

2,2 millions

Ce sera, d'ici à 2020, le nombre de postes exigeant au moins un niveau Bac et impossibles à pourvoir faute de candidats qualifiés, selon l'étude McKinsey sur l'emploi en France (mars 2012). Parallèlement, 2,3 millions d'actifs n'ayant pas atteint le niveau Bac pourraient se retrouver sans emploi.



« La formation professionnelle a un rôle à jouer dans l'ascenseur social. »

GILBERT CETTE, ÉCONOMISTE ET COSIGNATAIRE DU RAPPORT « RÉFORMER VRAIMENT LA FORMATION PROFESSIONNELLE », POUR L'INSTITUT DE L'ENTREPRISE.

6 %

C'est le taux d'actifs ayant accédé à la formation professionnelle en 2009, ce qui place la France en 14^e position dans l'Europe des 15, devant la Grèce, mais loin derrière le Danemark (32%), la Suède et la Finlande (22%).

FORMATION : OSERONT

LE CONTEXTE Alors qu'elle coûte chaque année 13,7 milliards d'euros aux entreprises, la formation professionnelle est accusée de manquer d'efficacité et de ne profiter qu'à ceux qui en ont le moins besoin. Le ministre du Travail, Michel Sapin, demande aux partenaires sociaux de se mettre d'accord sur une remise à plat du dispositif.

L'ENJEU Dans notre société de la connaissance, la formation professionnelle est au cœur des enjeux de compétitivité, la réformer est indispensable pour adapter les actifs à la mondialisation. Quelle serait la réforme idéale ? Six pistes pour y arriver.

FLORENCE PINAUD

Depuis quelques semaines, ça sent le soufre chez les partenaires sociaux. Poursuivés par Michel Sapin, ils se sont lancés le 24 septembre dans des négociations difficiles sur un sujet pour le moins ardu qui touche à beaucoup d'intérêts : la formation professionnelle. Or, la feuille de route que leur a donnée le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social est claire : ils doivent trouver un accord pour réformer le dispositif avant la fin de l'année. Et pas question cette fois de se contenter de petites réformes comme en 2004 et 2009. Michel Sapin veut voir l'intégralité du dispositif remis à plat. Pourquoi ? La réponse tient en trois mots : inefficacité, iniquité et opacité. La réforme devra donc à la fois donner des armes pour mieux former les demandeurs d'emploi et

22^e

sur 24. C'est la position de la France dans le classement 2013 de l'OCDE sur les compétences des adultes dans la maîtrise linguistique.

les salariés, du privé comme du public, afin qu'ils s'adaptent en permanence à une économie en changement perpétuel où les compétences et les qualifications sont essentielles à la compétitivité.

Accusée de coûter 31,5 milliards d'euros sans résultats probants, blâmée pour servir de pompe à finances aux syndicats comme au patronat (lire page 7), épinglée par la Cour des comptes en 2008 pour des stages inadaptés aux besoins des salariés, la formation professionnelle pâtit de sa complexité et de son manque de transparence. « Quand il a été créé en 1970 par les partenaires sociaux, le dispositif visait à qualifier en masse des salariés peu formés dans un contexte de plein-emploi », explique Stéphane Lardy, secrétaire confédéral de FO et négociateur de l'accord. Depuis, le moins que l'on puisse dire, c'est que le contexte économique et social a bien changé... Et qu'une vraie remise à plat s'impose.

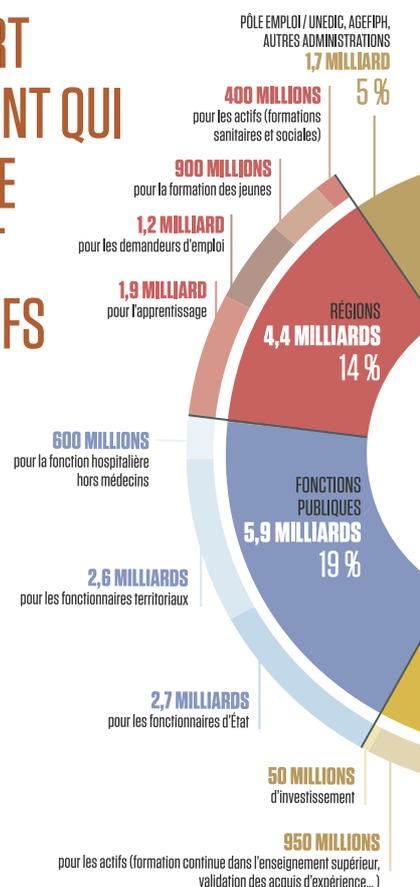
Pour les entreprises, la formation professionnelle est une obligation d'investissement. La loi leur impose de consacrer 0,9% de leur masse salariale à la formation de leurs effectifs (0,55% pour les sociétés de moins de 10 salariés). Mais aussi de participer au financement de la professionnalisation et du congé individuel de formation (CIF), ce qui porte l'effort financier à 1,6%. Pourtant, les 31,5 milliards qui, au total, financent la formation professionnelle ne sont pas centralisés

