

Le paritarisme de gestion de la formation professionnelle pris dans les enjeux politiques

I. Enjeux.

1. La valeur ajoutée du paritarisme de gestion dans le domaine de la formation professionnelle ne manquera pas d'être mise en débat à l'occasion de la campagne présidentielle qui s'annonce. La mise en œuvre des propositions de Bruno Lemaire (LR) conduiraient à sa disparition.¹, il en va de même de celles de Nicolas Sarkozy. Un récent rapport parlementaire consacré au paritarisme par Jean-Marc Germain (PS) et Arnaud Richard envisage de son côté une restructuration en profondeur de ce mode de gestion de la formation professionnelle.² Emmanuelle Macron n'est pas en reste qui dénonce, comme la grande majorité des décideurs politiques, l'opacité des 32 milliards³ et un système « capturé par les décideurs publics par les organisations politiques et syndicales » en proposant de recentrer les partenaires sociaux « moins sur la gestion du système que sur le conseil aux entreprises et l'accompagnement des travailleurs » (discours du 11 octobre 2016 au Mans).

¹. La collecte des contributions formation des entreprises par les Opcas serait supprimée et confiée à l'Urssaf et les actuelles contributions pour la formation continue (0,55 % ou 1 % de la masse salariale pour les plus de dix salariés et 0,68 % au titre de la taxe d'apprentissage) seraient unifiées avec un taux de 1,18 % pour toutes les entreprises. Cette contribution alimenterait un "Fonds unique pour la formation tout au long de la vie" géré par la Caisse des dépôts et destiné à financer les actions engagées dans le cadre du CPF (compte personnel de formation) ainsi que les formations en alternance, et à assurer la mutualisation des ressources au profit des TPE-PME.

² La proposition de Jean-Marc Germain (député socialiste) de créer régime d'assurance formation géré par une agence nationale pour l'évolution professionnelle et la création d'une « banque paritaire du temps choisi » ne s'inscrit pas dans la philosophie du paritarisme de gestion tel qu'il est pratiqué aujourd'hui. Cette agence a en effet vocation à s'adresser à tous les travailleurs qu'ils soient ou non-salariés. (Assemblée nationale. Rapport d'information sur le paritarisme Arnaud Richard et Jean-Marc Germain numéro 3829

³ Ce chiffre de 32 milliards est un agrégat statistique qui n'exprime en rien la réalité et la diversité de la formation professionnelle. Et pourtant c'est à peu près l'unique référence des décideurs politiques pour préconiser des réformes d'autant plus radicales qu'elles sont moins argumentées.

Les entreprises du secteur privé confient en effet de l'ordre de 7 milliards d'euros, en application d'une obligation légale, à ce mode de gestion fondée sur le principe « de mutualisation ». Cette ressource est en principe destinée à l'entretien et au développement des compétences des salariés des entreprises privées. Elle s'ajoute aux fonds propres que les entreprises affectent à ce même objectif en dehors de toute obligation légale, parce qu'il en va de leur intérêt, mais également en application de leurs engagements contractuels.

Ce mode de gestion, qui représente par son ampleur une spécificité française en Europe, a-t-il fait la preuve de son efficacité, comparé à d'autres modes de gestion tels que le service

Public administratif ou le marché, sans intermédiation entre l'offre et la demande de formation ?

La présente chronique a pour objectif de contribuer à la clarification du débat sur la valeur ajoutée « du paritarisme de gestion de la formation professionnelle », mais également de mettre en évidence ses ambiguïtés et ses fragilités.

II. Le paritarisme : savoir de quoi l'on parle...

2. Selon la définition du Petit Larousse : « *le paritarisme est un courant d'idées qui préconise le recours aux organismes paritaires pour traiter des accords entre patronat et salariat, et une technique de gestion dans laquelle les deux parties sont représentées à parité et prennent des décisions selon les règles strictes de répartition des voix* » **Ce courant d'idées est associé au syndicalisme réformiste fondé sur le primat de la négociation collective dont l'un des objets est la création de « garanties sociales » dont la gestion est assurée par les partenaires sociaux eux-mêmes au sein d'institutions paritaires, elles-mêmes issues de la négociation collective.** Cette vision de la politique sociale est inscrite dans le code du travail qui stipule que « le droit des salariés à la négociation collective » porte notamment sur la formation professionnelle ainsi que sur « les garanties sociales ». (Article 2221-1 code du travail.^{4 5} 3. Si l'on suit cette définition, la seule qui vaille, les OPCA, OPACIF, FAF, FONGECIF, issus d'un accord collectif peuvent être considérés comme relevant de la gestion paritaire du fait de la qualification de leur acte fondateur et de leur statut. Le « paritarisme » du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP), est plus ambiguë en ce qu'il a été institué par une loi, peu importe que les partenaires sociaux en aient fait la demande, et que le gouvernement y détient un pouvoir de veto.

