

La négociation de branche sur la formation professionnelle pourrait devenir un espace d'autonomie et d'innovation si...

Ecrit par [Jean-Marie Luttringer](#), [Jean-Pierre Willems](#), publié le 18 novembre 2010

Lieu cardinal du dialogue social sans être toujours le moteur de l'évolution du système de formation professionnelle, la négociation de branche pourrait, à l'occasion des négociations qui sont en cours ou qui vont s'ouvrir dans les différentes branches professionnelles, prendre une ampleur nouvelle. Après l'analyse des spécificités de la négociation relative aux OPCA (1), cette deuxième chronique fait le point sur les modalités et les enjeux de la négociation de branche sur la formation professionnelle. La troisième chronique sera consacrée à la négociation au niveau de l'entreprise.

1. La branche professionnelle, cadre naturel de la négociation collective sur la formation professionnelle

Pourquoi la branche professionnelle est le cadre naturel de la négociation sur la formation professionnelle ?

La branche professionnelle est le niveau sur lequel se sont construites les relations sociales en France. Ce sont les 600 conventions collectives, dont beaucoup sont moribondes mais 300 sont actives (2) qui structurent fondamentalement les rapports individuels et collectifs de travail. Jamais dans notre pays la négociation territoriale n'a véritablement émergé, pour la raison principale d'une tradition centralisatrice tant monarchique que républicaine qui a surdéterminé les formes d'organisation des syndicats patronaux et salariés, et conféré une place particulière à la négociation nationale interprofessionnelle. Quant à la branche elle-même, elle repose sur une logique économique forte : imposer aux entreprises d'un même secteur les mêmes obligations sociales afin que les conditions de concurrence soient les mêmes pour tous, et qu'il n'y ait pas de dumping social au niveau des entreprises.

La formation professionnelle n'a pas échappé à ces forces centrifuges et le législateur a fait, dès 1982, le choix de la branche comme lieu naturel de détermination des politiques de formation en relation avec la gestion de l'emploi et des qualifications. Ce choix n'a été remis en cause ni par la loi du 4 mai 2004, ni par la loi du 24 novembre 2009, qui ont toutes deux étendus les thèmes de négociation obligatoire. Le bilan de la négociation collective publiée chaque année par le ministère du Travail fait apparaître une progression régulière et significative de ce thème de négociation, qui occupe en 2009 la deuxième place après la négociation salariale (3)

Comment s'exerce la négociation sur la formation au niveau des branches professionnelles ?

La négociation collective de branche sur la formation professionnelle s'exerce selon les règles de droit commun : la négociation doit être loyale, elle doit porter « **notamment** » sur liste des thèmes énoncés à l'article R. 2241-9 du code du travail, elle peut être étendue à d'autres thématiques au nom de l'autonomie contractuelle. Si la négociation est une obligation juridique, qui pourrait en cas de résistance de l'une des parties être imposée par le juge, elle n'est pas assortie d'une obligation de conclure. La négociation loyale suppose une information préalable des parties et la définition d'un calendrier de négociation suffisamment long, assorti d'une véritable volonté de négocier, c'est-à-dire d'avoir des propositions discutées entre les parties.

Ce processus doit concerner tous les thèmes listés par l'article R. 2241-9 du Code du travail qui liste 19 sujets de négociation, auxquels il convient d'ajouter l'apprentissage ainsi que les ajouts de la loi du 24 novembre 2009 : l'égalité d'accès à la formation selon les catégories, la portabilité du DIF, la VAE, l'accès aux certifications, la mise en œuvre du passeport orientation et formation et le développement du tutorat (C. trav., art. L. 2241-6).