dans un ministère. Ils ont une multitude de sources, comme le rappelle Jean-Marie Luttringer, consultant et expert de la matière : « Sur cette somme, la participation des entreprises représente 13,7 milliards d'euros. Mais elle comprend aussi les budgets de l'État pour la formation des agents de la fonction publique et l'insertion des jeunes, des régions pour l'apprentissage et les demandeurs d'emploi, de Pôle emploi et ce que dépensent les Français eux-mêmes pour se former. » La remise à plat demandée par Michel Sapin concerne essentiellement les 13,7 milliards d'euros des entreprises, avec une exigence : la formation doit aller à ceux qui en ont le plus besoin.

DES POSTES VACANTS FAUTE DE CANDIDATS QUALIFIÉS

Sans doute plus facile à dire qu'à faire. Depuis trois ans, le système actuel a été épinglé par de nombreux rapports. Les uns lui reprochent de profiter essentiellement aux plus qualifiés : les ouvriers y accèdent 2,5 fois moins souvent que les cadres (Insee octobre 2012). Les autres de ne pas assez s'occuper des demandeurs d'emploi : ils sont 20,3% à être entrés en formation en 2011, contre 42,7% des salariés. De fait, un grand nombre de postes vacants ne trouvent pas de candidats qualifiés. Quant aux formations pour les chômeurs, beaucoup d'experts se demandent si elles sont

UN EFFORT IMPORTANT QUI BÉNÉFICIE SURTOUT AUX ACTIFS



Sources : Annexes du projet de loi de Finances 2014, FFP 2013

2. QUI BÉNÉFICIE DES 31,5 MILLIARDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?

SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ



JEUNES



bien adaptées au marché du travail. Au total, observe Emmanuelle Pérès, déléguée générale de la Fédération de la formation professionnelle (FFP), « la France se place parmi les derniers dans le classement 2013 de l'OCDE sur les compétences des adultes. Sur 24 pays, elle occupe le 22^e rang pour la maîtrise linguistique et le 21^e pour les mathématiques ! » Pas vraiment de quoi être fier.

Face à tous ces reproches, les milliards du budget de la formation professionnelle font désordre. Quels pourraient être les objectifs d'une refondation du dispositif à laquelle se sont attelés les partenaires sociaux ? À n'en pas douter qu'elle participe à la lutte contre le chômage et qu'elle devienne un véritable levier de compétitivité des entreprises pour participer au redressement économique. Le tout

VENDREDI 8 NOVEMBRE 2013 LA TRIBUNE

13,5 %

Tel est le taux de chômage des actifs n'ayant pas dépassé le niveau BEPC, contre 5,6 % pour ceux qui sont titulaires d'un diplôme supérieur à Bac +2. Chiffres 2012.



