



Premières réflexions sur l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 « relatif à la formation professionnelle »

Jacques Freyssinet

En introduction du Cahier n° 49 de Lasaire, consacré à la formation continue, Hugues Bertrand énonçait les principaux problèmes auxquels devait faire face la négociation interprofessionnelle, alors à peine entamée :

- « adapter instruments, méthodes et ressources » pour répondre aux besoins insatisfaits de la fraction importante de la population active qui reste sous-formée,

- répondre aux difficultés de recrutement de personnels qualifiés observables dans de nombreuses branches industrielles, difficultés amplifiées par les départs en retraite des salariés du baby-boom,

- amener les entreprises « à mieux accompagner les évolutions professionnelles de leurs salariés » alors qu'elles privilégient de plus en plus les formations courtes d'adaptation aux postes de travail.

L'auteur s'interrogeait sur la signification du choix du CPF (compte personnel de formation) comme enjeu central de la négociation de 2013 : « nouvel instrument miracle à vocation universelle (...) dont on ne voit pas en quoi il pourrait contribuer à résoudre ces problèmes, ni comment il serait financé. Doit-on souhaiter, avant même qu'il soit mis en place, qu'il rencontre le même sort que le DIF (droit individuel à la formation) ? Son principal mérite sera-t-il de ne pas fonctionner afin que son inutilité ne soit pas trop coûteuse ? (...) Faut-il comprendre qu'il s'agirait d'opérations de diversion afin d'éviter les sujets qui fâchent ? L'unanimité des accords passés (...) peut voiler des formes d'entente destinées à éviter les remises en cause douloureuses... »¹.

Après la signature de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013, il est utile de revenir sur ce diagnostic et cette anticipation.

1. LES PRIORITÉS AFFICHÉES PAR LE GOUVERNEMENT

Le point de départ est fourni par le « document d'orientation » que le gouvernement adresse, le 8 juillet 2013, aux organisations patronales et syndicales en se référant aux objectifs retenus en commun par les participants à la deuxième « grande conférence sociale » (20-21 juin 2013). Trois domaines, privilégiés, mais non limitatifs, sont désignés aux négociateurs :

1. Sécuriser les parcours professionnels en déployant le compte personnel de formation et en améliorant l'accès à la formation, en particulier de ceux qui en ont le plus besoin ;
2. Faire de la formation professionnelle un investissement de compétitivité au sein de l'entreprise ;
3. Contribuer à une gouvernance des politiques de formation professionnelle la plus simple et la plus efficace.

¹ Citations tirées de : *Formation continue : mettre les vraies questions sur la table ?*, Cahier Lasaire n° 49, p.7.

Le texte (5 pages) est rédigé en termes suffisamment généraux et « attrape-tout » pour laisser de vastes marges de liberté aux négociateurs. Cependant, le gouvernement avertit qu'il ne se satisfera pas d'un accord *a minima* et que, dans cette hypothèse ou dans celle d'un échec de la négociation, le projet de loi, qui est programmé pour janvier 2014, lui permettrait de reprendre la main.

Au lendemain de la signature de l'ANI du 14 décembre 2013 par deux organisations patronales (MEDEF et UPA) et quatre confédérations syndicales (CFDT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC), le Président de la République, puis le gouvernement saluent ce résultat comme une preuve de l'efficacité de la méthode de dialogue social qu'ils ont choisi de pratiquer².

2. LES PROCÉDURES

Du point de vue de la procédure, deux particularités peuvent être soulignées.

2.1. LE BIPARTISME, LE TRIPARTISME ET LE QUADRIPARTISME

Une première spécificité résulte de la complexité croissante du partage des compétences en matière de formation professionnelle continue (FPC).

La négociation interprofessionnelle se situe dans le cadre fixé par la « loi Larcher » :

- un document d'orientation établi par le gouvernement,
- un accord est (éventuellement) signé par les organisations patronales et syndicales,
- une validation (éventuelle) par la loi des modifications législatives rendues nécessaires par le texte de l'accord.