⁴ . Pour une étude plus approfondie sur la notion de paritarisme voir : Jean-Marie Luttringer, « Réflexions sur les spécificités du paritarisme de gestion dans le domaine de la formation professionnelle » Droit social numéro 12 décembre 2008.

⁵ La combinaison entre négociation d'accords gestion paritaires peut s'exprimer de trois manières : 1. La création par accord collectif d'une garantie sociale et décision de gérer paritairement cette garantie s'était, à l'origine, le cas des retraites complémentaires et de l'assurance-chômage, c'est désormais le cas de la gestion de cotisations conventionnelles pour la formation professionnelle. 2.. La création par accord d'une garantie dont la gestion est confiée à un assureur agréé c'est le cas des accords de prévoyance dont les gestionnaires peuvent être des institutions paritaires ou des mutuelles ou des sociétés d'assurance. 3.. La gestion paritaire d'une garantie créée par la loi et délégués par l'État à des organismes paritaires, ce qui est aujourd'hui le cas des retraites complémentaires et de l'assurance-chômage ainsi que de la gestion des contributions légales au financement de la formation professionnelle. Ces garanties ont, à l'origine, été prévues par des accords collectifs mais ont été généralisées et encadrées par la loi.

4. Le même halo d'ambiguïtés flotte autour du comité paritaire national de l'emploi et de la formation professionnelle (COPANEF) et des comités paritaires régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (COPAREF). Ces comités avaient été prévus par l'Ani de décembre 2013 et ont été créés par les articles L 6123-5 et 6 du code du travail. Ils ont pour objet de définir les politiques paritaires et d'établir les listes des formations éligibles au CPF. Ces « comités », sont pourvus d'un règlement intérieur qui organise comme son nom l'indique leur fonctionnement interne, ne jouissent pas de la personnalité morale. Ils ne sont donc pas habilités à exercer de pouvoir normatif, car leurs décisions ne s'expriment ni dans un accord collectif de travail, ni à travers une décision administrative. « Les décisions » de ces commissions concernent les seules organisations qui en sont membres et ne sont d'aucune manière opposable à des tiers. À défaut de pouvoir être portées devant une juridiction leurs décisions, notamment celles relatives à l'inscription sur les listes éligibles au titre du CPF sont dépourvues de valeur juridique. Il n'en va pas de même des listes établies par les CPNE de branche, qui peuvent être opposable à des tiers, dès lors qu'elles respectent la procédure de la négociation collective et sont étendues par arrêté ministériel. Cette ambiguïté a d'ailleurs fait l'objet d'une saisine du conseil national de la concurrence par un opérateur de formation. Cette question des listes, outre sa complexité, est source d'insécurité juridique.

5. La participation de représentants de ces mêmes organisations au sein d'instances consultatives, en charge de la formation professionnelle, de nature publique, ne relève bien évidemment pas de la gestion paritaire. Ainsi en va-t-il du CNEFOP et des CREFOP qui sont des institutions publiques quadripartites au sein desquelles les processus de prise de décision échappent aux règles du paritarisme et appartiennent en dernier recours à la sphère publique.

6. Le paritarisme de gestion « à la française » est par construction même placé sous le signe de l'ambiguïté dès lors que l'essentiel des ressources qu'il a pour mission de gérer résulte d'une obligation légale de nature fiscale et non de cotisations sociales instituées selon le principe d'autonomie par la voie de la négociation collective. Il s'agit en réalité d'une mission d'intérêt général⁶ que le législateur a délégué, avec leur accord, aux partenaires sociaux.

Ce qu'une loi a fait une autre loi peut le défaire. Ainsi la délégation de gestion de 1 % de la masse salariale des entreprises privées, accordée par le législateur aux partenaires sociaux, sous réserve de respecter un processus de prise de décision selon les règles du paritarisme, peut leur être retirée du jour au lendemain. Les ponctions opérées de façon récurrente par les pouvoirs publics

⁶ Stéphane Rémy. « La régulation le contrôle du système de formation professionnelle » Droit social décembre 2014.

sur les fonds gérés par les instances paritaires de la formation, trouvent leur explication dans la qualification de la ressource déléguée.