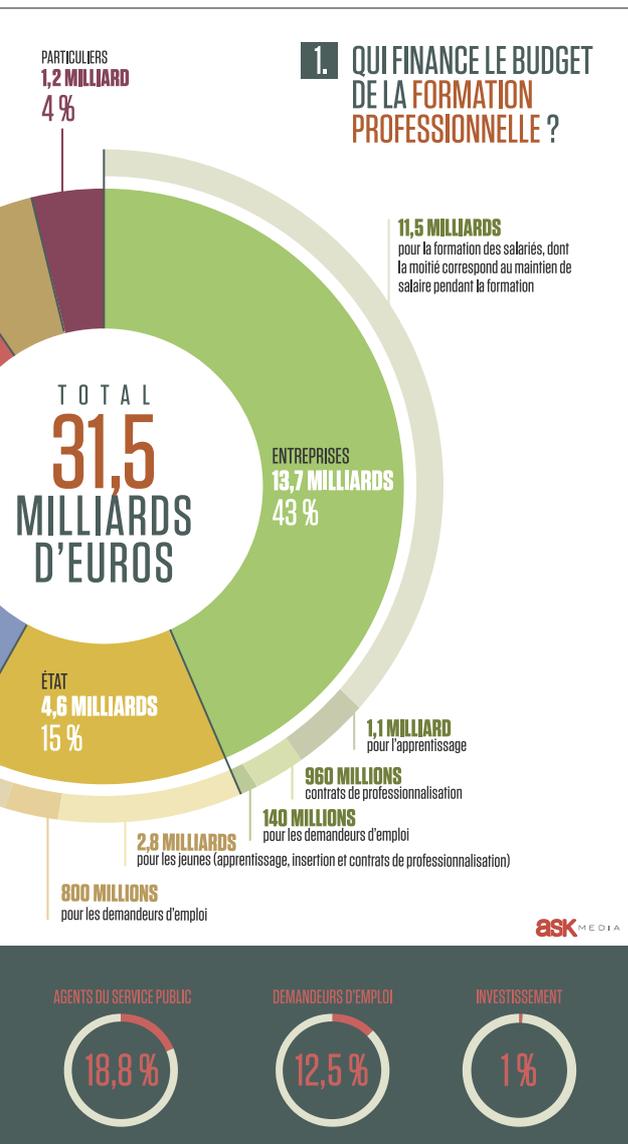
« En France, il n'est pas dans notre tradition d'évaluer les formateurs et de leur donner des objectifs. Mais devant les enjeux financiers du secteur, les mentalités commencent à changer. »

JEAN WEMAÈRE, PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (FFP).

4 millions

Voilà le nombre d'actifs qui devront gravir une marche sur la pyramide des niveaux de formation, à l'horizon 2020, pour résorber le déséquilibre prévisible entre l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail. (Étude McKinsey sur l'emploi en France, mars 2012).

ILS LA RÉFORMER ?



1. ASSORTIR LE CAPITAL FORMATION D'UN DROIT À L'INFORMATION

Si le compte personnel de formation semble sur les rails, il ne sera réellement bénéfique qu'assorti de moyens d'orientation et d'accompagnement efficaces. Car disposer d'un droit sans savoir quoi en faire ne permettra pas aux moins qualifiés de monter dans l'ascenseur social. « Créé par l'accord du 11 janvier 2013 et introduit dans le Code du travail, le CPF n'est pour l'instant qu'un compteur d'heures issu du droit individuel à la formation; il s'agit maintenant de lui donner un véritable contenu, souligne Stéphane Lardy. J'estime que ce compte doit prioritairement être utilisé pour améliorer la qualification des salariés et des demandeurs d'emploi. C'est l'enjeu majeur de cette négociation : passer d'une logique quantitative à une logique qualitative permettant à la fois d'assurer la promotion sociale et la compétitivité. »

Pour ne pas s'arrêter à la porte de l'entreprise, ce compte serait universel, individuel et transférable tout au long de la vie professionnelle, que l'on soit chômeur ou en activité. S'il sera sûrement bien adapté aux cadres, le CPF devra être assorti d'un droit à l'information et à l'orientation pour les moins diplômés. Pour les accompagner, des postes de conseiller en parcours professionnel pourraient se développer dans les entreprises et dans les branches, mais aussi dans les syndicats, les mairies et les missions locales pour les personnes souhaitant gérer leur capital formation en dehors des intérêts de leur employeur. Les syndicats soulignent l'importance de garantir l'efficacité de ce compte, peut-être en le réservant à des formations labellisées CPF ou qualifiantes. Mais pour être efficace, ce nouveau droit devra aussi être simple à utiliser, ce qui invite l'idée du guichet unique dans les négociations. « Dans la mesure où il viendra s'ajouter au CIF qui qualifie de nombreux actifs et que nul partenaire ne souhaite voir disparaître, il aura besoin d'une bonne lisibilité, reconnaît Jean-Marie Luttringer. Et pour assurer son



