

Séminaire Expert consacré à l'évolution du droit et des politiques de formation

Mars 2006

Cycle 2005 – 2006

- **Evolution de la doctrine et des pratiques du contrôle de la formation**

Contact :

Muriel LARUE
Directrice
muriel.larue@circeconsultants.com

Sommaire

I – Impact de la réforme de la formation sur les référentiels des contrôles	4
Fiche 1 – Le souhait des partenaires sociaux de faire évoluer la notion d’action de formation.....	4
Fiche 2 : Emergence du concept de parcours	5
II – Pratiques et risque du contrôle pour les entreprises.....	9
Fiche 3 – Formations imputables et non imputables	9
Fiche 4 – Rappel du droit positif : le cadre de l’imputabilité.....	10
Fiche 5 – Quelques thèmes sensibles.....	13
Fiche 6 – La Formation à la sécurité	17
III – Pratiques et risque du contrôle pour les prestataires	22
Fiche 7 – Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 de simplification du droit dans les domaines du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle (extraits) .	22
Fiche 8 – Conditions liées aux prestataires : rappel du cadre juridique	24
Fiche 9 – La formation ouverte et à distance (FOAD)	26
Fiche 11 – Les FOAD dans les négociations mettant en oeuvre de la réforme de la formation professionnelle continue.....	28
IV – Pratiques et risques du contrôle pour les intermédiaires.....	33
Fiche 12 – Les procédures et les problématiques que posent les contrôles des OPCA	33
Fiche 13 – Des contributions conventionnelles en développement.....	34
Fiche 14 – Versements à un OPCA	36

Fiche 15 - Observations et interrogations sur la mutualisation des fonds de la formation par es OPCA 38

I – Impact de la réforme de la formation sur les référentiels des contrôles

Fiche 1 – Le souhait des partenaires sociaux de faire évoluer la notion d’action de formation

Extrait de l’ANI du 5 décembre 2003

Section 2 : l’évolution de la notion d’action de formation

Art. 2-2 *Dans le contexte fortement évolutif qui caractérise d’ores et déjà les modalités de développement des compétences dans les entreprises, les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser l’individualisation des parcours de formation et le développement de la formation en situation professionnelle et des nouvelles technologies éducatives, et leur usage.*

A ce titre, elles demandent aux pouvoirs publics de considérer comme étant imputables, au delà de ceux qui le sont déjà, les actions et moyens suivants :

- *les diverses modalités d’exercice du tutorat et de la formation en situation professionnelle, mises en oeuvre avec l’aide d’un salarié de l’entreprise en qualité de tuteur ou de formateur, l’imputation ne portant que sur les heures consacrées par le tuteur et le formateur à des actions effectives de tutorat et de formation ainsi qu’à leur préparation,*
- *l’investissement spécifique décidé par un accord de branche ou un accord d’entreprise et l’utilisation des technologies de l’information et de la communication, dont la « eformation », dans la mesure où ils visent spécifiquement à faciliter l’auto-formation et à individualiser les actions en fonction de la situation individuelle de chaque salarié,*
- *les activités de recherche et de développement portant sur l’ingénierie pédagogique des actions de formation,*
- *les dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l’expérience, conformément aux dispositions définies par l’accord national interprofessionnel visé à l’article 1-3 du présent accord,*
- *les dépenses propres à faciliter l’individualisation et l’évaluation des actions de formation, qui donnent lieu à une prise en charge par un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).*

Dans ce cadre, les parties signataires définissent avec les pouvoirs publics les modalités appropriées de justification de la réalité de ces actions, notamment pour les formations à distance, avec un objectif de transparence et de simplification administrative.

Fiche 2 : Emergence du concept de parcours

1. Depuis le développement du salariat, les « parcours » ont pris la forme de la carrière dans une organisation donnée. Cette forme historiquement située, liée à la figure de l'emploi individuel, est aujourd'hui remise en cause. Au lieu d'organisations collectives stables, intégrées et fortement hiérarchisées, les « parcours » résultent davantage de « **procédures de coordination d'individus mobiles** ». *Alain SUPIOT, Conférence Publique « Travail, droit et lien social », Genève, novembre 1999 ; « Les parcours professionnels », Michèle GROSJEAN et Philippe SARNIN in Education Permanente N°150,2002-1*

Ainsi, dans ce contexte de mobilité accrue, **le concept de « parcours » doit également prendre en compte des périodes de chômage ou de formation que peut être amené à traverser chaque individu.** Et l'individu devient acteur de son « parcours » : dans la société de la connaissance et dans le modèle d'emploi post-fordiste, c'est dans sa personne que se cristallisent un patrimoine singulier des connaissances et des compétences, c'est lui qui doit construire sa « trajectoire d'emploi » dans des marchés du travail faits de ruptures et de transitions.

Mais comment éviter que l'exigence de mobilité et l'individualisation des modes de gestion ne se transforment en source de précarité au détriment des plus fragiles et des moins qualifiés ? **Comment sécuriser des « parcours » de professionnalisation et professionnels qui ne sont plus cadrés par les organisations collectives (formation initiale, entreprise) traditionnelles ?**

2. Aujourd'hui, si le concept de « parcours » (entendu au sens large : parcours professionnel, parcours d'insertion, parcours de formation...) correspond à une réalité pratique, il n'a pas de définition juridique établie.

En effet, le terme « parcours » n'apparaissait avant la réforme de la formation que deux fois dans le Code du Travail, aux articles L.900-3 et L.322-4-16-6, mais sans être défini et sans qu'y soit attaché un régime juridique.

On trouve en droit positif des dispositifs destinés à un public spécifique qui mettent en place et balisent des « parcours » (professionnels, de formation, d'insertion...) mais sans que cela renvoie à une catégorie juridique plus large.

Ainsi, les **grilles de classification** négociées par les partenaires sociaux au niveau de la branche constituent-elles une trame pour le cheminement ou parcours professionnel du salarié au sein de l'entreprise. Toujours dans les sources conventionnelles, les **accords négociés dans la branche du travail temporaire** cherchent à donner aux intérimaires les moyens (formation, validation...) de se « **bâtir de réels parcours de professionnalisation** ».

Les pouvoirs publics, quant à eux, avaient mis en place le **programme TRACE** (Trajet d'accès à l'emploi), destiné aux jeunes en difficulté, qui leur donne **accès à un**

parcours d'insertion de 18 mois alternant mise en situation professionnelle, formation, et recherche d'emploi. Le parcours est géré par les missions locales, et les jeunes disposent d'une protection sociale et d'une bourse d'accès à l'emploi pour les périodes non rémunérées de leurs parcours.

Cependant, en dehors de ces mesures catégorielles, le « parcours » individuel reste largement ignoré du droit.

3. De nombreuses tentatives ont été faites au cours des 20 dernières années pour donner une traduction juridique à ce concept et aux diverses pratiques qu'il recouvre.

Ainsi, les associations de main d'œuvre et de formation (**AMOF**) (article L.982-5 du Code du Travail) créées par la loi de 1985, avaient-elles pour but la gestion d'un « **plan d'insertion professionnelle comportant une suite continue de périodes d'emploi en entreprises et de périodes de formation** », ce qui revient à une première formulation de l'idée de parcours, mais celles-ci devaient être créées par accord collectif et ne se sont jamais concrétisées à grande échelle.

De même, les propositions d'Alain SUPIOT, proposant d'instaurer des **droits de tirage sociaux**, et de Jean BOISSONNAT avec le **contrat d'activité** de François GAUDU avec « le statut de l'actif » visaient à la **mise en place d'un statut professionnel attaché à l'individu (état professionnel des personnes, cf SUPIOT)** qui couvrirait les différentes périodes de son parcours professionnel : emploi, formation, chômage..., voire même des périodes de travail non marchand mais indispensables pour l'économie de marché, comme élever des enfants ou soigner ses proches.

Ces pratiques ponctuelles et ces différents travaux conceptuels n'ont pas encore donné lieu à une traduction juridique opérationnelle.

Ce décalage entre la réalité des pratiques et l'encadrement juridique donne lieu à des dysfonctionnements dont les individus les plus fragilisés socialement et professionnellement sont les principales victimes. Une étude menée en Rhône-Alpes par les cabinets Amnyos et Circé Consultants pour le compte du Conseil Régional, visant à évaluer la faisabilité de la mise en place d'un statut et d'une rémunération uniques pour le « parcours » d'insertion des personnes en difficulté, a mis en lumière ces dysfonctionnements. Ils résultent principalement du **cloisonnement des différents espaces juridiques que traverse un individu suivant un parcours de professionnalisation (travail-solidarité-assurance-assistance)**, et de la difficulté à faire travailler en partenariat les nombreux acteurs concernés.

La sécurisation des trajectoires professionnelles reste donc à résoudre, pour donner à l'individu acteur les moyens de construire et non subir son « parcours ».