La question est avant tout politique, elle a à voir avec le pacte social conclu entre les gouvernements successifs depuis 1971 et les partenaires sociaux. Si celui-ci venait à être rompu (à l'occasion des prochaines élections présidentielles par exemple), ou simplement écorné, il suffirait de modifier un seul article du code du travail pour mettre fin à cette délégation de gestion qui entraînerait ipso facto l'effondrement du paritarisme de gestion de la formation professionnelle

Un détour par la technique juridique s'impose ici pour mieux comprendre cette ambiguïté originelle.

III. L'ambiguïté originelle.

7. L'obligation légale de participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue est une « imposition de toute nature », au sens de l'article 34 de la Constitution (*la loi fixe les règles concernant l'assiette, le taux et les modalités de recouvrement des impositions de toutes natures*), c'est-à-dire un prélèvement perçu par voie d'autorité au profit de personnes publiques ou de personnes privées (ce qui est le cas des OPCA...) chargées d'une mission de service public, et qui n'a pas le caractère d'une redevance pour service rendu ou d'une cotisation de sécurité sociale.

Le caractère fiscal de l'obligation de participation de employeurs explique pourquoi les règles relatives à celle-ci sont exposées dans le Code général des impôts (CGI), chapitre III *taxes diverses*, Section X : *Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue*, articles : 235 ter C (conditions générales de l'article L. 6331-1 du code du travail), 235 ter D (versements aux organismes collecteurs), 235 ter KI (congé individuel de formation) 235 ter E et EB, F (conditions d'effectifs de salariés) 235 ter G, H, KA, KC (sanctions pour non versements). Les détails de la manière dont les employeurs s'acquittent de leurs obligations sont exposés dans le Code du travail, et identifiés dans le CGI.

L'État est garant du financement et maître du contrôle des fonds, il agréé et contrôle les collecteurs, et les entreprises et organismes de formation font l'objet d'un contrôle spécifique. Ce contrôle administratif et financier est exercé sur l'ensemble des activités du champ de la formation professionnelle, Si c'est le code du travail qui le prévoit (article L6361-1 et suivants) les articles 235 ter JA, KD bis du Code général des impôts précisent (comme [l'article L. 6331-33 du code du travail](#)), que le contrôle et le contentieux de la participation des employeurs sont réalisés selon les règles applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.

8. Ce mécanisme de financement institué en 1971 l'a été par défaut. En effet les partenaires sociaux ne sont pas arrivés à s'entendre sur le principe d'une cotisation partagée entre employeurs et salariés comparable à l'assurance-chômage, aux retraites complémentaires ou à la prévoyance sociale. Le gouvernement de l'époque (Jacques Delors) leur a alors prêté « le bras armé du fisc ». Ils n'ont jamais eu la force, ni sans doute la volonté de s'émanciper de cette situation dont ils ont fini par apprécier « le confort ». Les ambiguïtés et les fragilités du système paritaire de gestion de la formation professionnelle, que nous connaissons aujourd'hui, trouvent leur source dans ce choix fondateur « par défaut ».

9. Certes les réformes successives de la formation professionnelle, dont celle du 5 mars 2014 ont autorisé les OPCA à gérer « en complément » de la contribution fiscale, des contributions instituées par un accord collectif de branche au seul profit des salariés relevant du champ d'application de cet accord. Le poids de ces contributions, de l'ordre de 1,6 milliards en 2015, comparé à la contribution légale obligatoire de l'ordre de 5,4 milliards, demeure modeste à ce jour. Il ne permet en aucun cas d'assurer le l'équilibre du modèle économique sur lequel reposent les OPCA. (Voir chronique 98, jml-conseil.fr).

IV. Les OPCA serviteurs de trois maîtres et d'eux-mêmes.

10. Les OPCA, qui sont au cœur du paritarisme de gestion, sont les serviteurs de 3 maîtres : les pouvoirs publics, au titre de la gestion d'une contribution fiscale ; ils sont à ce titre délégataire d'une mission de service public ; la branche professionnelle au titre d'une possible contribution conventionnelle mutualisée pour le compte des entreprises de la branche. Ils sont à ce titre gestionnaires « d'une garantie sociale » au sens de l'article 2221-1 du code du travail ; des entreprises individuelles qui décident d'effectuer des versements volontaires à un OPCA en dehors de toute contrainte juridique et de mutualisation. Ils sont à ce titre prestataires de services, au sens commercial du terme.