Pour être éligible au financement par la taxe à 0,9 %, une formation doit se dérouler en groupe et face à un formateur. [AUREMAR/SHUTTERSTOCK]

caractère universel, pour les chômeurs comme pour les salariés de grands groupes ou de TPE, la réforme aura intérêt à préserver le principe de mutualisation de fonds. C'est la seule manière de rééquilibrer les chances. »

2. VALORISER LA FORMATION COMME CAPITAL SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

Au printemps, la Fédération de la formation professionnelle a mis au point une dizaine d'indicateurs de mesure de l'investissement formation des entreprises, dont trois indicateurs de base. « Le premier évalue le nombre d'heures de formation par an et par salarié, explique le président de la FFP, Jean Wemaère. Il place la France en mauvaise position, avec 25 heures en moyenne contre 45 pour les pays européens. Le deuxième définit le taux d'accès à la formation par catégorie et peut laisser apparaître que les bas niveaux de qualification n'y accèdent qu'à 30 %. Le troisième répertorie les programmes de développement de compétences mis en place par l'entreprise pour aider ses salariés à évoluer vers de véritables qualifications. » En 2014, la formation professionnelle devrait faire partie des critères du Global Reporting Initiative (GRI) mesurant la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Les entreprises devront ou pourront donc afficher ce qu'elles font pour valoriser les compétences de leurs salariés et cultiver au mieux le

capital humain de notre société. Cette reconnaissance de la formation professionnelle comme capital social et environnemental lui donnera des allures d'investissement d'avenir au service de la compétitivité.

3. FACILITER LE CALCUL DU RETOUR SUR INVESTISSEMENT DE LA FORMATION

Selon Sandra Enlart, directrice générale d'Entreprise&Personnel, « très peu d'entreprises se donnent les moyens de mesurer l'efficacité des dispositifs de formation et de savoir si les salariés formés appliquent leurs nouvelles connaissances dans leurs pratiques professionnelles ». Pourtant, apprendre à évaluer l'efficacité de la formation va devenir un enjeu primordial dans les prochaines années. Pour les professions commerciales, une augmentation du chiffre est un indicateur, comme la baisse des accidents après une formation sécurité. Mais les retours sur investissement sont plus difficiles à évaluer pour des formations qualité, management ou communication. Pour que les entreprises et les branches professionnelles acceptent d'élaborer de véritables outils d'évaluation, la réforme devra les y inciter. « Ces évaluations deviendront des garanties propres à améliorer la qualité des prestations et assainir encore le marché », estime Jean Wemaère.

avec l'exigence de transparence et d'efficacité que requiert l'état des finances publiques.

En prend-on aujourd'hui le chemin ? Parmi les pistes explorées, le compte personnel de formation (CPF), successeur du droit individuel à la formation (DIF), instaure un droit à la formation pour tous et transférable au-delà du contrat de travail. Le patronat plaide aussi pour la suppression de

l'obligation légale de 0,9 % du plan de formation, alors que les entreprises dépensent déjà en moyenne presque deux fois plus que ce que leur impose la loi.

En attendant de savoir si de la fumée blanche sortira des négociations en cours, voici, de l'avis des principaux experts, les six clés de ce que serait – ou devrait être – une véritable réforme de la formation professionnelle en France.



FORMATION : OSERONT-ILS LA RÉFORMER ?

4. DOPER LA FORMATION DES MOINS QUALIFIÉS

Lors de la campagne présidentielle, François Hollande s'y était engagé : « Le financement de la formation sera concentré sur les publics les plus fragiles, les moins formés et les chômeurs. » Et il promet, d'ici l'an prochain, 100 000 formations aux chômeurs pour les emplois non pourvus, dont 30 000 dès 2013. Dans notre société de la connaissance, les moins qualifiés sont ceux qui ont le plus besoin d'être formés pour servir leur parcours professionnel et les intérêts de l'entreprise. En se concentrant sur les compétences de leurs cadres, les entreprises ont tendance à alimenter une baisse de l'employabilité d'une partie des salariés et donc, un chômage chronique. « Aujourd'hui, l'employeur doit maintenir les compétences de ses salariés et, demain, il devra leur permettre d'obtenir des qualifications », estime Jacques Barthélémy, avocat en droit social et cosignataire du rapport « Réformer vraiment la formation professionnelle », pour l'Institut de l'entreprise. « Un droit des actifs à la formation financé par un prélèvement pourrait être plus pertinent. Cette forme d'assurance employabilité commence à être reconnue lorsque certaines jurisprudences sanctionnent des entreprises souhaitant licencier des salariés pour seul défaut de compétence au motif que l'employeur n'a pas tout mis en œuvre, notamment par l'information, pour y remédier. »

