

FORM' Prof

L'actualité de la formation professionnelle de l'UNSA

Sommaire

Pages 2

- OPCO : l'UNSA présente dans la gouvernance

Page 3

- 3 questions à Saïd Darwane, Secrétaire général de la FESSAD
- 11 opérateurs de compétences

Page 4

- Certification qualité

Rédaction :

Vanessa Jereb, Secrétaire générale adjointe en charge de l'emploi, de l'économie et de la formation professionnelle

Christine Savantré, Conseillère nationale

Patrice Bédouret, Conseiller national

 www.facebook.com/UNSAsecteurEconomieEmploiFormationProfessionnelle

 [@JerebVanessa](https://twitter.com/JerebVanessa)

 www.unsa.org

 +33 1 48 18 88 00

 21 rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET CEDEX

form.prof@unsa.org



ÉDITO

n°166 juin-juillet-août 2019

Accompagnement, freins à l'emploi: il faut des réponses concrètes !

Le nouveau système de formation professionnelle créé par la loi du 5 septembre 2018 se met progressivement en place, France Compétences fait ses premiers pas, 11 opérateurs de compétences (OPCO) sont constitués, de nombreux décrets d'application sont sortis, le référentiel unique national qualité est paru.

Pour autant, la question centrale de l'accompagnement individuel reste posée comme le montre la dernière étude * sur le Compte Personnel de Formation (CPF).

En effet, le CPF est inconnu de près de 25% des actifs, 70 % n'ont toujours pas ouvert leur compte et seuls 7% ont suivi une formation grâce au CPF!

L'UNSA depuis l'origine a pointé la nécessité d'un accompagnement individuel dans le cadre de la formation tout au long de la vie. C'est à la veille de la mise en place de l'application mobile vantée par l'exécutif, considérée, comme l'outil « magique », le « training-advisor » de la formation que cette étude vient confirmer l'urgence de faire de l'accompagnement une priorité.

Choisir une formation ne peut en effet se résumer à un simple clic !

Au-delà des outils techniques, les questions plus larges des freins à l'emploi et à la formation, du déficit de compétences demandent une réponse politique.

A cet égard, sur ces sujets récurrents et repérés de longue date, l'exécutif semble prendre enfin la mesure de l'importance d'associer l'ensemble des acteurs et notamment les corps intermédiaires.

L'UNSA tout en regrettant un calendrier resserré, prend sa place dans cette « Mobilisation pour l'emploi et la transition énergétique et numérique », lancée au niveau national par le Premier ministre, le 6 mai dernier puis déclinée en régions ...

*Etude Altédia-Adecco-IGS-juin 2019

Vanessa Jereb
Secrétaire générale adjointe

OPCO : l'UNSA présente dans la gouvernance

L'UNSA a réussi dans un contexte parfois difficile à gagner sa place dans la gouvernance des Opérateurs de compétences.

L'objectif du gouvernement, semble atteint, 11 opérateurs de compétences (OPCO) sont désormais agréés et cette nouvelle configuration est quasiment conforme au cadre défini par la mission Marx-Barowski (Voir Form Prof 163).

Pour l'UNSA, organisation non représentative au niveau interprofessionnel, l'enjeu était de pouvoir participer à la gouvernance de ces opérateurs conformément à son poids dans les différentes branches concernées (l'UNSA est représentative dans près de 80 branches).

La note de cadrage prévoyait en effet que l'acte fondateur de l'OPCO devait être conclu entre organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs représentatives dans une ou plusieurs branches composant le champ de l'accord.

L'UNSA « oubliée » dans deux OPCO

Pour cette première étape, les syndicats UNSA concernés ont dû parfois batailler ferme pour pouvoir être invités aux assemblées générales constitutives, certaines organisations syndicales de salariés ou d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ayant une lecture restrictive de la loi.

Ce fut le cas sur les OPCO « Entreprises de proximité », et « Construction » où l'UNSA et parfois d'autres syndicats ont été volontairement oubliés.

Au sein de cet OPCO « Entreprises de proximité », la non-convocation

de l'UNSA alors qu'elle est représentative dans plus de 25 branches est en effet en totale contradiction avec la Loi du 5 septembre 2018.

Dans l'OPCO « Construction », les principaux signataires de l'accord constitutif ont confondu sciemment «branche» et «secteur» pour exclure un certain nombre d'organisations syndicales de la gouvernance et contourner l'esprit et la lettre de la loi. Ce secteur est en effet couvert par plusieurs conventions collectives dont l'une où l'UNSA est représentative (« ouvriers employés par les entreprises du bâtiment »).

