

The logo for lepoint.fr, featuring the text 'lepoint.fr' in white lowercase letters on a red rectangular background.

Economie - Publié le 19/06/2008 N°1866 Le Point

<http://www.lepoint.fr/actualites-economie/2008-06-19/formation-professionnelle-l-affaire-un-scandale-de-24-milliards-d-euros/916/0/254370>

Formation professionnelle

L'affaire : Un scandale de 24 milliards d'euros

Diminuer le chômage, faciliter les reconversions, limiter la casse lors des délocalisations... La formation professionnelle est là pour ça ! Du moins si les énormes moyens dont elle dispose n'étaient pas gaspillés. Aujourd'hui, tout est à repenser. Démonstration.

Jacques Marseille

«*Il n'y a plus de pilote dans l'avion* » : c'est par cette formule que Jacques Delors résume l'état actuel de la formation professionnelle en France. Complexité, cloisonnement, corporatisme : tels sont les trois maux/mots qui résument l'état des lieux, selon la mission d'information du Sénat sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle dont le rapport au vitriol a été publié en juillet 2007. Pierre Joxe, quant à lui, ancien premier président de la Cour des comptes, interrogé en 1999 par la Mission d'évaluation et de contrôle de l'Assemblée nationale, faisait remarquer : « *Vous dites que le budget de la formation professionnelle est de 120 ou 130 milliards de francs. En réalité, on n'en sait rien. En revanche, ce que l'on sait, c'est que les gaspillages sont considérables et les fraudes énormes !* »

C'était il y a dix ans ou presque. Aujourd'hui, on en est toujours là. « *La formation professionnelle des adultes : un système à la dérive* », écrivent ainsi Pierre Cahuc et André Zylberberg dans le rapport remis en juillet 2006 au Centre d'observation économique de la chambre de commerce et d'industrie de Paris.

Autre monument du « modèle social à la française » à la façade admirablement rationnelle, la formation professionnelle est en fait une architecture baroque accessible aux seuls initiés qui engloutit des sommes exorbitantes pour des résultats décevants, pour ne pas dire nuls. Là comme ailleurs, l'urgence est de dépenser moins pour faire mieux.

Le modèle français : dépenser plus pour former moins bien

Dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 auquel renvoie celui de la Constitution du 4 octobre 1958, on peut lire : « *La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture.* » Un préambule solennel qui montre à quel point la formation professionnelle est considérée comme un outil

de promotion sociale majeur dans un pays qui se singularise par une excessive spécialisation des âges de la vie et par une césure forte, pour ne pas dire une fracture abyssale, entre le système éducatif et le marché du travail.

Inaugurée par la loi du 3 décembre 1966 instaurant le principe d' « obligation nationale », la formation professionnelle est en fait portée sur les fonds baptismaux par la loi du 16 juillet 1971 dite loi Delors, qui instaure un droit à la formation sur le temps de travail et, surtout, fait obligation aux employeurs de consacrer un pourcentage de leur masse salariale (0,8 % en 1972, 1,6 % aujourd'hui pour les entreprises de plus de 20 salariés, 1,05 % pour les entreprises de 10 à 20 salariés et 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés) à la formation professionnelle continue.

Loi immédiatement accusée par les syndicats, qui ne savaient pas encore en évaluer les dividendes, d'être un instrument de gestion de la main-d'œuvre au service du patronat et non un moyen d'améliorer la situation des salariés ! Au terme d'un long cheminement où, comme toujours en France, toute une série de lois nouvelles renforcent en l'obscurcissant le dispositif initial, la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social constitue l'aboutissement d'un système où la complexité le dispute à l'opacité.

Cette loi dite Fillon instaure le DIF (droit individuel à la formation). Elle stipule que « *la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. L'État, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises concourent à l'assurer* ».

Cette déclaration d'intention, cette fois partagée par l'ensemble des partenaires sociaux, qui, fait historique, ont tous signé-y compris la CGT l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 (on verra plus bas l'explication de cette unanimité), confère à la formation professionnelle une légitimité. Nul ne se préoccupe pourtant de savoir comment on pourrait atteindre ses ambitieux objectifs.

