

« Il nous faudra du temps. »



### **Interview de Stéphane Lardy, Force Ouvrière.**

Stéphane Lardy, secrétaire confédéral à la formation professionnelle à Force Ouvrière, a été directement impliqué dans les débats sur la nouvelle loi.

Pour lui aussi, l'essentiel est de se concentrer sur la personne plutôt que sur le statut. Conscient des problèmes rencontrés par les petites entreprises, il compte sur le rôle de conseil des OPCA pour les aider à accéder à la formation. Stéphane Lardy explique également les objectifs des partenaires sociaux concernant l'évolution des dispositifs actuels, et notamment la portabilité du DIF.

**C&S : Cette loi amène beaucoup d'évolutions. Est-ce qu'il n'aurait pas fallu prendre un peu plus de temps pour que chacun puisse se préparer à ces changements ?**

« Certains points n'ont pas été réglés. Il nous faut un peu plus de temps. »

Stéphane Lardy : C'est vrai que cette loi a été faite dans l'urgence, avec une réelle pression. Au final, les choses ne sont pas simples et pas toujours clairement définies. Certains projets de décrets sont très théoriques, avec des appellations différentes qui posent question. Nous sommes actuellement dans une zone grise, et certains points, comme l'offre de formation par exemple, n'ont pas été réglés. Il nous faut un peu plus de temps.

**C&S : Pensez-vous que la situation de crise vécue au moment de la mise au point de la nouvelle loi l'a plus orientée vers une prise en compte des problématiques de l'emploi ?**

Stéphane Lardy : C'est un débat que nous avons depuis une quinzaine d'années. Nous sommes dans le droit fil de l'évolution historique du droit de la formation professionnelle. Dès janvier 2008, l'accord du marché du travail parle bien d'un dispositif permettant la qualification ou la requalification des demandeurs d'emploi. Nous étions déjà dans ce basculement, qui n'est pas que sémantique, car il implique des dispositifs et des financements adaptés.

**C&S : Mais trouvez-vous normal que les entreprises participent au financement de la formation des demandeurs d'emploi, à travers le FPSPP ?**

Stéphane Lardy : Ca ne me choque pas sur le principe, dans la mesure où c'est l'entreprise qui licencie. Parlons de rationalité économique : à un moment ou à un autre, les entreprises sauront tirer les bénéfices de cette réforme. L'enveloppe ne change pas, ce qui change c'est l'affectation de cette enveloppe.

« L'enveloppe ne change pas, ce qui change, c'est son affectation. »

Je n'ai pas d'inquiétude pour les grands groupes qui savent utiliser les dispositifs, même s'ils auront le réflexe de considérer qu'on leur retire une partie de leur budget au profit du FPSPP. A l'intérieur d'une même branche, nous risquons d'avoir le cas de grands groupes qui pousseront à ce que les 13% soient affectés à la professionnalisation plutôt que sur le plan, mais c'est un peu le jeu. Au niveau de la confédération, nous préconisons que l'affectation se fasse de manière équilibrée (50/50), avec des accords à durée déterminée, pour voir comment cela évolue pendant un an ou deux, car ce sera très différent selon les secteurs.

**C&S : Les moyennes entreprises risquent d'être particulièrement touchées. Nous le constatons tous les jours : elles s'inquiètent sur l'utilisation de leur enveloppe potentielle et ne sont pas sûres de pouvoir maintenir leurs efforts de formation avec cette réduction du financement.**

Stéphane Lardy : Les formations finançables dans le cadre des dispositifs de périodes de professionnalisation devront s'appuyer sur des projets individuels et collectifs (parcours professionnels, qualification, CQP...).

« L'Etat veut éviter la péréquation et passer plutôt par des appels à projet. »

Certaines entreprises ont parfois joué avec l'affectation de leur financement sur la période de professionnalisation. Le problème c'est que l'Etat veut éviter la péréquation et passer plutôt par des appels à projet.