Eu égard, aux enjeux d'accès à la formation, de développement des compétences, la réussite de la réforme devrait pourtant logiquement passer par une mobilisation de tous les acteurs et en particulier les organisations syndicales dans toute leur diversité.

Les équipes de terrain mobilisées

Pour l'étape suivante, avec la mise en place des conseils d'administration, plusieurs cas de figure se sont présentés.

Dans les OPCO, où l'UNSA était déjà bien représentée dans la gouvernance des « anciennes » OPCA, il n'y a eu aucun problème à signaler : « Cohésion sociale » - ex Uniformation (2 postes-titulaires), « Atlas » - ex Opcabaia-Fafiec (3 postes-titulaires), « Mobilités » (2 postes-titulaires).

Au sein de l'OPCO « Entreprises de proximité », alors que plusieurs branches des secteurs du com-

merce notamment ont été écartées (voir plus haut), l'UNSA sera représentée dans l'organisme spécifique créé pour les branches Salarié.e.s du particulier employeur et Assis-tant.e.s maternel.le.s du particulier employeur, avec un poste au conseil d'administration (Saïd Darwane pour la Fédération des services, activités diverses et connexes-FESSAD-voir page 3).

Un bilan en demi-teinte

Enfin dans l'OPCO « Entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre » dont la finalisation a été la plus compliquée, du fait de conflits entre les fédérations patronales, l'UNSA a réussi à obtenir trois sièges de titulaires au Conseil d'administration.

Dès maintenant, les représentants UNSA ont également pour mission de s'investir dans les autres structures, essentielles pour la formation des salariés au sein des OPCO : les sections paritaires professionnelles (SPP), les commissions transverses paritaires thématiques (apprentissage, proximité, évolution des métiers, ...), et les sections financières (alternance, développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés, contribution conventionnelle...).

Ce bilan provisoire en demi-teinte pour l'UNSA est à mettre au crédit d'une mobilisation des équipes de terrain qui ont très bien compris l'enjeu de ces nouvelles structures pour un syndicalisme de services au plus près des besoins des salariés.

3 questions à Saïd Darwane

Secrétaire général de la FESSAD, administrateur de l'organisme paritaire de l'OPCO «Entreprises de proximité».

« **L'objectif, c'est d'abord l'amélioration des compétences !** »



Avec la transformation des OPCA en OPCO, les partenaires sociaux auront de nouvelles missions. Comment voyez-vous, votre rôle dans le champ de la formation ?

La transformation des OPCA en OPCO n'est qu'à son prélude. L'urgence aujourd'hui dans un secteur loin d'être stabilisé, c'est de veiller à ce que les contributions conventionnelles soient bien collectées en fin d'année 2019 et qu'elles soient affectées aux formations déjà mises en place en ce milieu d'an-

née 2019. Cela nécessite d'être vigilant sur le plan des politiques à mettre en œuvre et des textes juridiques qui devront les porter.

Dans un premier temps, en lien avec les SPP des OPCO, nous allons travailler avec et dans les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) pour que l'émergence des nouvelles pratiques renforce bien l'amélioration des compétences des salariés et non pas seulement l'équilibre financier des structures de formation.

Dans un contexte de fortes transitions dans le monde du travail et d'évolutions des métiers, la loi vous confie de nouvelles responsabilités notamment avec le développement de l'apprentissage, comment allez-vous accompagner les branches ?

Le développement de l'apprentissage va nous amener à répondre à un double enjeu :

d'une part, permettre à des salariés dépourvus de moyens financiers d'accéder à des formations longues (un master 2 en architecture par exemple), d'autre part, réfléchir, en particulier au niveau des commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE), à la mise en place d'accords relatifs à la détermination et l'accompagnement des maîtres d'apprentissage en particulier dans les TPE.

Comment allez-vous aborder la question de l'abondement du CPF au sein des entreprises et dans votre OPCO ?

Nous voudrions que l'abondement soit fait quelle que soit la formation, pour que tous les métiers soient concernés. Nous soutiendrons tous les travaux de qualification et de certification permettant l'émergence de parcours de formation dans les branches et inter branches et plus généralement toute action favorisant la mobilité professionnelle des salariés.