4. Le droit de la formation issu de l'ANI du 5 décembre 2004 et de la loi du 4 mai 2005 ouvre de nouvelles perspectives

Dans ce processus, les salariés, sont invités à être des « acteurs » de leur propre formation et à assumer la co-responsabilité de leur employabilité et du développement de leur compétence. Ils peuvent être invités à se former par l'employeur en vue de l'adaptation à leur poste de travail ou pour prendre en compte l'évolution de leur emploi. L'accès à la formation s'incorpore alors dans les obligations nées du contrat de travail, à la charge des parties (obligation d'adaptation). Ils peuvent également être invités par l'employeur à réaliser avec leur accord une part de cette formation en dehors du temps de travail moyennant des contreparties, ou bien être eux-mêmes demandeurs d'une telle démarche. Dans ce cas, outre les formules déjà connues de co-investissement, un nouveau cadre juridique, fondé sur le principe de la « co-décision », intitulé « Droit Individuel à la Formation » (DIF) leur est accessible.

Entre temps de travail effectif et le temps de la vie privée, dont la qualification et le régime juridique sont connus, apparaît un « tiers temps » consacré à la formation, proche du temps de travail, mais sans être pour autant du travail effectif.

La réforme anticipe sur les effets de la rupture démographique et l'allongement de la vie au travail et donne aux « individus acteurs », aux entreprises, aux partenaires sociaux, de nouveaux supports juridiques, financiers et pédagogiques pour accéder à des contrats et des périodes de professionnalisation pour les jeunes peu qualifiés, mais aussi pour les salariés à mi-carrière. Le véritable pari de la réforme est bien de créer des conditions favorables à « l'appétence » des personnes pour la formation tout au long de la vie, de sorte que, entre le travail prescrit (subordonné) et les activités de la vie privée réputées relever du libre choix, l'arbitrage se fasse en faveur d'activités d'éducation et de formation.

Les nouvelles périodes de professionnalisation sont conçues dans ce but ainsi que le DIF. La diversification des prestations susceptibles de concourir à l'acquisition d'une qualification, au développement de compétences et à la professionnalisation, vise le même objectif. Ainsi la formation en situation de travail encadrée par le tutorat, et le recours à l'individualisation, grâce aux nouvelles technologies et la validation des acquis de l'expérience, font évoluer la référence classique au stage ou à l'action de formation sur laquelle est fondé le système de financement et de contrôle de la formation.

Certes, le processus de réforme qui a été engagé s'inscrit à bien des égards dans la continuité des fondements du droit de la formation édifié depuis 1970-71 : initiative de l'employeur et du salarié (CIF), financement par l'entreprise et rôle du CE, contrats de travail de type particulier associant un emploi et une formation, place faite à la négociation collective et à la gestion paritaire. Cette continuité se conjugue avec de nombreuses innovations qui contribuent à remodeler le droit : périodes de professionnalisation pour les salariés en cours d'emploi, validation des acquis de l'expérience, multiplication des thèmes et des enjeux de la négociation collective et nouvelle articulation des niveaux de négociation.

Continuité, innovations, mais aussi ruptures avec la matrice du droit de la formation élaborée en 1970-71. La volonté de faire émerger un « tiers-temps » entre le temps de

travail effectif et le temps privé en fournit une illustration, mais aussi le recentrage du livre IX du Code du Travail sur la formation professionnelle tout au long de la vie et la suppression de la référence à l'éducation permanente, renvoyée au Code de l'Education. Rupture également au travers de la construction du DIF qui ne pourra se concrétiser que par un accord contractuel entre le salarié et l'employeur, rupture dans la manière de gérer les ressources mutualisées par la négociation de branche en raison de leur « fongibilité » et de la subordination de l'offre de formation (contrats de professionnalisation) à la demande de qualification des entreprises.

Le nouveau cadre d'action, conçu exclusivement pour les salariés titulaires d'un contrat de travail, n'installe pas de « parcours » au cœur du droit de la formation, comme une catégorie juridique autonome. En revanche, il contient les éléments de procédure permettant à chaque personne de construire un parcours de professionnalisation, de qualification, de développement des compétences etc... par le bon usage de diverses prestations en principe accessibles à tous : l'information et le conseil, le passeport-formation, l'entretien professionnel, la VAE, la période de professionnalisation aménagée au sein du contrat de travail de droit commun et, bien sûr, le DIF auquel il manque la transférabilité d'une entreprise à l'autre et d'un ordre juridique à l'autre pour devenir le support juridique du parcours affranchi des contraintes spécifiques, juridiques, financières, gestionnaires à chaque « territoire » parcouru.

5. Cependant, l'existence de moyens juridiques et financiers propres à construire des parcours individuels d'insertion, de qualification, de professionnalisation, de promotion... ne suffit pas à garantir leur effectivité. Le « parcours » se construit et se « gère » y compris les « incidents ». Si les grandes entreprises sont outillées pour remplir cette fonction il n'en va pas de même des petites. A fortiori les personnes engagées dans des « parcours d'insertion » subissent l'absence de gestion des « incidents de parcours ».

Dans la plénitude de compétence qui est désormais la leur dans le domaine de la formation tout au long de la vie, les conseils régionaux sauront sans doute favoriser l'émergence d'une fonction d'accompagnement et de gestion des parcours d'insertion de qualification ou de promotion au service de toute « personne » quel que soit son statut au départ du parcours et la diversité des espaces juridiques (travail, solidarité, assurance, assistance) qu'elle aura à traverser pour atteindre l'objectif fixé.

II – Pratiques et risque du contrôle pour les entreprises

Fiche 3 – Formations imputables et non imputables

In Le contrôle de la Formation Professionnelle en 1998, 1999 et 2000, Ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Documentation française, 20002, page 43

P43

Fiche 4 – Rappel du droit positif : le cadre de l'imputabilité

a) Typologie des actions imputables

L'article L. 900-2 énumère les objectifs généraux que doit viser toute action de formation professionnelle continue, pour entrer dans le champ de la formation professionnelle.

L'action doit correspondre à une des dix catégories suivantes :

1. les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;

2. les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;

3. les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

4. les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé, à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;

5. les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu, d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

6. les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel, ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ;

7. les actions de formation continue relatives à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333611 du Code de la santé publique ;

8. les actions de bilan de compétences ;

9. les actions de validation des acquis de l'expérience ;

10. les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française (C. trav., art. L. 900-6 renvoyant à l'article L. 900-2).

Toutes les actions entrant dans le champ de la formation professionnelle continue doivent pouvoir être rattachées à l'une de ces dix catégories.

b) Conditions d'organisation

Il n'est pas suffisant que la formation entre dans une catégorie référencée par l'article L. 900-2 pour qu'elle soit finançable au titre de la formation professionnelle continue. Il faut également qu'elle soit organisée conformément aux exigences réglementaires.

L'article R. 950-4 du Code du travail impose que cinq conditions complémentaires soient remplies pour qu'une action puisse être considérée comme de la formation. Il est nécessaire que soient identifiés des objectifs, un programme, des modalités pédagogiques, un dispositif de suivi et un dispositif d'évaluation. Ces conditions ont été précisées par la circulaire n° 37 du 14 mars 1986.

1) Les objectifs de formation

Il s'agit des compétences à acquérir (au sens large : connaissances, capacités pratiques, comportements...).

Les compétences peuvent être générales et concerner plusieurs emplois ou catégories d'emplois, elles peuvent également être spécifique et correspondre à des compétences particulières au poste de travail occupées ou à des techniques propres à l'entreprise.

Les compétences n'ont pas nécessairement à être corrélées avec l'emploi occupé, et peuvent même ne pas avoir une finalité directement professionnelle, l'article L. 900-2 visant l'accès à la culture et le maintien du niveau culturel.

Si au plan fiscal, une action de formation peut n'avoir aucun rapport avec l'emploi tenu par le salarié, au plan du droit du travail l'employeur ne peut imposer à un salarié une formation dont l'objectif va au-delà de la qualification professionnelle. Dans un tel cas, l'accord du salarié est requis préalablement à l'envoi en formation.

2) Le programme

Il s'agit du descriptif du contenu de la formation. Ce programme doit permettre d'atteindre les objectifs visés. Il peut avoir un contenu non rigide, évolutif, l'essentiel étant son adaptation aux participants en fonction des objectifs de la formation. L'absence seule de programme ne peut fonder une décision de rejet des dépenses exposées par l'entreprise. L'administration doit dire en quoi un tel document est indispensable à l'appréciation de la réalité et de la validité de la formation (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 21 octobre 2003, Ministre de l'Emploi et de la Solidarité c/Clinique Saint-Martin).

3) Les moyens pédagogiques et d'encadrement

Ils correspondent à deux exigences distinctes :

- s'agissant des moyens pédagogiques, il ne s'agit pas des méthodes (comme le précise la circulaire du 14 mars 1986) mais des moyens matériels qui seront utilisés pendant la formation : outils, supports, documentation etc.

