

## **En 2010, attendez-vous à savoir...**

### **Trois chroniques sur le repérage juridique des problèmes pratiques posés par la mise en oeuvre opérationnelle de la réforme de la formation**

#### **Chronique 2 : les financements paritaires**

Si la loi du 24 novembre 2009 doit être considérée comme une loi de réforme, c'est avant tout en matière de gouvernance du système paritaire de gestion de la formation professionnelle. La création d'un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), la réforme des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et la définition de nouveaux modes de relations entre ces structures et l'Etat constituent en effet des modifications considérables de l'organisation et du fonctionnement du système paritaire de gestion de la formation professionnelle qui méritent bien le terme de réforme.

La présente chronique, qui est la deuxième consacrée à la mise en oeuvre de la loi du 24 novembre 2009, abordera successivement ces trois dimensions : la mise en place du FPSPP, la réforme des OPCA et les nouvelles relations avec l'Etat.

##### **1. La mise en place du FPSPP**

La création, la mise en place et le fonctionnement du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) est à la fois le cœur de la réforme de la formation professionnelle opérée par l'ANI du 7 janvier 2009 et la loi du 24 novembre 2009 et la plus grande source de questions et d'incertitudes.

Ces questions se posent tant au niveau de l'alimentation du FPSPP que de l'utilisation de ses ressources.

##### **1.1 L'alimentation du FPSPP**

Le FPSPP est alimenté par deux types de ressources :

- Les excédents dont disposent les OPCA en fin d'exercice pour les collectes réalisées au titre de la Professionnalisation et du DIF ainsi que du congé individuel de formation ;

Si la loi nouvelle édicte des règles en matière de calcul des excédents, elle ne remet pas en cause la dissociation comptable entre les dépenses et les engagements à financer la formation (EFF). Le législateur, sans doute habitué aux régimes sociaux déficitaires et plus largement aux déficits, s'émeut régulièrement que les OPCA disposent de trésorerie. En ces temps de disette, impossible de voir là une bonne et saine gestion, plutôt une gabegie ou une incapacité de gestion. Curieuse inversion des valeurs.

Si l'on souhaitait qu'il en soit autrement, il serait nécessaire de revoir les règles d'appréciation des excédents, et notamment de réviser le plan comptable applicable aux OPCA comme le demandent les partenaires sociaux depuis longtemps, sauf à cautionner ce que l'on dénonce par ailleurs, c'est-à-dire d'imposer des règles comptables qui conduisent à ce que les budgets opérationnels des OPCA soient quasi-déconnectés de leurs budgets comptables, ce qui leur est ensuite vertement reproché dans des rapports qui distinguent bien peu entre gestion imposée et gestion décidée (rapport IGAS-IGF sur les OPCA et le FUP)<sup>1</sup>.

- Un prélèvement compris entre 5 et 13 % de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle qui sera collecté par les OPCA.

Le montant du prélèvement est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des gestionnaires du FPSPP. A la demande des partenaires sociaux il sera fixé à 13 % pour l'année 2009 (collecte 2010). Cette somme n'est calculée, conformément à la loi, que sur l'obligation légale et non sur l'ensemble des sommes versées à l'OPCA pour les secteurs ou entreprises qui versent une cotisation supérieure à l'obligation légale à l'OPCA. En effet, les cotisations strictement conventionnelles n'entrent pas dans l'assiette du prélèvement destiné au FPSPP.

Le pourcentage retenu est appliqué sur toutes les contributions légales des entreprises (CIF, CIF-CDD, Plan, Professionnalisation et DIF). Les branches professionnelles peuvent ventiler, dans le cadre d'un accord, le montant du prélèvement entre les cotisations au titre du plan de formation et celles qui concernent la professionnalisation et le DIF.

Cet accord devait être conclu avant le 15 décembre 2009 pour les branches relevant de l'ANI et avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 pour les autres branches. Les sommes sont versées aux OPCA au plus tard le 28 février 2010 au titre des salaires 2009. Les OPCA reversent les sommes au FPSPP avant le 30 avril 2010.

