l'action, de façon à partir du niveau d'appréhension potentiel de la personne par rapport à ce que vous projetez avec elle. En principe tous les organismes de formation font cela : c'est à dire un positionnement par rapport à leurs propres référentiels, projets pédagogiques.

- Le deuxième élément c'est l'évaluation à la fin. On rentre dans les processus qui sont soit normés par les référentiels diplômants ou titrant, cela renvoie vers des jurys qui généralement sont composés pour délivrer un titre, un diplôme ou un certificat, dans les conditions prévues par ceux qui ont organisé la reconnaissance professionnelle concernée. Cela renvoie au RNCP.

Ou bien ensuite vous avez vos propres certificats, je pense par exemple dans les chambres consulaires c'est souvent le cas. On peut avoir des certificats délivrés par une chambre. On a des exemples dans le domaine linguistique, où on a une auto-certification qui vient sanctionner une action de formation.

Tout cela est réglementé, principalement pour la sanction de la fin de formation, par les référentiels diplômants ou certifiants.

*Quelle est l'évolution du régime de la déclaration d'activité ?
Quels sont les impacts de la caducité de la déclaration prévue dans certains cas ?*

Réponse de Philippe Dole

Très sincèrement, dans les travaux que l'on a menés auprès des services régionaux de contrôle, en 2007, on s'est bien rendu compte que le suivi administratif de tout cela était très dispendieux en ressources humaines et posait beaucoup de problème de disponibilité.

La question qui s'est posée au niveau du ministère, je ne parle pas du gouvernement, c'est vraiment un problème d'administration pur, c'est : est-ce que tout cela est efficace ?

D'autre part, les entreprises, les organismes collecteurs n'auraient pas souhaité qu'il n'y ait rien.

Donc le système de la déclaration, que ce soit l'ancien ou le nouveau régime, est un compromis qui encadre. La deuxième chose que l'on peut dire, c'est la lecture que j'en fais mais des juristes plus spécialisés que moi pourront peut être infirmer ce que je dis, il me semble que ce qui prévaut dans ce qui a été retenu c'est la notion de liberté du marché et la liberté d'entreprendre. L'Etat doit simplement vérifier que la déclaration ne couvre pas une activité qui n'a rien à voir avec la formation professionnelle. C'est cela que l'on veut vérifier, à commencer par les fameuses dérives sectaires que vous connaissez bien puisque cela fait partie des objectifs de contrôle que régulièrement les services poursuivent.

En dehors de ce cas particulier, qui est un peu amusant, parce que l'on parle beaucoup des dérives sectaires mais ce ne sont pas les seules, la vraie question c'est, comme l'a rappelé Pierre Déjean tout à l'heure, le fait que l'on doit être dans un système où l'initiative est possible. On a considéré que le fait de vérifier qu'il y avait une activité alors que l'on déclare une activité de formation est un peu antinomique. C'est pour cela que l'on est rentré dans un régime où, comme vous venez de le souligner, on vérifie la cohérence de la déclaration.

A charge pour l'administration, si elle procède à un contrôle, avec les éléments de preuves encadrés par les textes qui ont été commentés tout à l'heure, de faire un retrait de déclaration ou une annulation. Et la possibilité ouverte à tout moment à celui qui a fait l'objet d'une annulation de recommencer. Cela peut paraître absurde mais c'est la lecture du droit que je fais.

C'est pour cela que l'on parlait de labellisation dans d'autres registres. Mais pas du point de vue du droit, du droit des Etats en tous cas. Dans le cadre du droit conventionnel, si on est sur le registre du contrat, tout est possible. Dès l'instant où la concurrence est sauvegardée, tout est possible. On peut effectivement retenir des organismes à partir du moment où l'on a fait jouer les règles de concurrence, on peut retenir des organismes comme étant capables de répondre à tel ou tel cahier des charges. C'est ce que l'on fait dans un appel d'offre. Dans une forme de contrat organisé dans un secteur, on peut très bien le faire.

Toute la question, en fait, c'est de maintenir ce droit à la concurrence et cette capacité en permanence de considérer que les choses ne sont jamais arrêtées de manière définitive.

Vous avez effectivement certainement le sentiment du tonneau des danaïdes, en quelque sorte, c'est à dire le fait qu'une entreprise qui recourt peu à la formation, frappée par la caducité puisse renouveler une demande, une déclaration... mais c'est effectivement comme cela, à mon sens, qu'il faut lire le texte. Cela provoque des avantages et des inconvénients comme toujours dans ce genre de situation.

Réponse de Pierre Déjean

Pour compléter et réagir aussi : c'est assez simple, si durant ce laps de temps où vous êtes réputé déclaré, le contrôle s'aperçoit qu'il y a un gros doute sur la notion d'action de formation, il demande des pièces complémentaires (justificatifs sur les qualités, justificatifs relatifs à la première prestation, etc.). Si on ne peut pas fournir véritablement d'informations probantes, il y a refus.

Clôture du colloque

Rendez-vous très bientôt pour une troisième rencontre
sur cette réforme qui n'en finit pas de dévoiler ses effets.

Retrouvez sur le site <http://www.id3.asso.fr> :

- Des extraits vidéo de cette journée ;
- Les actes du matin sur le FPSPP ;
- Un dossier documentaire et d'analyse de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle. Ce dossier évolue au fil de la publication de nouveaux textes (conventions et accords, décrets, circulaires, etc.) et des actions mises en place.