- s'agissant de l'encadrement, il est nécessairement assuré par un formateur, dont il n'est pas envisagé qu'il puisse être totalement absent du processus formatif. La circulaire du 14 mars 1986 indique que l'intervention du formateur peut se situer pendant la formation ou avant la formation pour les démarches formatives individuelles (renvoyant à des instructions particulières sur ce point qui n'ont jamais vu le jour).

La nécessité d'un encadrement exclut toute formation qui serait strictement autodidactique. La simple mise à disposition de moyens de formation techniques, quels que soient les supports utilisés, ne peut constituer une action de formation faute d'encadrement. Il en va de même pour les formations "on line" dès lors qu'aucune assistance ou personne ressource n'est à la disposition du stagiaire.

Réglementairement, le formateur est donc un élément incontournable de l'action de formation. L'objectif recherché par les textes est double : d'une part l'encadrement garantit les aspects pédagogiques et la validité du processus de formation choisi, d'autre part, il permet un contrôle de la réalisation de l'action.

4) Un dispositif de suivi

Cette exigence correspond à la nécessité d'établir la réalité de la formation. Le dispositif de suivi a donc pour objet de permettre de prouver la réalisation effective de l'action. Aucun moyen ne peut être a priori écarté : attestation de présence signée par le stagiaire, outils de gestion des temps de l'entreprise, déclaration du formateur, etc.

Lorsque la formation est prise en charge par un OPCA, la réglementation impose la production d'attestations de présence signées par les stagiaires (C. trav., art. R. 964-1-7).

5) Un dispositif permettant d'apprécier les résultats

Selon la circulaire du 14 mars 1986, l'évaluation et le suivi des actions de formation "peut se traduire par la production de documents tels que rapport, compte-rendu, procès-verbal d'évaluation des acquis, liste d'émargement, etc. Le contrôle de la réalité des actions et de leur bien fondé pourra s'y référer et trouver là des éléments de preuve".

Il n'existe donc pas une modalité d'évaluation à privilégier.

En revanche, l'évaluation réglementaire n'a pas pour objet de vérifier les acquis du salarié ou la pertinence de l'action réalisée.

Au plan financier et fiscal, seul importe le fait que la formation suivie soit bien une action de formation. De ce point de vue, l'évaluation doit nécessairement porter sur le processus de formation : modalités d'organisation, de déroulement, etc.

Fiche 5 – Quelques thèmes sensibles

a) Les actions exclues au titre de la participation

Les actions qui ne sont pas organisées comme des formations ou qui poursuivent un objectif différent de l'acquisition de compétences ne peuvent entrer dans le cadre de la participation obligatoire au financement de la formation professionnelle.

Tel est le cas par exemple :

- des stages « hors limites » ou stages de survie ou de motivation (Rép. min. no 15, JO AN Sénat 12 avr. 1990, p. 828). Cependant, le programme d'une action de formation visée à l'article L. 900-2 du Code du travail peut comporter une séquence dite de motivation si elle est nécessaire à l'évolution des savoirs et des savoir-faire et si ses modalités respectent les conditions générales d'imputabilité des actions de formation (Rép. min. no 3309, JO AN 27 déc. 1993) ;
- les actions de simple information ou de sensibilisation qui ne permettent pas d'acquérir de véritables compétences ;
- les loisirs,
- les sports individuels ou collectifs,
- les actions ayant des objectifs thérapeutiques ;
- les séjours hors de l'entreprise ou l'établissement ayant pour objet d'accueillir, d'informer ou d'initier ;
- les réunions de groupes d'expression qui ont en commun une démarche de dialogue liée à l'activité des salariés (Circ. min. no 37, 14 mars 1986). Il en est de même des actions présentant des indices sérieux ou des preuves de l'influence sectaire (Circ. DGEFP, 25 mars 2000).

Lorsqu'elles correspondent à l'intérêt de l'entreprise, les actions qui ne peuvent être rattachées à des actions de formation peuvent être mises en œuvre par l'entreprise qui devra alors les financer dans le cadre de leurs frais généraux et non des moyens financiers disponibles pour la formation.

b) Formation et adaptation au poste de travail

Dans le cadre des dispositions de la loi du 16 juillet 1971 relative à la formation professionnelle continue, il était considéré que la formation devait apporter aux salariés des compétences ayant une valeur sur le marché du travail et donc transférable dans d'autres entreprises que celle de son employeur. La formation était, sur cette base, distinguée de la simple adaptation au poste de travail, au moyen du

critère de transférabilité. Cette interprétation des textes conduisait à rejeter l'imputabilité de formations ayant des finalités strictement internes : intégration de nouveaux recrutés, apprentissage de techniques propres à l'entreprise, maîtrise des produits fabriqués ou vendus par l'entreprise, etc.

La loi du 4 mai 2004 fait entrer dans les catégories d'action de formation relevant de la formation professionnelle continue les actions d'adaptation au poste de travail, rendant obsolète cette distinction entre formation et adaptation qui a été utilisée pendant plus de trente ans en matière d'imputabilité.

Dès lors, le critère de la transférabilité n'est plus pertinent et ne doit plus être opposé aux entreprises par les pouvoirs publics ou les OPCA pour refuser de considérer qu'une action entre dans le champ de la formation professionnelle continue.

Cette évolution des catégories d'action de formation ouvre largement le champ des formations qui relèvent dorénavant de la formation professionnelle continue, l'adaptation au poste permettant de poursuivre des objectifs totalement spécifiques à l'entreprise.

Toutefois, les autres conditions demeurent et notamment :

- la détermination des compétences visées par l'adaptation au poste ;
- l'organisation de l'action comme une action de formation (programme, pédagogie, encadrement, suivi, évaluation...)

c) Imputabilité et durée des formations

Il n'existe aucune condition réglementaire relative à la durée des formations pour apprécier leur éligibilité. Il n'est donc pas possible, de la part de l'administration ou d'un OPCA, de rejeter d'un point de vue réglementaire une action de formation au seul motif de sa durée. Toutefois :

- la durée très courte de la formation peut constituer un indice permettant d'établir que l'action ne vise pas à l'acquisition de compétences mais constitue une simple information ;
- un OPCA peut décider souverainement qu'il ne financera que des formations ayant une certaine durée (7 heures par exemple), même si la réglementation permet de financer des formations de durée inférieure.

Lorsqu'une entreprise organise ou achète des formations de courte durée, il est donc nécessaire qu'elle identifie précisément les compétences que l'action vise à faire acquérir et qu'elle prenne l'attache de l'OPCA pour vérifier qu'il accepte de financer ce type de formation si elle souhaite bénéficier d'une prise en charge financière.

d) Imputabilité et nombre de participants

Aucun texte ne fixe un nombre maximal ou minimal à une action de formation. La formation individuelle est donc possible, et la formation de grands groupes ne peut

être exclue à priori. Dans ce dernier cas, il est nécessaire de s'interroger sur le contenu et les modalités pédagogiques....tout en considérant qu'un cours magistral en amphithéâtre devant 500 étudiants est bien considéré comme une action de formation.

e) Imputabilité et intervention financière d'un OPCA

Lorsqu'une action ne remplit pas les conditions légales d'imputabilité, elle ne peut être financée dans le cadre de la participation obligatoire au financement de la formation professionnelle continue. De ce fait, un OPCA ne peut la prendre en charge. Par contre, le seul fait que la formation soit imputable ne lie pas l'OPCA et ne lui impose pas de prendre en charge la formation. Si l'OPCA ne peut intervenir financièrement lorsque les règles ne sont pas respectées, il n'a pas d'obligation de le faire : tout OPCA est souverain dans l'emploi de ses fonds, sous réserve d'éventuels accords de branche.

f) Consommation anticipée du DIF et imputabilité

Dans le cadre de la négociation de l'utilisation du DIF, il est envisageable que soit posée la question de la consommation par anticipation du crédit d'heures, dès lors que les heures acquises ne sont pas suffisantes pour réaliser le projet commun à l'entreprise et au salarié. Or, selon l'article L. 933-4 du code du travail, le coût du DIF est imputable sur l'obligation de financement de la formation professionnelle dans la limite des droits ouverts. Une application stricte de ce texte ne permet pas d'imputer la consommation anticipée, qui n'est pas un droit ouvert. Pour que tel soit le cas, il convient que cette anticipation ne soit pas réalisée au coup par coup mais qu'elle constitue un véritable droit pour le salarié. Ainsi, pour permettre l'imputabilité l'entreprise peut :

- prendre un engagement unilatéral, après consultation du comité d'entreprise, permettant aux salariés d'apporter à la négociation le crédit de l'année suivante ou de plusieurs années à venir dans des limites à déterminer (par exemple : possibilité d'utiliser le crédit sur 3 ans, ou possibilité d'utiliser le crédit à venir dans la limite de 120 heures, etc.) ;
- conclure un accord collectif prévoyant des solutions de même type, c'est-à-dire de possibilité de consommation du droit de manière anticipée.