Mais les lois de décentralisation (passées et à venir) accroissent considérablement les compétences des Conseils régionaux en matière de formation continue. Or, ils sont absents des procédures « Larcher ». Il a donc fallu imaginer, comme en 2008, un dispositif parallèle quadripartite qui permette d'associer les Régions. Après une phase de concertation quadripartite (mai-juin 2013), le ministre du Travail charge Jean-Marie Marx, directeur général de l'APEC (Association pour l'emploi des cadres) de présider un « groupe quadripartite sur la formation » qui fonctionnera en parallèle avec la négociation (octobre-décembre 2013). La lettre de mission (23 juillet 2013) porte principalement sur la mise en œuvre du CPF et du CEO (conseil en évolution professionnelle) ainsi que, plus largement, sur la rénovation du service public de l'orientation, ce qui conduit à poser le problème de la coordination entre les différents acteurs concernés. De plus, le ministre confie à l'IGAS (Inspection générale des affaires sociales) une mission d'appui technique à ce groupe. Les documents précis et détaillés réalisés par l'IGAS sont discutés et positivement appréciés par les membres du groupe ; ils servent, *de facto*, de socle technique pour la négociation interprofessionnelle qui se déroule simultanément³.

² Michel Sapin salue un texte « qui jette les bases d'une réforme en profondeur du paysage de la formation professionnelle dans notre pays » et qui « s'inscrit dans les objectifs fixés par le gouvernement dans le document d'orientation ».

³ L'ANI est signé le 14 décembre ; le groupe quadripartite valide une « synthèse des débats » le 20 décembre 2013.

Dans le processus de production des normes, l'imbrication entre pouvoirs publics (gouvernement, Régions, « grands corps ») et acteurs sociaux (patronats et syndicats) atteint ainsi un nouveau degré de sophistication.

2.2. DES PROCESSUS EMBOÎTÉS

Une seconde particularité de la négociation est qu'à la différence des précédentes, qui avaient abouti aux ANI de 2003 et 2009, elle ne constitue pas un processus totalement autonome. Sur deux points majeurs, elle n'est que la mise en œuvre de dispositions contenues dans des textes antérieurs : l'ANI du 11 janvier 2013⁴ et sa loi de transposition du 14 juin 2013.

- Le CPF (compte personnel de formation) y est créé comme un droit universel, individuel et intégralement transférable ; il doit être mis en œuvre dès la première entrée sur le marché du travail. Les salariés à plein temps acquièrent un droit à la formation qui est financé par l'employeur au rythme de 20 heures par an, avec un cumul maximum de 120 heures. Avant son premier emploi, un jeune sorti de formation initiale sans qualification professionnelle reconnue bénéficierait d'un compte financé par les pouvoirs publics.
- Le CEO (conseil en évolution professionnelle) constitue un droit pour tout salarié. Il est accessible en dehors de l'entreprise dans le cadre du service public de l'orientation.

Dans ces deux domaines, les négociateurs n'avaient donc qu'à définir les modalités d'accès à des droits désormais inscrits dans la loi.

3. UNE ÉVALUATION PROVISOIRE, PARTIELLE ET INCERTAINE

Sans recul suffisant aujourd'hui, de nombreux obstacles rendent difficile l'appréciation globale de l'accord final.

- Le texte volumineux (37 pages) imbrique des composantes de nature hétérogène :
 - sur certains points (par exemple, le financement) des dispositions précises, chiffrées et impératives,
 - des déclarations d'intentions, d'autant plus ambitieuses et superficiellement consensuelles qu'elles n'impliquent de la part des signataires aucun engagement contrôlable,
 - le rappel de dispositifs existants avec, parfois, des modifications marginales...
- Mis au point au terme d'une ultime séance de négociation qui a duré une trentaine d'heures, le texte contient de multiples imprécisions et ambiguïtés. Elles peuvent avoir été aussi bien la condition du compromis que le reflet de la fatigue des négociateurs. Les juristes vont examiner le texte à la loupe. Même si le gouvernement s'est engagé à proposer une transposition « loyale » des termes de l'accord, l'intervention dans la préparation de l'avant-projet de loi de la Direction générale du travail et de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (ministère du Travail),