Or force est de constater, notent tous les observateurs ou presque, que les sommes considérables prélevées obligatoirement sur les entreprises et les contribuables ne servent pratiquement à rien. Pour faire court, écrivent Pierre Cahuc et André Zylberberg dans leur rapport qui a fait l'effet d'une bombe, « *le système français de formation professionnelle, tel qu'il s'est construit depuis plus de trois décennies, aboutit à une situation profondément inéquitable et inefficace...* ». Inéquitable pour au moins trois raisons. Tout d'abord, il profite surtout aux salariés le mieux formés et le mieux payés au départ, dont les formations sont financées par des salariés moins bien payés qu'eux. Ensuite, il offre peu de véritables perspectives de promotion sociale. Enfin, il ne permet pas aux chômeurs les plus éloignés de l'emploi de suivre des formations longues et coûteuses, qui seules pourraient favoriser leur retour vers un emploi stable.

Le système français de formation professionnelle est également inefficace. Tout d'abord, parce que les obligations de dépenses de formation continue pesant sur les entreprises conduisent à entretenir des circuits de financement opaques aboutissant à des formations dont la qualité est pour le moins très imparfaitement contrôlée. Ensuite, parce que les chômeurs sont pris en charge par plusieurs acteurs mal coordonnés leur proposant des formations dont les conséquences ne sont ni connues ni évaluées.

Une autre étude publiée par la Cegos (l'un des acteurs majeurs du marché) en avril 2008 ne dit pas autre chose. Réalisée pour la première fois dans sept pays, la Grande-Bretagne, l'Allemagne, la Suisse, la France, l'Espagne, l'Italie et le Portugal, sur un échantillon de 1 300 entreprises grandes, moyennes et petites, elle montre tout d'abord que la France est le pays qui dépense le plus au niveau de ses entreprises pour former ses salariés. Quand une entreprise

française dépense 1 million d'euros, en moyenne, pour former ses salariés, une entreprise allemande en dépensera 800 000 et une britannique 400 000. Autre constat : quand on regarde le taux d'utilisation de formations dans une entreprise c'est-à-dire le nombre de salariés qui, au cours de l'année précédente, ont réellement profité d'une formation-, on s'aperçoit qu'en France, en moyenne, 45 % des salariés ont profité d'une formation alors que dans d'autres pays, ce sont 60 à 70 %. Comme dans la plupart de nos services publics auxquels les Français sont si pieusement attachés, la France est le pays qui investit le plus pour les résultats les plus médiocres. Tel est bien le modèle français : payer plus pour former moins bien.

Autre observation : sur le marché français, pour avoir le plus de chances d'être formé, il faut plutôt être dans une grande entreprise que dans une PME, plutôt être cadre qu'employé ou ouvrier, actif que chômeur, fonctionnaire que salarié du privé et avoir une formation initiale solide plutôt qu'être autodidacte. Si l'on prend les deux extrêmes, la France d'un côté, l'Angleterre de l'autre, on observe qu'en dépensant moins les Anglais fabriquent davantage de jours de formation.

Un véritable gâchis qui s'accompagne, pis, d'une redistribution des ressources au profit de ceux qui en ont le moins besoin. La formation professionnelle, en effet, finance massivement les stages de formation de ceux qui, déjà mieux formés et mieux payés que les autres, profitent de la manne pour obtenir les plus fortes hausses de salaire. « *Dans les mécanismes de l'ascenseur social, l'usage de la formation continue qualifiante comme outil de mobilité ascendante est quasi nul* », observe Paul Santelmann, chef du service prospective de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp). »

« Où va l'argent ? »

A qui servent donc ces 24 milliards d'euros dont tous les rapports préconisent d'améliorer l'efficacité ? L'origine de ces 24 milliards n'est pas indifférente. Ils proviennent pour 9,5 milliards des entreprises (au profit des salariés en place), pour 4,1 milliards de l'État, 2,7 milliards des régions, 5,4 milliards des collectivités publiques (en tant qu'employeurs), 1,3 milliard de l'Unedic, et enfin 1 milliard d'euros des ménages. Ce véritable tonneau des Danaïdes défie l'agencement ordonné du jardin à la française. Comme si la multiplication des circuits et des acteurs avait été agencée pour mieux entraver le contrôle et l'évaluation des sommes engagées.

Les entreprises soumises à l'obligation de « former ou payer » sont tenues de verser tout ou partie de leurs contributions à des OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) créés par les partenaires sociaux, agréés par l'État et totalement indépendants les uns des autres. Une construction typiquement française. On compte aujourd'hui près de 100 OPCA qui collectent des sommes augmentant à un rythme presque trois fois et demie plus vite que le PIB entre 2000 à 2005, soit 12,3 % en moyenne par an ! Ce nombre trop élevé de collecteurs entraîne, selon le rapport de la Cour des comptes de février 2007, des doubles emplois coûteux et ne permet pas de contrôles réguliers. Ainsi, seuls 12 OPCA sur 100 ont été contrôlés de 2001 à 2003. Contrôles qui, chaque fois ou presque, révèlent des dépenses de personnel trop généreuses et des coûts informatiques peu maîtrisés. Dans les OPCA, les prélèvements pour frais de gestion peuvent atteindre le taux maximum de 9,9 %, selon l'arrêté du ministère de l'Emploi du 4 janvier 1996, et 11,9 % pour le réseau qui assure la collecte des entreprises de moins de 10 salariés. Voilà qui procure aux OPCA une aisance financière qui les conduit à accroître leurs effectifs et à pratiquer des niveaux de salaire élevés. Ainsi, au Forco (formation commerce), les effectifs de l'organisme ont plus que doublé en cinq ans, passant de 62 en 1999 à 131 en 2005. L'un des opérateurs du Forco, l'Unipe-IP, a versé à son directeur, qui occupait un emploi à mi-temps, une somme de 248 802 euros en 2000 alors qu'il avait été licencié à la suite de divergences sur l'organisation. La Cour des comptes a aussi relevé que les salaires bruts annuels des directeurs régionaux de l'Agefos-PME (Association de gestion des fonds salariés des petites et moyennes entreprises) pouvaient atteindre jusqu'à 161 686

euros bruts annuels assortis de divers avantages (deux ans de rémunération en cas de départ pour un directeur régional), dont l'octroi n'avait pas été soumis à l'accord des conseils d'administration, ce qui devrait être la règle. Pourquoi les syndicats, si prompts à dénoncer les salaires extravagants des patrons, ne se mobilisent-ils pas pour limiter ces excès alors qu'ils sont membres de ces conseils d'administration et qu'ils gèrent ces organismes de manière paritaire ? La réponse est peut-être dans la question.

En effet, les frais « liés à cette gestion paritaire », à hauteur de 1,5 % maximum, échappent quasiment à tout contrôle. « *Rares sont les organisations professionnelles qui présentent de véritables justificatifs, même plus ou moins détaillés, correspondant à des services "effectivement accomplis"* », observe encore la Cour dans son rapport de 2007.

Cette opacité n'est pas nouvelle. En avril 1999 déjà, Jean Lambert, alors chef du groupe national de contrôle de la formation professionnelle au ministère de l'Emploi et de la Solidarité, planchait devant la Mission d'évaluation et de contrôle de l'Assemblée nationale (voir « *Le grand gaspillage* », de J. Marseille, Perrin, 2005). Et évoquait des « *emplois fictifs* » bénéficiant aux syndicats tant patronaux qu'ouvriers. Le haut fonctionnaire expliquait alors que « *1,5 % des sommes collectées par les OPCA au titre de la formation professionnelle servaient à la "couverture des frais de fonctionnement du paritarisme"* ». Pour une moitié (0,75 %) au niveau national (au Fongefor) et pour l'autre à chacune des OPCA. « *La réglementation, précisait Lambert, prévoit que ces sommes sont données pour solde de tout compte et que leur emploi fait l'objet d'un compte rendu annuel... Mais contrôler le Fongefor revient à contrôler les organisations professionnelles et syndicales, d'où une dimension politique et...* » « *Et vous ne le faites pas* », l'interrompt un député excédé par cette langue de bois. Une langue de bois qui permet toutefois de comprendre pourquoi l'accord national inter-professionnel de 2003 (voir plus haut) a été voté à l'unanimité, CGT comprise...

Enfin, critique finalement plus grave car elle pose la question fondamentale de l'utilisation des fonds de la formation professionnelle, la mutualisation des sommes collectées ne permet pas de mesurer les retours des OPCA envers les entreprises. Dans la réalité, la mutualisation se traduit par des transferts des petites entreprises, peu utilisatrices de formations et pour lesquelles l'obligation légale de payer ne constitue qu'un prélèvement parmi d'autres, vers les grandes entreprises, volontiers consommatrices de formation continue pour leurs salariés les plus qualifiés.

Une mosaïque d'organismes

Du côté des prestataires de formation, la jungle est encore plus épaisse. 45 777 prestataires ont réalisé des actions de formation en 2005. Parmi eux, seuls 13 474 ont la formation professionnelle pour activité principale, dont près d'un tiers sont des entreprises individuelles, qui ne réalisent que 4 % du chiffre d'affaires total. Les organismes de formation entrés officiellement en activité en 2006 étaient au nombre de 8 484, contre 5 888 en 2003. Une mosaïque qui rend très difficile l'adaptation des contenus de formation aux mille situations auxquelles les entreprises, les salariés et les chômeurs sont confrontés. Une mosaïque d'organismes peu à même de répondre aux mille situations rencontrées sur le terrain, mais alléchés par l'importance du marché. En théorie, ces organismes sont contrôlés par les... OPCA, censés vérifier la réalité des formations effectuées avant de donner à l'entreprise un « reçu libérateur » qui permet d'imputer fiscalement les dépenses à l'obligation de formation. C'est dans ce domaine que se révèlent les escroqueries les plus importantes avec l'organisation de formations fictives par des prestataires fictifs ! Comme les 19,8 millions d'euros de redressement pour l'Opcareg (organisme paritaire collecteur agréé interprofessionnel et régional) Ile-de-France en 2003.

« *Pour récupérer en partie l'argent de la formation professionnelle* », explique un témoin direct à Roger Lenglet, Jean-Luc Touly et Christophe Mongermont [« L'argent noir des

syndicats », Fayard, 2008] , *on s'arrange avec ces centres formateurs, qui surfacturent leurs prestations-ou facturent carrément des formations fictives-, et l'on reverse ensuite discrètement aux syndicats une partie des bénéfices indus. »* D'anciens responsables de centres de formation évoquent aussi une pratique consistant à remplir des listes de stagiaires avec les noms de personnes qui ne sauront jamais qu'elles ont officiellement participé à ces formations ! « *Il arrive aussi qu'on alourdisse sur le papier le nombre d'heures de stage, de salles louées ou d'intervenants... L'argent revient ainsi en partie dans les caisses syndicales ou sous la forme d'indemnités versées aux permanents qui sont censés avoir effectué des heures de formation. »*

Pour 10 % des dépenses de formation professionnelle, l'argent reviendrait même, selon Jean-Michel Roulet, président de la Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (Miviludes), aux sectes qui ont acquis une forte influence dans les réseaux de formation comme en témoigne l'engouement pour les thérapies alternatives, l'attrait pour le coaching ou le *team-building* . Si l'on recense encore peu de plaintes, les signalements se comptent par dizaines. La technique consiste à répondre, dans un premier temps, à un appel d'offres lancé par une grande entreprise pour une formation relative au « développement personnel » des collaborateurs. Au départ, la prestation du fournisseur de formation est à la fois de qualité et d'un coût peu élevé. La société fait alors état de sa satisfaction auprès du formateur, qui utilise cette première étape comme carte de visite pour prospecter de plus petites entreprises ne disposant pas des mêmes moyens de contrôle, et auxquelles il propose d'autres formations, accompagnées, le cas échéant, de modules pour les week-ends ou le soir, avec des méthodes plus douteuses. Celles-ci, recensées par les Renseignements généraux, sont passées en quelques années de 80 à 200, aucune zone du territoire n'étant épargnée.