C'est à cette condition qu'il sera possible de considérer que le droit est « ouvert ».

A noter que la question ne se pose pas uniquement pour l'imputabilité mais également pour le régime social de l'allocation de formation et la possibilité pour l'entreprise d'exonérer de charges sociales les sommes versées à ce titre.

g) Imputabilité et évaluation des besoins de formation, conseil, orientation

Les dépenses d'évaluation des besoins de formation de l'entreprise sont, en principe, imputables au titre de la participation si les actions de formation préconisées sont effectivement réalisées dans la même année ou dans celle qui suit (Circ. 4 sept. 1972, JO 20 sept.).

Pour évaluer ses besoins de formation, l'entreprise peut avoir recours à un organisme extérieur ou à son propre personnel.

S'il s'agit des propres salariés de l'entreprise, les dépenses engagées (rémunération, frais de transport, etc.) pourront être imputées si l'employeur peut justifier du choix des salariés chargés de réaliser l'évaluation des besoins de formation.

Lorsque l'entreprise a recours à un organisme extérieur, elle doit signer avec lui une convention dont l'objet est la mise à disposition d'une assistance technique.

Conseil et formation ne doivent pas forcément être assurés par le même organisme, mais, si tel était le cas, l'organisme doit identifier les frais d'évaluation des besoins de ceux liés à la réalisation des actions de formation.

Fiche 6 – La Formation à la sécurité

Toute entreprise a une obligation générale d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Elle doit pour ce faire prendre des mesures de prévention des risques professionnels qui comprennent de l'information, de la formation, de la mise à disposition de moyens, une action sur l'organisation du travail, etc. (C. trav., art. L. 230-2).

Concernant la formation, tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité (C. trav., art. L. 231-3-1) aux postes de travail occupés par les salariés.

Deux obligations pèsent donc sur l'employeur :

- une obligation générale de prévention ;
- une obligation particulière de formation à la sécurité du poste de travail.

Toutes les formations relatives à la sécurité, qu'il s'agisse des actions de prévention ou des actions de formation au poste de travail peuvent entrer dans le champ de la formation professionnelle continue, dès lors qu'elles en remplissent les conditions génériques.

En effet, l'article L. 231-3-1 du Code du travail précise que : " Le financement de ces actions est à la charge de l'employeur qui ne peut l'imputer sur la participation prévue à l'article -L. 951-1-, que pour les actions de formation définies à l'article - L. 900-2 - ".

(Les tirets correspondent au rétablissement de la numérotation actuelle, le texte de l'article L. 231-3-1 n'ayant pas été actualisé alors que le livre IX du Code du travail évoluait).

Selon ce texte, les formations à la sécurité ne sont imputables que lorsqu'elles remplissent les conditions générales d'imputabilité, ce qui revient à rappeler que le droit commun s'applique aux actions de formation à la sécurité. En d'autres termes, les actions de formation à la sécurité ne doivent pas être traitées différemment des autres actions de formation. Ce rappel a pour objet de rappeler que l'employeur peut s'acquitter de son obligation de formation à la sécurité par d'autres moyens que le recours à des actions de formation professionnelle continue.

Il convient par conséquent de distinguer :

- **Les actions de formation à la sécurité non imputables**

Il s'agit des actions ayant principalement pour objet la transmission de consignes, l'information, la remise de documentation, de fiches de sécurité, de notices d'utilisation, etc. Soit des actions qui n'apportent pas au salarié des compétences

identifiées et qui de ce fait ne peuvent être considérées comme des actions de formation.

- **Les actions de formation imputables**

Il s'agit des actions de formation qui remplissent les conditions générales d'imputabilité des actions de formation, peu important que leur thème soit la sécurité. De plus, depuis la loi du 4 mai 2004, les actions d'adaptation au poste de travail constituent des actions de formation entrant dans le champ de l'obligation de financement ce qui permet de prendre en compte des formations spécifiques à l'activité de l'entreprise sans avoir à établir la transférabilité des compétences acquises.

Une entreprise a donc le choix pour ses actions de prévention et de formation à la sécurité :

- soit elle se limite à des actions qui ne sont pas des actions de formation au sens légal mais qui sont jugées suffisantes au regard des risques encourus sur le poste ;
- soit elle organise des actions de formation qui à la fois satisfont à l'obligation de formation des salariés à la sécurité et aux conditions générales d'imputabilité des actions de formation.

Obligation de formation et obligation de participation

Aucun texte n'interdit à une entreprise de se libérer de deux obligations par une même action. Autrement dit, organiser une action de formation à la sécurité peut permettre à l'entreprise de répondre à son obligation de formation à la sécurité et à son obligation de financement de la formation professionnelle continue. Cette règle est générale elle permet de considérer qu'une formation demeure imputable :

- lorsqu'elle ne constitue que la traduction de l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail ou à l'évolution de leur emploi ;
- lorsqu'elle est rendue obligatoire par une réglementation spécifique à la profession ou à l'activité (exemple : formation obligatoire des chauffeurs de poids lourds), ce qui est notamment le cas pour toutes les activités qui nécessitent un diplôme, une certification ou une habilitation qui ne s'obtient qu'après formation ou pour laquelle l'entreprise choisit d'organiser une formation répondant aux conditions générales d'imputabilité ;
- lorsqu'elle est obligatoire en vertu d'un accord collectif de travail, d'un engagement de l'entreprise ou du contrat de travail des salariés ;
- lorsqu'elle correspond à l'obligation de reclassement de salariés, notamment en cas de licenciement économique ou d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- lorsqu'elle est obligatoire en vertu de certifications obtenues par l'entreprise et des engagements corrélatifs.

Il n'existe aucun obstacle juridique à la prise en compte et au financement dans le cadre du plan de formation de formations « obligatoires » juridiquement pour l'entreprise.

Fiche 7 – Le contrôle du Comité d'entreprise sur l'entreprise « prestataire de formation » pour ses salariés

Les entreprises peuvent s'acquitter organiser elles mêmes des actions de formation au bénéfice de leur personnel, à travers un centre de formation interne ou la présence de formateurs interne à l'entreprise et s'acquitter ainsi de l'obligation de participation financière qui pèse sur elles.

Cette possibilité, à laquelle les entreprises ont largement recours, présente l'avantage de leurs permettre d'utiliser leur potentiel humain et matériel pour la formation de leurs salariés. Elle contient aussi le risque de qualifier d'actions de formation des actions qui n'en sont pas (par exemple actions qui relèvent plus de l'information) et de réduire d'autant le budget de la formation.

Dans ce cas, le code du travail impose une consultation du Comité d'Entreprise.

Lorsque la formation est délivrée sur les lieux de production (lorsqu'elle comporte un enseignement pratique), le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) doivent être consultés sur les mesures prises pour que l'enseignement réponde aux conditions fixées au premier alinéa ci-dessus. [Art. R. 950-4, a l. 3 c. trav.](#)

Le contrôle sur les actions de formation organisées par l'entreprise elle-même est en définitive double : il s'exerce par l'intermédiaire des institutions représentatives du personnel lorsque la formation s'effectue sur les lieux de production et par l'intermédiaire des services du contrôle de la formation.

Ce que prévoient les textes

Ce que prévoit l'ANI du 5 décembre 2005

Art. 2-8 *S'agissant des projets de l'entreprise, la délibération doit porter notamment sur les points suivants :*

- (...) *les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées dans l'entreprise et celles organisées par des centres de formation ou institutions avec lesquels l'entreprise a conclu, ou envisage de conclure une convention,*
- *les conditions de mise en oeuvre des formations assurées sur les lieux de travail,*

Ce que prévoit la loi

Article R. 950-4 c. trav.

« Toutefois, lorsqu'elle comporte un enseignement pratique, ce dernier peut être donné sur les lieux de production. Dans ce cas, il est rendu compte au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel ou, à défaut, à la commission mentionnée à l'article R. 950-18 des mesures

prises pour que l'enseignement ainsi donné réponde aux conditions fixées au premier alinéa ci-dessus ».

Lorsque la formation a lieu sur les lieux de production (elle doit dès lors comporter un enseignement pratique), il est *rendu compte* au comité d'entreprise des mesures prises pour que l'enseignement ainsi donné réponde aux conditions fixées à l'alinéa premier de l'article R. 950-4 c. trav. :

- existence d'un programme établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés :
 - o qui précise les moyens pédagogiques et d'encadrement
 - o qui définit un dispositif permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats

L'article L 934-4 du code du travail stipule en outre que, lors des consultations sur le plan de formation « *les informations relatives aux conditions d'organisation de ces actions* » organisées dans le cadre du plan de formation devront être précisées. Dans le cadre de la professionnalisation, le Comité d'entreprise devra être informé des *conditions de mise en œuvre* du DIF.