ENTREPRISES ASSOCIÉES AU SOUTIEN DES PLUS FRAGILES

Pour inciter à une meilleure formation des moins qualifiés, le rapport de l'Institut de l'entreprise mentionne des critères de priorités sur des publics sélectionnés suivant leur niveau de qualification initiale ou leur distance à l'emploi. Un principe que les entreprises semblent avoir accepté. « Elles doivent aussi contribuer à l'effort pour des personnes mal intégrées au monde du travail en participant au financement de politiques nationales pour les bas niveaux de qualification et les publics fragiles, estime Sandra Enlart. Les grandes entreprises sont prêtes à augmenter leur soutien à ces politiques dans une logique de mutualisation. » Mais la qualification de ces salariés peu formés implique aussi de réfléchir à la motivation de personnes fâchées avec le système scolaire et aux moyens de reconnaître leurs nouvelles compétences.



Le secrétaire confédéral de FO, Stéphane Lardy, souhaite « passer d'une logique quantitative à une logique qualitative ».

5. PROMOUVOIR DE NOUVEAUX MODÈLES D'APPRENTISSAGE

Pour être éligible au financement par la taxe de 0,9 %, une formation doit généralement se dérouler en groupe et face à un formateur. Mais cette conception ne correspond plus ni à la disponibilité des salariés, ni aux formes actuelles de pédagogie. « Nous avons une vision pauvre

de la formation, regrette Sandra Enlart. Il existe une multitude de manières d'apprendre, Mooc, e-learning ou en situation de travail avec le blended-learning. Ce qui intéresse les entreprises, ce sont les formations dans leurs locaux avec une vision plus large que ce que l'on peut apprendre aux stagiaires. » Pour Stéphane Lardy, la réforme doit aussi penser aux possibilités de capitalisation des compétences. « Il faudra voir comment mieux organiser les formations afin que les stagiaires puissent capitaliser différents modules sur une année. Même si la formation ne peut être envisagée à la carte pour toutes les actions, il est important de sortir de la logique du face-à-face scolaire pas toujours adapté. » Avec des pédagogies modernes, plus interactives et des modules souples, les salariés seront sans doute plus motivés et pourront se mettre à étudier quand ils seront prêts à y accorder leur attention.

6. ACCOMPAGNER LE RETOUR DES STAGIAIRES

Directeur Formation & Compétences de CCI France, Patrice Guezou est formel : « La formation n'est pas une baguette magique qui règle tous les problèmes de compétence en entreprise une fois le stage passé. » Il arrive encore trop souvent que l'action de formation se révèle mal adaptée aux niveaux des salariés ou aux attentes de leur manager. Pourquoi ? Parfois parce que l'organisme n'est pas très bon, mais le plus souvent parce que l'entreprise a mal évalué les besoins du poste de travail. « Il est indispensable de bien prendre en compte la situation de travail et les compétences déjà acquises, précise Patrice Guezou. Il est tout aussi essentiel d'anticiper le retour des stagiaires dans leurs équipes de travail et l'accompagnement de la mise en œuvre de leurs

nouvelles compétences. Pour être vraiment efficace, le processus de développement des compétences doit être envisagé dans sa globalité. » Suivant leur expérience et leur taille, les services du personnel n'ont pas toujours le temps de travailler à cette adéquation et vont parfois choisir des programmes sans avoir bien défini les besoins et le retour sur investissement attendu. « Pour continuer à contribuer à la montée en gamme des compétences des actifs, la formation doit être envisagée comme une démarche articulant la situation de travail, le management de proximité et la motivation des salariés. Ces démarches existent et sont référencées. Elles doivent être mieux appropriées aux acteurs ! » propose l'expert de CCI France. Peut-être une bonne manière d'anticiper les besoins en compétence à travers les dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois. ▼

UN BUSINESS EN MUTATION

Réorganisation, rapprochements, concentrations... les organismes de formation apprennent à mieux travailler ensemble pour mener des actions au sein de l'entreprise.