Par ailleurs les OPCA n'échappent pas à la loi sociologique du développement de toute technostructure au nom de de ses intérêts propres. Le choix fait par OPCALIA de créer en son sein une direction commercial est à cet égard emblématique.

Chacun de ces maîtres impose à l'OPCA sa propre loi qui résulte de la qualification juridique légale ou conventionnelle, et du régime des ressources dont la gestion lui est confiée. Quant aux versements volontaires des entreprises, qui est la ressource la plus ambiguë, elle peut s'analyser au plan juridique comme l'achat d'une prestation de service à l'OPCA ce qui ferait de celui-ci un

commerçant et l'expose (au-delà d'une limite tolérée par l'administration fiscale) à l'application du droit de la concurrence, et de la fiscalité des sociétés commerciales.

Le fait que le même agrément délivré par les pouvoirs publics englobe trois types de ressources ne change rien à la différence radicale de qualification et de régime juridique de chacune d'entre elles. La qualification juridique d'une ressource résulte de l'acte juridique qui l'institue et non de la structure qui la gère. Il n'est pas certain que la coexistence de ces trois logiques résiste à l'épreuve du temps sans entraîner des tensions et des contentieux qui conduiront à un réexamen de l'identité de cette institution paritaire dont les réformes successives ont accentué les ambiguïtés et la fragilité : délégataire d'une mission de service public, gestionnaire d'une garantie sociale, prestataire de services soumis au droit de la concurrence ...

Aux ambiguïtés sources de fragilité du paritarisme de gestion qui trouvent leur source dans la qualification et le régime juridique de la ressource, viennent s'ajouter de nouvelles ambiguïtés du fait des réformes récentes de la formation professionnelle.

V. Les réformes récentes de la formation professionnelle sources de nouvelles ambiguïtés et fragilités pour le paritarisme de gestion.

11. Le renforcement de l'individualisation et de la personnalisation des droits matérialisé par l'irruption dans l'univers de la formation des comptes personnels, a vocation universelle, destinés à toute personne quel que soit son statut (CPF, C3P, CEC, CPA, ...), dont la gestion est partiellement assurée par un tiers externe à l'entreprise et aux organismes paritaires, (Caisse des dépôts et consignations), ainsi que la volonté de développer le conseil en évolution professionnelle (CEP), qui s'adressent à toute personne quel que soit son statut, interroge l'objet social des OPCA dont « le client/usager » revendiqué notamment par les organisations patronales, est l'employeur et non le salarié.

Il en résulte une interrogation sur la pertinence de la coexistence entre OPCA et FONGECIF, ces derniers ayant précisément pour objet social de s'adresser aux personnes et non à l'entreprise. À cet égard les OPACIF (qui sont tous des fonds d'assurance formation « historiques » (UNIFORMATION, FAFSEA, AFDAS...)) se trouvent dans une situation beaucoup moins ambiguë que celle des OPCA. Peut-être l'avenir des OPCA se trouve-t-il dans la formule des OPACIF dont l'objet social englobe toute la gamme de prestations susceptibles d'être délivrées aussi bien en réponse à la demande de l'employeur qu'à celles du salarié.

12. La mise à la charge des OPCA par la loi du 5 mars 2014 d'une obligation « de s'assurer de la qualité des formations qu'ils financent » n'est pas non plus exempte d'ambiguïté. En effet, cette obligation qui entrera en vigueur en 2017 et dont les modalités pratiques sont en cours d'élaboration, aura nécessairement pour effet de renforcer leur mission de contrôle, ce qui était loin d'être leur préoccupation prioritaire jusqu'à présent, qui était principalement d'être un prestataire de services au bénéfice des entreprises relevant de leur champ d'intervention. L'obligation de contrôler la qualité des prestations qu'ils financent met en cause le principe de libre choix par l'employeur de son prestataire de formation qui sera désormais soumise au respect des critères de qualité, dès lors que l'entreprise demande à bénéficier d'un financement par l'OPCA. La responsabilité des administrateurs je trouvera par conséquent renforcée dans l'exercice de la fonction « d'intermédiation » entre la demande et l'offre de formation qui est leur cœur de métier.

