

**GARANTIR LA PERENNITE DES MECANISMES PERMETTANT
L'ACCES A LA FORMATION DES SALARIES DES PME, ACTEURS
MAJEURS DU TISSU ECONOMIQUE FRANCAIS**

Le slogan du « développement de la formation professionnelle au profit des salariés » risque de n'être qu'une incantation dénuée de tout contenu concret s'il n'est pas relié aux acteurs essentiels de l'économie réelle de notre Pays que sont les petites et moyennes entreprises, notamment les 1 540 000 établissements de moins de 200 salariés.

Ce constat fondamental et les choix qui en découlent avaient été justement faits par les signataires de l'Accord de 1970 (et le législateur de 1971).

A partir de celui-ci, ils avaient conceptualisé différents éléments qui ont été clarifiés et confortés tout au long de ces dernières décennies : **contribution obligatoire des entreprises, mutualisation des sommes ainsi collectées, plan de formation.**

Près de 40 ans après, **ce corps de mécanismes, non seulement n'a pas démerité mais mérite d'être renforcé.**

A cet égard, on ne doit pas hésiter à rappeler que **le seul plan de formation bénéficie chaque année à près de 7 millions de salariés.**

Appuyé sur la contribution obligatoire de 0,90 % (qui peut être majorée volontairement et soutenue dans la durée par la mutualisation), le plan de formation, sous la responsabilité du chef d'entreprise, permet non seulement de programmer les nécessaires formations d'adaptation des salariés mais aussi celles liées à l'évolution des emplois et celles susceptibles de développer les compétences de ces mêmes salariés.

⇒ **Plus que jamais donc le triptyque existant, contribution obligatoire, mutualisation des sommes ainsi collectées, plan de formation, doit être maintenu et promu.**

Par ailleurs, les actions de formation, désormais très variées, engagées dans le cadre du plan de formation doivent s'articuler désormais, pour les publics de plus de 45 ans, avec celles prévues dans le cadre des périodes de professionnalisation et être ainsi une des colonnes vertébrales du développement de l'entreprise par la qualification et/ou la requalification des salariés.

Du fait de ces constats positifs, nous souhaitons réaffirmer que **supprimer ou même réduire cette contribution obligatoire versée au titre du plan pour financer d'autres dispositifs, comme un éventuel fonds de sécurisation des parcours professionnels, aboutirait à la disparition progressive de toute politique de formation professionnelle dans la grande majorité des PME.**

Ces bases du dispositif de formation professionnelle continue maintenues, des améliorations peuvent être apportées en ce qui concerne les différents types d'organismes intervenant dans le système, en particulier dans deux domaines :

⇒ **Le corollaire indispensable du triptyque précité est évidemment le développement du conseil et de l'assistance de proximité pour les entreprises, notamment PME, en matière de gestion administrative et financière.**

C'est un des rôles majeurs que doivent jouer les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) dont le maintien est indispensable.

Toutefois, un processus maîtrisé de rationalisation de ce dispositif des OPCA doit, à notre sens, être engagé. Parmi les éléments de ce processus pourrait figurer une hausse, raisonnable, du seuil minimal de collecte.

⇒ **Un autre corollaire est la mise en œuvre d'un dispositif volontaire de labellisation des organismes de formation.**

Certes, des progrès importants ont été faits pour rendre plus opérationnels les organismes de formation. Des dispositions supplémentaires doivent cependant être prises pour que l'ensemble de ces organismes offrent un service qui tienne compte à la fois des évolutions économiques et des besoins réels des entreprises.

A cet égard, pourrait être mise en place une structure indépendante (type agence) garantissant aux entreprises la qualité des prestations servies.