L'accord du 7 janvier 2009 peut être considéré comme un accord défensif. Les secteurs sont très hétérogènes, les besoins ne sont pas les mêmes selon la technicité des métiers et surtout selon la taille des entreprises. Et c'est là que se trouve le débat : sur l'inégalité d'accès des salariés des PME et TPE.

**C&S : Mais ne faut-il pas plutôt raisonner par secteur que par taille d'entreprise ? Et essayer de résoudre le problème du remplacement des salariés partis en formation ?**

Stéphane Lardy : Il est vrai que le problème du chef d'entreprise se trouve plus sur le remplacement de son salarié que sur le financement de sa formation. Je dis toujours que la formation, ce n'est pas une « bulle » à part : les questions qui touchent à la formation professionnelle sont directement connectées au monde social. Selon le secteur, le type de salariés, l'accès à la formation est parfois totalement inexistant. Si les conditions de travail sont mauvaises, les salariés ne se forment pas, ou alors ils le font pour aller travailler ailleurs.

**C&S : C'est donc plutôt un problème de branche ?**

Stéphane Lardy : C'est aussi un problème de taille d'entreprise, car la branche ne peut pas résoudre le problème du remplacement du salarié formé. Et je pense d'ailleurs que nous n'y avons pas répondu non plus dans la nouvelle loi. Il faut aussi penser aux relations entre sous-traitants et donneurs d'ordre : quand vous subissez la pression de vos donneurs d'ordre, avec parfois la menace de perdre un marché, il est clair que vous ne pouvez pas faire partir vos salariés en formation.

**C&S : Comment faire pour intégrer la formation professionnelle dans un outil global de gestion des ressources humaines ?**

« Il nous faut connaître la stratégie de l'entreprise pour l'accompagner avec les bons dispositifs. »

Stéphane Lardy : Je peux comprendre qu'une entreprise de taille moyenne ait des difficultés à faire de la GPEC par exemple. Le problème c'est que la formation professionnelle est une composante importante de la stratégie de l'entreprise, or, les entreprises ont souvent des réticences à annoncer cette stratégie, pour des raisons de confidentialité et de concurrence.

Mais il est important, pour que nous comprenions leur vision du marché, que les entreprises acceptent de nous la dévoiler, et de nous expliquer de quel type de transformation de l'emploi elles ont besoin pour mener à bien leur stratégie. C'est ainsi que nous pourrions les accompagner en mettant en place les meilleurs dispositifs, compte tenu de leur situation actuelle et future.

Nous sommes capables de comprendre les objectifs de compétitivité des entreprises, car mieux elles se portent, plus elles peuvent redistribuer à leurs salariés les fruits de la croissance. Rappelons aussi que la formation professionnelle, pour les syndicats, c'est aussi un vecteur de promotion sociale pour les salariés.

**C&S : Est-ce que le regroupement des OPCA va faciliter l'accès à la formation pour les petites entreprises ? Auront-ils vraiment plus de conseillers pour réaliser leur nouvelle mission de conseil ?**

« Cette loi est un étai. On le resserre avec la convention cadre (dans le cadre du FPSPP) et les conventions d'objectifs et de moyens signées obligatoirement avec l'Etat. »

Stéphane Lardy : Je pense qu'avec l'atteinte de cette taille critique, les OPCA peuvent développer une vraie proximité avec les entreprises.

Il faut voir que cette loi est un étai. On le resserre avec la convention cadre (dans le cadre du Fonds Paritaire) et les conventions d'objectifs et de moyens signées obligatoirement avec l'Etat. Les décrets qui sortiront définiront précisément combien d'entreprises doivent être visitées, par exemple. Si les objectifs ne sont pas remplis, ce sera un moyen de réduire le nombre des OPCA. Ces conventions d'objectifs et de moyens ont fait l'objet de beaucoup de débats. Nous étions contre, car elles impactent directement les politiques de branche décidées par les partenaires sociaux. Pour nous, l'OPCA doit être un outil au service d'une politique. Si les conventions d'objectifs et de moyens sont mises en place entre l'Etat et les OPCA, avec des indicateurs aussi détaillées que le nombre de contrats de professionnalisation à réaliser sur un bassin d'emploi, pas exemple, on enlève aux partenaires sociaux leur capacité à construire la politique de branche.