VI. Valeur ajoutée.

13. En dépit des ambiguïtés et de fragilité qui viennent d'être recensées, trois arguments majeurs, qui contribuent à sa valeur ajoutée, peuvent être mis au crédit du paritarisme de gestion de la formation professionnelle : son fondement démocratique, l'engagement personnel d'administrateurs mandatés par leurs organisations respectives, le principe de mutualisation des ressources gérées.

André Bergeron, ancien secrétaire général de Force ouvrière, par une formule restée célèbre a parfaitement illustré le rapport entre le paritarisme et la démocratie sociale : « le *paritarisme est un concept opposé à celui de la lutte des classes marxistes-léninistes. On y gère ensemble entre gens qui s'opposent par ailleurs* ». ⁷ La formation professionnelle est certes un « bien économique » qui doit être évalué selon le critère d'efficacité, mais c'est également un « bien commun » dont la régulation ne saurait relever des seules forces du marché, mais de processus de décision de nature démocratique dont relève la négociation collective et la gestion paritaire. En d'autres termes nous sommes une économie mais également une démocratie. Le rapport à la connaissance au savoir et à la qualification relève des deux univers.

14. Le cœur de métier du paritarisme de gestion dans le domaine de la formation réside dans l'acte de mutualiser les ressources. Celles-ci sont intégrées dans le patrimoine de l'OPCA et sont gérées selon des règles de transparence et d'équité au bénéfice des salariés des entreprises

⁷ . Voir Laurent Duclos, Olivier Mériaux « le paritarisme institution et acteurs » la revue de l'IREIS numéro 24 1997

contributives. La notion de droits de tirages à hauteur des contributions, « I want my money back » de Margaret Thatcher, est incompatible avec la notion de mutualisation. Cependant cette notion ne doit pas être confondue avec celle de solidarité dans laquelle « chacun apporte en fonction de ses moyens et bénéficie en fonction de ses besoins ». Les administrateurs des OPCA ne gèrent ni des dépôts bancaires ni un impôt de solidarité. Ils pratiquent l'art de la gestion mutualisée. Celle-ci est maîtrisée dans le paritarisme de gestion pratiqué par les Fongecif et les OPACIF pour ce qui concerne les droits individuels des salariés. Elle ne l'est pas toujours dans les OPCA et mérite sans doute une évaluation rigoureuse.

15. L'engagement d'environ 3000 administrateurs mandatés par leurs organisations respectives, certes défrayés, mais qui ne touchent ni dividendes ni jetons de présence, représente le troisième facteur de valeur ajoutée de ce mode de gestion. (Voir étude Circé réalisée à l'occasion d'un colloque sur « La valeur ajoutée du paritarisme dans le domaine de la formation professionnelle ». (Semaine sociale Lamy supplément numéro 1434 22 février 2010). Ces administrateurs ont pour caractéristique d'être issus de la diversité des secteurs professionnels et des marchés du travail, qui constituent notre tissu économique, ainsi que des territoires, dont ils sont les mieux placés pour connaître les métiers, les qualifications, les besoins en formation. Selon cette enquête ils se caractérisent par une motivation pour les questions d'emploi et de formation, et de façon plus générale pour la transmission des savoirs et des compétences. Beaucoup d'entre eux sont par ailleurs engagés dans la société civile et sont détenteurs de mandats associatifs.

Ces 3000 administrateurs disposent d'un « bras armé » d'un nombre de près de 6000 collaborateurs dans les OPCA et OPACIF, dont la mission est de gérer des ressources estimées à 7 milliards en 2015 en vue de contribuer au développement de la formation professionnelle et en apportant des prestations de services aussi bien aux entreprises qu'aux salariés concernés.

Ni le modèle de gestion administrative ni celui de gestion commerciale ne sont en capacité de mobiliser ces compétences. Cependant comparaison n'est pas raison. « La qualité » du paritarisme de gestion dans le domaine de la formation professionnelle peut connaître des marges de progrès aussi bien dans les processus de prise de décision propre à la gouvernance paritaire, issues du droit de la négociation collective (champ et hors champ, liste, COPANEF/COPAREF, CPNE...), que dans les pratiques de la mutualisation, ainsi qu'au regard de la compétence technique des mandataires. Ceux-ci sont en effet confrontés d'une part à un phénomène de relève de génération et d'autre part de complexification des dispositifs de formation professionnelle. À défaut d'un effort de formation conséquent des administrateurs, notamment ceux des organisations syndicales de salariés, le paritarisme de gestion dans le domaine de la formation professionnelle risque fort de voir s'accroître le poids des technstructures et de l'influence patronale.