La formation professionnelle ne connaît pas la crise. En 2011, tous ses formateurs ont réalisé un chiffre d'affaires de 13,1 milliards d'euros (+5 % par rapport à 2010). Ils ont formé 23,8 millions de stagiaires (+5,1 %) pour un total de 1152 millions d'heures (+4,1 %).

Des organismes qui se regroupent, des offres plus qualifiantes et des actions menées près du terrain : le secteur de la formation professionnelle a aussi commencé une vaste mutation. « Les commanditaires s'adressent plus souvent aux écoles, aux universités et à l'Alfa pour des formations diplômantes, note Bernard Masingue, directeur de projet d'Entreprise & Personnel et expert de la formation professionnelle. La notion de qualification devient importante pour les entreprises qui savent qu'elle améliore l'employabilité de leurs salariés. »

Dans les années 1990, les universités et surtout les grandes écoles ont commencé à investir le secteur en créant des services de formation continue. En 2010, cette filière a représenté plus de 10 % des diplômes universitaires, selon une note du ministère de l'Enseignement supérieur. Si les grandes écoles répondent bien aux attentes des commanditaires, les universités peinent encore un peu à s'adapter aux exigences du secteur privé. Leur chiffre d'affaires en formation continue a représenté 387 millions d'euros en 2010,



L'école de formation professionnelle pour adultes ESEA, au Thor, près d'Avignon (Vaucluse), forme chaque année une cinquantaine d'ébénistes et de sculpteurs-doreurs sur bois. (GERARD JULIEN/AFP)

seulement le double de celui d'un gros organisme de formation comme la Cegos.

LE THÈME LE PLUS DEMANDÉ : LA SÉCURITÉ

Dans les carnets de commandes, les thèmes les plus demandés concernent la sécurité des biens et des personnes, les formations « au développement des capacités d'orientation, d'insertion sociale et professionnelle », les disciplines de santé, la gestion et l'informatique.

Mais l'avenir du secteur de la formation se joue aussi dans les modèles pédagogiques proches des entreprises et les stages directement opérationnels. « Le niveau territorial va prendre beaucoup d'importance avec des formations proches ou sur le lieu de travail, estime Bernard Masingue. Dans les branches, on devrait voir se développer des for-

mations technologiques adaptées aux métiers. Enfin, le développement des compétences managériales devrait progresser au premier coup d'œil. » Sous la pression des commanditaires, il connaît ce qu'ont vécu les SSII et les cabinets comptables, observe Jean Wemaëre, président de la Fédération de la formation professionnelle (FFP). L'offre se réorganise et les prestataires se rapprochent. Les investissements nécessaires sur les nouvelles technologies imposent désormais une certaine surface financière. »

Côté concentration du secteur, elle est réelle selon les experts, même si elle ne se décèle pas au premier coup d'œil. « Sous la pression des commanditaires, il connaît ce qu'ont vécu les SSII et les cabinets comptables, observe Jean Wemaëre, président de la Fédération de la formation professionnelle (FFP). L'offre se réorganise et les prestataires se rapprochent. Les investissements nécessaires sur les nouvelles technologies imposent désormais une certaine surface financière. »

Ainsi, en 2011, le secteur comptait 58 668 organismes dispensateurs de formation pro-

fessionnelle, selon la Dares. Mais ce chiffre recense de nombreux consultants et formateurs occasionnels. Seulement 18 % d'entre eux réalisent 89 % du chiffre d'affaires de la profession, soit 10 568 organismes affichant plus de 150 000 euros par an. Et parmi ces derniers, les 500 plus importants déclarent 3 millions d'euros de chiffre d'affaires par an et se partagent 44 % du marché.

18 000 « VRAIS » ORGANISMES

Cette dispersion du secteur s'explique notamment par la facilité pour obtenir un numéro de déclaration. « On y trouve une pléiade de formateurs indépendants et de petits organismes spécialisés qui travaillent en direct, mais interviennent aussi dans les formations de plus gros organismes, observe Bernard Masingue. De nombreux cabinets comptables ou juridiques demandent aussi un numéro de dispensateur de formation pour pouvoir proposer des stages en plus de leur activité principale. » Sur les 58 668 organismes enregistrés, seuls 18 000 disposent d'un code APE qui relève de la formation professionnelle. Pour être reconnu comme dispensateur de formation professionnelle, la seule contrainte est de disposer d'un casier judiciaire vierge et de se déclarer. Une fois par an, les organismes devront établir un bilan pédagogique. ▼

LE FINANCEMENT DU PARITARISME, L'AUTRE QUESTION QUI DÉRANGE

Une véritable réforme de la formation professionnelle passe par une vraie réforme du financement des organisations patronales et syndicales, tant les deux sont imbriquées.