Un nouvel enjeu : dépenser moins pour former mieux

Sans cesse différée, la remise à plat du système est bien une urgence sans doute plus essentielle que la réforme des taxis parisiens ou le montant de la subvention accordée aux marins pêcheurs. Nous sommes entrés en effet dans une phase de bouleversements inédits de l'emploi, liée à la mutation des activités et au renouvellement massif des générations. Quelles qu'en soient les modalités, on enregistrera 6 millions de cessations d'activité pour l'ensemble du marché du travail à l'horizon 2015. Le volume global des emplois à pourvoir à cette même date devrait être de 7,5 millions, soit plus du tiers des emplois salariés. Ces créations d'emploi vont se concentrer aux deux extrémités de l'éventail des qualifications : la moitié des créations nettes d'emploi concerneront les postes de cadre, de technicien supérieur et d'ouvrier qualifié dans les métiers de services aux activités productives. L'autre moitié concernera les postes d'employés qualifiés qui se substitueront aux ouvriers non qualifiés, dont le déclin paraît inéluctable.

Or les branches professionnelles héritées du passé qui modèlent toujours la formation et drainent les sommes engagées ne correspondent plus à l'économie d'aujourd'hui et encore moins à celle de demain. Surtout, les carences tragiques de notre système d'éducation lui ont fait perdre-s'il l'avait jamais eu-tout contact avec les réalités.

En déplacement dans le bassin industriel de la vallée de l'Arve, en Haute-Savoie, la mission d'enquête sénatoriale a pu prendre la mesure de ces carences. Alors qu'il existe d'importants besoins de recrutement dans les secteurs de la mécanique et du décolletage et que les débouchés offerts sont attractifs en termes de salaire, les filières correspondantes sont désertées par les jeunes. Alors que, dans le même temps, certaines filières devenues obsolètes au regard des besoins de l'économie et offrant des taux d'insertion médiocres sur le marché du travail sont maintenues et continuent à attirer un nombre important de jeunes.

Un système scolaire pervers

Autre exemple. Depuis le début des années 2000, le remplacement des départs à la retraite, l'évolution des compétences, la prise en compte des besoins en logements, en bâtiments tertiaires et en infrastructures exigent le recrutement annuel de plus de 100 000 personnes dans le bâtiment et les travaux publics. Or toutes les formations initiales de l'Education nationale, des ministères de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et du Travail, ajoutées à celles qui sont assurées par les établissements privés, ne couvrent pas la moitié de ces besoins. Alors que dans les quatre décennies d'après guerre l'Etat recrutait plus de 350 postes par an pour les lycées technologiques et professionnels afin d'assurer ces besoins, il n'en recrute plus que 30, bien que les possibilités d'emploi explosent à la hausse ! Secrétaire confédéral de Force ouvrière, Jean-Claude Quentin s'indigne à juste titre que nous soyons « *incapables d'indiquer à nos jeunes qui s'orientent vers la vie professionnelle ou aux adultes qui se reconvertissent en cours de carrière vers quel secteur il vaut mieux qu'ils se dirigent pour être le plus en adéquation avec les demandes du marché du travail* ». Normal dans la mesure où l'enseignement professionnel s'est construit comme voie de relégation. Une petite révolution s'est néanmoins produite : un arrêté du 19 décembre 2006 portant cahier des charges de la formation des maîtres en IUFM prévoit, pour les enseignants des disciplines professionnelles... un stage en entreprise de trois semaines. Il était temps !

La France est bien le pays dont le système éducatif envoie vers l'emploi aussi peu de jeunes qualifiés et qui réussit même l'exploit- alors que la dépense d'éducation a plus que doublé en trente ans- de rejeter chaque année du système scolaire environ 160 000 jeunes, soit près de 20 % d'une génération. Ainsi, on estime que l'illettrisme concerne aujourd'hui 9 % de la population âgée de 18 à 65 ans ayant été scolarisée en France, soit près de 3 millions de personnes

Le drame est que les voies ultérieures de « rattrapage » sont limitées, la formation continue tout au long de la vie contribuant davantage à accentuer les inégalités qu'à les corriger. En effet, comme le soulignent tous les observateurs, ce sont les jeunes sortis sans bagage ou avec un bagage fragile qui seront pour l'essentiel exclus plus tard de la formation professionnelle. En France, les ouvriers et employés sont environ 12 millions. Parmi eux, seulement 15 000, après trente ans, accèdent à un niveau de qualification supérieur à celui qui était le leur au départ. Une situation de blocage social qui n'existe dans aucun autre pays d'Europe. En Suède, par exemple, tous les jeunes sortant du système scolaire sans diplôme sont obligatoirement pris en charge par les collectivités territoriales et orientés vers des stages, des contrats et des retours vers le système scolaire. Cette « seconde chance » n'existe pratiquement pas dans notre pays alors que les sommes nécessaires pour l'assurer sont dérisoires par rapport aux sommes gaspillées dans la jungle de la formation professionnelle et le financement opaque des organisations syndicales.

C'est dire à quel point il est urgent de casser un système où l'école va bien pour les enfants qui vont bien et la formation professionnelle satisfait les besoins de ceux qui n'en ont pas réellement besoin. Les études empiriques réalisées dans le monde le montrent : le rendement de la dépense est d'autant plus élevé que les publics qui en bénéficient sont jeunes et en difficulté. Elles démontrent aussi que le succès est d'autant plus fort que les acteurs de la formation sont rémunérés en fonction des résultats qu'ils enregistrent sur la longue durée pour l'accès ou le retour à l'emploi. Est-ce trop demander à l'Etat que de passer d'une logique fondée sur la nécessité de dépenser une masse financière disponible à une logique d'investissement impliquant l'obligation d'un résultat ? Certains y verront sans doute l'insupportable intrusion des logiques du marché. D'autres, probablement plus nombreux, une réponse à ceux qui estiment que « *la France se moque de ses jeunes* ». Tel est, en effet, le cri d'alarme lancé par le représentant des missions d'insertion locales afin de témoigner de l'intensité de la détresse de certains d'entre eux. Alors que, souligne Jacques Delors, « *chaque jeune a en lui un trésor qu'il s'agit de faire sortir* ». Pour ne pas dire fructifier.

La mission Ferracci

Comment mettre d'accord l'Etat, les régions et les partenaires sociaux pour réformer un système qui fait l'objet de critiques incessantes et qui absorbe, toutes dépenses confondues, 1,5 % du PIB ? C'est l'objet de la mission sur la formation professionnelle que s'est vu confier Pierre Ferracci, président du groupe Alpha et fin connaisseur des affaires sociales. Mission qui confine à l'impossible.

Dans de récents discours, le président de la République ne fait pas mystère de sa préférence : il faut tout faire sauter. Bien entendu, patronat et syndicats ne sont pas sur la même ligne et considèrent que la gestion paritaire, en place depuis des décennies, est injustement critiquée. Tout comme les régions, quasi toutes à gauche, les partenaires sociaux estiment que l'Etat a surtout besoin d'argent et que sa critique féroce du système a pour premier objectif de dépenser moins, voire de récupérer une partie de la manne.

Tout ce beau monde n'ignore cependant pas que le système, tel qu'il est organisé aujourd'hui, fait vivre, plutôt bien, de multiples organisations patronales et syndicales qui trouvent là une manne bien commode pour compenser la faiblesse des ressources tirées de leurs adhérents.

La mission Ferracci bute contre deux gros obstacles :

-l'enveloppe et le pilotage des jeunes sortis sans bagage de l'école et des salariés les plus fragiles : les régions et les partenaires sociaux ne veulent pas changer les règles ;

-le rôle et le nombre des OPCA qui ont trop souvent manifesté leur incompétence : les plus en difficulté seront la CGPME, du côté patronal, assise sur la toute-puissance de l'Agefos-PME, et les « petites » confédérations CFE-CGC, CFTC.

La mission Ferracci doit rendre ses conclusions le 24 juin. Ce qui permettra d'ouvrir les négociations au début de l'automne. Le gouvernement se réservant le droit d'imprimer sa marque si les partenaires sociaux font du surplace... **P. B.**

Triche à tous les étages

qui collectent les fonds de la formation professionnelle, est depuis toujours l'objet de critiques. Les toutes dernières, tirées d'une note confidentielle, en date du 6 mai, de la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) adressée à Christine Lagarde, ministre de l'Economie, ne sont pas tendres. Ainsi l'Opcareg, rebaptisé Opcalia, contrôlé par le Medef, est épinglé par la note de la DGEFP qui accuse sa branche d'Ile-de-France d'avoir mis en place des mécanismes de détournement de fonds bénéficiant à des employeurs et à des organismes de formation. Pas étonnant, donc, si l'Opcalia d'Ile-de-France est jugé en ce moment, pour des faits remontant à 2000-2001, pour « escroquerie en bande organisée » et « abus de biens sociaux » portant sur 11 millions d'euros. Un autre pilier de la formation professionnelle, l'Agefos, est contrôlé par la CGPME-c'est le plus important des opca (900 millions d'euros de collecte). Il se voit reprocher par la DGEFP de n'exercer aucun contrôle sur la réalité des formations financées. Ce qui s'apparente, dit la note, « à une fuite devant les responsabilités ». Côté syndical, les experts de Bercy sont spécialement sévères avec la CCFP, opca entre les mains de la CGT (à peine 7 à 8 millions de collecte), dont les commissaires ont refusé de certifier les comptes. Un retrait d'agrément est même

demandé. Parmi les manquements les plus fréquents relevés par les experts de la DGEFP, on note le dépassement des frais par les dirigeants, l'absence de directives et d'orientations et l'insuffisance des contrôles opérés sur les formations dispensées **P. B.**

Les chômeurs oubliés

«*Quand vous êtes en pleine forme, plutôt jeune, plutôt beau garçon, que vous êtes dans une entreprise qui fait 10 milliards d'euros de bénéfice et que vous avez envie de passer un an à l'Insead pour faire un bac + 19, il y a toujours des gens pour vous financer. Quand vous vous retrouvez à plus de 50 ans (...), avec un boulot dans le textile, dans une région en désert industriel, et qu'il faut reprendre un boulot, il n'y a plus personne* » : signé Sarkozy (1) ! Le président de la République met ainsi le doigt sur l'un des principaux défauts de la formation professionnelle à la française : elle laisse sur la touche les RMistes, les chômeurs, les personnes peu qualifiées... C'est tout le contraire du système scandinave-notamment au Danemark-où l'on se passe des partenaires sociaux : l'Etat est toujours en première ligne. Il organise lui-même des cours dans le cadre de la formation à l'emploi, ouverte aux salariés comme aux chômeurs, et en assure le financement, complété par une contribution des entreprises et des salariés. Les actions de formation pour les chômeurs peuvent durer jusqu'à un an, l'allocation chômage (90 % du salaire) est alors maintenue. Enfin, les plans de formation peuvent toucher la moitié des effectifs d'une entreprise. Des groupes comme Ikea ou Siemens y ont largement eu recours pour reconverter leurs salariés et éviter ainsi de nombreux licenciements **A. G.**

L'UIMM dans l'oeil du cyclone

«*Les fonds de la formation professionnelle sont le plus grand financement occulte de l'UIMM.*» Ainsi se serait constitué, et non à travers une pseudo-caisse antigrevé, l'essentiel des 600 millions d'euros de la caisse noire de l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), dont la découverte à la rentrée 2007 a jeté le trouble sur le financement des syndicats. C'est une ancienne chargée de mission d'une fédération adhérente à l'UIMM, Annick Le Page, qui jette ce pavé dans la mare. En 1996, explique-t-elle sur le site de Rue 89.com et au micro de France Inter, elle découvre sur son contrat de travail que son employeur n'est autre qu'un centre de formation pour apprentis. Alertés, ses supérieurs ne semblent pas se formaliser de cette « anomalie ». Dans le CFA qui l'emploie de façon fictive, elle découvre aussi un système de détournement de fonds basé sur la déclaration de faux stagiaires. Le centre de formation monte des dossiers d'apprentis « fantômes » qui donnent droit à un financement, reversé en partie dans l'escarcelle de l'UIMM, grâce à des listes entières de personnes qui ne seront jamais physiquement présentes ni dans les locaux du centre de formation ni dans une quelconque entreprise. Les fonds récoltés transitent par des associations satellites, sans objet précis, hébergées au siège de l'organisation patronale, avenue de Wagram. Huit structures de ce type ont été mises au jour par les enquêteurs après la découverte de la caisse noire. Le plus troublant dans cette affaire est que Dominique de Calan, considéré comme le grand spécialiste patronal de la formation professionnelle, était l'un des pontes de l'UIMM. Il est aujourd'hui mis en examen pour « complicité et recel d'abus de confiance » **A. G.**