UNION DES EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

SYNTHÈSE

SÉMINAIRE UDES

Les enjeux emploi/formation en régions

8 ET 9 DÉCEMBRE 2014

L'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) a réuni les 8 et 9 décembre derniers 150 de ses représentants régionaux pour son premier séminaire sur les enjeux emploi/formation en régions (voir encadré). Objectif : sensibiliser ses mandataires aux questions liées à la formation professionnelle et l'emploi dans les territoires, mais également à la reconnaissance de l'UDES dans le paysage patronal.

Alain Raoul, Vice-président de l'UDES en charge de la régionalisation

« Nous avons reçu 375 candidatures alors que nous avions 220 sièges possibles pour notre représentation dans les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP)», s'est réjouit Alain Raoul, vice-président de l'UDES chargé des régions, en ouverture de cet événement. Objectif de ce premier séminaire organisé au titre de l'UDES, accompagner la reconnaissance de l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire comme acteur multiprofessionnel dans les territoires et commencer à répondre à une question très pratique : qu'est-ce qu'être mandataire de l'UDES, à l'occasion de l'installation des CREFOP ?

Pour cela, deux axes de travail ont guidé les travaux du séminaire : donner l'outillage nécessaire sur les thématiques d'emploi, de formation, d'orientation et d'insertion professionnelle, mais plus largement expliquer les cartes de la représentation patronale, pour permettre d'appréhender pleinement le positionnement qui doit être celui du mandataire UDES dans les régions.

Comprendre les modes de fonctionnement, les positionnements d'acteurs, les réflexes utiles pour l'exercice de représentation des mandataires, mais aussi échanger sur la responsabilité du mandataire à l'égard de l'Union ; tels ont été les sujets abordés lors de cette rencontre.

« La mobilisation de l'UDES est à ses débuts. Nous verrons à l'issue des ateliers de travail, comment cette mobilisation perdurera au cours de l'année 2015 et par la suite. L"UDES vous accompagnera dans votre mandat » à précisé Alain Raoul, en guise d'ouverture des travaux.

L'UDES PREND SON ENVOL

L'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire réunissait son premier séminaire national avec les représentants des régions, les 8 et 9 décembre 2014. Rappelons qu'avant son changement de nom en juin 2013, la structure représentative des syndicats d'employeurs de l'ESS existait en tant qu'USGERES (Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale). L'UDES représente aujourd'hui 28 groupements et syndicats d'employeurs (associations, mutuelles, coopératives), de14 branches et secteurs professionnels. Avec plus de 70 000 entreprises employant plus d'1 million de salariés, l'UDES rassemble 80 % des employeurs fédérés de l'ESS, économie qui représente 2,3 millions de salariés pour une masse salariale de 56 milliards d'euros, soit 10 % de la population active et 14 % de l'emploi privé. Fait notoire, l'UDES connaît un afflux de nouveaux adhérents depuis la loi du 5 mars 2014 et intègrera d'autres syndicats d'employeurs en 2015, a annoncé son président, Alain Cordesse, le 9 décembre en conclusion de ce séminaire.

Nouvelle représentativité de l'UDES

Jusqu'à présent, seul « l'interprofessionnel » représentait le patronat dans le paritarisme à travers le MEDEF, la CGPME et l'UPA. Il faut désormais compter avec un niveau « multiprofessionnel », au sein duquel l'UDES représente les employeurs de l'économie sociale et solidaire (ESS), de par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Un niveau qui compte par ailleurs la FNSEA pour les agriculteurs et l'UNAPL pour les professions libérales, et qui représente un tiers des actifs français. Cette montée en puissance de l'UDES est largement liée au succès rencontré lors des deux dernières élections prud'homales : 19,4 % des voix tous secteurs confondus, plus de 35 % là où l'UDES avait des candidats. « Il faut maintenant répondre aux obligations nouvelles qui nous sont données et asseoir notre reconnaissance et notre légitimité dans les instances du dialogue social, dans les grandes orientations politiques en faveur de l'emploi et de la formation », a appuyé Alain Raoul le 8 décembre.

Conséquence très concrète, l'UDES est désormais consultée par le MEDEF, la GGPME et l'UPA lors de négociations sur des accords nationaux interprofessionnels (ANI). L'Union est aussi consultée en amont des projets de loi transposant les ANI et va participer à toute une série d'instances de consultation réunissant l'Etat et les partenaires sociaux. Mais ce n'est qu'une première étape pour Alain Cordesse, président de l'UDES : « Nous sommes assujettis au Fonds paritaire de financement du dialogue social mais nous n'en sommes pas gestionnaire, a-t-il indiqué à titre d'exemple. Nous ne sommes pas non plus dans la gestion du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ...»

Nouer des liens avec la FNSEA et l'UNAPL

« Les structures que nous représentons sont des entreprises de proximité non délocalisables, ce qui nous distingue surtout du MEDEF. Nos petites entreprises sont aussi celles qui créent le plus d'emplois. Mais si nous sommes écoutés, nous ne sommes pas pour autant entendus », a continué le président de l'UDES. Or tous les accords nationaux doivent être déclinés localement. Pour trouver sa place dans le paritarisme, il s'agira donc de nouer des liens et de s'organiser, y compris en régions, avec les deux autres représentants du multiprofessionnel. « Il est évident que dans les CREFOP ou les autres structures où vous allez siéger en tant que représentants de l'UDES, il sera important de travailler avec le représentant de l'UNAPL ou de la FNSEA, même s'il ne dit pas forcément la même chose que nous sur certains points », a insisté Alain Cordesse auprès des mandataires. « Nous avons vraiment besoin de renforcer nos liens, de travailler collectivement et d'éviter des avis divergents qui nous affaibliraient dans certaines négociations », a abondé Jérôme Volle, vice-président de la commission Emploi de la FNSEA. Et pour cause. « Les 30 % des actifs que nous représentons seront-ils réellement représentés dans le dialogue social ? J'ai des doutes… », déplore Michel Chassang, président de l'UNAPL : « Depuis mars, nous avons été consultés sur un certain nombre d'ANI, mais notre avis n'est pas suivi. » Autre exemple, la composition du très stratégique Comité paritaire national de l'emploi et de la formation (Copanef) est équitable entre les cinq centrales salariées, mais côté patronal, il comprend six représentants du MEDEF, trois de la CGPME, et un de l'UPA, a illustré Michel Chassang : « Nous trois ne sommes que dans l'antichambre… » Dans la foulée de la loi du 5 mars 2014, « nous devons travailler sur nos points de convergence et devenir un contre-pouvoir, selon Jérôme Volle : nous consulter, échanger officiellement en nous affranchissant, le cas échéant, de l'interprofessionnel et de certaines décisions », a-t-il insisté. Et de rappeler l'exemple récent de l'accord sur le temps partiel signé par le MEDEF, la GGPME et l'UPA sans tenir compte du multiprofessionnel pourtant largement concerné.

De gauche à droite - Jérôme Volle, Vice-président de la commission Emploi de la FNSEA, Michel Chassang, Président de l'UNAPL et Alain Cordesse, Président de l'UDES

Formation à la négociation

Face aux « négociateurs professionnels à temps plein » des autres syndicats, la formation de nos représentants sera déterminante, a insisté Jérôme Volle. « Dans le dialogue social, le jeu entre organisations patronales est assez complexe, confirme Alain Cordesse. Il y a volonté de la CGPME et de l'UPA de se démarquer du MEDEF, ce qui peut prendre la forme d'une alliance avec l'une de nos trois organisations ou avec tout le multiprofessionnel. Ce dialogue social est en plein mouvement, ce qui nous faire dire que la loi du 5 mars n'est qu'une étape. »

En filigrane des besoins de formation se profile la très sensible question « du financement du dialogue social et des organisations que nous représentons », a noté Michel Chassang en évoquant la crainte de budgets « bien inférieurs à ceux que nous avons aujourd'hui [Ndlr, au profit de l'interpro et du MEDEF notamment]. (…) En aucune manière nous ne voulons que des miettes laissées par les branches. » « Si le problème n'est pas résolu par la négociation, il le sera par des contentieux », a mis en garde Alain Cordesse.

De gauche à droite - Jérôme Volle, Vice-président de la commission Emploi de la FNSEA, Michel Chassang, Président de l'UNAPL et Alain Cordesse, Président de l'UDES

Porter la parole de l'UDES

Alain Cordesse, Président de l'UDES

Dans ce contexte, « certaines thématiques d'actualité nous permettront d'aiguiser nos démarches communes dès 2015 » : rationalisation du nombre de branches professionnelles, nouveaux modes de désignation des représentants prud'homaux, consultation sur les régimes de retraites complémentaires, consultation sur le Fonds paritaire national du dialogue social et sur la répartition des crédits, ou encore fixation des listes de formations du Copanef… Sans oublier les prises de parole communes au CNEFOP, dans les CREFOP et d'autres lieux de représentation, mais aussi dans le cadre de projets de loi et d'ANI… « Mettez-vous dans une posture de construction en portant la parole de l'UDES au-delà de vos métiers, a exhorté Alain Cordesse en conclusion. La gestion de mandataires régionaux est une nouveauté pour l'UDES. Nous y mettrons les moyens qui s'imposent. »

TABLE RONDE « EVOLUTION DES POLITIQUES EMPLOI/FORMATION AU NIVEAU NATIONAL ET DANS LES TERRITOIRES »

La première table ronde de ce séminaire aura fait le point sur les organismes au cœur de la politique emploi/formation suite à la loi du 5 mars 2014. Un sujet concernant au premier chef les mandataires qui sont amenés à représenter l'UDES dans les tout nouveaux comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

L'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire a depuis neuf ans déjà l'expérience de la signature d'accords collectifs (voir encadré). Elle prend, depuis longtemps, une part active aux réflexions visant à faire évoluer les politiques emploi/formation. C'est pourquoi « l'UDES était depuis longtemps en attente d'entrer dans les organismes, comités, conseils paritaires, de façon à faire connaître et défendre l'économie sociale et solidaire (ESS) », a rappelé au début de cette table ronde Michel Guernion, vice-président de l'UDES en charge de la formation professionnelle. Une attente concrétisée par la loi du 5 mars 2014.

Michel Guernion, Vice-président de l'UDES en charge de la formation professionnelle

« Nous sommes attendus »

L'ESS a désormais une porte d'entrée dans les CREFOP. Il faudra maintenant y être présents et compétents, ont insisté tous les intervenants. « L'UDES a mis en route un travail dont ces deux jours font partie, pour vous apporter, dans vos territoires, tous les moyens pour bien aborder les dossiers sur lesquels vous serez amenés à travailler au sein des CREFOP. Nous sommes attendus car nous avons fait de nombreuses démarches pour que l'ESS soit reconnue », a prévenu Michel Guernion en s'adressant à l'auditoire principalement constitué de mandataires UDES. « L' Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire a beaucoup travaillé dès 2012-2013 sur l'ANI (accord national interprofessionnel) qui a précédé la loi de sécurisation de l'emploi. Nous avons bien vu alors que tout ce qui se préparait n'était pas bon dans le cadre de l'ESS, d'où nos maintes interventions en marge des discussions parlementaires, notamment sur la question du temps partiel.»

Hella Kribi-Romdhane, Vice-présidente de la région Ile-de-France en charge de la formation professionnelle

Avec la loi du 5 mars, les régions deviennent acteur pivot de la formation professionnelle, en charge de la lisibilité de l'offre et de la carte régionale de formation, avec un rôle dans l'orientation (service public de l'orientation) qui n'était pas une compétence régionale jusqu'ici. Un travail de préfiguration a pris place dans certaines régions avec une charte régionale de l'orientation des salariés et demandeurs d'emploi. Hella Kribi-Romdhane, vice-présidente de la région Ile-de-France en charge de la formation professionnelle, aura insisté sur un point lors des débats : « La Région s'appuie sur les CARIF (centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation) et les OREF (observatoires régionaux sur l'emploi et la formation). Dans le cadre de CREFOP, je vous invite à vous rapprocher de ces structures. » Leurs gouvernances sont très représentatives avec la présence de l'Etat, de la Région, des partenaires sociaux et acteurs de l'emploi et de la formation.

CARIF-OREF : un appui local

Les CARIF-OREF sont des sources d'information énormes (centres ressources, mise en réseau des acteurs) travaillant beaucoup sur l'anticipation des besoins en formation sur le territoire avec une multitude d'études souvent conventionnées avec les OPCA. « Nous voudrions pouvoir adosser le travail du CREFOP à un travail amont technique du CARIF-OREF », a insisté l'élue francilienne. Et d'appeler les CREFOP, de leur côté, à « ne pas se noyer dans des considérations techniques » en se concentrant sur la réflexion et la validation pour construire des politiques publiques de formation. Oui, la Région peut décider seule, mais elle préfèrerait le faire avec les partenaires sociaux et ses nouveaux acteurs, a-t-elle explicitement énoncé.

La représentante du conseil régional a enfin sensibilisé les mandataires à l'importance d'une commission

qu'elle juge stratégique : la commission Service public de l'orientation, dont elle attend pour sa part des propositions en Ile-de-France pour décider de la politique de la Région.

Des CREFOP non bridés

Pendant national des CREFOP : le CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), positionné auprès du ministre du Travail. Né de la fusion de deux instances - le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) et le Comité national de l'emploi (CNE) – « le CNEFOP a gagné en compétences, avec des modalités de travail relevant plus de la concertation sur les sujets emploi, formation et orientation, ce qui est nouveau », a expliqué Jean-Marie Marx, président du CNEFOP et par ailleurs directeur général de l'APEC. Comprenant des représentants de l'Etat, des régions et des partenaires sociaux, le CNEFOP prononcera des avis formels sur l'ensemble des textes législatifs, réglementaires, voire conventionnels (comme la convention Etat-Unedic-Pôle Emploi). « Les travaux informels que nous avons menés avec les représentants de l'ESS autour de la loi du 5 mars vont entrer dans un cadre plus formel et plus organisé », a indiqué son président.

Jean-Marie Marx, Président du CNEFOP

Le CNEFOP jouera un rôle d'appui méthodologique auprès des CREFOP quand c'est nécessaire (échanges de pratiques, consolidation de bonnes pratiques…) mais il n'y aura pas de lien hiérarchique entre ces instances, a promis Jean-Marie Marx. Quant à l'UDES, elle aura à s'organiser au regard de ses nouvelles responsabilités pour faire rapidement remonter les avis qui lui sont demandés, a-t-il prévenu. « Il faut rappeler que ce mandat sur l'emploi-formation est tout nouveau pour nous, a enchaîné Dorothée Bedok, représentante de l'UDES au CNEFOP. C'est important car il nous garantit qu'un pan très important de l'activité française sera bien représenté. » Ce dans un champ cher à l'ESS puisque certaines de ses branches dépassent les 2,5 % de masse salariale consacrée à la formation professionnelle, avec un haut niveau de mutualisation des fonds sur le plan de formation.

Quelques mois de rodage

L'UDES est actuellement très sollicitée sur les textes réglementaires à venir. Il faudra fournir en 2015 un gros effort pour que chacun se familiarise avec ces sujets, en pleine réforme de la formation professionnelle. Un enjeu : que l'information circule bien entre les régions et le national. Une chose est sûre, il faudra plusieurs mois pour y voir plus clair dans les connexions entre organismes (comités de bassins pour l'emploi, CREFOP…) ou sur les listes de formations…, en dépit d'une application théorique de la loi au 1er janvier 2015. Et les représentants des CREFOP auront leur mot à dire, selon Jean-Marie Marx : « Il existe une marge d'initiative régionale si ces instances jouent réellement le jeu en termes de concertation, de coordination des acteurs, d'instance stratégique et d'orientation. » En effet, les politiques régionales ne seront pas toutes identiques, avec des problématiques économiques ou transfrontalières différentes, que ce soit en termes de priorités, de recommandations. Le travail dans les CREFOP sera donc déterminant.

Dorothée Bedok, représentante de l'UDES au CNEFOP

L'UDES À LA NÉGOCIATION DEPUIS 2006

L'UDES a négocié en 2006 son premier accord multiprofessionnel. Depuis, elle a conclu six accords dont cinq ont été étendus :

- Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale (2006, étendu en 2010).
- Accord sur la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail dans l'économie sociale (2010, étendu en 2013).
- Accord sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale (2011, étendu en 2013).
- Accord sur la formation des dirigeants bénévoles dans l'économie sociale (2011, étendu en 2012).
- Accord sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale (2011, étendu en 2012).
- Accord sur l'insertion et l'emploi des jeunes dans l'économie sociale et solidaire (2014, non encore étendu).

TABLE-RONDE : « DE L'INSTANCE À LA DÉCISION : LE RÔLE DU MANDATAIRE DANS LES CREFOP »

Les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle étaient en pleine installation fin 2014-début 2015. L'intégration des 220 mandataires de l'UDES dans ces CREFOP était à l'ordre du jour d'une table ronde du 8 décembre.

Les CREFOP ne sont pas partis de rien. Le Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), mandaté en préfiguration du CREFOP, se prépare depuis 2011, a expliqué Florence Lecocq, directrice du Centre régional de ressources pédagogiques CARIF-OREF Nord-Pas-de-Calais et secrétaire permanente du CCREFP. Les CREFOP intègrent cependant une nouveauté d'importance : la présence concomitante de représentants de l'Etat, de la Région, des syndicats, des organisations professionnelles, des collectivités... Parallèlement, les CARIF-OREF sont souvent reconfigurés depuis deux ans comme outils techniques de la gouvernance régionale que constituera le CREFOP, a complété Florence Lecoq. Ils devront servir d'appui aux mandataires, estime-t-elle. Benoît Colin, délégué régional de l'UDES Centre a ainsi donné l'exemple récent de la création d'un Observatoire régional de l'information et de l'observation mutualisée dans le Centre, base de données très riche sur les métiers, l'emploi et la formation.

Six mois pour prendre ses marques

A peine les CREFOP installés, la pression du national se fait sentir (demandes d'avis dans des délais serrés). Florence Lecocq souligne un autre enjeu : le partage collectif des problématiques locales avec les représentants de la Région. « Les six premiers mois seront importants sur l'efficience des CREFOP », a-t-elle prévenu.

« Vous êtes un peu surpris au début dans ces réunions de 15 à 30 personnes, a témoigné Benoît Colin. Il faut marquer ses positions en tant que représentant de l'UDES. Commencez par les thèmes sur lesquels vous êtes le plus à l'aise pour prendre confiance. » Il s'agira de trouver le sujet qui permet d'intégrer les débats, a abondé Ludovic Tellier, délégué régional de l'UDES Haute-Normandie et vice-président de la Chambre régionale de l'ESS (CRESS). Le mot d'ordre : ne pas se laisser impressionner par l'aridité de certains thèmes. Et Benoît Colin de donner l'exemple d'un avis demandé au CREFOP dès cet automne sur les métiers et qualifications en mécatronique ! « Je vous rassure, ce n'est pas toujours aussi complexe… Mais ce peut être aussi cela, il faut le savoir. D'où la modestie à avoir à travers nos mandats. » « Mais notre parole est écoutée en tant que nouveaux. Cela se passe plutôt bien », aura rassuré Ludovic Tellier.

L'enjeu de la communication national-régional

Si la priorité des mandataires dans les prochains mois est de trouver leur place dans ces structures locales, un « apprentissage paritaire » sera à effectuer rapidement, estime Claire Perrault, secrétaire générale adjointe de la Fédération de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (FNAAFP-CSF). La branche de l'aide à domicile a pu mesurer l'importance d'une implantation locale, effectuée dès 2004 concomitamment avec la loi de développement des services à la personne. « Il nous semblait fondamental d'avoir des représentants paritaires régionaux - dans une dynamique de professionnalisation - pour défendre les intérêts des associations face à la montée en puissance du lucratif et des particuliers-employeurs », a-t-elle illustré. La communication entre échelons national et régionaux doit être maximale, selon Claire Perrault, qui estime que l'OPCA sera fondamental pour alimenter la dynamique locale. Comment la position de la branche peut-elle s'inscrire dans celle de l'UDES ? « Il faudra trouver les courroies de coordination, estime-t-elle. Mais il n'y aura pas de souci si chacun reste dans son champ de compétence. »

Un regret aura été énoncé lors de ce débat : l'absence du « tarificateur » dans les CREFOP, d'autant plus dommageable que le poids financier de la formation n'est aujourd'hui pas reconnu dans la tarification. Mais selon Florence Lecocq, les conseils généraux seront présents en tant qu'invités permanents dans les comités pléniers. « Le CREFOP sera donc un lieu intéressant pour appréhender de tels sujets. »

ATELIER « FORMATION PROFESSIONNELLE ET PARCOURS » : LES DISPOSITIFS EMBLÉMATIQUES DE LA RÉFORME

CPF et listes de formations éligibles, CEP… Les experts invités par l'UDES ont présenté le 8 décembre les principaux dispositifs créés par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Deux éléments viennent « bousculer » notre approche de la formation professionnelle en ce début 2015 : le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP). Des dispositifs à prendre à bras le corps, vu les besoins en formation de l'économie sociale et solidaire (ESS), a insisté lors de cet atelier Michel Guernion, vice-président de l'UDES en charge de la formation professionnelle.

Michel Guernion, Vice-président de l'UDES en charge de la formation professionnelle

Rendre les formations de l'ESS éligibles au CPF

L'ESS applique en effet des taux de contribution à la formation continue bien supérieurs à la moyenne (parfois au-dessus de 2 %) et devra maintenir son effort, estime Michel Guernion, même si la loi fixe le curseur à 1 %. Car les métiers liés à l'ESS sont souvent peu couverts par les formations initiales existantes.

En dépit de cette volonté affirmée, le CPF introduit une problématique de taille : alors que les entreprises avaient le plus souvent recours à des modules courts, la priorité est désormais donnée par la loi aux formations qualifiantes, certifiantes et diplômantes, en parallèle de la disparition du DIF. Une réflexion a donc déjà débuté avec les OPCA et branches professionnelles pour traduire des formations pour l'instant non éligibles au CPF, avec d'éventuelles modularisations à la clé. Dans l'immédiat, tout module de figurant pas dans le Registre national des certifications professionnelles (RNCP) est exclu du CPF. En revanche, il faudra avoir en tête que la Validation des acquis de l'expérience (VAE) est potentiellement éligible au CPF.

Il faut donc revoir l'articulation des formations tout en assurant l'adaptation des compétences des salariés. Les employeurs ont en effet désormais l'obligation d'organiser un entretien bisannuel avec chacun de leurs salariés (indépendant de l'entretien d'évaluation), pour aborder notamment les questions de formation, et d'opérer tous les six ans un contrôle du suivi de formation de l'ensemble des salariés.

Premiers enjeux : les listes de formation et le CPRDFOP

Les premières listes éligibles au CPF devaient être en ligne le 2 janvier 2015 pour les salariés se connectant sur le portail www.moncompteformation.gouv.fr. « Prenez connaissance des choses pas à pas », a rassuré Michel Guernion le 8 décembre dernier. Toute la loi ne sera pas appliquée au 1er janvier. » Le contenu des listes qui permettront de flécher les financements sur les formations sera donc le premier point de vigilance des mandataires en 2015, a expliqué Estelle Bacher-Chauvin, directrice générale adjointe de l'OPCA Unifaf. Ceux-ci ont notamment leur mot à dire sur les listes émanant du Comité paritaire régional de l'emploi et de la formation (Coparef) puisqu'elles nécessitent un avis du CREFOP (un point important car l'UDES n'est pas directement présente dans les Coparef). « L'ESS est désormais plus visible, a précisé Michel Guernion à cet égard. Si l'on vous invite à une réunion, veillez à être disponibles. Apportez vos listes ! »

Estelle Bacher-Chauvin, Directrice générale adjointe de l'OPCA Unifaf

« Si vous siégez en CREFOP, la question de l'organisation du service public régional de l'orientation (SPRO) viendra sur la table, a par ailleurs prévenu Estelle Bacher-Chauvin en s'adressant à tous les mandataires UDES. Soyez attentifs aux conditions d'accueil et d'aiguillage des demandeurs car il existe un risque de « vagabondage » d'une structure à l'autre. » Autre point de vigilance, le Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles

(CPRDFOP) sera défini au sein du CREFOP par la Région : les mandataires UDES seront donc amenés à faire passer des messages sur les secteurs de l'ESS ...

Le CPF : un outil très technique

Le CPF bénéficie bien sûr aux salariés, mais également aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs handicapés en établissements et services d'aide par le travail (ESAT) . La loi autorise à l'OPCA la prise en charge des frais pédagogiques, mais aussi des frais annexes (déplacements), des frais de garde d'enfant, d'une part de rémunération… Concrètement, chaque employeur devra fournir à ses salariés d'ici le 31 janvier 2015 une attestation donnant leur crédit d'heures de DIF au 31 décembre 2014, à charge pour le salarié d'aller ensuite s'inscrire sur le portail et d'indiquer son crédit d'heures (son attestation lui sera demandée pour sa première formation). (la gestion des millions de comptes personnels par la Caisse des dépôts sera uniquement technique, et donc en aucun cas « comptable »). Les OPCA joueront ensuite chaque année le rôle d'interface pour la mise à jour du compteur heures.

« Nous ferons tout pour que les entreprises nous confient la gestion du financement de 0,2 % de la masse salariale brute associé au CPF, même s'il peut être géré en interne », a par ailleurs indiqué Estelle Bacher-Chauvin, rappelant que ces fonds ne pourront en aucun cas être conservés par l'entreprise s'ils n'y sont pas utilisés (ils seront in fine reversés aux OPCA). Il existe un gros enjeu pour l'ESS à pouvoir récupérer ses investissements, a-t-elle insisté en évoquant les 0,2 % également dus au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), tant les besoins de l'ESS en formation sont conséquents. « La complémentarité entre CPF et CIF peut aussi être une opportunité », estime enfin la responsable d'Unifaf. « Car dans nos branches, consacrer 150 heures à un accès à la certification est une gageure. » Et de rappeler que les compétences doivent être si possible corrélées aux besoins de l'économie sur le territoire, avec un financement fléché de la Région qui peut s'avérer précieux en complément de celui des OPCA.

Grandes manœuvres autour du CEP

Deuxième dispositif emblématique de la réforme, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est accessible aux salariés à temps complet ou partiel, demandeurs d'emploi, apprentis, stagiaires, bénévoles de structures associatives qui sont actifs par ailleurs. Le CEP comprend trois niveaux : information, conseil et plan d'action (avec d'éventuelles formations). « Le CEP deviendra probablement une pierre angulaire de notre fonctionnement, souvent en amont du CPF. Nous n'avons pas vocation à devenir des professionnels de l'orientation, ni à faire de l'identification de compétences transférables. Nous avons vocation à devenir des professionnels de l'accompagnement de projets. » précise Thierry Dez au nom de l'OPCA Uniformation.

Thierry Dez, Directeur général de l'OPCA Uniformation

Les acteurs du CEP risquent cependant de se heurter à l'écueil financier car le législateur n'a visiblement pas réfléchi à son modèle économique. « Il va coûter une fortune mais le sujet est tabou », a admis Thierry Dez. Cela n'empêchera pas Uniformation de recruter en 2015 dans la perspective du conseil en évolution professionnelle. « Nous avons besoins de vous dans le cadre de vos mandats, sur les CREFOP et partout où vous êtes présents, pour nous accompagner », a-t-il conclu. Il y a là une forte dimension politique.

Politiques des branches, observatoires régionaux, accords multiprofessionnels signés par l'UDES… Les mandataires peuvent déjà s'appuyer sur une palette d'outils régionaux ou nationaux existants.

Si l'entrée de l'UDES dans les CREFOP est nouvelle, elle ne se fait pas pour autant dans un environnement vierge. L'objectif de l'atelier était de passer en revue les outils et ressources mobilisables par les mandataires de l'UDES et d'en tirer le meilleur parti dans le cadre de leur mandat.

S'appuyer sur les partenaires et les ressources existantes

« Pour qualifier et nourrir la représentation de l'économie sociale et solidaire en région, on pourra s'appuyer sur les différents observatoires régionaux existants », a rappelé Samira Sameur, chargée de développement et d'animation territoriale à l'UDES. Dans ce cadre, les Observatoires Régionaux de l'Emploi-Formation (OREF) ou encore les ORESS (portés par les CRESS) constituent des outils de recueil et d'analyse dont peuvent se saisir les mandataires pour alimenter leur représentation.

Patrice Guilloux, délégué interrégional Est d'Uniformation

Côté OPCA, « nous pouvons travailler avec toutes les données saisies dans les demandes d'aides financières », a assuré Patrice Guilloux, délégué interrégional Est d'Uniformation. Avec l'écueil, cependant, du manque d'homogénéisation des intitulés de formations. Côté Unifaf, les outils d'observation sont déjà très développés, note-t-on. Par ailleurs, pour Patrice Guilloux, « les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPQM) seront le creuset de la réflexion des branches sur l'évolution des certifications pour trouver des CQP autour des comptes personnels de formation. »

Le service public régional de l'orientation : technique et politique

Par ailleurs, les études locales vont se multiplier car la loi oblige désormais les travaux nationaux à inclure des volets régionaux. Au fil du temps seront également réalisées des évaluations de ce qui a été mobilisé en termes de formation dans les régions, a complété Jean-Louis Laforge, membre de la commission Régionalisation de l'UDES et du CREFOP Bretagne.

Jean-Louis Laforge, membre de la commission Régionalisation de l'UDES et du CREFOP Bretagne

Le service public régional de l'orientation (SPRO) sera enfin une ressource importante, sachant que ses conditions de mise en place et de fonctionnement varieront d'une région à l'autre (avec des volontés diverses d'impliquer les acteurs du multiprofessionnel…). Mais il est fort possible que le SPRO soit le bras armé de la commission Orientation du CREFOP. C'est pourquoi les mandataires sont invités à s'y intéresser ou, s'ils n'y siègent pas, à faire le lien avec les OPCA qui, eux, y siègeront.

Du point de vue des ressources, l'importance de s'appuyer en premier lieu sur les accords multiprofessionnels signés par l'UDES a été rappelée (voir encadré page 6) car ils constituent l'essentiel des dispositions transversales aux différentes composantes de l'UDES. Le portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire (www.emploi-ess.fr) et les différents partenariats nationaux conclus par l'UDES (voir encadré page 11) ont également vocation à nourrir les travaux et positions portés par les mandataires en régions.

DES GUIDES À RETROUVER SUR LE SITE INTERNET DE L'UDES

- « Trajectoires » : 70 métiers clés dans l'ESS
- « Le guide du recrutement »
- « Le guide de l'évolution professionnelle »
- « Prévention des risques professionnels dans l'économie sociale »
- « Animer le dialogue social dans l'économie sociale »
- «L'économie sociale au devant de la diversité»

LES PARTENARIATS NATIONAUX DÉCLINABLES EN RÉGIONS

- Le Protocole de partenariat UDES-CNCRES pose le cadre de création d'un Pôle employeur ou encore d'un espace régional de dialogue social…
- Protocole de partenariat UDES-UNML : des liens étroits avec les missions locales sont utiles, y compris pour identifier les acteurs du territoire.
- Le Partenariat UDES-APEC pour valoriser l'emploi cadre dans l'ESS…
- Le Protocole de partenariat UDES-Mouvement Associatif.

LE PLAN D'ACTIONS DE L'UDES POUR ACCOMPAGNER LES MANDATAIRES ISSUS DES ATELIERS DE TRAVAIL

1. OUTILLER LES MANDATAIRES

- Déclinaison des positions nationales : qualité de l'emploi, apprentissage, orientation, formation professionnelle… ;
- Politiques emploi formation en région : Listes de formations dans le cadre du CPF, mise en œuvre du service public de l'orientation (SPRO), présence dans les instances régionales de l'emploi et de la formation (CARIF OREF)… ;
- Sources d'information mobilisables : données sectorielles UDES, données OPCA et observatoires de branche, données emploi formation nationales et régionales.

2. METTRE EN PLACE DES MODES OPÉRATOIRES SIMPLES

- Définition d'un « pilote » de l'équipe de mandataires CREFOP et articulation avec le collège régional ;
- Mise en réseau des acteurs : création de mailing-list par région ;
- Réflexion sur un lieu de ressource commun aux mandataires : extranet / blog fermé …
- Reporting régional vers le national : création d'outil de suivi de l'activité CREFOP : calendriers, commissions, thèmes de travail ...

3. ACCOMPAGNER LES MANDATAIRES

- Création d'espaces d'échanges entre mandataires, développement de la tournée des régions en format inter-régional fin 2015.
- Sensibilisation au positionnement politique de la représentation employeur : formations régionales à l'image de la formation Alsace-Franche-Comté, pour les mandataires et les membres des collèges régionaux.

UDES
UNION DES EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

7, rue Biscornet 75012 PARIS
Tel. 01 43 41 71 72 - Fax 01 43 41 72 22
udes@udes.fr - www.udes.fr - @UDESnationale

Janvier 2015