JEAN-CHRISTOPHE CHANUT

Du ministre du Travail, Michel Sapin, aux experts de la formation professionnelle, tel Pierre Ferracci, président du groupe Alpha ou Raymond Soubie, président du groupe Alixio, en passant par les divers think tanks comme l'Institut Montaigne ou l'Institut de l'entreprise, voire les syndicats eux-mêmes, tous s'accordent sur le fait qu'une réforme de la formation professionnelle passe nécessairement par un vrai changement dans le financement du paritarisme.

Et pour cause, pour le meilleur (la gestion paritaire) comme pour le pire (les détournements de fonds), patronat et syndicats de salariés sont tellement impliqués dans le fonctionnement de la formation professionnelle qu'ils rechignent à engager une vraie réforme qui risquerait de leur faire perdre une importante source de revenus. Explications.

LES PARTENAIRES SOCIAUX PERÇOIVENT 1,5% DES SOMMES COLLECTÉES POUR LA FORMATION

Chaque année, environ 31,5 milliards d'euros sont dépensés au titre de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Au sein de cette enveloppe globale, la part consacrée par les entreprises atteint 13,7 milliards d'euros, soit 42% du total. Le reste étant assuré par l'État, les régions et les ménages. Sur les 13,7 milliards dépensés par les entreprises, un peu plus de 6 milliards sont collectés par 48 organismes paritaires collecteurs agréés



Denis Gautier-Sauvagnac, ancien président de l'UIMM qui aurait détourné plus de 15 millions d'euros pour « fluidifier les relations sociales ».

© MARTIN BUREAU/AFIP

(les fameux Opcas, gérés paritairement par les organisations patronales et syndicales). Or, il est légalement admis que 1,5% des montants collectés, soit 97 millions d'euros, soient destinés au financement des partenaires sociaux qui gèrent ces organismes. C'est ce que l'on appelle le préciput.

S'ajoutent à cela les frais de gestion des Opcas, qui peuvent représenter jusqu'à 9,9% de la collecte (arrêté du 4 janvier 1996), soit 630 millions d'euros! Des sommes faramineuses... Et parfois tentantes. Ainsi, on sait – via des dépositions effectuées devant le juge Le Loire en charge de l'affaire UIMM – que des montants non négligeables ont été détournés de la formation pour financer la fédération patronale de la métallurgie. De même, en 2002, au terme d'une enquête judiciaire qui a duré

cinq ans, on a découvert que 11 millions d'euros avaient été détournés par l'Opcareg (rebaptisé depuis Opcalia), l'Opcas chargé de collecter l'argent de la formation professionnelle en Île-de-France.

UNE OPACITÉ DANS L'AFFECTATION DES FONDS

Des scandales de ce genre, il y en a beaucoup. Il faut dire que les règles sont extrêmement floues, même si, depuis la loi du 20 août 2008, il est prévu que les ressources et dépenses des organismes patronales et syndicales doivent avoir un lien avec leur objet et doivent être retracées dans les comptes. Certes, mais comment assurer une réelle traçabilité avec l'argent de la formation? Comme le soulignait en 2011 le rapport du parlementaire Nicolas Perruchot sur le financement

des syndicats (non publié officiellement): « Les partenaires sociaux participent à la gestion des Opcas, dont la mission est de financer des stages de formation. D'autre part, les mêmes organisations sont souvent amenées à créer dans leurs mouvances des centres de formation. » Elles sont donc à la fois juges et parties. Et rien de plus simple que de créer des stages bidons, de gonfler le nombre de participants ou de surfacturer...

À mi-mots, certains responsables syndicaux reconnaissent qu'il y a (eu) ce genre de débordements: « Plutôt que de dire que le préciput de 1,5% prélevé sert à la gestion de la formation, il aurait été beaucoup plus honnête de dire que ce prélèvement permettait de financer l'activité des partenaires sociaux », reconnaît Philippe Louis, l'actuel président de la CFTC qui, auparavant, en était le trésorier.

