

## 3<sup>es</sup> Journées Vincent Merle 14 et 15 juin 2022

La relation formation-emploi-travail en questions

# L'entreprise formatrice dans tous ses états

Centre régional Vincent Merle (Pessac)

### ► Atelier TR2A

> La branche à l'initiative ou en soutien aux entreprises

#### Animatrice :

**Josiane VERO**, Chercheuse au CEREQ

#### Intervenants :

**Christophe GUITTON**, Chercheur, CEREQ / LEST

**Aline VALETTE**, Chercheuse au CEREQ / France compétences

**Jacques Olivier HENON**, Directeur des politiques de formation et de l'innovation pédagogique, 3CA BTP

#### Contexte :

Depuis plusieurs décennies, de nombreux travaux ont montré à quel point les branches professionnelles se saisissent différemment des dispositions législatives comme des stipulations des accords interprofessionnels successifs ou bien même, au travers de leurs pratiques, pouvaient devenir sources d'inspiration pour les acteurs nationaux. Les enjeux de compétitivité, la structuration des chaînes productives, la régulation des marchés du travail (entre marchés internes et marchés professionnels) etc, ont fortement contribué à ces différenciations. Avec le processus de fusion des branches dès 2014 et la réforme du droit de la négociation collective, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de septembre 2018 redéfinit compétences et périmètre des instances paritaires de branches : commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), opérateurs de compétences (OPCO) et observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ). La refonte du paysage institutionnel participe aussi d'un repositionnement des branches vis-à-vis des entreprises en consacrant le primat de la régulation de services sur la régulation normative. Faire le point aujourd'hui appellerait à se saisir d'enjeux tels que la « sécurisation des parcours professionnels », la personnalisation des projets formatifs ou la responsabilisation des salariés dans la conduite de leur parcours professionnel.

## Interventions :

**1. Christophe GUITTON** : « Les politiques de branche en direction des salariés les moins qualifiés. Un état des lieux de la réforme de la formation dans quatre branches professionnelles »

**SQUAPIN** est un **programme de recherche** financé par l'Agence Nationale de la Recherche (ANR). Il vise à décrypter les politiques de responsabilisation accrue des salariés en prenant la mesure des réformes opérées depuis 2014 à partir des différents niveaux qui la composent, que ce soit au niveau national, européen ou à l'échelle des branches ou des entreprises.

Ce programme comporte une focale sur les salariés dans les emplois peu qualifiés et propose notamment de dresser un panorama des évolutions à l'œuvre dans quatre branches peu visibles : L'aide à domicile, l'agro-alimentaire (métier de la découpe de viande), le recyclage des déchets industriels (opérateur de tri), transports (déménageur).

2 grands volets de politique de branche ont été observés :

1. Politique sociale (salaires, protection sociale, conditions de travail, santé-sécurité)
2. Politiques emploi-formation à travers 3 composantes :
  - o L'alimentation des emplois,
  - o la formation et la professionnalisation des salariés,
  - o l'évolution professionnelle.

### Des branches moins nombreuses mais plus puissantes, pour quoi faire ?

- Rapprocher le périmètre des branches professionnelles de celui des filières économiques
- Conforter le niveau de la branche comme cadre de référence du dialogue social et comme espace de régulation de la concurrence (limitation du dumping social)
- Mutualiser les moyens des branches au regard de leur mission générale d'anticipation des mutations économiques (GPEC, formation professionnelle, alternance, certification)
- Assurer la régulation du marché de l'apprentissage et de la formation et le pilotage stratégique des OPCO (prestataires de services)

### Des relations branches / OPCO qui évoluent

La branche reste un lieu de négociation avec 2 formes de régulation :

- Régulation normative (régulation de la concurrence) à travers le CPPNI et le CNEFP
- Régulation de service (anticipation des mutations économiques) avec le CNEFP et l'OPCO

### L'OPCO, un double glissement de métier

Une mutation OPCA vers OPCO qui passe d'un rôle de collecteur financeur vers un appui technique et la proposition de services