Cette longue liste des sujets qui doivent être traités lors de la négociation triennale n'exclut pas que les parties inscrivent d'autres thèmes à l'ordre du jour de leurs séances. Le législateur ayant multiplié les négociations obligatoires, tant au niveau des entreprises que des branches, se pose la question de la mise en cohérence de ces multiples rendez-vous. Les négociateurs doivent notamment se poser la question du sens et de la pertinence d'une obligation de négocier sur la GPEC et notamment sur l'emploi des seniors, ajoutée à l'obligation d'une négociation sur les jeunes, sur l'égalité professionnelle (autrement dit sur les femmes) et sur les travailleurs handicapés (C. trav. art. L. 2241-3 à L. 2241-5, ainsi que L. 2241-15 et 16). Le législateur a reproduit dans la législation de la négociation sociale son approche administrative de la catégorisation par public. Peut-on raisonnablement conduire une politique de gestion des ressources humaines aussi morcelée, aux allures de patchwork catégoriel dont le fil pourrait bien être perdu par les négociateurs eux-mêmes.

S'il se donne comme objectif une mise en cohérence des politiques d'emploi et de formation, un accord de branche devrait en premier lieu porter sur des objectifs politiques en termes d'emploi et de GPEC (en s'appuyant sur les travaux des observatoires des métiers et des qualifications lorsqu'ils existent). Un tel accord devrait aussi tirer les conséquences de ces objectifs sur les politiques catégorielles et sur les politiques de formation, indiquer les moyens, notamment financiers, qui sont mis au service de cette politique de formation, ordonner les dispositifs de formation en cohérence avec les objectifs et moyens mobilisés et, enfin, tirer les conséquences de ces choix en donnant à l'OPCA choisi par la branche des missions et une organisation adaptées. C'est pourquoi les accords réformant le paysage des OPCA pourront difficilement s'en tenir aux institutions elles mêmes sans aborder les questions des politiques et des moyens sans lesquels une négociation sur l'outil risquerait de manquer de sens.

Une négociation qui demeure assujettie à la négociation interprofessionnelle

Si le Code du travail reconnaît une place centrale à la négociation de branche, celle-ci demeure toutefois inféodée à la négociation interprofessionnelle pour au moins deux raisons. La première est celle de la légitimité hiérarchique. De niveau national avec un champ plus large que la branche, l'accord national interprofessionnel bénéficie du principe de faveur posé par l'article L. 2252-1 du Code du travail. Toute dérogation à ses dispositions n'est possible qu'*in melius* et non *in pejus*, autrement dit de manière plus favorable pour le salarié. La seconde légitimité est historique. Depuis l'ANI du 9 juillet 1970 jusqu'à celui du 7 janvier 2009, l'accord national interprofessionnel, dans le cadre d'une dialectique souvent consensuelle et parfois conflictuelle avec la loi, a joué un rôle exploratoire et a été le terreau de l'innovation en matière de formation professionnelle.

Ce rôle prééminent trouve des traductions légales puisque le législateur a introduit en 2004 dans le code du travail la notion « d'interprofession par défaut », notamment en matière de professionnalisation et de DIF : à défaut d'accord de branche sur les priorités correspondant à ces dispositifs, ce sont les accords conclus au niveau interprofessionnel, même pour les entreprises qui ne relèvent pas des ANI à titre obligatoire, qui s'appliquent (C. trav. art. L. 6323-8, L. 6324-2 et L. 6325-12).

Cette primauté de l'interprofession a conduit les négociateurs à ne pas se contenter de fixer des principes qu'il appartiendrait aux branches de négocier mais à déterminer parfois dans le détail le plus minutieux les modalités de fonctionnement du système de formation professionnelle, ainsi qu'en témoignent les 234 articles de l'ANI du 5 octobre 2009 qui constitue la version consolidée de tous les ANI précédents (le texte est toujours en attente d'extension pour entrer en vigueur). L'ampleur prise par la négociation interprofessionnelle a donc parfois coupé l'herbe sous le pied de la négociation de branche qui s'est souvent contentée de reproduire les dispositions légales et conventionnelles de niveau supérieur.

Reconnaissons toutefois que si cette observation s'applique sans réserve à ce qu'il est convenu d'appeler « le champ de l'ANI », c'est-à-dire aux branches professionnelles adhérentes au Medef à la CGPME, ou à l'UPA, il n'en va pas de même dans ce qu'il est convenu d'appeler le « hors champ », (agriculture, économie sociale, professions libérales...) dont les branches professionnelles ont souvent fait preuve de plus d'innovation que celles du « champ ».