De nombreux accords ont été conclus avant les échéances conventionnelles ou légales pour répartir le financement du FPSPP davantage sur la professionnalisation que sur le plan de

---

<sup>1</sup> Lire dépêches AEF n° 123846, 123816, 123832

formation. On peut interpréter ces accords de deux manières. La première revient à constater que les partenaires sociaux font le choix de financer la solidarité avec les fonds existant plutôt que d'augmenter l'effort financier en direction des publics les plus prioritaires. La seconde consiste à considérer que les ressources de la professionnalisation concernent les publics prioritaires à titre principal et que c'est principalement sur ces ressources que le FPSPP a vocation à être financé. Si chacun retiendra l'interprétation qui lui convient, la conséquence elle n'est pas sujette à interprétation : moins de fonds seront disponibles dès l'année 2010 pour financer le DIF, dont la portabilité nouvellement créée, les périodes de professionnalisation et les contrats de professionnalisation. Il y aura donc des effets de rupture dans le financement de certains dispositifs.

A plus longue échéance, on peut se demander si les choix différents faits par des branches qui relèvent d'un même OPCA ne posent pas la question de la solidarité de ces branches entre elles au sein de l'OPCA et, à terme, leur appartenance à un même OPCA dans la mesure où elles opèrent des choix politiques et financiers qui mettent à mal la mutualisation. Sauf à considérer que ce qui est mutualisé au sein de l'OPCA, c'est surtout l'outil technique.

Pour les entreprises, le prélèvement nouveau pour le FPSPP a deux conséquences :

- La réduction des ressources disponibles au titre des dispositifs financés ;

Comme indiqué ci-dessus, le prélèvement au titre du FPSPP amputera de 13 % les fonds disponibles pour financer les dispositifs de formation en 2010 (Plan, DIF, Périodes et contrats de professionnalisation, CIF). L'optimisation financière des projets de formation par l'intermédiaire des OPCA pourrait s'en trouver réduite pour certaines entreprises. Sur une base de 13 %, l'amputation est de 800 millions d'euros pour une collecte totale réalisée par les OPCA supérieure à 6 milliards. Certes, le FPSPP a vocation à redistribuer ces sommes mais dès lors qu'une grande partie des fonds doit aller vers la formation des demandeurs d'emploi, il y aura bien une diminution des ressources pour les dispositifs de formation des salariés.

- Le versement d'une cotisation nouvelle à l'OPCA ou la réduction des sommes disponibles au titre du plan de formation selon que l'entreprise verse ou non des fonds à l'OPCA au titre du plan de formation.

En d'autres termes, ce prélèvement impose à toute entreprise de verser une contribution à un OPCA au titre du plan de formation, ce qui n'était pas le cas jusqu'alors un tel versement résultant d'un choix de l'entreprise ou d'une obligation conventionnelle.

Plusieurs cas de figure sont envisageables :

- L'entreprise n'a fait aucun versement à l'OPCA : elle doit s'acquitter de la contribution au titre du plan de formation par une contribution spécifique, même si elle a par ailleurs dépassé le montant de son obligation légale ;
- L'entreprise a fait un versement à l'OPCA : l'OPCA peut utiliser ce versement, s'il est suffisant, pour effectuer le versement au FPSPP, sous réserve d'avoir les fonds disponibles correspondant ;
- L'entreprise a fait un versement au titre du plan à un autre OPCA que celui auprès duquel elle cotise au titre de la professionnalisation : la loi prévoit que c'est l'OPCA agréé au titre de la professionnalisation qui doit verser la contribution due sur le plan de formation. Cette entreprise peut donc être obligée de verser une somme complémentaire à l'OPCA auquel elle cotise pour la professionnalisation.

Il faut noter que si l'OPCA est obligé d'appeler la contribution auprès des entreprises qui n'ont effectué aucun versement, il lui est également possible d'appeler auprès de toutes les entreprises, puis de « rembourser » celles qui ont déjà cotisé avec des fonds mutualisés.

Une entreprise peut ainsi, selon sa situation, devoir verser une contribution complémentaire à l'OPCA au moins de février alors qu'elle a déjà dépassé le montant minimal de participation au financement de la formation professionnelle.

Alors qu'elle a été présentée comme une loi qui ne relève pas le taux de charge des entreprises au prétexte que les taux légaux de financement de la formation demeurent inchangés, la loi du 24 novembre 2009 peut donc se traduire par un accroissement des prélèvements sur les entreprises.

Concernant l'alimentation du FPSPP par l'Etat en complément des sommes prélevées par les entreprises, aucun engagement précis n'a été pris à la date de rédaction de la présente chronique.

## **1.2 Utilisation des ressources du FPSPP**

Les ressources du FPSPP seront affectées :

- A des projets prioritaires de formation définis chaque année par convention avec l'Etat. Il s'agira de formations destinées aux demandeurs d'emploi et de formations destinées à des publics spécifiques (salariés des TPE et PME, salariés les moins qualifiés, salariés connaissant des problèmes d'évolution d'emploi ou de précarité, etc.) ;

La conclusion de la convention avec l'Etat suppose une double négociation : entre les partenaires sociaux tout d'abord, cet accord ayant été rapidement conclu le 12 janvier 2010

sur la base des priorités identifiés par l'ANI du 7 janvier 2009, puis entre les partenaires sociaux et l'Etat. Toute la question, fondamentale pour la nature même du FPSPP, consiste à déterminer si l'Etat demande l'inclusion de ses priorités à hauteur des financements qu'il apporte, dans le cadre d'une action concertée, s'il prétend établir l'ensemble des priorités transformant le FPSPP en fond tripartite de fait sinon de droit, ou s'il se positionne en garant de l'intérêt général en vérifiant simplement que les publics visés sont bien prioritaires au regard d'éléments objectifs (taux d'accès à la formation, niveau de qualification, etc.). Le fait que la loi n'ait pas véritablement réglé la nature de l'intervention étatique, renvoie au décret relatif au FPSPP le soin de prévoir les conséquences d'une absence d'accord qui sera difficilement autre qu'un blocage de l'institution. C'est à l'aune du résultat des négociations que l'on mesurera la viabilité du modèle de gouvernance de la formation professionnelle établi, on pourrait presque dire imposé, par la loi du 24 novembre 2009.

- A la péréquation entre OPCA pour des projets de formation prioritaires. La loi conditionne la péréquation des fonds reçus au titre du DIF et de la professionnalisation au financement par l'OPCA au moins pour moitié de ses ressources de période de professionnalisation, d'au moins 120 heures, et contrats de professionnalisation sanctionnés par une certification figurant au Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) ou par un certificat de qualification professionnelle (CQP). Il devrait en résulter une diminution sensible des crédits disponibles dans le cadre de la professionnalisation pour le financement du DIF ;
- Au financement du service dématérialisé d'information et d'orientation professionnelle.

Si chaque OPCA peut donc potentiellement récupérer tout ou partie des ressources affectées au FPSPP, les retours effectifs dépendront de la capacité des entreprises des secteurs couverts par l'OPCA à inscrire leurs actions de formation dans le cadre des priorités retenues par l'Etat et le FPSPP. Par ailleurs, l'orientation d'une partie des financements vers les demandeurs d'emploi conduit à une réduction corrélative des financements destinés aux salariés. L'ensemble de ces mesures aura très certainement pour effet immédiat de réduire les crédits disponibles pour le DIF et pour le CIF.

Par ailleurs, il faut noter que les OPCA ne sont pas les seuls bénéficiaires potentiels des financements du FPSPP. Dans le cadre d'appels d'offres, le FPSPP peut tout à fait intervenir soit auprès d'organismes faisant partie du service public de l'emploi, et en premier lieu auprès de Pôle emploi ou de ses prestataires, soit auprès de Conseils régionaux soit encore auprès d'organismes de formation ou de réseaux d'organismes de formation. La seule règle à respecter en la matière est de procéder par appels d'offres et de permettre à tout opérateur visé de pouvoir concourir dans les mêmes conditions de transparence et d'égalité de traitement.

## **2. LA REFORME DES OPCA**

Concernant les OPCA, la loi modifie avec effet immédiat nombre de règles relatives à leur fonctionnement. Elle prévoit par ailleurs une remise en cause de tous les agréments à l'horizon 2011, les conditions d'agrément devant être revues dans un sens plus restrictif pour réduire d'au moins de moitié le nombre des OPCA.

En préalable à l'examen des textes nouveaux, il convient de préciser la différence de nature juridique entre un FAF et un OPCA. La notion de FAF renvoie à la création par une loi adoptée en 1968 de structures paritaires compétentes pour gérer des cotisations d'entreprises destinées à la formation des salariés. La notion d'OPCA date de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 et correspond à l'agrément par l'Etat de structures paritaires ayant pour vocation la gestion des obligations légales de financement de la formation professionnelle. Juridiquement, le champ de compétence des OPCA est moins large et moins étendu que celui des FAF. Suite à la réforme de 1993, l'Etat a agréé deux types de structures en tant qu'OPCA : soit des organismes ayant adopté le statut de FAF, soit des associations créées pour gérer les obligations fiscales et qui ont pris qualité d'OPCA. L'administration n'a jamais voulu donner une portée pratique à cette distinction qui est pourtant fondée en droit, toujours actée par le Code du travail et qui perdure après la loi du 24 novembre 2009 même si les textes relatifs aux FAF et aux OPCA manquent singulièrement de cohérence et gagneraient à être réécrits dans le cadre d'un travail technique qui n'a pas véritablement été conduit lors de la refonte d'ensemble du code du travail.

### **2.1 Les modifications des règles de fonctionnement des OPCA**

La loi élargit le champ de compétence des OPCA qui désormais concourent à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle. Les OPCA participent à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ils assurent un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, et peuvent prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises.

Le champ de compétence des OPCA, traditionnellement centré sur le développement et le financement de la formation professionnelle, s'étend donc à la gestion des compétences et partant à un large pan de la politique ressources humaines de l'entreprise qu'il s'agisse de recrutement, de formation, de GPEC, de mobilité, de gestion des âges, de gestion des carrières ou encore de gestion de l'emploi.

Pour autant, cet élargissement du champ de compétence des OPCA ne permet toujours pas à des organismes qui n'ont pas qualité de Fonds d'assurance formation de gérer des contributions d'entreprises pour la formation des salariés qui aillent au-delà des obligations légales de financement de la formation professionnelle.

L'extension du champ de compétence des OPCA suppose nécessairement des moyens supplémentaires pour rendre des services nouveaux.

Pour ce faire, la loi prévoit que les frais de gestion sont fixés pour partie en pourcentage de leur collecte et pour partie dans le cadre d'une convention triennale d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat. Les frais de gestion pourront donc être adaptés aux spécificités de l'OPCA et aux engagements pris vis-à-vis de ses adhérents, dont l'Etat sera désormais le garant.

La loi ne prévoit aucun délai pour la mise en œuvre des conventions triennales qui ne concernent pas uniquement les OPCA nouveaux mais tous les OPCA existant. Ce qui pose, là encore, plusieurs problèmes pratiques.

Le premier a trait aux capacités de l'administration à conclure de telles conventions avec les quelque 45 OPCA de branche ou interprofessionnels et les 22 FONGECIF actuellement agréés. Le deuxième réside dans la portée juridique d'une convention triennale dès lors que les agréments sont remis en cause dans deux ans. Le troisième concerne les règles applicables après la loi du 24 novembre 2009 en matière de frais de gestion puisqu'une partie d'entre eux doit, selon le texte nouveau, résulter de la convention triennale.

En tout état de cause, et dans l'optique de conventions à venir, il appartient aux Conseils d'administration des OPCA de définir, comme doivent le faire les partenaires sociaux dans le cadre du FPSPP, le projet triennal de l'OPCA et d'avoir une position paritairement établie pour pouvoir ensuite conduire une négociation avec l'Etat.

### **Quel cumul de fonctions pour les administrateurs ?**

Parmi les règles d'administration applicables immédiatement aux OPCA, figure également l'interdiction pour les administrateurs et salariés de l'OPCA d'être salariés ou administrateurs d'un prestataire de formation, la même interdiction de cumul étant également applicable aux administrateurs et salariés d'organismes agissant par délégation de l'OPCA (la même interdiction, dans une moindre mesure, s'applique également aux établissements de crédit).

La question qui peut se poser ici est de savoir si l'interdiction de cumul s'applique aux seuls membres du conseil d'administration ou bien à toutes les personnes siégeant dans une des instances paritaires mises en place au sein de l'OPCA : sections paritaires professionnelles, commissions spécialisées ou conseils d'administrations régionaux. Tant la lettre de la loi, qui parle d'administrateurs et non de membres du conseil d'administration, que son objectif, qui

est d'éviter qu'une même personne soit amenée à prendre des décisions au nom de l'OPCA, ou à les appliquer, tout en ayant par ailleurs des responsabilités dans un organisme de formation, plaident pour l'interprétation large. On comprendrait mal d'ailleurs pourquoi le cumul serait interdit pour l'administrateur d'un opérateur technique et pas pour un membre d'une section paritaire professionnelle agissant par délégation du conseil d'administration de l'OPCA.

### **Mutualisation**

Au plan du fonctionnement de l'OPCA, la loi impose que les ressources des OPCA au titre du plan de formation soient gérées dans trois sections distinctes : entreprises de moins de 10 salariés, entreprises de 10 à moins de 50 salariés et entreprises de 50 salariés et plus. Les sommes collectées au titre d'une section ne peuvent être utilisées que pour cette section ou une section regroupant des entreprises de taille inférieure. Autrement dit, la mutualisation des fonds versés par les plus petites entreprises ne peut plus profiter à celles de taille supérieure.

Remarque : la loi visant le développement de la formation professionnelle et non le plan de formation, certains en ont conclu que la sectorisation s'appliquait également aux fonds perçus au titre de la professionnalisation et du DIF. Cette interprétation est à l'évidence erronée tant sur la base du texte, qui à part cette formule introductive vise ensuite uniquement le plan de formation que sur la base des débats parlementaires. On pourrait également constater qu'aucun des textes relatifs à la professionnalisation ne fait référence à une éventuelle sectorisation des fonds.

Ces dispositions sont applicables immédiatement et ne supposent pas d'agrément nouveau puisque par définition tout OPCA agréé au titre du plan de formation est agréé pour les tranches de 10 à 50 salariés et de 50 salariés et plus.

Pour les fonds perçus postérieurement à la loi, mais pas ceux dont disposent déjà les OPCA la loi n'ayant pas d'effet rétroactif, il est donc nécessaire de mettre en place une traçabilité des fonds perçus. Par analogie avec les règles applicables au seuil de 10 salariés, le seuil de 50 salariés doit être apprécié en fin d'année et calculé en équivalent temps plein.

Dernière disposition applicable aux OPCA, et qui démontre d'ailleurs l'application immédiate des dispositions relatives aux trois sections dans le cadre du plan de formation, un accord de branche conclu postérieurement à septembre 2009 ne pourra imposer à une entreprise de 10 à 50 salariés de verser une partie de son plan de formation à un OPCA (la réglementation interdisant l'obligation de versement totale) que si elle prévoit la même obligation pour les entreprises de 50 salariés et plus. L'objectif ici est d'interdire aux branches d'imposer des obligations de versement à l'OPCA qui seraient réservées aux entreprises de taille moyenne.



## **2.2 La révision des agréments des OPCA**

Les agréments des OPCA expireront à la fin de l'année 2011. Ce sont donc de nouveaux OPCA, agréés au cours de l'année 2011, qui réaliseront la collecte du 28 février 2012 assise sur les salaires 2011. Les nouveaux agréments seront accordés en fonction d'un seuil minimal de collecte qu'un décret devrait fixer à 100 millions d'euros, mais également en fonction de la capacité de l'OPCA à rendre effectivement des services performants notamment auprès des TPE et PME. Il en résulte que la taille que devra atteindre l'OPCA sera nécessairement assez supérieure à 100 millions d'euros, faute de quoi l'OPCA n'atteindra pas la taille critique pour garantir un service de qualité sur l'ensemble du territoire.

La logique voudrait que les regroupements s'opèrent à partir d'une triple logique :

- Logique de seuil financier, comme indiqué ci-dessus ;
- Logique de métiers ou de proximité de secteurs ;

Toutefois, l'expérience de l'OPCIB et la gestion de sections professionnelles par les OPCA interprofessionnels et interbranches démontrent qu'un organisme paritaire peut être efficace dans la gestion de secteurs professionnels qui ne partagent ni les mêmes politiques, ni les mêmes métiers. Par contre, les secteurs peuvent mutualiser des ressources et des moyens en appui de politiques différentes.

- Logique sociale ;

Il ne faut pas oublier que les OPCA sont créés par la négociation sociale et qu'ils servent de point d'appui aux politiques de branche qui doivent être négociés tous les trois ans. Il y a donc une logique conventionnelle qui structure l'action des OPCA. Dans ce cadre, il serait logique de voir apparaître un OPCA de l'artisanat sous l'égide de l'UPA, aux côtés des OPCA de la CGPME (AGEFOS-PME) et du MEDEF (OPCALIA). Cette création serait un retour aux sources puisqu'en 1985, l'UPA avait créé par accord une obligation conventionnelle de financement de formation dans l'artisanat, qui a donné naissance aux FAF de l'artisanat, avant que la loi ne reprenne cette obligation sous forme d'obligation légale en 1991 seulement.

Il appartiendra au Gouvernement de prendre en compte ces trois logiques dans le décret qui doit déterminer les conditions d'agrément des nouveaux OPCA en 2011.

## **3. LES RELATIONS AVEC L'ETAT**

La lettre envoyée aux partenaires sociaux en juillet 2008 qui fixait les bases de la négociation en matière de réforme de la formation professionnelle envisageait la suppression de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle. Les négociateurs n'ont pas frontalement abordé cette question au cours de leurs discussions, faute d'accord sur le sujet au sein de chacune des délégations, certaines organisations patronales et syndicales étant favorables à cette évolution et d'autres totalement opposées au passage vers un régime conventionnel.

Faute d'avoir assumé une telle bascule vers un régime conventionnel assis sur des cotisations sociales, et en restant dans le cadre d'une obligation de nature fiscale, les partenaires sociaux ont fourni à l'Etat la légitimité qui lui permet aujourd'hui de conditionner les interventions du FPSPP et des OPCA à la conclusion de conventions avec lui. Cette négociation nouvelle qui s'impose à toutes les structures paritaires de gestion des financements de la formation professionnelle modifie profondément la gouvernance de la gestion des contributions des entreprises qui devront dorénavant être utilisées pour des objectifs négociés avec l'Etat.

La loi ne solutionne pourtant pas les questions posées par cette intervention nouvelle et très prégnante de l'Etat : l'administration aura-t-elle les moyens de conduire toutes les négociations imposées par la loi, dans quel délai, dans quelles conditions, pour quelles politiques, etc. Au surplus, l'éclatement de la négociation qui va concerner chacun des OPCA ne risque-t-il pas de conduire à un morcellement des politiques de formation ? Enfin, ce modèle de gouvernance contractuel suppose de part et d'autre une volonté d'atteindre des objectifs partagés. Cette volonté prendra-t-elle le pas sur les objectifs de court terme qui constituent souvent le temps du politique mais qui n'est pas celui de la formation ? L'année 2010 devrait apporter rapidement des réponses à ces questions, notamment lors de la première négociation entre les partenaires sociaux et l'Etat pour la définition des priorités d'intervention du FPSPP.

## **Conclusion**

La loi du 24 novembre 2009 réforme profondément le mode de gouvernance et de gestion des fonds paritaires de financement de la formation professionnelle. Au contraire de ce qui aurait pu être envisagé au moment de la négociation qui a précédé l'ANI du 7 janvier 2009, à savoir la mise en place d'un régime conventionnel avec une autonomie plus grande des partenaires sociaux, le système nouveau mis en place suppose des négociations à plusieurs niveaux avec l'Etat et donc la construction de pratiques nouvelles dans ce domaine. A l'évidence, la réforme nous rapproche du tripartisme selon un modèle qui n'est guère pratiqué dans les autres régimes sociaux. Loin d'être un système pensé et réfléchi avant

d'être créé, le dispositif issu de la loi du 24 novembre 2009 résulte d'arbitrages nombreux entre partenaires sociaux et Etat, Gouvernement et parlementaires, députés et sénateurs, sans qu'un véritable pilotage politique de cette réforme avec un projet cohérent n'ait pu être dessiné<sup>2</sup>. Reste donc aux acteurs désignés par la loi à donner dans les faits une cohérence qui est rien moins qu'évidente sur le papier.

Jean-Marie Luttringer/Jean-Pierre Willems – Janvier 2010

**Lire aussi dans les chroniques précédentes :**

- Attendez-vous à savoir en 2010... Chronique 1 : les dispositifs de formation (Dépêche AEF n°126607)
- La déferlante de la labellisation dans le domaine de la formation et de l'orientation (Dépêche AEF n°126207)
- Deux révolutions et des assignats pour le DIF (Dépêche AEF n°122286)
- Pourquoi la formation doit s'accrocher aux branches et pour quoi la réciproque n'est pas vraie (Dépêche AEF n°121999)
- Sens et cohérence de la loi en cours d'adoption portant réforme de la formation tout au long de la vie (Dépêche AEF n°120067)
- La mutualisation obligatoire dans les entreprises de 50 salariés, une fausse bonne idée (Dépêche AEF n°117265)
- Le financement de la formation, talon d'Achille de l'autonomie contractuelle (Dépêche AEF n°111828)
- De l'art de légiférer en matière de formation tout au long de la vie (Dépêche AEF n°111069)
- L'ANI du 7 janvier 2009 : un grand pas vers l'autonomie conventionnelle (Dépêche AEF n°107541)

---

<sup>2</sup> Lire une précédente chronique de Jean-Marie Luttringer et de Jean-Pierre Willems (Dépêche AEF n° 120067)