VII. Conclusions

16. Le paritarisme de gestion n'est plus au cœur des évolutions récentes de la formation professionnelle : l'invitation faite aux entreprises à assurer le développement de la formation professionnelle de leurs salariés sur leurs fonds propres, l'accroissement des compétences des conseils régionaux, la personnalisation des droits à la formation par le CPF et le CPA, la priorité accordée à la formation des demandeurs d'emploi, sont autant de facteurs explicatifs du déplacement du centre de gravité au profit d'une diversification des formes de gestion. Ni la loi du 5 mars 2014 ni « la loi travail » n'ont pris la mesure de l'impact de ces évolutions sur le paritarisme de gestion. Les premières déclarations des responsables politiques engagés dans la campagne des présidentielles, ne sont guère encourageantes notamment en raison de la méconnaissance des réalités de la formation professionnelle dont elles témoignent.

Du côté des partenaires sociaux, aucune voix audible ne s'est faite entendre pour proposer des adaptations nécessaires et promouvoir le paritarisme de gestion dans le domaine de la formation professionnelle. Certes le FPSPP vient de remettre au Parlement un rapport qui présente et valorise son action, mais un rapport ne saurait se substituer à un leadership qui fait aujourd'hui défaut. (Voir le site du FPSPP).

Quelles sont alors les perspectives de repositionnement du paritarisme de gestion de la formation professionnelle que rendent nécessaires les évolutions de son environnement et les ambiguïtés, sources de fragilité, qu'il a développées en son sein ? Deux scénarios se profilent à l'horizon.

17. **Scénario rationnel « de changement dans la continuité ».** Le processus de restructuration des branches professionnelles qui vient de s'engager devrait avoir pour effet « d'assainir » notre système de relations professionnelles caractérisé d'une part par l'éclatement des champs conventionnels peu propices à des politiques maîtrisées de formation professionnelles sectorielles, et, d'autre part, au niveau interprofessionnel par la concurrence entre la CGPME et le Medef qui s'épanouit dans le champ clos des deux OPCA interprofessionnels AGEFOS-PME et OPCALIA et dont la fusion en un seul OPCA interbranches et interprofessionnel « à défaut d'accord de branche » serait bienvenue. La résorption de ces deux facteurs de fragilité, exogènes au paritarisme de gestion lui-même, pourrait lui apporter un nouveau souffle par l'affirmation de l'autonomie conventionnelle inhérente à la logique de branche, alors que la logique interprofessionnelle, dépourvue de pouvoir normatif, qui lui vient en réalité de la théorie de la loi négociée, relève d'une forme de néo corporatisme.

Reste, dans ce scénario, la question du mouvement de fond de personnalisation « des droits sociaux » dont relève la formation, qui s'exprime à travers des comptes personnels, gérés par un tiers indépendant, en l'occurrence la caisse des dépôts et consignations, tels que le CPF et le CPA, fondés sur le principe d'universalité, et dont est titulaire toute personne, quel que soit son statut. En l'état actuel du droit, les OPCA dont l'interlocuteur privilégié est l'employeur ne sont pas construits pour faire face à cette évolution de fond, en revanche les FONGECIF le sont, ainsi que les OPACIF qui sont en réalité des Fonds d'assurance formation historiques. Une réflexion sur le rôle respectif de ces divers institutions paritaires serait souhaitable dans le nouveau contexte issu des réformes récentes de la formation professionnelle

18. « **Scénario « Lemaire », de rupture** », (que son promoteur emporte ou non les élections présidentielles), mérite d'être médité. Il se rapproche par certains aspects du modèle allemand dans laquelle la formation professionnelle et l'apprentissage se développent en dehors de toute intermédiation par le paritarisme de gestion. Ce modèle dans lequel les Länder et les organismes consulaires jouent un rôle important, ne connaît ni contribution fiscale redistribuée par une institution d'intermédiation paritaire, ni taxe d'apprentissage. Ce qui n'empêche pas les partenaires sociaux de jouer un rôle déterminant dans la régulation du système de formation professionnelle notamment par la définition des référentiels de certification auquel conduit le système dual, et par le contrôle social de la formation dans l'entreprise. (Voir chronique Quant au financement il est fondé sur le principe « de préfinancement » par l'entreprise et les ménages qui peuvent bénéficier de facilités fiscales en fonction de l'investissement consenti. Le projet de la FFP (fédération de la formation professionnelle s'inscrit dans la même logique.

Jean-Marie Luttringer.