Une opacité dénoncée depuis des lustres par la Cour des comptes ou par l'Inspection générale des affaires sociales (Igas), sans que rien ne change vraiment... Même l'affaire de l'UIMM et les quelque 15 millions d'euros détournés « pour fluidifier les relations sociales », selon l'expression de son ancien président, Denis Gautier-Sauvagnac, ne semblent pas vraiment faire bouger les choses. Pourquoi?

LES SYNDICATS MANQUENT DE RESSOURCES PROPRES SUFFISANTES

Tout simplement parce que les syndicats n'ont pas les moyens de leur existence, faute d'un nombre d'adhérents suffisant. Ainsi, selon

des éléments rassemblés par le conseiller d'État Raphaël Hadas-Label, on parviendrait grosso modo à la situation suivante: 220,6 millions de budget dont 145 millions hors cotisations pour la CGT; 138 millions de budget dont 69 millions hors cotisations pour la CFDT; 61 millions de budget dont 26 millions hors cotisations pour la FO; 60 millions de budget dont 48 millions hors cotisations pour la CFTC. Et, côté patronal, la CGPME percevrait 2,3 millions de cotisations... pour 16 millions de subventions. Étant entendu, donc, que l'argent de la formation représente une bonne partie de ces subventions.

Comment faire pour assurer le financement du paritarisme, sans passer par la formation professionnelle?

L'AVENIR EST À UN FINANCEMENT CLAIR

Deux pistes sont possibles: alternative ou cumulative. D'abord, à l'instar des partis politiques, un financement public clair pourrait être organisé. Chacune des organisations syndicales pourrait recevoir une subvention proportionnelle à son poids sur l'échiquier, maintenant qu'il existe tous les quatre ans une élection de représentativité. Ces sommes serviraient à « dédommager » les organisations pour les missions de service public qu'elles assurent (participation à la gestion des organismes paritaires, notamment).

Autre piste, multiplier les accords de financement du dialogue social. Le secteur de l'artisanat a ouvert la voie il y a plus de dix ans. L'Union professionnelle artisanale (UPA) a signé en 2001 avec les cinq organisations syndicales un accord prévoyant que chaque entreprise versera annuellement 0,15% de sa masse salariale afin de financer le dialogue social. Pendant près de dix ans, la CGPME et le Medef ont contesté la validité de cet accord, en pure perte. Il serait donc savoureux que ces deux organisations suivent maintenant l'exemple de l'UPA. D'autant plus que, dans leurs champs respectifs, l'Unapfl (professions libérales) et la FNSEA (agriculture) ont également finalisé ce type d'accord de financement.

Si rien n'est fait dans ce sens, la déjà longue chronique des faits divers sur le « financement occulte des syndicats », qui fait la joie de certaines gazettes ou de certains auteurs, ne demandera qu'à s'enrichir. ▼

FOCUS

L'afpa se positionne sur les filières d'avenir

Après avoir frôlé la cessation de paiement, l'association pour la formation professionnelle des adultes (afpa) plaide pour un renforcement du lien entre formation et recrutement. Le premier organisme français propose des stages dans 13 secteurs où sont identifiés des métiers en tension, dans le cadre du plan 30 000 (formation de 30 000 chômeurs aux métiers qui peinent à recruter). Très positionnée sur la formation des demandeurs d'emploi (100 000 stagiaires sur 170 000 en 2011), l'afpa mise sur les formations qualifiantes et les filières d'avenir,

comme les techniques de maintenance industrielle ou d'intervention du froid industriel.

Mais parce que ces formations nécessitent des investissements lourds, peu de centres les proposent. Et les chômeurs peinent à y accéder en dehors de leur région car ces dernières ne peuvent assurer seules les frais de déplacement. « Ce sont des métiers en croissance, mais qui représentent un volume d'emploi faible à l'échelle d'une région », explique Yves Barou, président de l'afpa. Faute d'une commande nationale, ces formations ne trouvent plus de



© CHAMUSSY/AFPA

financement et leur activité baisse malgré les besoins de recrutement. Pour les pérenniser, les acteurs doivent comprendre l'urgence à les financer, dans le cadre de la réforme. » ▼ F.P.