**C&S : Pensez-vous que si un autre moyen de financement avait été trouvé pour les partenaires sociaux, le système qui existe aujourd'hui existerait toujours ?**

« Cette loi vise à mettre à mal le paritarisme de gestion. Historiquement, le paritarisme gêne. »

Stéphane Lardy : Cette loi vise aussi à mettre à mal le paritarisme de gestion. Heureusement que nous avons eu un accord à huit.

Cela n'a jamais été dit clairement dans les débats, mais historiquement le paritarisme gêne. Quelque part c'est une troisième voie, une forme d'anti-étatisme et d'anti-économisme. Que l'Etat contrôle, c'est tout à fait normal. Mais nous sommes tout de même déjà très encadrés au niveau de notre gestion.

**C&S : Nous avons eu l'occasion d'interroger le sénateur Sellier il y a quelques mois, et il évoquait alors l'idée de centraliser la collecte, en la confiant par exemple à l'URSSAF.**

Stéphane Lardy : C'est une conception purement étatique. Mais finalement, la question qui n'a pas été posée, c'est la question de la légitimité entre les différents acteurs. Qui est le mieux positionné pour se déclarer vecteur d'intérêt général ? Pour moi c'est l'Etat. A cet égard on peut constater que les politiques de l'emploi en France, depuis près de 25 ans, ce sont des politiques d'exonérations.

**C&S : Mais avec cette loi, on taxe directement les entreprises pour gérer le problème de l'emploi. Comment évolue le rôle des régions ? Est-ce que le FPSPP va à un moment donné abonder au niveau des régions ?**

Stéphane Lardy : Non, le FPSPP peut éventuellement conventionner avec les régions, sur des politiques sectorielles ou sur des projets spécifiques. C'est plutôt ce format qu'il faut imaginer. C'est la convention cadre qui doit déterminer les conditions de conventionnement avec les régions. Dans ce cadre, je suis plutôt favorable à des appels à projet. Replaçons-nous au niveau du salarié : ce qui l'importe c'est que sa formation soit financée. Par qui, ce n'est pas son problème. Notre rôle c'est de gérer cette complexité et de lui trouver des solutions.

**C&S : Du côté des entreprises, parmi cette complexité, il y a la portabilité du DIF.**

Stéphane Lardy : Nous nous sommes battus sur 3 axes dans cette nouvelle loi. Le FPSPP, l'accès à la formation pour les salariés à temps partiel ou qui enchaînent des CDD, et enfin la portabilité du DIF. Cette portabilité est pour moi très importante et nous avons cherché à prendre en compte les problématiques de provisionnement qu'elle génère pour l'entreprise. Nous avons justement évité de parler de « transférabilité », car pour nous il s'agit de porter le droit pour autrui. Nous passons d'une logique de statut à une logique de personne, pour éviter justement de perdre ce droit en changeant de statut. Le compromis que nous avons trouvé c'est de ne pas garder les heures, mais de monétiser le DIF.

« Certaines branches vont voir arriver un grand nombre de salariés avec leur DIF plein. »

Nous avons aussi débattu avec l'Etat sur notre capacité à faire jouer la péréquation sur la portabilité du DIF. Pour l'entreprise ça ne change rien, mais ça touche l'OPCA, et c'est pour cela qu'il faut que le FPSPP intervienne. Il faut prévoir qu'en sortie de crise, nous aurons beaucoup de salariés qui changeront de branche (60% des salariés qui se retrouvent au chômage changent de métier). Certaines branches vont donc voir arriver un grand nombre de salariés avec leur DIF plein. Au début, l'Etat ne voulait pas que l'on touche au FPSPP pour financer ces DIF, car il ne voulait pas que la qualification soit « asséchée » par le DIF.