« (...) *Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels, et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.* (...) » Article L 981-3 du Code du travail

La position de l'administration du travail

Une circulaire de la DGEFP n°: 2004/033 du 13 décembre 2004 sur le contrat de professionnalisation¹ précise ce qu'il faut entendre par service de formation interne : « *Qu'entend-on par "service de formation interne" ?*

L'entreprise dispose de locaux identifiés pour délivrer des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques; elle dispose aussi de moyens pédagogiques et d'un ou plusieurs formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la formation.

Dans ce cas, l'employeur joint au CERFA qu'il envoie à l'OPCA le document prévu à l'article R 981-1 du Code du travail. L'entreprise n'a pas à se déclarer comme organisme de formation ».

Mise en œuvre de ces principes

Sur quoi porte la consultation du Comité d'entreprise ?

Outre le cas où la formation a lieu sur les lieux de production, il doit, dans tous les cas, être rendu compte au Comité d'entreprise des conditions dans lesquelles les actions de formation se sont déroulées.

¹ Circulaire DGEFP n° 2004/033 du 13 décembre 2004 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation complétant la circulaire n°:2004/025 du 18 octobre 2004 : questions / réponses

L'article L 934-4 stipule que, lors des consultations sur le plan de formation, il devra être précisé « *les informations relatives aux conditions d'organisation de ces actions* » organisées dans le cadre du plan de formation, dans le cadre de la professionnalisation et il devra être informé des *conditions de mise en œuvre* du DIF.

L'article 2-8 de l'ANI du 5 décembre 2003 est plus large. Il prévoit en effet que les informations doivent distinguer *les formations organisées dans l'entreprise et celles organisées par des centres de formation* et ne porte pas seulement de façon générique sur les *informations relatives aux conditions d'organisation des actions de formations* (art. L ; 934-4 c. trav.).

Pour les entreprises entrant dans le champ de ce texte, le Comité d'entreprise dispose d'un pouvoir de contrôle, en complémentarité avec les services administratifs du contrôle de la formation visées à l'article L. 991-3 du code du travail, sur les conditions dans lesquelles l'entreprise, offreur de formation, organise la formation :

- contrôle de la réalité de la formation sur le lieu de travail,
- conditions de mise en œuvre de cette formation
- pertinence pédagogique ...

Il existe un centre de formation professionnelle dans l'entreprise

Les diverses œuvres sociales d'une entreprise sont soumises à une influence de degré variable du Comité d'entreprise. Certaines relèvent d'un régime de « gestion directe » (ex. les cantines), d'autres d'un régime de participation à la gestion, d'autres enfin d'un « régime de contrôle de la gestion »².

Les centres de formation professionnelle d'entreprise relèvent de ce dernier régime (art. R. 432-3 et 432-6 c. trav.). Le Comité d'entreprise est représenté par deux de ses membres au Conseil d'administration de ces centres. Il dispose d'un veto suspensif qui lui permet de s'opposer à certaines décisions, sauf recours de la direction du centre auprès de l'administration du travail.

² J.-M. LUTTRINGER, « Comité d'entreprise et formation continue », A.F.P., n° 1, mai 1972, p. 61-72.

III – Pratiques et risque du contrôle pour les prestataires

Fiche 8 – Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 de simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (extraits)

26 juin 2004 [JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE](#) Texte 8 sur 105

..
[Décrets, arrêtés, circulaires](#)

[TEXTES GÉNÉRAUX](#)

[MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHÉSION SOCIALE](#)

[Ordonnance no 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle](#)

[NOR : SOCX0400037R](#)

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et du ministre délégué aux relations du travail,

Vu la Constitution, notamment son article 38 ;

Vu le code général des impôts ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de l'action sociale et des familles ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code rural ;

Vu la loi no 82-600 du 13 juillet 1982 relative à l'indemnisation des victimes des catastrophes naturelles ;

Vu la loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps du travail ;

Vu la loi no 2003-591 du 2 juillet 2003 habilitant le Gouvernement à simplifier le droit, notamment les articles 24 et 25 ;

Vu les avis de la Commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi en date du 21 novembre 2002 et du 20 janvier 2004 ;

Vu l'avis de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture en date du 9 mars 2004 ;

Vu l'avis de la Commission permanente du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels en date du 15 mars 2004 ;

Le Conseil d'Etat entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

Article 14

I. – L'article L. 952-4 du code du travail est complété par un avant-dernier alinéa ainsi rédigé :

« Les chefs d'exploitation et d'entreprises agricoles occupant moins de dix salariés auprès desquels les caisses de mutualité sociale agricole prélèvent la contribution visée à l'article L. 952-1 peuvent donner

mandat à ces mêmes caisses pour remplir la déclaration prévue par le présent article, à partir des informations fournies par ceux-ci et sous leur responsabilité. »

II. – L'article 235 *ter* KD du code général des impôts est complété par un avant-dernier alinéa ainsi rédigé :
« Les chefs d'exploitation et d'entreprises agricoles occupant moins de dix salariés auprès desquels les caisses de mutualité sociale agricole prélèvent la contribution visée à l'article L. 952-1 du code du travail peuvent donner mandat à ces mêmes caisses pour remplir la déclaration prévue par le présent article. »

Article 15

Le code du travail est ainsi modifié :

I. – L'article L. 991-5 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 991-5. – I. – Les organismes mentionnés aux 2o et 3o de l'article L. 991-1 sont tenus, à l'égard des agents mentionnés à l'article L. 991-3 :

« 1o De présenter les documents et pièces établissant l'origine des produits et des fonds reçus ainsi que la nature et la réalité des dépenses exposées pour l'exercice des activités conduites en matière de formation professionnelle continue ;

« 2o De justifier le rattachement et le bien-fondé de ces dépenses à leurs activités ainsi que la conformité de l'utilisation des fonds aux dispositions législatives et réglementaires régissant ces activités.

« A défaut de remplir les conditions prévues aux 1o et 2o ci-dessus, les organismes font, pour les dépenses considérées, l'objet de la décision de rejet prévue à l'article L. 991-8.

« Les organismes prestataires d'actions entrant dans le champ de la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 900-2 sont tenus, de même, de présenter tous documents et pièces établissant la réalité desdites actions. A défaut, celles-ci sont réputées inexécutées au sens de l'article L. 920-9.

« II. – Les organismes prestataires d'actions entrant dans le champ de la formation professionnelle défini à l'article L. 900-2 doivent, solidairement avec leurs dirigeants de fait ou de droit, verser au Trésor public une somme égale au montant des dépenses ayant fait l'objet d'une décision de rejet en application du I.

« Les versements au Trésor public prévus au présent article ainsi qu'à l'article L. 920-9 sont recouvrés selon les modalités, ainsi que sous les sûretés, garanties et pénalités applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires.

« En cas de mauvaise foi ou de manoeuvres frauduleuses, les sanctions prévues aux articles 1741, 1743 et 1750 du code général des impôts sont applicables. Les poursuites seront engagées sur plainte de l'autorité administrative. »

II. – Le premier alinéa de l'article L. 920-9 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Faute de réalisation totale ou partielle d'une prestation de formation, l'organisme prestataire doit rembourser au cocontractant les sommes indûment perçues de ce fait. »

Le deuxième alinéa du même article est supprimé.

III. – Les articles L. 920-10 et L. 920-11 sont abrogés.

IV. – L'article L. 920-5 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 920-5. – Les personnes physiques ou morales qui réalisent des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle continue défini à l'article L. 900-2 adressent chaque année à l'autorité de l'Etat chargée de la formation professionnelle un document retraçant l'emploi des sommes reçues et dressant un bilan pédagogique et financier de leur activité. Ce document est accompagné du bilan, du compte de résultat et de l'annexe du dernier exercice clos.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article. »

Article 16

I. – Le 4o de l'article L. 951-1 du code du travail est abrogé et le 6o de cet article devient le 4o.

II. – Les articles L. 992-4 et L. 992-5 du code du travail sont abrogés.

Fiche 9 – Conditions liées aux prestataires : rappel du cadre juridique

Les actions entrant dans le champ de la formation professionnelle continue doivent être assurées par des organismes qui ont déclaré leur activité au titre de la formation professionnelle et qui sont en capacité de conclure des conventions ou contrats de formation professionnelle.

A défaut, les actions ne pourront par nature être considérées comme des actions de formation.

Pour les organismes de formation, la déclaration d'activité doit être souscrite auprès du service régional de contrôle de la formation professionnelle situé au sein de la Délégation régionale au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle (DRTEFP).