Alors que le Code du travail n'a en rien remis en cause le principe d'une branche professionnelle définie comme lieu cardinal de la négociation des politiques d'emploi et de formation, un des enjeux pour les branches, qui pourrait être saisi à l'occasion des négociations à venir, est celui de démontrer une véritable capacité d'innovation et de créativité qui pourrait inverser le sens de la dialectique. Si le dialogue social se déployait pleinement au niveau des branches professionnelles, alors l'ANI pourrait s'appuyer sur la créativité sectorielle et nourrir de ses innovations la dialectique accord-loi. Une telle dynamique ascendante et non plus descendante constituerait une nouveauté remarquable dans l'histoire de la construction de la formation professionnelle continue en France.

2. Quel contenu pour les accords de branche sur la formation professionnelle

Les accords de branche sur la formation professionnelle peuvent comporter trois types de clause de nature très différente : les clauses institutionnelles, les clauses méthodologiques et les clauses normatives.

Les clauses institutionnelles : Accord de branche, CPNE, OPCA

La politique de formation d'une branche professionnelle peut être débattue, discutée et faire l'objet de décisions au sein de trois instances : la branche professionnelle qui peut conclure des accords en commission paritaire de branche, la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) dotée par la loi de capacités de décision et le conseil d'administration d'un OPCA relayé par les sections paritaires professionnelles des futurs OPCA interbranches. (4)

La branche dispose de l'outil juridique de la négociation et de la capacité à conclure des accords dont les dispositions s'imposent à la CPNE et à l'OPCA. Les CPNE sont mises en place par accord collectif. Elles tirent leur légitimité de cet accord ainsi que leurs prérogatives. La loi leur reconnaît également certaines compétences (création des CQP par exemple, C. Trav., art. L. 6314-2).

Les CPNE ont donc capacité à prendre des décisions : définition de priorités, d'orientations, création de CQP, adoption de taux de prise en charge lorsque l'accord leur donne cette compétence, etc. Ces décisions peuvent-elles créer des obligations pour des tiers ? Non car elles ne constituent pas des actes juridiques opposables n'ayant pas nature d'accord collectif de travail. Même lorsque la décision de la commission est prise en vertu d'un accord, cette décision n'a pas la portée d'un accord (position constante sur ce point de la Cour de cassation qui dénie aux commissions mises en place par des accords la capacité à prendre des positions qui puissent être considérées comme partie intégrante de l'accord). Aussi, les décisions ayant un caractère normatif, sont-elles traduites dans certaines branches en avenant ou annexe de cet accord. Le respect de ce formalisme leur confère alors la même valeur que les dispositions de l'accord lui-même. (Bâtiment, métallurgie...)

L'OPCA est un organisme paritaire agréé collecteur et gestionnaire de fonds destinés au financement de la formation professionnelle continue. Les pouvoirs du Conseil d'administration de l'OPCA et des sections professionnelles sont fixés par accord collectif (C. Trav., art. R. 6332-16). Son action, en tant qu'organisme agréé, doit respecter les dispositions législatives et réglementaires qui lui sont propres. Le Conseil d'administration de l'OPCA est souverain pour la gestion des fonds reçus par l'OPCA.

Si la CPNE et l'OPCA agissent, par principe, dans un cadre conventionnel, la négociation collective n'est pas toute puissante à leur égard, notamment celui de l'OPCA. Tout d'abord, l'OPCA est l'objet de dispositions d'ordre public sur lesquelles la négociation n'a pas de prise (voir chronique négociation sur les OPCA). Ensuite, l'OPCA ne peut être contraint à une stricte application des accords collectifs dans la mesure où le mandat d'administrateur d'OPCA est un mandat « politique » qui ne peut être un mandat impératif.