**C&S : Et concernant le CIF ? N'y a-t-il pas eu à un moment dans les débats la volonté de fusionner le CIF et le DIF ?**

Stéphane Lardy : C'est ce que voulait la CGPME, mais nous étions contre car cela aurait signé la mort du DIF. Pour moi le CIF est un excellent dispositif de transition professionnelle, et le DIF se situe entre le plan et le CIF, dans une logique de co-construction. Une étude a montré qu'il y avait autant d'ouvriers que de cadres et autant de salariés de petites que de grandes entreprises, qui avaient utilisé leur DIF. Des gens qui ne s'intéressaient jamais à la formation y ont été sensibilisés avec le DIF. C'est donc un instrument efficace de réduction des inégalités face à l'accès à la formation. Nous pourrions imaginer abonder un CIF avec son DIF. Mais nous ne voulons pas qu'il y ait une utilisation systématique de cette pratique dans les Fongécif, par manque de moyens. D'ailleurs nous n'étions pas contre l'idée qu'il y ait une collecte nationale pour le CIF.

**C&S : Ce que nous rencontrons sur le terrain c'est effectivement une inégalité des traitements et des acceptations des dossiers CIF selon les régions.**

Stéphane Lardy : Ce n'est pas normal. Il faut harmoniser les règles d'éligibilité au CIF, hors considérations financières. Nous devons en discuter prochainement.

**C&S : Si nous revenons aux OPCA, pensez-vous qu'elles sont prêtes à intégrer cette nouvelle loi ?**

« Je pense que l'année 2010 sera une année de gestion de la pénurie. »

Stéphane Lardy : Il est vrai que cette loi va très vite. Le regroupement est prévu au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et il a même été envisagé de traiter tous les changements nécessaires pour harmoniser les OPCA (plan comptable, règles de gestion, conventions d'objectifs et de moyens...) mais c'était trop ambitieux et l'amendement a été retiré. Je pense que l'année 2010 sera une année de gestion de la pénurie.

**C&S : Avec cette fongibilité asymétrique, si les OPCA ne sont pas prêtes à traiter les besoins des PME de moins de 50 salariés, ne risque-t-on pas d'aboutir au 31 décembre 2010 à une situation reliquataire, qui conduira l'Etat à augmenter le taux prévu pour le FPSPP en 2011, sous prétexte qu'il reste de l'argent ?**

Stéphane Lardy : C'est un risque. L'autre risque, c'est que la fusion des OPCA entraîne la réduction des conventions collectives. Mais ça nécessiterait le regroupement de certaines branches, et c'est loin d'être fait.

L'ingénierie financière de la formation va devenir un vrai besoin de l'entreprise. Et je crois savoir que c'est une de vos activités.

**C&S : Ce qui veut dire que les entreprises qui sont bien structurées ou bien conseillées vont plus facilement bénéficier du système. Ce ne sont pas les PME qui seront gagnantes au final.**

Stéphane Lardy : Je ne suis pas aussi pessimiste. Les OPCA devront se concentrer sur les TPE et les PME. Et s'ils n'ont pas compris l'importance de ce nouveau rôle, ils connaîtront de grandes difficultés. La fusion va donner une masse critique plus importante mais il va falloir aussi repenser l'organisation. Si c'est pour faire comme avant, l'Etat ne sera pas d'accord. Les nouvelles règles, les conventions d'objectifs et de moyens, les décrets, les appels à projet, nécessiteront une adaptation des OPCA pour en faire des outils et services de proximité pour les entreprises et les salariés.

Mais il est vrai qu'il faudra du temps, sans doute quatre à cinq ans pour que ça fonctionne correctement. Pour le moment nous n'avons pas assez de visibilité et nous n'atteindrons certainement pas les objectifs tout de suite.

« Il faudra sans doute quatre ou cinq ans pour que cela fonctionne correctement. »