Toutefois, il convient de préciser :

- que les prestataires de bilan de compétences n'ont pas l'obligation de souscrire une déclaration d'activité et que leurs prestations entrent dans le champ de la formation professionnelle continue dès lors qu'ils sont référencés par au moins un OPCA ou bien que le Préfet de région ne s'oppose pas à la demande d'une entreprise qui souhaite travailler avec un organisme prestataire de bilan de compétences non référencé par un OPCA ;
- que les prestataires de validation des acquis de l'expérience ne sont assujettis à aucune déclaration obligatoire, mais qu'ils doivent être habilités à mettre en œuvre une procédure de validation des acquis de l'expérience permettant d'obtenir tout ou partie d'un diplôme reconnu par l'Etat et figurant à ce titre au Répertoire national des certifications professionnelles ou bien tout ou partie d'un Certificat de qualification professionnelle, qui est une certification paritaire délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle.

Ces obligations de travailler avec un organisme déclaré ou référencé ne s'imposent qu'en tant que l'entreprise fait appel à un prestataire externe. Tel sera toujours le cas pour les bilans de compétences qui ne peuvent être réalisés en interne du fait de leur nature, et presque toujours le cas pour la VAE, très peu d'entreprise s'étant engagées dans une politique de création de leurs propres titres ou diplômes. Par contre, lorsque l'entreprise forme elle-même ses salariés, elle n'a pas à disposer d'un numéro de déclaration d'activité.

Formateurs internes

Lorsqu'une entreprise fait intervenir ses salariés pour former d'autres salariés, elle réalise une formation interne.

Il n'y a aucune condition particulière et aucune règle à respecter pour devenir formateur. Tout salarié a donc potentiellement la possibilité d'organiser une ou des formations pour ses collègues.

En revanche, **l'entreprise doit disposer de « moyens de formation identifiés et structurés ».**

Article L 981-3 du Code du travail

"(...) Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels, et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. (...)"

Article 3-1 de l'ANI du 5/12/03

*" Les actions de formation sont mises en oeuvre par un organisme de formation, ou, par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose de **moyens de formation identifiés et structurés.**"*

Une circulaire de la DGEFP n°: 2004/033 du 13 décembre 2004³ précise ce qu'il faut entendre par service de formation interne :

"Qu'entend-on par "service de formation interne" ?

*L'entreprise dispose de **locaux identifiés** pour délivrer des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques; elle dispose aussi de **moyens pédagogiques** et **d'un ou plusieurs formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la formation.***

Dans ce cas, l'employeur joint au CERFA qu'il envoie à l'OPCA le document prévu à l'article R 981-1 du Code du travail.

L'entreprise n'a pas à se déclarer comme organisme de formation."

³ Circulaire DGEFP n° 2004/033 du 13 décembre 2004 relative à la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation complétant la circulaire n°:2004/025 du 18 octobre 2004 : questions / réponses

Fiche 10 - La formation ouverte et à distance (FOAD)

a) Définition

Les formations ouvertes et/ou à distance « FOAD » se distinguent des modalités de formation classiques appelées communément « formations présentielles ».

Une « formation ouverte et/ou à distance », est un dispositif de formation qui associe la mise à disposition de moyens de formation et le recours à un formateur, ce recours ne s'effectuant pas nécessairement sur le mode présentiel.

Les formations par correspondance entrent dans le cadre juridique plus général des formations ouvertes et à distance, de même que les actions de formation en ligne, les formations mixtes associant formation présentielle et accompagnement à distance ou encore la vente de kit pédagogiques avec accompagnement soit à distance soit en regroupements, soit encore associant les deux formules.

b) Règles applicables

Si les règles générales en matière de formation professionnelle sont applicables aux FOAD, elles doivent en plus satisfaire aux obligations suivantes (Circ. DGEFP n° 2001-22 du 20 juillet 2001) :

- Les conventions mettant en œuvre des FOAD doivent comporter des mentions relatives :
 - aux séquences d'apprentissage à distance notamment : les objectifs poursuivis, la nature des travaux incombant aux stagiaires (les périodes de réalisations de ces travaux, leurs durées estimées) ;
 - et aux prestataires (les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre directement ou par sous-traitance, le suivi et l'évaluation des travaux accomplis par les stagiaires et le prix de ces différentes prestations).
- L'organisme de formation doit mettre en place un système de suivi de l'action afin de lever toute incertitude liée à la réalité et à la durée de la formation suivie par les stagiaires.

Les modalités d'assistance pédagogique constituent un élément central d'appréciation de la réalité de la formation et devront être clairement définies par la convention.

En cas de formation individualisée, il est recommandé de conclure, en plus de la convention, un protocole individuel de formation. Ce protocole permet notamment au stagiaire de connaître les conditions de réalisation de l'action de formation et en

particulier : le calendrier, les différentes modalités pédagogiques, la durée estimée nécessaire pour effectuer les travaux ainsi que les modes d'évaluation.

Il est rappelé que la simple cession ou mise à disposition de supports (manuels, logiciels, matériels) à finalité pédagogique n'a pas la nature d'une action de formation professionnelle et doit être analysée, selon les circonstances, comme une livraison de prestation de services ou de biens. Tel est le cas, notamment, des opérations dont le seul objet est la fourniture à un tiers de matériels (ordinateurs, matériel audiovisuel, etc.), ou bien de « cours en ligne » sans accompagnement humain technique et pédagogique, ou encore d'applications pédagogiques livrées sous la seule forme de supports numériques (disquettes, CDROM) ou cédées par voie de téléchargement.

La véritable FOAD entrant dans le champ de la formation professionnelle continue se déroule donc sous le contrôle pédagogique d'un ou plusieurs, formateurs et donne lieu à des productions ou travaux qui permettent de garantir la réalité et la validité de la formation.

c) L'administration a apporté un certain nombre de précisions en cas de contrôle de formations ouverte et/ou à distance.

Ces précisions portent sur les points suivants :

- **Encadrement**

Le formateur-tuteur est au cœur du dispositif de formation mais sa participation au processus d'apprentissage ne doit pas se limiter à sa seule présence *in situ*. D'autres types d'encadrement existent, tels que l'accompagnement pédagogique et technique dans le cadre d'un lieu-ressource, le tutorat à distance qu'il soit synchrone ou asynchrone, etc.

- **Durée de la formation**

En l'absence de repères habituels propres aux actions de formation en « présentiel », il est possible pour certains apprentissages dispensés en totalité ou en partie à distance de déterminer la durée estimée nécessaire pour effectuer les travaux demandés. La durée totale de la formation pourra intégrer l'ensemble des situations pédagogiques concourant à la réalisation de l'action de formation (auto-formation encadrée, séquences de face-à-face pédagogique, apprentissage à distance, etc.) et accessoirement d'autres activités encadrées (auto-documentation, mise en pratique en situation de travail, etc.). Pour chacune des situations, la durée effective ou le cas échéant son estimation devra être précisée.

- **Regroupements**

Le regroupement ou d'autres formes de mise en situation collective des stagiaires résulteront souvent de considérations pédagogiques. Compte tenu des évolutions technologiques et des pratiques pédagogiques, **ces regroupements ne constituent pas une exigence** du point de vue du contrôle, dès lors qu'il existe d'autres formes de suivi, d'encadrement et de contrôle de l'assiduité.

Fiche 11 – Les FOAD dans les négociations mettant en oeuvre de la réforme de la formation professionnelle continue

▪ Rappel des dispositions de l'ANI

Préambule de l'ANI du 5/12/03

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour la société française et européenne et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

(...)

- de favoriser non seulement la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale.

Section 2 : l'évolution de la notion d'action de formation

*Art. 2-2 Dans le contexte fortement évolutif qui caractérise d'ores et déjà les modalités de développement des compétences dans les entreprises, les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser l'individualisation des parcours de formation et le développement de la formation en situation professionnelle et **des nouvelles technologies éducatives**, et leur usage.*

A ce titre, elles demandent aux pouvoirs publics de considérer comme étant imputables, au-delà de ceux qui le sont déjà, les actions et moyens suivants :

- les diverses modalités d'exercice du tutorat et de la formation en situation professionnelle, mises en oeuvre avec l'aide d'un salarié de l'entreprise en qualité de tuteur ou de formateur, l'imputation ne portant que sur les heures consacrées par le tuteur et le formateur à des actions effectives de tutorat et de formation ainsi qu'à leur préparation,

- l'investissement spécifique décidé par un accord de branche ou un accord d'entreprise et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, dont la « eformation », dans la mesure où ils visent spécifiquement à faciliter l'auto-formation et à individualiser les actions en fonction de la situation individuelle de chaque salarié,

- les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation, les dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience, conformément aux dispositions définies par l'accord national interprofessionnel visé à l'article 1-3 du présent accord,

- les dépenses propres à faciliter l'individualisation et l'évaluation des actions de formation, qui donnent lieu à une prise en charge par un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

▪ Analyse des tendances

Peu d'accords de branche portant sur la formation professionnelle suite à l'ANI du 05/12/03 et la loi du 04/05/04 mentionnent les FOAD, ou les formations à distance, ou encore les nouvelles technologies de l'information et des communications, dans les modalités d'actions de formation qu'ils définissent.

5 branches, à la fois dans le champ et dans le hors champ, ainsi que les 2 accords interprofessionnels (Agefos-PME et OPCAREG) se saisissent de ce sujet :

- Syntec
- Industries pétrolières
- Sociétés d'assurance
- Commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire
- Hospitalisation privée
- ANI PME
- ANI OPCAREG

3 branches sur 5 (les industries pétrolières, le commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire et le secteur de l'hospitalisation privée) s'en tiennent à mentionner ces modalités, au même titre que d'autres, et les encourage.

Les branches du Syntec et des sociétés d'assurances précisent davantage le recours aux FOAD (mode virtuel, synchrone ou asynchrone, etc.) et organise la possibilité de prise en charge de telles actions par l'OPCA.

Deux branches (les industries pétrolières et les sociétés d'assurance) traitent des FOAD à l'occasion des périodes de professionnalisation, en indiquant que les actions de formation mises en oeuvre au titre de ce dispositif peuvent faire appel aux nouvelles technologies d'information et de communication.

La branche des sociétés d'assurance souligne les avantages que peut représenter la formation à distance pour des salariés handicapés.

L'ANI PME et l'ANI OPCAREG abordent les FOAD sous l'angle de l'accès à la formation des salariés des TPE/PME.

▪ Quelques exemples

Extrait de l'accord dans la branche du SYNTEC du 27décembre 2004

TITRE 2 : La formation tout au long de la vie pour les salariés

Article 2-1 : Les principes de la formation tout au long de la vie

*Les situations d'acquisition des connaissances et des compétences peuvent avoir lieu:
- en mode présentiel, collectif ou individuel,*

- en mode virtuel, synchrone ou asynchrone, à distance ou non (EAO).

En conséquence, pour faciliter le développement de ces parcours individualisés, pourront faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA, selon des modalités définies par le présent accord ou à définir ultérieurement :

- les coûts induits par la préparation et l'exercice de la fonction tutorale, ainsi que par la formation des tuteurs et des formateurs,
- les **investissements des entreprises pour développer l'ingénierie de formation, la formation et l'évaluation par les technologies de l'information et de la communication**,
- les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie de formation,
- les dépenses liées à la préparation des actions de VAE au-delà du congé VAE.

Extrait de l'accord dans la branche des INDUSTRIES PETROLIERES du 9 décembre 2004

Titre 6 : la période de professionnalisation

Article 6-3 : les actions de formation

*Les actions de formation utilisant les **nouvelles technologies d'information et de communication** et mettant en oeuvre la notion de tutorat, dans le cadre exclusif des centres de ressources dans les locaux de l'entreprise ou d'un organisme de formation, peuvent être prises en compte au titre des périodes de professionnalisation.*

Extrait de l'accord dans la branche des SOCIETES D'ASSURANCE du 14 octobre 2004

13-2 La période de professionnalisation

13-2-3 Priorités

Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont d'une durée d'au moins 70 heures et d'au plus 400 heures. Cette durée peut inclure plusieurs modules ou séquences successifs de formation proprement dite, qu'ils soient suivis en présentiel, ou à distance avec utilisation éventuelle des technologies de l'information et de la communication. Elle inclut également toutes les actions permettant d'individualiser le parcours de formation, et notamment celles relatives à la VAE.

Article 25 – L'organisation des organismes professionnels de formation

25-1 Le pôle Formations diplômantes

*Pour remplir leurs missions, l'Ecole nationale d'assurances - Institut du Cnam et l'Ecole nationale d'assurances - AEA mettent en oeuvre les **instruments pédagogiques les plus performants en vue d'individualiser les parcours de formation**, en particulier la VAE et l'enseignement à distance, par l'utilisation, notamment, des technologies de l'information et de la communication.*

Article 21 – les dispositions favorisant l'insertion et la formation professionnelle des travailleurs handicapés

Les organismes professionnels de formation sont sensibilisés à l'accueil de personnes handicapées au sein de leurs formations. Ils développent notamment une communication auprès des entreprises pour mieux leur faire connaître des modes de formation tels la formation à distance, particulièrement adaptés aux personnes handicapées.

Extrait de l'accord dans la branche du COMMERCE DE GROS ET DE DETAIL A PREDOMINANCE ALIMENTAIRE du 9 juin 2004

Article 12-3.2 Utiliser et promouvoir les différents dispositifs

Article 12-3.2.1 Prendre en compte les évolutions de la notion d'action de formation

Ils incitent en outre à l'utilisation des techniques pédagogiques permettant d'une part le développement de l'individualisation des parcours de formation, d'autre part la démultiplication des actions touchant des effectifs importants comme par exemple les formations produits. Les techniques de formation à distance et d'autoformation sont ainsi encouragées, pour autant que le programme soit décrit avec ses objectifs pédagogiques formalisés, qu'une durée de formation soit identifiée pour la réalisation du module et qu'un accompagnement individuel soit envisagé.

Extrait de l'accord dans la branche de L'HOSPITALISATION PRIVEE du 23 décembre 2004

Préambule : enjeux et priorités

Les moyens

D'accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés, en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions, ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu, sans oublier le recours aux nouvelles technologies et la formation à distance.

Extrait de l'accord interprofessionnel ANI PME du 6 juillet 2004

Article 3 : Dispositions relatives à l'aide au remplacement des salariés partis en formation, au développement du tutorat d'entreprise ainsi qu'à d'autres mesures favorisant le développement des actions de formation professionnelle continue.

L'accès des salariés des PME, y compris des plus petites, à la formation dans le cadre du plan de formation, des contrats et périodes de professionnalisation et du DIP, appelle des moyens d'accompagnement adaptés au contexte des PME.

Ceux-ci sont définis par la Commission Paritaire Nationale prévue à l'article 9 du présent accord.

Elle examinera en particulier :

(...)

- L'élargissement des conditions de prise en charge des actions de formation. Celle-ci visera les actions préalables et postérieures au face à face pédagogique ou à l'enseignement à distance

dès lors qu'elles sont inscrites dans le programme prévu pour la réalisation de l'action de formation.

Le Conseil d'Administration d'AGEFOS PME examinera les conditions spécifiques de financement et de mise en oeuvre de ces dispositions.

Extrait de l'accord OPCAREG du 20 septembre 2004

Article 11 – Dispositions propres à favoriser le développement des actions de formation professionnelle en particulier au bénéfice des salariés des TPE-PME

Afin de tenir compte de la situation parfois spécifique des TPE-PME, de les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés, seront prioritaires les actions suivantes:

(...)

- la prise en charge des formations ouvertes et à distance et des actions de formation en situation de travail

IV – Pratiques et risques du contrôle pour les intermédiaires

Fiche 12 – Les procédures et les problématiques que posent les contrôles des OPCA

In Le contrôle de la Formation Professionnelle en 1998, 1999 et 2000, Ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Documentation française, 2002

page 82

Fiche 13 – Des contributions conventionnelles en développement

La loi du 4 mai 2004 précise qu'il revient à la négociation collective de déterminer l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales des salariés (C. trav., art. L. 131-1).

La négociation collective a donc une légitimité pour moduler les obligations posées par la loi en matière de financement de la formation professionnelle. Cette régulation s'effectue à titre principal au niveau des accords de branche, la réglementation prévoyant à ce titre qu'un accord d'entreprise ne peut déroger aux dispositions relatives à la mutualisation des fonds de la formation professionnelle prévue par un accord de branche ou une convention collective (C. trav., art. L. 132-23).

Les négociations relatives au financement de la formation professionnelle continue portent principalement sur :

- le montant des obligations des entreprises. Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir que l'entreprise cotisera à des taux supérieurs aux obligations légales (par exemple, les entreprises artisanales du bâtiment versent une contribution totale de 0,9 % de la masse salariale et non de 0,40 %),
- l'obligation de verser à un OPCA une partie de la contribution de 0,9 %, qui est la seule contribution pour laquelle l'entreprise n'est pas tenue légalement de verser ses fonds à un OPCA. La réglementation interdit toutefois qu'un tel accord impose à l'entreprise de verser l'intégralité de la contribution de 0,90 % à un OPCA.

Par exemple, plusieurs branches professionnelles, dont la métallurgie, prévoient l'obligation pour les entreprises de verser une somme, souvent égale à 0,10 % de la masse salariale pour abonder les fonds disponibles pour le financement du droit individuel à la formation.

En outre des dispositions législatives incitent les branches professionnelles à négocier des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle.

Il en est ainsi, notamment, dans deux domaines :

- la formation des CDD

Un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement peut ramener de 10 % à 6 % la prime de précarité due à la fin de certains contrats à durée déterminée, s'il met en place des contreparties à cette diminution, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle (C. trav., art. L. 122-3-4). Un tel accord a été conclu, par exemple, le 25 février 2003 dans le secteur de la métallurgie. Cet accord institue une cotisation de 0,10 % incluse dans le 0,9 % due par les entreprises de la métallurgie de 10 salariés et plus,

afin de financer la formation continue des salariés en CDD. Cette contribution est versée à l'OPCAIM, organisme paritaire de la branche. En contrepartie de cette contribution, l'entreprise peut obtenir la prise en charge, dans la limite de 15 h par mois d'exécution du contrat à durée déterminée, d'une formation suivie par un salarié en CDD. Le financement peut également porter sur un bilan de compétences. La demande est à adresser à l'ADEFIM (association de gestion chargée de l'instruction des dossiers pour le compte de l'OPCAIM) dont dépend l'entreprise.

- **l'âge de mise à la retraite**

La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur ne peut intervenir avant que le salarié ait atteint l'âge de 65 ans et ce, quel que soit le nombre de trimestres validés (C. trav., art. L. 122-14-13).

Toutefois, une convention ou un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 professionnelle peut prévoir un âge de mise à la retraite inférieur à 65 ans, sans que cet âge ne puisse être inférieur à 60 ans, sous réserve de prévoir des contreparties en terme d'emploi ou de formation. Dans le cadre de cette négociation, certaines branches professionnelles ont introduite des obligations conventionnelles en vue de financer la formation professionnelle des personnes de 50 ans et plus.

Si dans ces deux cas la loi incite à la négociation en matière de formation professionnelle, rien n'empêche un secteur professionnel de négocier librement la création de toute contribution spécifique destinée à financer la formation professionnelle continue, soit d'une manière générale, soit pour le financement d'un dispositif spécifique.

Lorsqu'il existe une obligation conventionnelle, elle est distincte de l'obligation légale et ne relève donc pas d'un contrôle fiscal mais de celui de l'OPCA, des salariés ou de leurs représentants.

Fiche 14 – Versements à un OPCA

Dans le cadre de son obligation de financement de la formation professionnelle, l'entreprise est tenue d'effectuer des versements obligatoires à un OPCA, que ce soit au titre des congés de formation des salariés, ou du financement des contrats et périodes de professionnalisation. Mais l'entreprise peut également effectuer des versements obligatoires ou volontaires à un OPCA dans le cadre du plan de formation.

a) Versement obligatoire à un OPCA

Les OPCA sont mis en place par accord collectif de travail. Ces accords peuvent prévoir une obligation pour l'entreprise d'adhérer et de verser une contribution au titre du plan de formation. Un employeur ne peut pas se soustraire au versement à un OPCA lorsque celui-ci lui est imposé par une convention collective (Cass. soc., 12 déc. 1990, n° 89-11.335).

Toutefois, un tel accord ne peut imposer à l'entreprise de verser la totalité de sa contribution au titre du plan de formation (C. trav., art. R. 964-13). La contribution obligatoire est donc nécessairement inférieure à 0,9 % de la masse salariale brute annuelle.

Lorsque une contribution de l'entreprise est due à titre obligatoire, l'accord et l'OPCA déterminent les services dont l'entreprise peut bénéficier en retour.

b) Versement facultatif à un OPCA

Une entreprise peut adhérer volontairement :

- à l'OPCA de la branche professionnelle dont elle dépend, lorsqu'un tel organisme a été constitué ;
- à un OPCA interprofessionnel, à savoir soit l'AGEFOS-PME soit l'OPCAREG de la région dans laquelle est établie l'entreprise ;
- aux trois organismes indiqués ci-dessus, ou à deux d'entre eux, si elle le souhaite.

Cette adhésion permet à l'entreprise d'une part de pouvoir se libérer de ses obligations financières par un simple versement et d'autre part de bénéficier de l'ensemble des services de l'OPCA.

Dans le cas d'une adhésion volontaire, il revient à l'entreprise et à l'OPCA de s'accorder sur le montant et les échéances des versements ainsi que de négocier les services dont peut bénéficier l'entreprise en contrepartie de cette adhésion.

c) Imputabilité des versements à l'OPCA

Les versements effectués, à titre obligatoire ou volontaire, à un OPCA dans le cadre du plan de formation sont déductibles de l'obligation de financement de la formation

professionnelle continue sans que l'entreprise n'ait à justifier d'une utilisation de ces fonds ou d'une activité en matière de formation.

Toutefois, l'imputabilité au titre d'une année N impose un versement intervenant au plus tard le 28 février de l'année N + 1. Les versements effectués après cette échéance sont déductibles au titre de l'année suivante.

Versement et reçu libératoire

Il est de pratique constante dans nombre d'OPCA de délivrer à l'entreprise un reçu libératoire lui permettant de justifier le versement de sa contribution. Un tel reçu n'est pas un document réglementaire obligatoire pour l'imputabilité. En effet, l'appel ou le bordereau de cotisation et la traçabilité du paiement réalisé par l'entreprise (chèque, virement, etc.) sont suffisants pour démontrer en cas de contrôle la réalité du versement effectué.

Fiche 15 – Observations et interrogations sur la mutualisation des fonds de la formation par es OPCA

1) L'obligation de mutualiser est au départ d'origine légale. La mutualisation dès la collecte est prévue par le code du travail pour les entreprises de plus de 10 salariés comme pour les entreprises de moins de 10 (article L 961-9), L 952-2 à 10, R364-1-4 (b).

L'article 41 de la seconde partie de la loi sur le dialogue social affirme le principe d'autonomie de l'accord d'entreprise applicable au domaine de la formation et traite de la mutualisation.

Article L.132-13 du Code du travail est complété par 2 alinéas : "En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives mentionnées à l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds recueillis au titre du livre IX du présent code, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

"Dans les autres matières, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des dispositions dérogeant en tout ou partie à celles qui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement."

L'opération juridique qui lie l'entreprise et l'OPCA n'est pas un contrat de dépôt au sens où le déposant acquiert un droit de créance à hauteur du versement, mais une adhésion ouvrant droit à une prestation qui n'est pas par hypothèse liée dans son montant au versement effectué.

Cependant, le code du travail ne donne pas de définition précise de la notion de mutualisation. Pour la doctrine, la notion recouvre une mise en commun de sommes sous-tendues par l'idée de mutualité : les sommes mises en commun sont autogérées par des personnes physiques et morales dans un but qu'elles déterminent ensemble. Envisagée sous son aspect financier, la mutualisation prend forme quand « il y a mise en commun par les entreprises cotisantes au sein des OPCA, donc gestion collective déléguée aux partenaires sociaux » et lorsque « le droit de créance du cotisant n'est, par hypothèse, plus liée à la quantité des sommes versées ». Il peut être ajouté que la mutualisation est le corollaire de l'obligation fiscale posée à l'article L.950-1 du Code du Travail et reprise par le code général des impôts. Le prélèvement effectué au titre du financement des actions de formation professionnelle continue est par nature non affecté et ne saurait correspondre à un service rendu individualisé. (Pierre Dejean, « *Les problèmes juridiques posés par la mutualisation des fonds de la formation professionnelle* », Article Droit Social, janvier 1996).

2) A défaut du régime légal et réglementaire de la Mutualisation, ce sont donc le plus souvent les actes des instances paritaires des FAF et OPCA qui fixent les principes de fonctionnement de la mutualisation et déterminent les priorités qui la font jouer.

Ce principe est légitime car il y a lieu de considérer que les décisions des instances paritaires sont des actes qui, par leur nature, se rattachent au conventionnement collectif qui les fondent. Ils participent donc au processus d'adaptation / amélioration de la mutualisation. Il faut noter parallèlement que, à travers toutes les dispositions du droit de la formation, le principe de la liaison paritarisme mutualisation est affirmé. Ceci justifie le droit qu'a toute instance paritaire d'enrichir le dispositif de mutualisation.

3) Les instances paritaires peuvent, dans le cas d'un OPCA de branche, établir des priorités. Ces priorités peuvent être relatives à une catégorie professionnelle (les moins qualifiés) ou à une orientation des métiers de la branche. La relative « unité » de la branche rend logique et possible l'établissement des priorités.

Le problème est plus complexe au niveau interprofessionnel. L'établissement de priorités ne peut conduire à favoriser une branche ou un secteur au sein de l'interprofessionnel. Cette égalité nécessaire entre les adhérents peut conduire les instances paritaires à se rapprocher de l'entreprise afin de lui fournir des services plus personnalisés. Ceci ne peut être considéré comme contraire au principe de faveur qui sous-tend celui de mutualisation.

4) Ainsi, le DIF, Droit Individuel non pourvu d'un dispositif dédié de financement, pourrait donner lieu à une construction spécifique de la mutualisation gérée par l'OPCA au niveau de l'entreprise et non de la branche. En effet, il s'agirait de « mutualiser » des ressources conventionnelles au bénéfice des salariés ayant accès au DIF au sein d'une même entreprise. Alors que la mutualisation « fiscale » s'opère par construction entre les entreprises adhérentes, la mutualisation conventionnelle relative au DIF peut s'opérer entre salariés. Il conviendrait alors de parler de « prévoyance » plutôt que de mutualisation.