En effet, le champ de compétences de l'OPCA est trop largement défini (C. trav., art. L. 6332-1-1) pour que les administrateurs d'OPCA puissent se voir confier un mandat de nature impérative par leur organisation. Le mandat d'administrateur suppose que le mandataire soit en mesure d'assumer des responsabilités civiles et pénales personnelles. L'article L. 6355-24 prévoit en effet une responsabilité qui vise les personnes administrant un OPCA et non les organisations. L'administrateur d'un OPCA ne saurait donc avoir de compétence liée et conserve le droit et l'obligation d'exercer personnellement les prérogatives liées à son statut d'administrateur. A ce titre, il est le garant du bon fonctionnement de l'OPCA et de sa gestion. Il peut donc être amené, dans le cadre de son mandat et de ses responsabilités personnelles, à prendre des positions qui pourraient s'avérer contraires aux dispositions conventionnelles applicables dans le champ d'intervention de l'OPCA (5).

La négociation de branche peut se saisir de cette potentialité de conflit entre un accord, la CPNE et l'OPCA. Tout conflit n'est pas nécessairement pathologique ni le symptôme d'un dysfonctionnement. Les lieux de pouvoir sont des silex qui peuvent produire quelques étincelles lorsqu'ils s'entrechoquent. Mais il appartient peut être à la négociation de branche de poser un cadre de régulation de ces conflits et de définir des procédures adaptées pour leur règlement. Rappelons que le droit n'a pas pour fonction d'éviter les conflits mais au contraire d'en accepter le principe et d'offrir des instances et des procédures pour leur résolution.

Les clauses méthodologiques : clauses de procédure et boîte à outils

Sous l'appellation clause méthodologique on peut regrouper deux ambitions pour les accords de branche. La première consiste à ne pas décider en lieu et place des acteurs de terrain mais à définir des processus pour la prise de décision en matière de formation. Ainsi, les accords de branche peuvent déterminer le contenu et les modalités des entretiens professionnels qui permettront la prise de décision sur la formation des salariés, ils peuvent aménager les modalités d'association des représentants du personnel à la construction et mise en œuvre de la politique de l'entreprise, ils peuvent renvoyer certaines questions à un processus de négociation au niveau de l'entreprise, etc.

La deuxième ambition que peut avoir un accord de branche est de proposer des dispositions qui sont d'application facultatives, c'est-à-dire qu'il appartient aux entreprises et aux salariés d'utiliser ou non en fonction de leur contexte et de leurs intérêts. Ainsi, un accord de branche peut prévoir que le DIF pourra être anticipé ou abondé dans des conditions déterminées, ou que les dispositifs de formation pourront être articulés entre eux, etc. L'objectif de telles dispositions est triple. Proposer des solutions aux entreprises et aux salariés sans les imposer, permettre aux entreprises dépourvues de capacité de négocier d'avoir un accord leur permettant d'utiliser certaines modalités de gestion de la formation (même si les mesures nécessitant un accord collectif pour leur application sont peu nombreuses dans le champ de la formation) ou encore proposer des orientations sans contraindre.

Les clauses méthodologiques permettent aux négociateurs de définir un équilibre entre régulation de branche et marges de manœuvres laissées aux acteurs de terrain.

Les clauses normatives : un droit directement applicable, aux employeurs et aux salariés, avec ou sans dérogation

Les clauses normatives sont celles qui vont créer du droit directement applicable et que pourront invoquer les entreprises et les salariés. Ces clauses normatives doivent tenir une triple exigence :

Celle de la pédagogie. Le cumul des sources étant source d'erreurs ou de confusion, beaucoup d'accords de branche reprennent les dispositions légales et des ANI avec des ajouts propres à la branche afin d'offrir aux entreprises et salariés un texte qui soit à la fois lisible et autosuffisant ;

Celle du respect du principe de faveur. Un accord de branche ne peut déroger à la loi et à un ANI (les branches situées hors-champ ne sont pas tenues par les dispositions d'un ANI), que dans un sens plus favorable pour le salarié. En matière de formation, cette condition peut être parfois difficile à apprécier : ainsi, est-il plus favorable de faire une formation pendant le temps de travail, sans supplément de rémunération, ou en dehors de son temps de travail, avec supplément de rémunération ? le ministère s'est prononcé pour la première hypothèse dans le cadre de l'extension des accords de branche conclus après la loi de 2004 ;

Celle de la possibilité de déroger ou non aux dispositions de la branche. La loi du 4 mai 2004 a introduit la possibilité pour des accords d'entreprise de déroger aux accords de branche, c'est-à-dire de déroger de manière favorable ou non pour le salarié, sauf si l'accord de branche l'exclu expressément. Ces accords sont dits fermés. Ils sont ouverts si la possibilité de dérogation est laissée aux négociateurs de niveau inférieur. Le bilan de la négociation collective a montré que la quasi-totalité des accords de branche étaient « fermés ».

Chaque branche doit donc déterminer si elle estime que l'accord conclu à son niveau constitue un socle intangible ou bien un repère pour la négociation de groupe, d'entreprise et d'établissement.

3. Quelles innovations attendre des négociations de branche en cours

Plusieurs thématiques s'imposent comme des sujets comportant une actualité particulière (6) : la distinction entre les financements de nature fiscale et ceux de nature conventionnelle, la mise en place opérationnelle de parcours de formation, l'inscription de la formation dans un objectif de qualification, le devenir du DIF... Nous retiendrons les deux premiers thèmes cités dans les développements qui suivent, en nous proposant de revenir dans des chroniques ultérieures sur les deux autres thèmes.

Financement fiscal et conventionnel de la formation : l'irréductible champ d'autonomie des partenaires sociaux

Il n'est pas douteux que les FAF, mais également les OPCA, ont capacité à gérer des ressources qui n'entrent pas dans le cadre légal (7). Le Conseil d'Etat a consacré la possibilité pour un organisme collecteur de gérer des contributions conventionnelles distinctes des contributions légales (CE, 30 décembre 2002, CNAMTS). Quatre conditions doivent être réunies :

La conclusion d'un accord collectif créant la contribution ; La gestion distincte de cette ressource qui ne doit pas être jointe aux cotisations légales ; L'imputation des frais de gestion des ressources conventionnelles sur ces mêmes ressources ; L'affectation exclusive aux usages définis par l'accord créant la ressource.

A ces quatre conditions générales, qui ne concernent pas spécifiquement la formation, il faut en ajouter une cinquième propre à la formation qui permet la distinction entre le fiscal et le conventionnel : la contribution doit expressément ne pas être imputable sur l'obligation de financement de la formation professionnelle mais se situer en dehors des règles d'imputabilité. A défaut, les sommes seront soumises à l'ensemble des règles fiscales applicables aux OPCA.

Si ces cinq conditions sont réunies, il est possible pour un FAF ou un OPCA de gérer des contributions conventionnelles, distinctes des collectes légales et non soumises aux mêmes règles.

Cette possibilité n'est pas une nouveauté. Les secteurs de l'agriculture (FAFSEA), des professions libérales (OPCA PL), de l'artisanat (FAF.SAB) ont été pionniers en matière de création de contributions conventionnelles avant la mise en place d'obligation légale de financement de la formation pour les entreprises de moins de 10 salariés. Nombre de secteurs ont, par ailleurs, des obligations conventionnelles supérieures aux obligations légales.

On peut citer par exemple, l'accord du 31 mars 2005 dans le secteur des Transports Urbains qui met en place un 0,3 % supplémentaire nécessairement pris au-delà du 1,6 % et affecté à des formations spécifiques à la branche dont les formations à la sécurité. Ces sommes sont confiées à l'OPCA Transports qui en assure la gestion de manière distincte de ses autres collectes, l'accord ne prévoyant une fongibilité avec les fonds collectés au titre des agréments légaux que pour les éventuels reliquats. Dans le champ de l'économie sociale les contributions conventionnelles occupent également une place importante. À titre d'exemple l'accord intersectoriel de l'économie sociale du 7 janvier 2005 ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 21 février 2006, institue une contribution obligatoire au titre du plan de formation pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, d'un montant de 1,6 % de la masse salariale, soit un effort conventionnel de 0,7 % (entreprises de 10 salariés et plus) voire de 1,20 % (entreprises de moins de 10 salariés).