11 opérateurs de compétences (OPCO)

- **Commerce (vente, négoce, commerce de détail, commerce de gros...)** 21 branches
- **Atlas (assurances, banques, finances)** 18 branches
- **Santé (hospitalisation, établissements médico-sociaux...)** 8 branches
- **AFDAS (presse, édition, cinéma, casino, musique, spectacle vivant, sport, tourisme, radio, audiovisuel, télécommunication...)** 45 branches
- **Cohésion sociale (centres socio-culturels, animation, insertion, Pôle emploi, régie de quartier, HLM, ...)** 27 branches
- **Entreprises de proximité (artisanat, professions libérales...)** 54 branches
- **Entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre (chaînes de restaurants, portage salariale, enseignement privé, restauration rapide, activité du déchet, travail temporaire...)** 32 branches
- **OCAPIAT (les entreprises et exploitations agricoles, les acteurs du territoire et les entreprises du secteur alimentaire...)** 49 branches
- **OPCO 2i (industrie, métallurgie, textile...)** 44 branches
- **Construction (bâtiment, travaux publics)** 9 branches
- **Mobilité (ferroviaire, maritime, automobile, transport de voyageurs, tourisme...)** 22 branches



Rencontre entre les Régions et les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI)

Alors que la réforme du financement de l'apprentissage entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020, les Régions et les CCI appellent à l'élaboration de contrats d'objectifs et de moyens entre les Régions, les branches professionnelles et leurs OPCO pour assurer le maintien d'une offre de formation sur tous les territoires, notamment pour les CFA à faible volumétrie. La libéralisation de l'apprentissage impose une nouvelle forme de régulation contractualisée.

Productivité et compétitivité : où en est la France dans la zone euro ?

Le rapport du Conseil national de productivité sorti en avril dernier, présente pour la France, les enjeux liés à la productivité et à la compétitivité.

Fruit d'un travail en réseaux en Europe, il pointe notamment les carences françaises en matière de compétences de la population active.

Voir aussi article dans Eco-info n°9 juin-juillet-août 2019 Rapport téléchargeable sur : www.strategie.gouv.fr

Mobilisation territoriale pour l'emploi

Après la réunion nationale du 6 mai dernier, autour du Premier ministre, la «Mobilisation pour l'emploi et la transition énergétique et numérique» entre désormais dans une seconde phase régionale autour de six chantiers prioritaires parmi lesquels : apprentissage et formation professionnelle, offres d'emplois non pourvues et défaut de compétences, freins à la reprise de l'emploi.

Certification qualité

Un référentiel unique national pour les prestataires de formation

Prévus par la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », deux décrets et deux arrêtés publiés au journal officiel le 8 juin dernier précisent les modalités de mise en œuvre du mécanisme de certification des prestataires de formation financées par des fonds publics (État, région, Caisse des Dépôts, Pôle emploi) ou mutualisés (OPCO, CPIR...).

Le premier décret précise les 7 critères auxquels devront satisfaire les prestataires de formation concourant au développement de compétences à compter du 1^{er} janvier 2021.

Un deuxième décret définit le «référentiel national» sur la base duquel seront évalués par 32 indicateurs d'appréciation les prestataires de formation par les organismes certificateurs.

Deux arrêtés viennent compléter les deux décrets. Un premier qui fixe les conditions d'accréditation des organismes certificateurs. Ces derniers devront être accrédités par le Cofrac.

Par ailleurs, le prestataire de formation pourra choisir librement son organisme certificateur mais il lui reviendra l'entière responsabilité de vérifier que l'organisme certificateur est accrédité ou en cours d'accréditation. Le deuxième précise les modalités des audits : audit initial qui statue sur l'accord ou pas de la certification, l'audit de surveillance réalisé entre le 14^{ème} et le 22^{ème} mois suivant la date d'obtention de la certification et enfin l'audit de renouvellement. La certification étant accordée pour 3 ans.

L'UNSA a toujours été favorable au principe de conditionner les financements des formations à des critères qualité pour les opérateurs de formation. L'introduction d'un référentiel national unique devrait permettre davantage de clarté là où la multiplicité des labels et des certifications venaient brouiller le choix des usagers. Néanmoins, l'UNSA est perplexe quant à la faisabilité (technique et financière) pour des structures de petite taille de pouvoir répondre aux critères attendus.



Les sept critères qualité

- ✓ Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus ;
- ✓ L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires, lors de la conception des prestations ;
- ✓ L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre ;
- ✓ L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre ;
- ✓ La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations ;
- ✓ L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel ;
- ✓ Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées.