

Le magazine des entreprises
adhérentes du Fafsea



ON EN PARLE
Des OPCA
plus efficaces
P. 04

C'EST À SAVOIR
Des coûts de
fonctionnement trop
élevés au Fafsea ?
P. 06

VISION
Inutiles, les OPCA ?
P. 08

ÇA SE DISCUTE
Une nouvelle réforme
est-elle nécessaire ?
P. 20

Fafsea infos

n° 104
juillet-septembre 2013

{ DOSSIER }

**Halte aux idées reçues
sur la formation continue!**



► p.02/03

Retour sur l'actu

► p.04/05

On en parle
Des OPCA plus efficaces depuis
la réforme de 2012

► p.06/07

C'est à savoir
Les coûts de fonctionnement du Fafsea
sont-ils trop élevés ?

► p.08/10

Vision
Rappel du rôle joué par les OPCA

► p.11/19

Le dossier : halte aux
idées reçues sur la formation !

► p.20/23

Ça se discute

- p. 20 Une nouvelle réforme de la formation professionnelle est-elle nécessaire ?
- p. 22 Peut-on cibler les chômeurs sans pénaliser les salariés ?
- p. 23 Un rôle accru des régions dans la formation ?

► p.24

Parcours de pros
Frédéric Grimaud, PDG du deuxième groupe
mondial de génétique animale

Fafsea infos

Fafsea Infos est une publication du Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles. Directeur de la publication : Yves Honoré.

Responsable de la communication, chargée de la coordination et de l'édition : Sabine Defrémont.

Comité de rédaction : Yves Honoré, Jean-Alain Fougerit, Sabine Defrémont, Christine Clopeau, Spécifique.

Rédaction : Guillaume Delacroix, Raphaël Baldos et Cyrille Desombre/Spécifique ; Sabine Defrémont/Fafsea.

Recherche iconographique : Fafsea, Spécifique.

Conception-réalisation : © SPÉCIFIQUE - www.specifique.com

Crédits photos : Brian Jackson/Fotolia ; Pascal Gotti-Anne-Marie Louvet/Agéfiph ; L.Madelon/FNPF ; Thomas Louapre ; Force Ouvrière ; Robert Kneschke/Fotolia ; oily/Fotolia ; Stefano Lunardi/Fotolia ; William Beaucardet/INRA ; France Galop ; Goodluz/Fotolia ; Peter Pan/Fotolia ; Alessandro Laporta/Fotolia ; SD/Fafsea ; Hervé Thouroude ; BlueSkyImages/Fotolia ; F. Poincet/Occitmedia ; Alberto Bogo/Thinkstock ; Rommel Canlas/Thinkstock ; Cédric Martigny ; Verbeek.

Impression : Val Production Graphique. N° ISSN : 0398-1886

Pour contacter le service communication : FAFSEA

153, rue de la Pompe, 75179 Paris Cedex 16

Tél. : 01 70 38 38 38 - Fax : 01 70 38 38 00

E-mail : communication@fafsea.com

Internet : www.fafsea.com



Actions cofinancées
par l'Union européenne.
L'Europe s'engage en France
avec le Fonds social européen.

{ Recrutement de personnes handicapées }

Les aides de l'Agefiph en hausse

Mieux se connaître est un précieux levier pour aider les employeurs et leurs salariés à lever les représentations sur les personnes en situation de handicap. Souffrant le plus souvent d'un déficit visuel, auditif ou moteur, mais pouvant tout à fait travailler, ces salariés potentiels se trouvent particulièrement confrontés aux difficultés d'emploi. Afin de soutenir leur recrutement, l'Association de gestion du fond pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) vient de mettre en place un plan Alternance. Toutes les aides (aux employeurs et aux personnes handicapées) sont revues à la hausse. De même, l'Agefiph s'investit dans les emplois d'avenir et les contrats de génération, avec des aides financières conséquentes. Par convention en date de mars 2010, le Fafsea est partenaire de l'Agefiph. Les objectifs sont l'augmentation et la pérennisation du taux d'emploi des personnes handicapées dans les secteurs d'activité représentés par le Fafsea, la sensibilisation des entreprises adhérentes du Fafsea à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'accompagnement des entreprises adhérentes du Fafsea sur les actions à mener. *

Pour en savoir

www.agefiph.fr



{ Organisation du Fafsea }

La délégation régionale de la Réunion s'élargit à Mayotte

Par décision du conseil d'administration du 26 juin 2013, le Fafsea s'enrichit désormais de Mayotte. La délégation régionale de l'île de la Réunion voit s'élargir son territoire et acquiert un nouveau nom : « Réunion Mayotte ». Pour rappel, la collectivité de Mayotte, située dans l'archipel des Comores, est devenue en 2011 un département et une région d'outremer (DROM). Mayotte concentre la plus forte densité de population de la France d'Outremer. On l'appelle fréquemment « le cinquième DOM ». Bienvenue aux entreprises adhérentes mahoraises ! *

OUTREMER

EN CHIFFRE

24 %

C'est l'augmentation du nombre de contrats de professionnalisation pris en charge par le Fafsea sur les cinq premiers mois de 2013, par rapport à la même période en 2012.

AGENDA



NOVEMBRE

SITEVI

Le prochain Salon international pour les filières vigne, vin, fruits et légumes aura lieu du 26 au 28 novembre au Parc des Expositions de Montpellier. Le Fafsea y sera, stand A5/A047.



DÉCEMBRE

PAYSALIA

La référence des salons du paysage, jardin et sport se tiendra du 3 au 5 décembre 2013 à Eurexpo Lyon. Le Fafsea sera présent sur le stand 6A90.

Pour rappel (Cf. : FI n°103), le Fafsea vous accueillera sur l'Espace Emploi Formation de deux autres salons professionnels : le **Salon des productions animales (SPACE)** à Rennes du 10 au 13 septembre (Hall 5, stand 63) et le **Sommet de l'élevage** à Courmon du 2 au 4 octobre (Hall 1, allée D, stand 112).

{ Bretagne }

Déménagement

À compter du 6 septembre, l'équipe du Fafsea en Bretagne quitte les locaux de Saint-Grégoire pour s'installer à Rennes.

Nouvelle adresse postale :

Immeuble Le Sextant
255, rue de Saint-Malo
35000 Rennes

Les coordonnées téléphoniques et mails de vos interlocuteurs restent inchangés. ✱



{ Nouvelle branche adhérente }

Ils ont pêché le Fafsea

Les pêcheurs de loisirs représentent la 2^e plus grosse fédération sportive en France après celle du football, et avant la chasse et le tennis*. Ils vivent souvent en milieu rural et sont impliqués dans la protection du milieu aquatique. Dès 2014, les formations des salariés de leurs structures associatives seront prises en charge par le Fafsea. Par accord signé le 22 juin, l'adhésion de cette branche d'activité, qui a pour but de professionnaliser les salariés du secteur, a été entérinée grâce à la signature, pour la première fois de leur histoire, d'une convention collective nationale longuement attendue. Désormais, le réseau de la pêche associative pourra mutualiser ses fonds de formation professionnelle continue (FPC) auprès d'un OPCA/OPACIF unique (au lieu d'une demi-douzaine auparavant) et ainsi mieux utiliser la formation comme outil de gestion des ressources humaines. Les formalités de dépôt auprès du ministère compétent sont en cours. ✱

* Sources : Insee et ministère de la Jeunesse et des Sports.

{ Agriculture }

Employeurs et candidats :
ayez le réflexe Bourse de l'emploi !

La Bourse de l'emploi de l'Association nationale emploi formation en agriculture (Anefa) diffuse chaque année des offres d'emploi et des CV de candidats dans les secteurs agricole, paysage, jardins, espaces verts et viticulture. Elle les diffuse sur ses 50 points d'accueil départementaux ou régionaux, mais aussi sur son site www.anefa-emploi.org. Partenaire de Pôle emploi et de l'Apecita (spécialiste de l'emploi et du recrutement de cadres et techniciens dans l'agriculture, l'agroalimentaire et l'environnement), l'Anefa apporte un soutien concret en mettant en ligne 13000 demandes d'emploi annuelles affichant la disponibilité des candidats. Elle permet aux employeurs de main d'œuvre agricole de diffuser également près de 7000 offres d'emploi. ✱



on en parle

LES NOUVEAUX OPCA



>>> **La réforme des OPCA** en 2012 a été l'occasion de révéler les limites du système de formation et de redéfinir ses objectifs. Le système est désormais plus efficace et plus équitable, mais toujours aussi complexe.

Des OPCA plus efficaces

« **U**n système de formation professionnelle plus efficace et moins inégalitaire », estime le Conseil économique, social et environnemental¹. « Les évolutions intervenues depuis 2009 sont généralement positives mais doivent encore être confortées », ajoute la Cour des comptes dans son dernier rapport public annuel. La réforme des OPCA a, semble-t-il, réussi à modifier en profondeur le paysage de la formation professionnelle. Le nom-

bre des OPCA/OPACIF a été réduit de manière significative, passant de 96 à 48 (26 OPCA, dont 6 agréés pour le CIF par dérogation, et 22 OPACIF), le Fafsea étant à la fois OPCA² et OPACIF³. L'encadrement réglementaire de leurs frais de gestion a été remplacé par des conventions d'objectifs et de moyens (COM) plus efficaces, passées entre l'État et chaque collecteur. La création du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) réoriente l'effort de formation vers ceux

LA RÉFORME EN QUELQUES DATES

➔ Juillet 2008

Remise du rapport du groupe de travail multipartite présidé par Pierre Ferracci, PDG du groupe Alpha, sur la formation professionnelle. Ce groupe de travail associait syndicats, patronat, Régions et État.

➔ 24 novembre 2009

Publication de la loi n° 2009-1437, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Ce texte a servi de socle à la réforme des OPCA.

qui en ont le plus besoin. Même si tous les objectifs de la réforme n'ont pas encore été atteints, Emmanuelle Wargon, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, souligne les « *ressources accrues au service des branches et des entreprises* » et « *une plus grande transparence de gestion* »⁴. Alain Meignant, expert en management des ressources humaines, estime aussi que le nouveau système offre « *à un grand nombre de personnes la possibilité de financer des projets de formation* », mais regrette son « *potentiel insuffisamment exploité, faute de changer les autres dimensions du management.* »⁵ Plusieurs observateurs jugent d'ailleurs la réforme inaboutie.

Les recommandations de la Cour des Comptes

« Les économies qui étaient attendues de la restructuration des OPCA et de la création des conventions d'objectifs et de moyens ne se sont pas réalisées, observe la Cour des comptes. Au contraire, les frais de gestion des OPCA ont poursuivi leur hausse en 2012, limitant fortement la portée des mesures prises. » Pour remédier à ces travers, la Cour recommande de rendre les conventions « plus ambitieuses » dans leurs objectifs de réduction des frais de gestion et d'orientation de l'effort de formation. Elle suggère aussi de « limiter fortement le nombre d'indicateurs de gestion des OPCA » et d'accroître la transparence de « la redistribution mise en œuvre au sein du FPSPP ». Mais comment réussir à réformer un système conçu avant tout pour accompagner l'évolution sociale des entreprises et du marché du travail, et non pour rattraper certains échecs de la formation initiale? Pour le consultant Jean-Pierre Willems, « *le système est mal perçu parce qu'on lui demande de faire tout : insérer, permettre d'accéder à l'emploi, qualifier, reconverter, accompagner les mutations, etc. Le fait de n'avoir jamais arbitrè entre ces différents objectifs nous empêche d'avoir des grilles d'évaluation pertinentes.* »⁶ *

1. Avis du 13 décembre 2011.
2. Pour les fonds des volets Plan de formation et Professionnalisation.
3. Pour les fonds relevant du Congé individuel de formation.
4. « OPCA, une réforme en phase de déploiement », dans la e-lettre de Débat formation.
5. L'Info formation n° 800, du 16 au 30 novembre 2011.
6. Voir son interview p. 12.

➔ 1^{er} janvier 2012

Date d'application de la réforme. Un long processus de négociation entre les partenaires sociaux a été nécessaire avant sa mise en place.



Stéphane Lardy, responsable formation de FO

Quel bilan tirez-vous de la réforme des OPCA ?

Un bilan mitigé. La fusion des OPCA n'apporte pas de meilleur service aux TPE-PME adhérentes. À FO, nous souhaitons revoir les indicateurs de contrôle créés dans le cadre des nouvelles conventions d'objectifs et de moyens (COM) pour en faire des indicateurs de qualité, au service des adhérents des OPCA. Dans trois ans, il faudra aussi voir si les COM auront permis aux OPCA d'atteindre les objectifs assignés par le législateur.

Faut-il réformer la réforme ?

Non, la réforme structurelle a déjà eu lieu. Mais les discussions qui vont débiter en septembre seront l'occasion d'améliorer encore l'accès des salariés des TPE-PME à la formation professionnelle. Les OPCA ont un rôle majeur à jouer. Nous ferons d'ailleurs des propositions pour revoir les COM afin d'améliorer les services aux TPE-PME. L'autre enjeu est lié à l'acte III de la décentralisation. Les OPCA devront se renforcer pour rendre un service de proximité territoriale. Certains, comme le Fafsea, le font déjà très bien, d'autres n'en sont pas encore là.

Quel message souhaitez-vous adresser aux pouvoirs publics ?

Nous souhaiterions les interpeller sur la mise en œuvre du Compte personnel formation (CPF). Un point essentiel de la réforme qui impactera les OPCA dans leur gestion quotidienne.



À LIRE AUSSI
HALTE
AUX IDÉES REÇUES!
PAGE 11

➔ Juin 2013

Lancement d'une nouvelle réforme de la formation professionnelle continue par le Président de la République, François Hollande (*lire article p. 20*).

6,5 Mds €

Sur les 32 milliards d'euros que la France consacre chaque année à la formation professionnelle continue, seulement 6,5 milliards d'euros transitent par les OPCA. C'est ce qui ressort du rapport annuel de la Cour des Comptes, paru en février 2013.

9,31 %

C'est la part du budget annuel du Fafsea consacré au fonctionnement (collecte des fonds, frais de personnels et d'administrateurs, frais fixes) et aux services (information et sensibilisation, conseil, accompagnement). Le solde va aux actions de formation.

266,84 M€

C'est la somme que le Fafsea a affectée en 2012 au financement de plans de formation, de CIF et de la professionnalisation, sur les 271,17 millions d'euros qu'il gère.

>>> Les coûts de fonctionnement du Fafsea se doivent d'être maîtrisés : l'État contrôle et valide ses comptes chaque année.

Des coûts de fonctionnement trop élevés ?

1 Une contractualisation obligatoire avec l'État encadre depuis 2012 les dépenses de fonctionnement du Fafsea. Ce mode de fonctionnement, également pratiqué par des organismes publics comme l'Assurance maladie ou l'Assurance chômage, prend la forme de conventions d'objectifs et de moyens triennales qui permettent à l'OPCA de mener à bien ses missions, avec une maîtrise totale des recettes et des dépenses. Cette transparence accrue renforce l'égalité de traitement des adhérents, ainsi que l'efficacité des services apportés aux entreprises et à leurs salariés.

2 Les charges de fonctionnement du Fafsea sont plafonnées. Autrefois, elles étaient soumises à un double plafond réglementaire. Depuis 2012, elles font l'objet d'une vraie négociation avec l'État, ligne par ligne. En clair, il revient à la convention d'objectifs et de moyens de répartir les moyens de fonctionnement du Fafsea entre ses différentes missions.

À savoir

La notion de « coûts de fonctionnement » englobe plusieurs réalités. Aux yeux du Conseil d'État, il convient de distinguer, d'une part, les « frais d'information et de gestion », qui relèvent des mêmes critères de productivité pour tous les OPCA, et, d'autre part, les « frais de mission », qui couvrent le service de proximité et l'accompagnement des entreprises, et qui peuvent se révéler très variés, selon les champs de compétences des OPCA.



{ Interview }

« Un fonctionnement plus équilibré »



Christophe Strassel, chef du service du financement et de la modernisation à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du Travail

Quels sont les premiers enseignements à tirer des conventions d'objectifs et de moyens signées entre l'État et les OPCA ?

C. S. : Il est trop tôt pour établir un bilan. Au premier semestre 2013, les réunions de suivi ont montré que les OPCA s'étaient bien appropriés les conventions. Les partenaires sociaux et les dirigeants des organismes les perçoivent comme des leviers de management. Elles sont l'occasion de réexaminer les objectifs de gestion et l'offre de services.

Comment est vécu le nouveau plafonnement des frais de gestion ?

C. S. : Chaque OPCA se voit désormais assigner un objectif de plafond. Celui-ci est évolutif dans le temps, de façon à accompagner les gains de productivité. Il est adapté à la taille de l'organisme ainsi qu'à la nature des entreprises qui y adhèrent. Tout cela est beaucoup plus équilibré qu'avant.

Les entreprises sont-elles mieux informées sur l'utilisation de leurs cotisations ?

C. S. : Les conventions d'objectifs et de moyens sont accessibles à tous et constituent un élément de confiance supplémentaire entre les acteurs. Par ailleurs, le code du Travail permet aux entreprises de savoir comment est géré leur OPCA. Et les critères de prise en charge des demandes de formation sont publics, tout comme les comptes annuels.

4

Les comptes du Fafsea sont contrôlés par l'État. Ils le sont même encore plus que ceux des

autres OPCA, pour des raisons historiques. À sa création en 1972, le Fafsea mobilisait en effet, pour l'essentiel, des fonds publics. Aujourd'hui, ses comptes sont non seulement certifiés par un commissaire aux comptes, mais ils sont aussi vérifiés par les représentants des ministères des Finances et de l'Agriculture, en plus de ceux du ministère du Travail.

3

Les comptes du Fafsea n'ont jamais été aussi transparents.

Ils sont suivis par plus de 6000 indicateurs de gestion, sous le contrôle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Gage de confiance, de légitimité et d'efficacité, cette logique se prolonge avec la publication systématique des résultats sur Internet. Une synthèse en est également faite dans le rapport annuel. Pour 2012, il apparaît ainsi que la demande de formation a connu une nouvelle progression, ce qui explique que les charges ont augmenté significativement sur les plans de formation et les contrats de professionnalisation.

5

L'entreprise est gagnante.

Alors que le Fafsea fait partie des OPCA ayant un important réseau d'entreprises adhérentes à gérer (190 000), la maîtrise de son coût de fonctionnement permet un nombre plus élevé de prises en charge financières d'actions de formation pour le compte des entreprises adhérentes.



{ Fonctionnement }

Inutiles, les OPCA ?

>>> Les entreprises sont chaque année plus nombreuses à faire appel aux OPCA pour former leurs salariés. Contrairement à la réputation d'inefficacité que certains colportent à son égard, le système paritaire tient largement ses promesses.

↳ Un rôle considérable dans l'économie

Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sont encore trop méconnus. Ils ont pourtant vu le jour au début des années 1970, avec les premières lois sur la formation professionnelle continue. Conçus pour mutualiser les fonds de formation au service de tous les salariés, ils ont beaucoup évolué depuis, en s'ouvrant à l'univers plus général des ressources humaines. Les acteurs publics et privés ont en effet pris conscience que la formation n'avait de sens que si elle s'affirmait en lien direct avec les qualifications et les carrières. Ces principes fondamentaux devraient encore progresser avec la réforme en cours. Ils ont néanmoins trouvé leur concrétisation, il y a déjà quatre ans, à la suite de l'accord national interprofessionnel qui a lié les trois champs de compétences indissociables des OPCA: le droit de la formation, l'ingénierie de formation et la gestion des emplois et des compétences.

Les chiffres le prouvent: la formation professionnelle continue joue aujourd'hui un rôle considérable dans l'économie, surtout en période de crise. Elle mobilise une dépense nationale annuelle de plus de 30 milliards d'euros, dont 6,5 transitent par les OPCA. Près de 25 millions de personnes passent chaque année par 50 000 organismes de formation, lesquels dispensent plus de 1 200 millions d'heures de cours. S'agissant du secteur agricole, l'année 2012 a été une année de transition du fait de la réforme du 1^{er} janvier 2012, tout en étant marquée par une accélération impressionnante des contrats de professionnalisation. Le Fafsea a financé plus de 2,4 millions d'heures de formation sur ce dispositif parmi les 7,55 millions d'heures de l'OPCA, soit 29 millions d'euros consacrés au seul contrat de professionnalisation (sur un budget global de 271 millions d'euros), et au bénéfice de 3 242 stagiaires.

↳ Un rôle important pour affronter les mutations

Dans ce contexte, les accusations d'inefficacité dressées à l'encontre de la formation professionnelle continue paraissent dérisoires... sauf à attendre d'elle qu'elle fasse reculer le chômage et

Faire reculer le chômage en s'appuyant sur la formation continue : un vrai défi !



Philippe Bernier,
docteur en droit,
directeur du
cabinet de conseil
Caraxo

“ LA LOURDEUR ADMINISTRATIVE, UN RESSENTI PLUS QU'UNE RÉALITÉ ”

« Le fonctionnement des collecteurs de fonds formation peut sembler pesant aux yeux des entreprises adhérentes et de leurs salariés, mais il convient de rappeler que les règles du jeu ont été imposées, à juste titre, par l'État. Les procédures administratives existent à la fois pour des raisons fiscales et par souci de transparence. Si le droit de la formation professionnelle est devenu très complexe, au risque de ne pas toujours être

compris, il a permis aux OPCA de se professionnaliser et de dépasser leur rôle de « simples » financeurs pour devenir de véritables promoteurs de la formation professionnelle, au sens noble du terme. Pour comprendre l'entreprise et lui apporter le meilleur conseil, l'acte de formation doit en effet être positionné comme un outil au service du développement des compétences et de la sécurisation des parcours et de l'emploi. »



La formation aide les entreprises et leurs salariés à affronter les chocs technologiques et les réorganisations.

➔ augmenter les salaires, des défis qui ne relèvent pas de ses attributions propres. En réalité, le système de formation a permis aux entreprises et aux salariés d'affronter les chocs technologiques et les réorganisations que ces derniers ont induites, il a accompagné et accompagne toujours les mutations économiques et sociales au travers de canaux multiples, des contrats en alternance à la validation des acquis de l'expérience, en passant par le congé individuel formation et les parcours de professionnalisation.

↘ Un rôle d'expert

Le succès de tous ces dispositifs est à mettre notamment au crédit de la spécialisation par branche de certains organismes comme le Fafsea. Expert dans les qualifications et les métiers de ses secteurs d'intervention, celui-ci jouit d'une capacité de mobilisation incomparable pour définir des actions inscrites pleinement dans les territoires. Or les entreprises le savent: le croisement de la logique de branche et de la logique territoriale est impératif pour obtenir des résultats. Fin 2011, ce raisonnement a pris forme avec la création de huit sections paritaires sectorielles (SPS) nationales. « C'est le moyen que nous avons trouvé pour être au plus près du terrain, cela enrichit nos réflexions et cela fonctionne très bien », se félicite Éloi Schneider, vice-président (CFTC) du Fafsea. Pour Claude Cochonneau, président de la commission emploi de la FNSEA, « les SPS permettent de travailler à la meilleure orientation possible des fonds collectés pour les entreprises et les salariés agricoles. Elles sont garantes de la mise en œuvre de la politique de formation décidée par la profession. » Ces nouvelles structures permettent notamment de responsabiliser les filières sur les conditions de prise en charge des petites et moyennes entreprises relevant de leur convention collective: paysage,



“ MOINS D'INTERLOCUTEURS, PLUS DE GROS PROJETS ”

Emmanuel Ducos de la Haille
délégué régional du Fafsea en
Midi-Pyrénées

« Le Fafsea fait partie des quatre OPCA restés en course pour la gestion d'une subvention globale de Fonds social européen (FSE), dans le cadre du programme opérationnel 2007-2013. Outre des exigences de traçabilité accrues par rapport à la période 2000-2006, ce nouveau programme exige l'avance de fonds aux bénéficiaires, donc un besoin de trésorerie important. À titre d'exemple, en Midi-Pyrénées, nous avons perçu en juin 2013 près de 800 000 de cofinancements au titre des actions menées en 2010 et 2011, lesquelles avaient déjà été remboursées aux bénéficiaires au moment où elles ont été effectuées.

Cause et conséquence: les services déconcentrés de l'État (Direccte*) peuvent ainsi gérer, à maquette financière égale, de plus gros projets collectifs et individuels, avec moins d'interlocuteurs. »

*Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

production agricole, vins et spiritueux, chambres d'agriculture, établissements publics locaux d'enseignement agricole, établissements équestres, fleuristeries et animaleries, jardineries graineteries. À l'échelle des SPS comme du Fafsea, le paritarisme sur lequel tout le système repose permet de concilier les intérêts de l'employeur et du salarié, en posant le principe du dialogue, de la cohérence et de l'équité. Un gage de crédibilité... et d'efficacité. ✱

REPÈRES

76 % des Français

estiment que les dispositifs de formation actuels ne répondent pas aux besoins du marché du travail et ne touchent pas les populations les plus prioritaires (demandeurs d'emploi, jeunes non qualifiés...)

Source : sondage Ifop pour Acteurs Publics et Ernst & Young (avril 2013).

N° 1

44 % des Français font confiance aux branches professionnelles et placent ainsi ces dernières aux premier rang pour pouvoir piloter la formation professionnelle continue.

Source : sondage Ifop pour Acteurs Publics et Ernst & Young (avril 2013).

25 millions

de personnes bénéficient chaque année de plus de 1,2 milliard d'heures de formation. Et le chiffre d'affaires des organismes dispensateurs de formation progresse à un rythme soutenu, preuve d'une demande grandissante.

Halte aux idées reçues !

>>> Dans un contexte économique difficile et de critiques répétées sur les missions et le mode de fonctionnement des acteurs de la formation professionnelle, le président de la République François Hollande entend mettre en œuvre une nouvelle réforme avant fin 2013. Il souhaite « *revenir à l'esprit de la loi de 1971* » sur la promotion sociale et professionnelle (cf. page 20), comme il l'a rappelé lors de la conférence sociale de juin. Incompréhensions, malentendus, mauvaise foi de certains ? Le moment est venu de combattre ces idées reçues qui circulent.



3 raisons

de lire ce dossier

- Pour chasser les idées reçues sur la formation professionnelle continue et les OPCA
- Pour rappeler la vocation première de la formation professionnelle et de ses acteurs : favoriser la qualification et les compétences
- Pour comprendre le fonctionnement des OPCA, notamment du Fafsea

>>> Consultants en droit de la formation, Jean-Marie Luttringer et Jean-Pierre Willems ont écrit, au printemps, une chronique intitulée *Dictionnaire des idées reçues sur la formation* pour l'agence de presse spécialisée AEF. Revue de détails.



« Ne nous trompons pas de diagnostic ! »

“ Lutter contre le prêt-à-penser et le fantasme des 32 milliards d’euros. ”

Jean-Marie Luttringer

D’où vous est venue l’idée d’écrire cette chronique ?

Jean-Marie Luttringer : Nous avons voulu apporter une contribution au débat public sur la réforme de la formation professionnelle. Dès lors que les responsables politiques et les partenaires sociaux se saisissent du sujet, ils s’appuient trop souvent sur des idées reçues. Or à la veille d’une nouvelle réforme, mieux vaut se baser sur des chiffres justes et un bon diagnostic.

Jean-Pierre Willems : Trop de gens s’arrêtent à un diagnostic superficiel. Or il faut prendre du temps pour comprendre un système qui s’est construit avec de nombreux acteurs, un partage des responsabilités et des objectifs multiples.

Quel a été l’élément déclencheur ?

J-M.L. : Le fantasme autour des 32 milliards d’euros de la formation, comme s’il s’agissait du budget d’un ministère alors que dedans figurent des éléments aussi divers que la taxe d’apprentissage, les contributions assises sur la masse salariale des salariés, les cotisations destinées à la formation des demandeurs d’emploi ou les dépenses consenties à titre volontaire par les ménages. Ce fantasme peut conduire à croire qu’il existe une manne, dans laquelle il n’y aurait qu’à piocher.

Quelle est l’origine des idées reçues qui sont véhiculées ?

J-P.W. : Il y en a trois : la facilité de trouver trop complexe ce que l’on ne comprend pas, le fait



d'évaluer le système avec des critères définis a posteriori et qui ne correspondent pas aux priorités sur lesquelles il a fonctionné, et le fantasme que tout cet argent doit servir à autre chose que ce pour quoi il est fait. Mais peut-être faut-il en rajouter une quatrième : si un regard négatif peut ainsi être porté de l'extérieur par ceux qui connaissent mal le système, c'est aussi parce que les acteurs de la formation ne disposent pas d'un référentiel propre d'évaluation. Tout système qui ne sait pas s'auto-évaluer se condamne à être évalué par d'autres.

J-M.L. : Beaucoup de gens raisonnent comme si la formation continue était comparable au service public de formation initiale, régi par les mêmes règles, sur tous les territoires de la République. Or ce n'est pas le cas. Il s'agit d'une « obligation nationale » à laquelle sont invités à concourir de nombreux acteurs (entreprises, organismes dispensateurs de formation, régions...).

Que vous inspire la réforme qui arrive ?

J-P.W. : Il faut espérer qu'elle ne sera pas cannibalisée par la conjoncture et qu'elle ne se résumera pas à chercher des moyens supplémentaires pour former les chômeurs.

“
La réforme de la formation ne doit pas être cannibalisée par la conjoncture.”

Jean-Pierre Willems

J-M.L. : Il est indispensable de distinguer le court du long terme. On voit bien que le chômage massif appelle des réponses urgentes. Mais la formation ne réglera pas tous les problèmes des demandeurs d'emploi. L'idée d'orienter la réforme autour de l'objectif de qualification est bienvenue. Par ailleurs, celle du compte personnel de formation est séduisante, mais sa mise en œuvre opérationnelle n'est pas encore acquise. Il s'agit d'un projet de long terme qui suppose sans doute une « révolution culturelle », notamment par l'invitation des ménages à participer plus largement à son financement. ✱

À LIRE

Dix préjugés qui ont la vie dure sur les OPCA et la FPC*

PAGE 14

- 1 { Démesurés !
Page 15
- 2 { Oubliés !
Page 15
- 3 { Privilégiés !
Page 16
- 4 { Inutiles !
Page 17
- 5 { Inadaptés !
Page 17
- 6 { Trop nombreux !
Page 17
- 7 { Mal contrôlés !
Page 18
- 8 { Avantagés !
Page 18
- 9 { Trop éloignés !
Page 19
- 10 { Favoritisme !
Page 19

* FPC : formation professionnelle continue.

A close-up photograph of a person's ear being cupped by a hand, symbolizing listening or attention. The background is a neutral, light grey color.

Dix préjugés qui ont la vie dure sur la formation continue et les OPCA

>>> Deux experts juridiques de renom (*voir double page précédente*) ont expliqué pourquoi la formation professionnelle continue se retrouve souvent injustement sous le feu des critiques. Or, il faut le dire et le répéter : les acteurs du secteur nourrissent des ambitions nobles en cherchant, d'une part, à être accessibles au plus grand nombre, d'autre part, à favoriser le développement de l'emploi qualifié. Mais au fait, quelles sont ces idées reçues ? Et quelle réponse le Fafsea et ses partenaires sociaux ont-ils à apporter ?

1

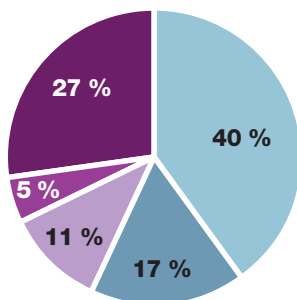
Les coûts de fonctionnement des OPCA seraient démesurés

→ **ENCADRÉES** Les entreprises sont les premières bénéficiaires de la formation professionnelle continue. Les dépenses des OPCA sont strictement encadrées par le ministère du Travail, au travers des conventions d'objectifs et de moyens. S'agissant du Fafsea, près de 91 % du budget annuel est alloué aux actions de formation et 9 % sont consacrés au fonctionnement de l'OPCA, en conformité avec la convention d'objectifs et de moyens signée en 2012 avec l'État.

CHIFFRE CLÉ

6 milliards

d'euros environ sont affectés par les OPCA à la formation, sur les 6,5 milliards collectés. Les financeurs de la formation professionnelle continue sont :



- Entreprises
- État
- Régions
- Unedic
- Personnes individuelles

Source : Cour des comptes et colloque de juin 2009 sur « Le Paritarisme dans le domaine de la Formation : sens et valeur ajoutée »

Pour en savoir

voir article page 6.

2

Les chômeurs seraient les grands oubliés de la formation professionnelle continue

Actions

Lors de la conférence sociale du mois de juin, le Premier ministre a pointé la question des chômeurs. « *Nous ne pouvons pas laisser le système de formation professionnelle tel qu'il est, quand 20 % seulement des demandeurs d'emploi accèdent chaque année à une formation, et quand les ouvriers y accèdent deux fois moins que les cadres* », a fait valoir Jean-Marc Ayrault. Au-delà de ce constat, le sujet mérite en réalité d'être examiné en tendance. Ainsi, depuis la réforme de la formation professionnelle de 2009, relève la Cour des comptes dans son dernier rapport annuel, « un pas important » a été réalisé « dans le sens de la réorientation souhaitable de l'effort de formation vers ceux qui en ont le plus besoin », avec la création du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). En la matière, le Fafsea fait figure de pionnier, en ayant lancé fin 2010, sur demande des partenaires sociaux agricoles, son propre outil : le dispositif « Accès des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles » (Adema). Ce dernier a été pensé comme un vrai parcours de découverte et de professionnalisation,

avec une semaine en centre de formation, trois semaines en immersion totale dans une exploitation agricole puis deux jours de bilan, à nouveau dans un centre de formation. En moins de trois ans, près de 7 000 personnes en ont bénéficié et plus de la moitié d'entre elles ont ensuite trouvé soit très rapidement du travail, soit tout aussi rapidement une formation professionnelle de spécialisation. Au cours des trois derniers exercices, tous dispositifs et cofinancements confondus, le Fafsea a investi 34 millions d'euros en direction des chômeurs, au travers d'un maillage important du territoire mené en partenariat avec Pôle emploi. ✱



“ ADEMA A ÉTÉ L'OCCASION DE FAIRE DES RENCONTRES DÉCISIVES ”

Delphine Clément, qui a suivi un stage Adema en février 2012.

« **J'étais en recherche d'emploi depuis un an**, après une expérience en comptabilité. J'avais pour projet de me lancer dans le maraîchage bio et les plantes aromatiques, en quittant Montpellier pour les Cévennes. C'est une conseillère de Pôle emploi qui m'a mise sur la piste d'Adema. Au bout de quelques mois, j'ai été prise en stage dans un CFPPA* à seulement 50 km de chez moi. L'expérience a duré cinq semaines. Elle s'est révélée très intéressante, non seulement pour les acquis de compétences mais aussi pour les rencontres décisives qu'elle a occasionnées. C'est d'ailleurs comme cela que j'ai connu un maraîcher qui m'a recrutée en CDD, à la suite de quoi je suis aujourd'hui une formation plus longue ouvrant droit à des aides de l'État pour m'installer à mon compte. À 31 ans, j'ai maintenant l'intention de créer ma société. »

* Centre de formation professionnelle et de promotion agricoles.

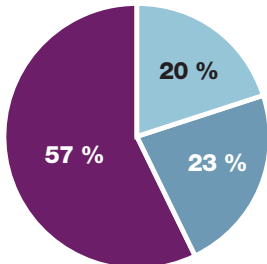


3

Les salariés des grandes entreprises seraient privilégiés

→ **TPE / PME** En France, les salariés de très petites entreprises sont deux fois moins nombreux à accéder à la formation professionnelle que ceux des entreprises de plus de mille salariés. Le discriminant existe, mais au nom de quoi la quantité de formation devrait-elle être répartie également entre les individus ? Comme le souligne le juriste Jean-Marie Luttringer, « la polyvalence des TPE et des PME vaut sans doute bien mieux que 3 jours passés en formation. »

> Répartition des actions* de formation financées par le Fafsea en 2012



■ Entreprises < 10 salariés : 18 325
 ■ Entreprises de 10 à 49 salariés : 21 325
 ■ Entreprises > 50 salariés : 51 369
 Source : FAFSEA

Si les grandes entreprises sont majoritaires, c'est qu'elles ont mis en œuvre 48 212 actions sur le Plan de formation et 1 892 sur le Droit individuel à la formation (DIF). Les TPE utilisent le plus souvent les autres dispositifs de formation financés par le Fafsea : elles sont ainsi 4,5 fois plus nombreuses à utiliser le Contrat de professionnalisation, et 3 fois plus de salariés de TPE sont consommateurs du Congé individuel de formation (CIF).

* une action = plusieurs salariés formés

CHIFFRE CLÉ

30 965

salariés issus d'une entreprise de moins de 10 salariés ont bénéficié d'une action du Plan de formation en 2012, contre 23 200 en 2008 (soit + 33 %).

témoignages



“ CONSTRUIRE DES PLANS DE FORMATION EN PARTENARIAT ”

Ludovic David,
 Directeur général du Château Marquis de Terme,
 vignoble employant une dizaine de salariés.

« Nous sommes un grand cru bordelais mais nous avons des difficultés à recruter des tractoristes. C'est un métier pourtant bien rémunéré, avec des conditions de travail très correctes, puisque les engins sont dotés de sièges confortables et de l'air conditionné. En même temps, ces derniers sont de plus en plus sophistiqués en électronique et hydraulique. Grâce au Fafsea, des plans de formation ont pu être construits, dans d'autres domaines également, comme les techniques de chais, l'œnologie, la gestion de la paye ou la formation à l'anglais. »



“ AUCUN REFUS DE FINANCEMENT À DÉPLORER ”

Nicolas Mouret,
 responsable de production chez Van Robaeys Frères SA, entreprise
 de culture et transformation du lin employant 75 salariés

« En raison de notre domaine d'activité un peu particulier, nous utilisons assez peu le catalogue de formations du Fafsea. Les demandes internes sont traitées au cas par cas, ce qui permet de s'adapter aux différentes situations rencontrées. Nous n'avons jamais été confrontés à un refus de financement et, si nos dossiers de formation bloquent, nous sommes réorientés par le Fafsea vers d'autres ressources, grâce à notre relation permanente avec eux. Nos principaux besoins sont liés à l'évolution de la réglementation et aux questions de sécurité, car nous utilisons des machines dangereuses. »

“ ÉCHANGER LES BONNES PRATIQUES ”

Laurence Vigne,
 responsable formation chez HM Clause, entreprise de production
 et de distribution de semences du groupe Limagrain, qui emploie 1 500 salariés, dont 550 en France

« Jusqu'à maintenant, la plupart des formations inscrites au catalogue du Fafsea étaient destinées en priorité aux très petites entreprises. De ce fait, notre taille nous contraint à envisager d'autres solutions pour répondre à nos besoins de formation. Le partenariat que nous avons avec le Fafsea nous permet d'éviter ces blocages, en adaptant par exemple les formations. À l'inverse, être une grande entreprise facilite la mise en place de formations d'envergure, en optimisant nos moyens afin de faire bénéficier de ces actions un nombre plus important de stagiaires. Ainsi, en 2012, les trois quarts de nos effectifs ont suivi une formation dans des domaines stratégiques pour nous, tels que le management, les métiers, les langues ou la sécurité. »

4

Les OPCA seraient inefficaces, voire **inutiles**

> **Une nette progression des dépenses en formation pour le Fafsea** (en millions d'euros)



Source : FAFSEA

→ **IMPULSION** Au contraire, le Fafsea est utile : l'an dernier, l'augmentation de ses charges s'est d'ailleurs accélérée, malgré la crise économique. Exemple : en raison des obligations européennes imposées aux acheteurs et aux utilisateurs de produits phytosanitaires, jusqu'à 120 000 personnes devront avoir été formées d'ici à octobre 2014 (voir page 8).

5

Les formations seraient **inadaptées** aux besoins des entreprises

Diversité

Il y a quelques mois, le Conseil d'orientation pour l'emploi invitait l'État à s'assurer de la qualité des contenus de la formation professionnelle continue, sous-entendant l'existence d'une certaine inadaptation aux besoins des entreprises. Les branches professionnelles ont pourtant une capacité de mobilisation qui leur donne les moyens de définir

une logique en pleine cohérence avec les territoires, à même de garantir l'adéquation entre emploi et formation. Le Fafsea propose depuis trente ans à ses adhérents une offre de plus de 8 000 actions de formation sous forme de guides régionaux et sectoriels visant à favoriser le retour à l'emploi et l'adaptation au poste de travail à un coût maîtrisé. « *Les entreprises*

disent parfois ne pas y trouver ce qu'elles cherchent. En demandant de préciser leurs besoins, on se rend compte qu'elles ont simplement du mal à les formaliser », observe Lionel Doublet, délégué régional Nord-Pas-de-Calais et Picardie. Le rôle du Fafsea, dans ce cas, est précisément d'accompagner les entreprises, y compris pour les formations les plus techniques. ✱

6

Les organismes de formation seraient **trop nombreux** et peu évalués

Vigilance

C'est un serpent de mer : les 50 000 centres de formation recensés dans l'Hexagone seraient beaucoup trop nombreux par rapport aux besoins. Une telle affirmation laisse à penser que bien des prestataires n'offrent pas le niveau de qualité attendu par les entreprises. Pourquoi, si c'est le cas, ne pas faire confiance à l'acheteur ? L'OPCA joue justement un rôle très important dans la qualification de l'offre. Pour prendre l'exemple du Fafsea, une extrême vigilance est apportée au processus d'achat et le mieux-disant est systématiquement privilégié sur le moins-disant. « *Pour répondre à des besoins de formation très spécifique, il n'est pas sûr du tout qu'il y ait trop d'acteurs, au contraire. Nous avons*

parfois l'impression, nous, qu'ils ne sont pas assez nombreux au regard des multiples spécialités de nos entreprises (agriculture, arboriculture, pisciculture, zoos, conduite de machines agricoles, élevage, etc.) », explique Jean Promé, délégué régional Rhône-Alpes et Auvergne.

« *L'évaluation des politiques de formation est à nos yeux une nécessité*, précise Philippe Peuchot, président du Fafsea. *Les évaluations sont souvent faites à chaud auprès des stagiaires salariés, juste après la formation, mais mériteraient également d'être faites à froid, jusqu'à six mois après la formation. C'est pourquoi je suis favorable à ce que des process d'évaluation soient généralisés et rendus obligatoires au sein des OPCA.* » ✱



7

Les heures de formation facturées aux OPCA seraient mal contrôlées

Garde-fou Ne nous voilons pas la face : dès lors qu'il y transite des fonds financiers, aucun système en France, quel qu'il soit, n'est infaillible, que ce soit la protection sociale ou la formation professionnelle. Ceci ne veut pas dire que tout n'a pas été mis en place par le Fafsea pour veiller à une bonne utilisation des fonds de la formation par ses adhérents. En clair, le système de demande automatique de justificatifs implique un émargement systématique des bénéficiaires de formation et déclenche le remboursement des frais de formation aux organismes de formation ou entreprises concernées. Il constitue le meilleur garde-fou possible face à une potentielle dérive de facturation illicite de la part de ceux qui perçoivent ces remboursements.

Au Fafsea, au sein d'un pôle règlement, tout est scanné et contrôlé par des équipes formées à la détection des anomalies, et les incidents sont particulièrement rares. Lorsqu'ils existent, le Fafsea exige leur régularisation et leur remboursement. Des systèmes de contrôle toujours plus en pointe sont en permanence étudiés et mis en place. *



8

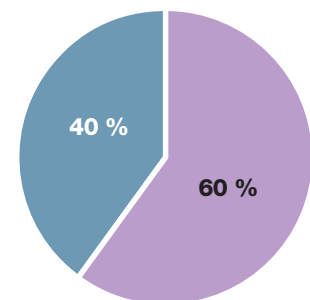
Les organismes de formation de branches professionnelles seraient avantagés

Procédures

Voilà l'une des idées reçues les plus faciles à déjouer. La réforme de la formation professionnelle continue de 2009 s'appuie sur un texte de 2005 stipulant que les règles du Code des Marchés publics s'appliquent à ce domaine. Toute action de formation achetée par le Fafsea fait l'objet d'une mise en concurrence sur des critères figurant dans un cahier des charges disponible en ligne. L'analyse des offres est réalisée en commission. Les résultats sont alors publiés sur Internet, avec la liste de tous les organismes de formation retenus. Le montant global des sommes versées aux organismes de formation est aussi publié en toute transparence sur le site du Fafsea. En somme, la procédure obéit à trois principes stricts : le libre accès des prestataires à la commande, l'égalité absolue de traitement et la transparence des procédures. Le Fafsea a tout intérêt à ce que la plus grande diversité s'exprime, car les besoins de formation doivent être satisfaits au « mieux disant », tout en offrant la garantie technique, professionnelle d'une offre de qualité. « *Quand nous avons*

*affaire à des centres de formation de la branche, c'est que la spécialité est trop pointue pour être trouvée ailleurs (l'élagage, par exemple), fait remarquer Marie-Hélène Degage, conseillère formation en région Centre. Pour les formations transversales en revanche, nous ne faisons presque jamais appel à des centres liés aux métiers sectoriels. Là encore, nous allons chercher l'expertise et nous faisons en sorte que, dans ce cadre, les salariés de nos branches professionnelles côtoient d'autres secteurs d'activité. » **

> Le profil des fournisseurs de formations



■ Centres privés
■ Centres relevant du secteur public

Source : FAFSEA



9 Les formations seraient trop éloignées géographiquement des entreprises

Qualité

Ce préjugé selon lequel les centres de formation se trouveraient trop loin des entreprises est fallacieux. Si c'était vrai, cela signifierait que les prestataires ne sont pas assez nombreux. Or, c'est précisément une idée reçue qui a déjà été développée plus haut (cf. page 17). Pour le Fafsea, ce n'est pas parce qu'un centre de formation est situé au coin de la rue qu'il offre nécessairement des prestations de qualité. Quand il s'agit de la taille de la vigne ou de la conduite de tracteur, il existe des centres de qualité dans toutes les régions concernées mais pas à chaque coin de rue. Le Fafsea demande alors aux formateurs compétents retenus de se déplacer sur le terrain, au plus près des stagiaires. Une chose est sûre, le Fafsea a pour principe de procéder aux achats de formation en tenant compte des besoins des entreprises.

Son activité est donc presque entièrement régionalisée. Ce mode d'organisation permet de connaître du mieux possible chaque bassin d'emploi. À un besoin donné, le Fafsea fait toujours en sorte que réponde une offre évitant au salarié d'avoir trop de distance à parcourir pour suivre sa formation. « En général, la distance maximale admissible est d'environ 25 kilomètres. Cela nécessite un maillage très fin du territoire, ainsi qu'un réseau assez dense de centres de formation », précise Carole Connan, conseillère formation en région Aquitaine. À cette réalité de présence physique s'ajoute néanmoins, selon Carole Connan, toute une batterie de nouveaux outils capables de délivrer des formations ouvertes et à distance (FOAD) – les formations en *e-learning*, par exemple – pour pallier l'éloignement de certains centres. *



« NOUS TROUVONS TOUT EN CATALOGUE À CÔTÉ DE CHEZ NOUS »

Benoît Hnatyszyn, directeur de l'association Saint-Fiacre, structure d'insertion spécialisée en maraîchage bio et entretien du paysage

« Nous sommes privilégiés car toutes les formations qui nous intéressent figurent au catalogue du Fafsea. En plus, elles sont dispensées sur place, à Saintes (Charente-Maritime), ou parfois à Cognac ou à Angoulême, c'est-à-dire à 35 kilomètres maximum de chez nous. Quand il le faut, nous mettons un véhicule à la disposition du stagiaire et nous essayons, autant que possible, de regrouper les formations en un même endroit. Ce sont généralement des formations de 1 à 5 jours, sur la taille de la vigne, la signalisation de chantier, la conduite de tracteur ou d'engin de levage, le permis remorque... Leur contenu vient enrichir le CV des personnes en insertion et ce sont souvent ces habilitations particulières qui font ensuite la différence pour trouver du travail. »

10 Les financements seraient entachés de favoritisme

Transparence

Comment croire que les décisions puissent être prises à la tête du client ? Les modalités de financement sont fixées par le conseil d'administration du Fafsea et s'appliquent à toutes les entreprises adhérentes, sans distinction. Celles-ci peuvent du reste vérifier *a posteriori*, sur Internet, qu'elles n'ont fait l'objet d'aucune discrimination, puisque les critères de prise en charge des dossiers sont transparents. Pour obtenir l'agrément d'un CIF, par exemple, il faut

avoir une cotisation de seize points et la procédure d'attribution est anonyme. Pour un plan interentreprises, si les cotisations ont été payées, toutes les entreprises peuvent en bénéficier. Pour un plan intra-entreprise, l'entreprise a entière liberté puisqu'elle en assure le financement. Enfin, si la peur d'un non-remboursement existe, elle concerne avant tout les très petites entreprises, lesquelles ne sont généralement pas rompues aux procédures : leurs dossiers prennent souvent du retard pour non conformité. *





ça se discute LA NOUVELLE RÉFORME

>>> En annonçant une énième réforme de la formation professionnelle, le chef de l'État a ouvert la boîte de Pandore. D'ici à la fin de l'année, les partenaires sociaux sont notamment priés de trouver davantage de financements pour former les chômeurs.



Une remise en chantier nécessaire ?

avis d'élú



“ LES OPCA NE SONT PAS LA POULE AUX ŒUFS D'OR ”

Claude Cochonneau, président de la Commission nationale emploi de la FNSEA

« Réduire le chômage par la formation est une posture toujours délicate pour les partenaires sociaux, car si l'intérêt général est visé, les financements ciblent théoriquement les salariés en activité. Sans entrer à ce stade dans les détails du projet annoncé, il faut rappeler que les OPCA vont devoir se consacrer à la mise en œuvre d'une nouvelle réforme, alors que les effets de la précédente ne sont pas encore visibles. Ce rythme ne facilite pas le travail. En outre, l'impact financier des décisions à venir risque de ne pas être

négligeable. Les OPCA ne sont pas la poule aux œufs d'or. Ils ne pourront pas financer plus qu'ils n'ont et vont nécessairement chercher à préserver au maximum le financement de la formation pour les salariés de leurs entreprises. À cet égard, la nouvelle réforme mériterait d'inclure un volet sur l'orientation tout au long de la vie. L'enjeu est d'arriver à séduire et à former des personnes qui feraient le choix de venir travailler dans l'agriculture. D'une manière générale, il faudra porter une attention particulière aux plus petites entreprises. »

Tout a commencé en mars 2013. Profitant d'un déplacement à Blois sur le thème de l'emploi, le Président de la République, François Hollande, a donné le coup d'envoi à une nouvelle réforme de la formation professionnelle. « Nous devons recentrer le système sur moins d'organismes et exiger plus de qualité », a-t-il déclaré ce jour-là. Trois mois plus tard, le chef de l'État ouvrait officiellement le chantier, devant les partenaires sociaux réunis en conférence sociale. Plutôt que de présenter dans la précipitation un projet de loi gouvernemental, c'est la concertation avec les employeurs et les salariés qui a été choisie, conformément à la méthode privilégiée depuis le début du quinquennat. Une feuille de route a été arrêtée par le ministre du Travail, Michel Sapin. Patronat et syndicats sont tenus de trouver un accord avant début décembre, de façon à ce qu'un texte puisse être adopté en Conseil des ministres à la fin de l'année et que le Parlement puisse légiférer au premier



semestre 2014. L'ambition est forte : il ne s'agira pas d'un « *énième replâtrage* » mais bien d'une « *refondation* », a prévenu l'exécutif.

Beaucoup de questions

Au-delà de ses objectifs de simplification et de décloisonnement, la réforme devra réorienter les financements en direction des chômeurs, des jeunes peu ou pas qualifiés, des travailleurs les plus précaires et des salariés de plus de 50 ans. Sans attendre, des mesures d'urgence sont prévues pour réduire le nombre d'emplois non pourvus, en particulier dans l'agroalimentaire et le bâtiment. « *Croire que la formation professionnelle peut résoudre le problème de l'emploi est une*

erreur, il est avant tout nécessaire de créer de la compétitivité pour les entreprises », estime Claude Cochonneau, à la FNSEA.

François Hollande veut enfin rationaliser les rôles respectifs de l'État, des régions, des partenaires sociaux et de Pôle Emploi (cf. page 23). « *Avec la décentralisation, les financements du Fonds social européen iront directement aux régions à partir de 2014*, rappelle Jean-Michel Loiseau, au SNCEA/CFE-CGC. *Cet argent tardant toujours à être débloqué, ce sont les OPCA qui, jusqu'ici, avançaient les sommes pour lancer les formations. Que se passera-t-il demain ?* » Beaucoup de questions, donc. Et encore peu de réponses. ✱

avis d'élus



“ IL EST TEMPS DE S'INTERROGER SUR L'EMPILEMENT DES OUTILS ”

Jean-Michel Loiseau, président de la CPNE* agricole et vice-président du SNCEA/CFE-CGC

« **Il est curieux de vouloir réformer la formation**

professionnelle continue alors qu'un texte vient tout juste d'entrer en application. Pour réduire le nombre d'OPCA, la réforme de 2009 a porté à 100 millions d'euros le montant minimal de la collecte annuelle de chaque structure. Ce montant risque d'être revu à la hausse. Par ailleurs, le gouvernement souhaite aller au devant des demandeurs d'emploi. C'est un point positif mais le Fafsea n'a pas attendu pour s'atteler à ce problème : dès 2010, le dispositif Adema a été créé pour précisément venir en aide aux demandeurs d'emploi. Puisqu'un nouveau chantier est ouvert, il est peut-être temps, en revanche, de s'interroger sur l'empilement excessif des outils de formation et sur les postes budgétaires les plus coûteux, comme les certificats individuels. »

* Commission paritaire nationale de l'Emploi.

L'ALLOCATION DES FINANCEMENTS

Peut-on cibler les chômeurs sans pénaliser les salariés ?

>>> Le souhait du gouvernement de former en priorité les demandeurs d'emploi va se heurter au principe de réalité : les ressources des OPCA, destinées principalement aux salariés en activité, sont limitées.

Les débats promettent d'être animés. En demandant aux partenaires sociaux de se focaliser sur les chômeurs, le gouvernement a pris un risque, celui de voir chacun camper sur ses positions si aucun moyen financier supplémentaire n'est dégagé. Les OPCA, et en particulier le Fafsea, consacrent déjà une grande part de leurs fonds mutualisés aux demandeurs d'emploi et, si effort il doit y avoir, il devra être partagé. Les acteurs de la formation professionnelle sont du reste d'accord pour dire que les outils existants méritent dans un premier temps d'être améliorés. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) notamment, qui plafonne actuellement à 400 heures la formation délivrée sous promesse d'un CDI ou d'un CDD de plus de 12 mois. Ou encore Adema, un dispositif créé par le Fafsea dans le secteur agricole, qui est déjà très efficace puisque plus de la moitié des personnes qui en bénéficient trouvent leur voie à la sortie, et choisissent le secteur agricole. *

avis d'élus



“ NE PAS OUBLIER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ”

Éric Swartvagher,
secrétaire national de la FGA-CFDT

« La formation professionnelle ne peut pas aider exclusivement les chômeurs. Elle peut y contribuer, mais elle n'a pas vocation à remplacer la formation initiale. C'est d'autant plus vrai que l'agriculture rencontre un vrai problème de fidélisation de ses salariés : la moyenne d'âge n'est que de 35 ans ! La problématique du maintien dans l'emploi est donc tout aussi importante. L'équilibre ne sera trouvé que si des moyens supplémentaires sont mobilisés, avec un accroissement de la contribution des employeurs au financement de la formation. »



“ AMÉLIORER LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI ”

Éloi Schneider,
vice-président du FAFSEA (CFTC-Agri)

« Les cotisations employeurs sont destinées aux salariés et doivent le rester. Former un chômeur n'a de sens que s'il existe pour lui une offre d'emploi réelle. Dans ce cas, et seulement dans ce cas, les fonds de la formation professionnelle continue peuvent être utilisés à bon escient, comme c'est d'ailleurs déjà le cas dans des proportions très importantes. Le meilleur cadre pour le faire reste celui de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Ce dispositif peut être amélioré, sous réserve que l'État mette la main à la poche. »



“ NE PAS DÉSHABILLER PIERRE POUR HABILLER PAUL ! ”

Gérard Napias,
président de la Fédération nationale des Entrepreneurs des territoires

« Chaque gouvernement qui arrive met sur la table une réforme, alors que la précédente est à peine appliquée dans son intégralité. Cette discontinuité permanente rend les messages inaudibles. Dans le secteur agricole, il se trouve que le Fafsea est en avance à tous points de vue. La nouvelle réforme devra en tenir compte, car le système n'est pas un puits sans fond. Mettre l'accent sur les chômeurs, par exemple, pose question. Il ne faut pas déshabiller Pierre pour habiller Paul ! Les charges des entreprises sont déjà très élevées. Plutôt que d'accroître l'enveloppe globale de la formation, essayons de mieux utiliser les fonds. »

LA DÉCENTRALISATION

Un rôle accru des régions dans la formation ?

>>> L'acte III de la décentralisation devrait accroître le rôle des régions dans la formation professionnelle. Quel en sera l'impact sur le Fafsea ? Explications.

L'acte III de la décentralisation vise à moderniser l'action publique et à simplifier l'organisation des collectivités. Le projet de loi, découpé en trois textes, a été présenté en Conseil des ministres le 10 avril 2013. La première lecture du premier texte, intitulé « Projet de loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des

métropoles », s'est achevée le 23 juillet à l'Assemblée nationale. La seconde lecture devrait intervenir à la rentrée. Le deuxième texte, « Projet de loi de mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi et de promotion de l'égalité des territoires », vise à renforcer les compétences des régions en matière de formation. Elles devraient aussi avoir un rôle plus important

en matière d'apprentissage. Elles devraient notamment pouvoir élaborer des contrats d'objectifs et de moyens avec les organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Le troisième texte de l'acte III sera consacré au « développement des solidarités territoriales ». *

avis d'élus



“ UN RISQUE POUR LE FINANCEMENT ET LA COHÉSION NATIONALE DU FAFSEA ”

Philippe Peuchot, président du Fafsea et secrétaire fédéral de la FNAF-CGT

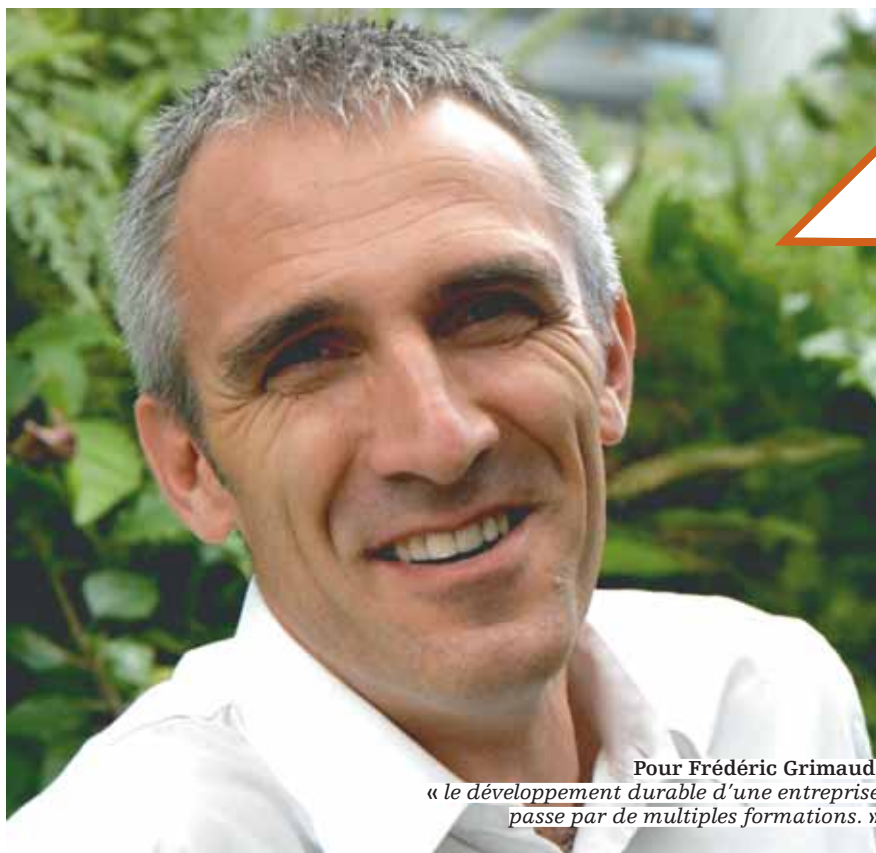
« Les premières moutures du projet de loi de l'acte III de la décentralisation prévoient un renforcement des compétences des régions en matière de formation professionnelle. Ce texte fait donc peser un risque sur le financement et la cohésion nationale du Fafsea. Comment s'assurer que la formation ne fera pas les frais de la stratégie politique des régions ? Que pèsera le secteur agricole face à l'aéronautique dans la région toulousaine ? Notre souci sera donc de préserver l'équilibre et d'assurer aux salariés un accès équitable à la formation sur l'ensemble du territoire. »



“ NOUER DES LIENS ÉTROITS ET FACILITER LE DIALOGUE AVEC LES RÉGIONS ”

Jérôme Despey, secrétaire général du Fafsea et secrétaire général adjoint de la FNSEA

« Le Fafsea continuera à être un outil de formation en phase avec les dispositifs existants. Pour s'assurer que les secteurs adhérents ne soient pas oubliés, nous incitons les partenaires sociaux de nos instances paritaires régionales à nouer des liens plus étroits avec les régions, ce qui permet de faciliter le dialogue et de lever les difficultés éventuelles. Le Fafsea est un interlocuteur reconnu pour son savoir-faire et son professionnalisme. Notre présence sur l'ensemble du territoire et notre implication dans la formation avec les régions nous donne un temps d'avance sur les autres OPCA. »



Pour Frédéric Grimaud, « le développement durable d'une entreprise passe par de multiples formations. »

“ Donner aux équipes la possibilité de s'épanouir et de participer à un développement vertueux est la clé de notre réussite ”

1991. Aujourd'hui, le groupe Grimaud emploie 1 700 collaborateurs et couvre deux grandes activités : la sélection génétique animale et la biopharmacie.

Le secret de la réussite ? « Donner aux équipes la possibilité de s'épanouir et de participer à un développement vertueux, durable et socialement responsable, de l'entreprise ».

Le génie de la génétique

>>> Entrepreneur autodidacte, Frédéric Grimaud a fait de l'entreprise familiale fondée par son père et son oncle le 2^e groupe de génétique animale dans le monde.

→ FRÉDÉRIC GRIMAUD

1984
obtient son baccalauréat

1986
devient consultant en ressources humaines

1991
rejoint l'entreprise familiale à temps plein, à la demande de son père

2000
prend la direction du Groupe

Frédéric Grimaud n'a jamais brillé à l'école : « je n'étais pas adapté au système éducatif et ai difficilement obtenu le bac avant d'entamer des études d'éducation physique ». À la fac, il lit des ouvrages de management décryptant des *success stories* d'entreprises. « Ces livres me parlaient d'autant plus que j'ai été éduqué dans un environnement d'entrepreneurs ». Le père et l'oncle ont, en effet, fondé dans les années soixante la société Grimaud

Frères, spécialisée dans l'accoupage des canetons.

Développement exponentiel

Leur génie : avoir développé des programmes d'amélioration génétique pour les canards puis pour d'autres espèces (lapins, pigeons, etc.). Frédéric fait quant à lui fructifier ses lectures auprès de sociétés, qu'il accompagne en tant que consultant en ressources humaines, avant de céder à l'invitation de son père et de rejoindre l'entreprise familiale en

Formations sur mesure

Ce développement passe notamment par de multiples formations : « nous y consacrons un budget deux fois supérieur aux obligations légales et nous entretenons avec le Fafsea un partenariat très constructif pour soutenir des formations techniques sur mesure, qui tiennent compte des spécificités de nos activités et de leur croissance ».

De 120 millions de francs en 1989 le chiffre d'affaires du groupe est passé à 241 millions d'euros en 2012, réalisé dans plus d'une centaine de pays. Une belle réussite pour Frédéric Grimaud, « inadapté au système scolaire » mais certainement pas au monde de l'entreprise ! *