⁴ « Accord pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés ». L'accord a été signé, du côté patronal, par le MEDEF, la CGPME et l'UPA, du côté syndical, par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC.

puis celle du Conseil d'Etat, enfin les débats parlementaires créent des marges d'incertitude aussi bien pour des raisons de technique juridique que pour des raisons politiques. Le précédent de l'ANI du 11 janvier 2013 démontre que des modifications notables peuvent intervenir au cours du processus.

- L'incertitude est accrue par le fait que, contrairement aux ANI de 2003 et 2009 signés à huit, deux organisations ont refusé de signer l'ANI de 2013. En 2003 et 2009, l'unanimité a probablement traduit une préoccupation commune de faire bloc face aux menaces d'intervention de l'Etat. En 2013, il n'est pas facile de donner une explication objective et contrôlable aux deux oppositions qui se sont manifestées.
 - Quant à la CGPME, ses critiques portent sur le recul des obligations de dépenses et/ou de mutualisation en ce qui concerne les contributions des petites et moyennes entreprises (voir ci-après). Il n'est pas facile de trancher dès maintenant entre les simulations financières contradictoires présentées de part et d'autre. Il est surtout difficile de mesurer le poids de l'enjeu, déterminant aux yeux de certains observateurs, qu'a constitué le financement de l'AGEFOS-PME et donc, *in fine*, de la CGPME elle-même. L'appui apporté par l'UPA au projet du MEDEF interdit une opposition simpliste entre les « gros » et les « petits ». À l'arrière-plan se dessine vraisemblablement aussi la définition à venir de la représentativité des organisations patronales.
 - Quant à la CGT, les problèmes d'interprétation de son attitude sont d'une autre nature. Il n'est pas difficile de mettre en évidence les insuffisances de l'accord de 2013, mais elles étaient au moins aussi évidentes dans les ANI de 2003 et 2009 que la CGT a signés. Il faudrait donc chercher des éléments d'explication soit dans le contexte global externe, syndical et politique, soit dans la dynamique interne de l'organisation. Une cause de perplexité additionnelle trouve sa source dans la discontinuité des attitudes des différents représentants de la Confédération. La délégation CGT s'est engagée très activement et jusqu'au bout dans la négociation en présentant plusieurs notes de propositions élaborées. Elle a approuvé le principe : « passer réellement de l'obligation de dépenser à l'obligation de former ». Elle a participé à la définition d'une stratégie de négociation commune des cinq organisations lors d'une réunion intersyndicale le 2 décembre. À la veille de l'accord, le 13 décembre, elle affirme dans un communiqué : « tout peut encore se dénouer, à condition que le patronat fasse de réelles avancées ». Mais au lendemain de l'accord, sa représentante « dénonce fermement une parodie de négociation (...) une rupture dans la démocratie sociale telle qu'elle se pratiquait dans notre pays depuis des années (...) très clairement le non-respect de l'article 1 du Code du travail »⁵. Alors que des observateurs généralement bien informés annoncent que la direction de la CGT souhaite signer l'accord, cette dernière lance le 19 décembre, sous le titre « une occasion manquée », une consultation interne sur la base d'une appréciation négative qu'elle donne de l'accord: la baisse des obligations de formation pour les grandes entreprises et l'absence des financements nécessaires pour les droits créés par l'accord « ne permettent pas une signature de cet accord par la CGT ». Le 7 janvier, la Commission exécutive confirme cette position de refus, mais dans la conférence de presse qui suit, Thierry Lepaon se montre nuancé : « il y a des choses intéressantes dans l'ANI, mais rien qui permette de les financer » ; « il y a des phrases entières qui nous appartiennent, des concepts

⁵ Dépêche AEF n° 191349, 14/12/2013.

que nous avons créé qui se retrouvent dans l'accord »⁶ ; ce sont les questions de financement et la méthode de négociation qui font l'objet de ses critiques. Elles sont compréhensibles, mais les méthodes de négociation ont été les mêmes en 2003 et 2009 et le DIF de l'accord de 2003 n'avait pas de financement dédié alors qu'il existe pour le CPF de 2013. Ici encore, si l'on se refuse à énoncer des hypothèses non contrôlables, la perplexité s'impose.