Trois arguments peuvent jouer en faveur d'un développement des financements purement conventionnels à l'occasion des négociations de branche à venir.

Le premier est de nature politique : la création de ressources propres conventionnelles affirme une volonté paritaire et l'autonomie des partenaires sociaux. En faisant un effort supplémentaire aux obligations légales, les partenaires sociaux délimitent un champ nouveau d'exercice de responsabilités non soumises au contrôle étatique. Peut ainsi être affirmée au niveau d'une branche une autonomie conventionnelle que les partenaires sociaux, en dépit de la demande en ce sens figurant dans la lettre de Christine Lagarde en juillet 2008, n'ont pas souhaité établir au niveau interprofessionnel.

Le second argument renvoie aux évolutions des méthodes et moyens de professionnalisation. La formation professionnelle n'est qu'une des modalités permettant le développement des compétences des salariés. Bien d'autres mesures sont utilisables pour ce faire : l'information, le tutorat, le parrainage, l'analyse de pratiques, le retour d'expériences, les communautés de travail, etc. Les règles fiscales d'imputabilité interdisent d'utiliser les moyens destinés à la formation pour ces actions. Dégager des moyens conventionnels supplémentaires permet de déterminer librement l'usage de ces ressources.

Le troisième argument est relatif aux négociations que les OPCA vont devoir conduire avec l'Etat dans le cadre des Conventions d'objectifs et de moyens. L'Etat poursuit un objectif global de rationalisation des OPCA et de réduction de leurs coûts de gestion et de fonctionnement. Si la négociation sur les COM qui seront conclus entre les collecteurs et l'Etat ne permet pas à un secteur de disposer de l'ensemble des outils et services qu'il souhaite proposer aux entreprises et salariés, il est possible de les financer dans le cadre d'un effort conventionnel spécifique.

La distinction entre le fiscal et le conventionnel pourrait permettre la construction d'un système de formation professionnelle à deux niveaux : le premier d'origine légale et géré dans un cadre contractuel avec l'Etat (COM Etat/OPCA, Convention Etat-FPSPP). Le second d'origine conventionnelle et géré en pleine autonomie par les partenaires sociaux. Il appartiendrait à la négociation de branche ou interbranches, de donner de la cohérence à ces deux niveaux.

Donner de la réalité à la notion de parcours professionnel

L'objectif de l'ANI du 7 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 est de favoriser les parcours professionnels. Il faut bien admettre que cette notion peine à trouver une portée pratique. Si l'on considère les pratiques de gestion des entreprises, elles demeurent articulées sur les dispositifs. Si l'on s'intéresse aux interventions des OPCA, elles s'inscrivent très majoritairement dans des logiques de dispositifs et de publics, plus rarement de projets. Enfin, si l'on regarde les premières interventions du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, on s'aperçoit qu'en dépit de son appellation, il finance davantage des dispositifs (CIF, périodes de professionnalisation, CTP, CRP, chômage partiel, contrats de professionnalisation...) que des parcours. Certes il est tout juste naissant et doit trouver son régime de croisière mais, à ce jour, la logique de parcours ne guide pas ses interventions.

Que peut la négociation de branche dans ce contexte ? Deux choses au moins. La première est d'inclure dans les accords des dispositions qui visent à l'articulation des dispositifs plutôt qu'à leur gestion de manière étanche. Plutôt que de détailler des dispositions concernant le plan, le DIF, le CIF, les périodes de professionnalisation, les périodes de préparation à l'emploi, etc., les négociateurs pourraient traiter la question à partir des parcours que l'on souhaite favoriser dans la branche, quels que soient les moyens et dispositifs mobilisés.