Les difficultés d'interprétation et d'appréciation qui viennent d'être mentionnées rendent impossible aujourd'hui une interprétation globale de l'accord : bien des aspects restent à clarifier. Cependant, deux questions qui ont été, jusqu'au terme, au centre de l'affrontement entre négociateurs ont fait l'objet d'un compromis final négocié dans le détail. Il s'agit du financement de la formation par les entreprises et des modalités de mise en œuvre du CPF. Or la première question constituait à l'évidence l'objectif du MEDEF et la seconde la revendication prioritaire des syndicats signataires. Nous consacrons donc le reste de l'analyse à ces deux points.

4. LE FINANCEMENT DES DÉPENSES DE FORMATION PAR LES ENTREPRISES

4.1. BREF RAPPEL HISTORIQUE

- Lors de la négociation de l'ANI du 9 juillet 1970, fondateur du système de FPC, le CNPF refuse jusqu'au bout la création d'une cotisation des entreprises pour financer les activités de formation. De ce fait, la loi du 16 juillet 1971 crée une obligation minimale de dépense pour les entreprises de 10 salariés est plus ; elle est fixée en pourcentage de la masse salariale. Si l'obligation n'est pas remplie, les entreprises doivent verser le solde au Trésor public. Dès lors, se développe une casuistique complexe pour délimiter les dépenses qui peuvent être prises en compte pour justifier de l'obligation de dépense (dépenses dites « imputables »). Le CNPF, puis le MEDEF critiquent avec une virulence croissante le caractère artificiel et bureaucratique des contraintes qui en résultent pour les entreprises. Il réclame que le taux minimum de dépenses devienne un objet de la négociation collective.
- Alors que l'obligation de dépenses ne se mesurait initialement qu'à l'échelle de l'entreprise, la pression des pouvoirs publics et des syndicats engendre la création successive de différents mécanismes de mutualisation partielle des dépenses au profit d'organismes paritaires de branche ou interprofessionnels :
 - avenant du 21 septembre 1982 pour le congé individuel de formation (CIF),
 - ANI du 26 octobre 1983 pour les formations des jeunes en alternance, ultérieurement étendues aux demandeurs d'emploi (aujourd'hui, contrats et périodes de professionnalisation),
 - ANI du 3 juillet 1991 créant une cotisation entièrement mutualisée pour les entreprises de moins de 10 salariés,
 - ANI du 7 janvier 2009 créant le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) au bénéfice des salariés et demandeurs d'emploi à faible niveau de formation.

⁶ Dépêche AEF n° 192145, 8/01/2014.

Il est important de noter que les deux mécanismes sont de nature différente. Une large partie de l'obligation de dépenses (le plan de formation) n'est pas mutualisée. Au-delà d'un minimum, la mutualisation peut être volontaire de la part de l'entreprise (voir les premières colonnes du tableau ci-après).

4.2. LES POSITIONS DE DÉPART

- Le MEDEF considère que la formation professionnelle continue constitue un investissement que les entreprises ont tout intérêt à promouvoir et qu'il est, de ce fait, absurde de la soumettre à une obligation de dépense minimale (largement dépassée en moyenne) et à un contrôle tatillon de l'imputabilité. L'organisation patronale n'accepte le maintien de l'obligation que pour une « contribution unique » au bénéfice des fonds mutualisés, ce qui la ramènerait de 1,60 à 0,80 % pour les entreprises de 20 salariés et plus (voir les colonnes centrales du tableau).

Dépenses obligatoires de FPC														
Régime antérieur				1 ^{er} projet MEDEF				ANI						
Nombre de salariés	Hors mutu.	Mutualisation		Total	Nombre de salariés	Hors mutu.	Mutualisation		Total	Nombre de salariés	Hors mutu.	Mutualisation		Total
		Plan	Prof.				Plan	Prof.				Plan	Prof.	
1-9		Plan	0,40	0,55	1-9		Plan	0,40	0,40	1-9		Plan	0,40	0,55
		Prof.	0,15									Prof.	0,15	
10-19	0,90	Prof.	0,15	1,05	10+		CIF	0,20	0,80	10-49		CIF	0,15	1,00
							Prof.	0,45				Prof.	0,30	
							FPSPP	0,15				Plan	0,20	
												FPSPP	0,15	
												CPF	0,20	
20+	0,90	CIF	0,20	1,60						50-299		CIF	0,20	1,00
		Prof.	0,50											
												Plan	0,10	
												FPSPP	0,20	
												CPF	0,20	
										300+		CIF	0,20	1,00
												Prof.	0,40	
												FPSPP	0,20	
												CPF	0,20	

Note : Dans le régime antérieur, les entreprises versaient au FPSPP un pourcentage mutualisé fixé chaque année entre 5 et 13 % du total de leurs dépenses obligatoires. Dans l'ANI, les versements au FPSPP sont durablement fixés selon la tranche de taille.

Légende :

- o Hors mutu. : dépenses sans obligation de mutualisation
- o Plan : plan de formation
- o Prof. : contrats et périodes de professionnalisation
- o CIF : congé individuel de formation
- o CPF : compte personnel de formation
- o FPSPP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

- La CGPME considère que dans les petites et moyennes entreprises⁷, qui sont faiblement équipées pour mener de manière autonome une politique de FPC, la suppression d'une obligation légale de dépense sur le plan de formation entraînerait l'effondrement des activités de formation. De plus, le recul de la mutualisation supprimerait les flux de redistribution verticale des ressources au bénéfice des PME. À

⁷ La CGPME insiste sur le cas des entreprises de moins de 300 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation légale de négocier sur la mise en place d'une GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences).

ses yeux, la stratégie du MEDEF est celle du « chacun pour soi » ; celle de la CGPME « s'appuie sur la mutualisation et la solidarité »⁸.

- Les syndicats refusent d'abord de discuter la question tant que la délégation patronale ne présentera pas une position commune. En l'absence d'une telle position, la négociation finale se déroule sur la base des propositions amendées du MEDEF. Les syndicats semblent avoir été principalement soucieux de défendre les financements mutualisés et de les élargir au CPF (voir ci-après). Par ailleurs, en matière de plan de formation, ils ne se sont pas déclarés hostiles au remplacement de l'obligation de dépenser par une « obligation de faire » dès lors qu'étaient définis les moyens permettant d'en vérifier le respect.

4.3. LE COMPROMIS FINAL

Au cours de l'ultime séance de négociation, le MEDEF accepte deux concessions qui ne figuraient pas dans ses propositions antérieures.

- Pour répondre à une exigence forte de tous les syndicats, l'ANI crée un financement dédié du CPF (0,20 %) pour les entreprises de 10 salariés et plus. De ce fait, la « contribution unique » passe de 0,80 à 1 % de la masse salariale. Cependant, cette contribution peut être supprimée si un accord d'entreprise (ou de branche pour les entreprises de 10 à 299 salariés) prévoit que l'entreprise affecte la même somme au CPF de ses propres salariés. La mutualisation s'efface donc dans le cas d'accords « chacun pour soi ».
- Pour tenter (sans y parvenir) de désarmer les critiques de la CGPME, l'ANI introduit une mutualisation partielle du plan de formation : 0,20 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés et 0,10 % pour les 50-299. De ce fait, la « contribution unique » de 1 % pour les entreprises de 10 salariés et plus, déjà susceptible d'être ramenée à 0,80 % en cas d'accord sur le CPF, se trouve, pour le reste avoir une composition différente selon trois tranches de taille des entreprises (avant-dernière colonne du tableau). La CGPME a alors beau jeu d'ironiser sur la simplification qui va résulter de la création de 16 taux de contribution. Il faudrait encore rajouter des variantes avec ou sans le 0,20 % CPF.

Le MEDEF a atteint son principal objectif : les entreprises sont débarrassées (en totalité pour les 300 et plus et en très grande partie pour les 10-299) d'une obligation sur le volume et la nature des dépenses au titre du plan de formation⁹. En revanche, les fonds mutualisés sont globalement consolidés (FPSPP) ou élargis (CPF). Tout l'enjeu repose maintenant sur la définition des choix que retiendront les entreprises dans l'espace de liberté qu'elles ont conquis. Cette situation donne plus d'importance encore à la revendication syndicale de négociation du plan de formation de l'entreprise, au-delà de la simple procédure de consultation du Comité

⁸ Dépêche AEF, n° 190619, 29/11/2013.

⁹ Ceci ne signifie pas pour l'entreprise l'absence d'obligation de formation de ses salariés, telle qu'elle a été définie par la jurisprudence avant d'être consacrée dans le Code du travail (article L.6321-1) : « L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ».

d'entreprise. Elle s'est toujours heurtée à un refus de principe du patronat et n'a progressé, à ce jour, que selon des modalités partielles mal définies¹⁰.

5. LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Comme nous l'avons signalé plus haut, le CPF ne constitue pas un acquis de l'ANI du 14 décembre 2013 ; il figurait dans le système de contreparties construit par l'ANI du 11 janvier 2013. La négociation ne portait donc que sur la mise en œuvre de principes déjà définis et consacrés par la loi de transposition. Dans ce cadre, une difficulté naissait de la définition du périmètre d'application du CPF. Les négociateurs étaient directement compétents pour les aspects de l'ANI qui relèvent des rapports entre les entreprises et leurs salariés. S'il s'agissait des jeunes qui entrent sur le marché du travail ou des demandeurs d'emploi, la responsabilité de l'Etat et des Régions devenait prédominante. Ceci explique la mise en place parallèle de la négociation bipartite et du groupe quadripartite et l'apport déterminant des travaux du groupe au déroulement de la négociation. Dans le champ de cette dernière, seul envisagé ici, les syndicats obtiennent finalement des avancées significatives au prix de concessions limitées.

- L'affrontement principal porte sur le financement par les entreprises au bénéfice de leurs salariés. Comme nous l'avons vu, la satisfaction de la revendication syndicale prioritaire d'un financement dédié mutualisé fait partie des ultimes concessions patronales, sous la réserve non négligeable du contournement possible par accord d'entreprise ou de branche.
- Les syndicats ont obtenu une avancée, surtout symbolique, sur les conditions d'acquisition des droits. Les propositions initiales du MEDEF se calquaient sur le DIF (droit individuel à la formation) dans l'ANI de 2003 : 20h par an avec un stock maximum de 120h. Ce stock maximum est finalement porté à 150h au rythme de 20h pendant les six premières années puis 10h pendant les trois suivantes.
- Il est clairement précisé que le compte doit être utilisé pour acquérir des compétences attestées et accéder à des formations qualifiantes (y compris le « socle de connaissances et de compétences » de l'ANI de 2009). Des engagements (vagues) sont esquissés sur la reconnaissance par l'entreprise des compétences et qualifications ainsi acquises.
- L'autorisation de l'employeur n'est nécessaire (sauf exceptions) que si le compte est utilisé pendant le temps de travail. L'autorisation de Pôle emploi n'est pas nécessaire pour les demandeurs d'emploi.
- Le débat initial entre l'universalité ou le ciblage sur des publics prioritaires trouve une solution pratique dans l'établissement de listes de formation éligibles et le recours aux abondements.

¹⁰ L'ANI du 11 janvier 2013 (article 14) étend la négociation sur la GPEC aux « grandes orientations du plan de formation ». L'ANI du 14 décembre 2013 (article 5) élargit le champ aux mesures accompagnant la GPEC « en matière de formation et d'abondement du CPF, de VAE, de bilan de compétences (...) les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation ». Mais la négociation triennale sur la GPEC n'est obligatoire que dans les entreprises de 300 salariés et plus et il ne s'agit toujours pas de négocier le plan de formation.

Les modalités de mise en œuvre du CFP figurent en tête des motifs avancés par les syndicats signataires pour démontrer les avancées contenues dans l'ANI. Il restera à mesurer si les modalités retenues permettront d'échapper aux mécanismes qui ont engendré l'échec du DIF. Le principal facteur de changement résulte de l'« universalisation » du CPF à toutes les personnes entrées sur le marché du travail, ce qui implique une intervention forte de l'Etat et des Régions. Avant d'en connaître l'ampleur et les modalités, il est difficile d'évaluer *ex ante* un effet propre de l'ANI.

6. QUELQUES OBSERVATIONS FINALES

- Le choix a été fait ici, pour des raisons de délai et de dimension, de privilégier deux domaines de la négociation qui apparaissent centraux du fait de l'importance qu'y attachaient les organisations patronales pour le premier, les syndicats pour le second. C'est aussi autour de ces deux thèmes que s'est dessinée la ligne de rupture entre signataires en non signataires. Il ne faut pas, pour autant, ignorer certains aspects, moins conflictuels, qui peuvent avoir un impact non négligeable, par exemple :
 - l'accès gratuit pour tout actif à un conseil en évolution professionnelle délivré hors de l'entreprise,
 - la généralisation, dans les entreprises, d'entretiens professionnels à périodicité fixe,
 - le renforcement du rôle et des outils des branches professionnelles,
 - la création d'instances paritaires nationales et régionales qui réunissent les compétences en matière de formation professionnelle et d'emploi...

Cette première analyse rapide ne constitue donc que l'amorce d'une réflexion à poursuivre sur les réponses que fournit l'ANI aux problèmes qui étaient présentés comme prioritaires à la veille de la négociation.

- La nécessité d'une action ciblée en direction des catégories les moins diplômées ou qualifiées est toujours affirmée de manière quasi incantatoire. Il est difficile de trouver dans l'accord des moyens d'action nouveaux, sauf à faire l'hypothèse que le CPF réussira là où le DIF a échoué : avec 150 heures de formation en neuf ans, ce n'est pas gagné ! Le FPSPP est conforté, mais sans changement notable de dimension. Pour le reste, la responsabilité n'est-elle pas explicitement ou implicitement transférée aux pouvoirs publics ?
- La réponse aux difficultés de recrutement des entreprises dans certains domaines de qualification semble être principalement attendue de la liberté d'action acquise par celles-ci quant à leur plan de formation (à laquelle s'ajouteraient les appuis techniques renforcés que leur fourniront les branches professionnelles). Peut-on considérer que la simple suppression du « 0,9 » sera suffisante pour transformer en ce domaine les comportements et les capacités des entreprises ?
- Quant à la simplification de l'organigramme, à la lisibilité des dispositifs, à la rationalisation de la gouvernance, l'essentiel semble rester à faire. Il est vrai que ce n'est aujourd'hui possible que dans le cadre d'un accord quadripartite.

- Enfin, la question du financement du paritarisme, pourtant probablement décisive dans la bataille sur la contribution obligatoire, a été soigneusement ignorée. C'est au législateur qu'il reviendra de la traiter.

* * *

Peut-on comme Michel Sapin saluer un accord qui « jette les bases d'une réforme en profondeur du paysage de la formation professionnelle dans notre pays » ? Ou doit-on considérer que le système de global de contraintes est tel que la négociation interprofessionnelle ne peut introduire que des modifications incrémentales qui offrent aux différents signataires des contreparties suffisantes sans mettre en question l'équilibre d'ensemble ?