Le concept de parcours deviendrait ainsi, après le stage et l'action de formation, l'unité d'oeuvre ouvrant droit à financement dans sa totalité. La seconde est une injonction qui pourrait être faite aux OPCA. Il a beaucoup été reproché au système de formation professionnelle sa complexité. Nul n'a jamais reproché à une voiture ou un avion d'avoir une constitution complexe. Par contre, il est nécessaire qu'ils soient le plus simple possible à conduire ou à piloter. Pour la formation, il en est de même. Si la complexité est reportée sur l'utilisateur final (entreprise ou salarié), alors la complexité est un véritable problème. Si la complexité est assumée par les professionnels du secteur et que les solutions proposées aux bénéficiaires sont simples d'utilisation, alors le débat sur la complexité n'a plus aucun intérêt.

Voilà ce qui pourrait être un des défis pour les accords de branche, et les OPCA demain, si ce n'est aujourd'hui : faire en sorte que l'inévitable complexité soit l'affaire des professionnels et non des bénéficiaires. Il est permis de penser qu'en donnant du corps à la notion de parcours professionnel, un pas sera fait dans cette (bonne) direction.

Conclusion

La loi du 24 novembre 2009 en mettant fin à tous les agréments des OPCA à la fin de l'année 2011 et en conditionnant l'octroi de nouveaux agréments à un accord conclu à cette fin engage un processus de négociation dans toutes les branches professionnelles ([voir chronique précédente](#)). Ces négociations ont débuté et se dérouleront encore pendant tout le premier semestre 2011. Elles peuvent être conduites à minima. Compte tenu des nouveautés introduites par l'ANI du 7 janvier 2009 et la loi du 24 novembre 2009 ainsi que des compétences élargies des OPCA et du mécanisme plus complexe de détermination de leurs moyens d'intervention, il y aurait du sens et de la pertinence à définir en premier lieu les objectifs politiques poursuivis, les résultats attendus et les moyens mobilisés avant de construire l'architecture et les modalités de fonctionnement de l'OPCA, outil au service des politiques de branche. Ainsi se vérifierait la formule que si la formation doit s'accrocher aux branches, la réciproque n'est pas vraie (8).

Prochaine chronique : L'entreprise et la négociation sur la formation professionnelle

- (1) Lire sur le Club AEF [la dernière chronique](#) de Jean-Marie Luttringer et de Jean-Pierre Willems : "Limites et autonomie de la négociation collective préalable à l'agrément des Opca" (Dépêche AEF n°[140451](#))
- (2) Lire dépêche AEF n°[113699](#) : Le « rapport Poisson » prône l'avènement de « branches nouvelles » fondées sur la « reconnaissance réciproque » des acteurs
- (3) Lire la dépêche AEF n°[133943](#)
- (4) Lire sur le Club AEF [la dernière chronique](#) de Jean-Marie Luttringer et de Jean-Pierre Willems : "Limites et autonomie de la négociation collective préalable à l'agrément des Opca" (Dépêche AEF n°[140451](#))
- (5) Voir "Sens et valeur ajoutée du paritarisme dans la formation professionnelle", Semaine Sociale Lamy n° 1434, février 2010.
- (6) Au-delà de la négociation spécifique aux OPCA objet de la [chronique précédente](#), voir dépêche AEF n°[121999](#) : Pourquoi la formation doit s'accrocher aux branches et pourquoi la réciproque n'est pas vraie ». Analyse de J-M Luttringer et J-P Willems. [Chronique](#) publiée sur le Club AEF.
- (7) Lire sur le Club AEF la [chronique](#) de Jean-Marie-Luttringer et de Jean-Pierre Willems : "In dubio contra fiscum" : réflexions sur la capacité des Opca à collecter et à gérer des contributions de nature fiscale et conventionnelle (Dépêche AEF n°[134985](#))
- (8) Pourquoi la formation doit s'accrocher aux branches et pourquoi la réciproque n'est pas vraie ». Analyse de J-M Luttringer et J-P Willems ([Chronique](#) publiée sur le Club AEF. Dépêche AEF n°[121999](#))