1. *Collecteur-financeur vs opérateur de services (loi Avenir professionnel de 2018)*
  - Financement : alternance et du plan de développement des compétences (entreprises de moins de 50 salariés)
  - Appui technique aux branches (GPEC, certifications, ingénierie de formation)
  - Service de proximité aux TPE-PME (information et accès à la formation, définition des besoins de formation, ingénierie financière, politique RH)
2. *Financement vs ingénierie financière multiniveaux (tendance de moyen terme)*
  - Financements conventionnels de branche (contributions spécifiques)
  - Financements mutualisés des OPCO
  - Cofinancements avec les acteurs publics européens, nationaux et locaux

## Comment s'organisent les relations branches-entreprises ? (Zoom agroalimentaire)

L'organisation est hétérogène, à la mesure des moyens.

- OCAPIAT regroupe 2 anciens OPCA et concerne 183 000 entreprises pour 350 salariés dans l'OPCO
- La branche ICGV (1 branche agroalimentaire) regroupe plus de 2000 entreprises avec un pôle social (composé de 2 personnes) qui assure le dialogue social de branche et l'accompagnement des entreprises

### Les relations avec France Compétences : des retours mitigés des acteurs de branche

Les relations avec France compétences s'avèrent parfois compliquées. Les OPCO disposent de moins de moyens et la répartition des enveloppes financières est fixée unilatéralement par France Compétence sur la base d'indicateurs indicateur subjectifs.

- Les priorités nationales (formation des DE, apprentissage) ne coïncident que partiellement avec les priorités de branche (formation des salariés en poste) et grèvent les enveloppes (dont France Compétences fixe unilatéralement les règles : nombre d'entreprises, taux de consommation N-1, qualité du travail de l'OPCO/satisfaction des entreprises).
- Les objectifs quantitatifs portent sur les contrats d'apprentissage alors que les métiers cœur de branche sont couverts par des CQP accessibles en contrat de professionnalisation.
- La transition pro ne remplace pas vraiment les périodes de professionnalisation.
- La monétarisation du CPF augmente le besoin d'accompagnement des individus sur un marché désintermédié (CEP) sans répondre aux besoins de formation des entreprises (abondements conventionnels de branche orientés sur les logiques de co-investissement).
- France Compétences a relevé les exigences en matière d'enregistrement des CQP au RNCP (dossiers rejetés). Or l'enregistrement conditionne la mobilisation des financements.
- Sentiment de double peine pour les entreprises de plus de 50 salariés qui continuent à verser la CUFGA sans bénéficier désormais d'un financement de leur PDC. Plusieurs interlocuteurs évoquent une baisse de la formation dans certaines entreprises.

**2. Aline VALETTE :** « Branches et OPCO, quelle mobilisation des Engagements de développement des compétences (EDEC) pour aider les entreprises à appréhender la transition écologique ? »

*Madame Valette a rejoint depuis peu France compétences en tant que Coordinatrice de l'animation des observatoires de branches mais a conduit ce travail sur les EDEC dans le cadre du programme « Compétences dans la transition écologique, représentations et réalités » (CETER) réalisé par le Céreq, en réponse à un appel à projet du PIC.*

## **Les EDEC, c'est quoi ?**

Les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) sont des accords annuels ou pluriannuels conclus entre l'État et une ou plusieurs branches professionnelles pour la mise en œuvre d'un plan d'action négocié, sur la base d'un diagnostic partagé d'analyse des besoins qui a pour objectifs d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences et de réaliser des actions concertées dans les territoires. Issus de l'ordonnance du 30 juin 2005, ils s'adressent aux TPE-PME et remplacent les engagements de développement de la formation (EDDF). L'étude a porté sur la transition écologique et le terrain d'enquête s'est concentré sur trois secteurs d'activités : Bâtiment et travaux publics (BTP), commerce, économie sociale et solidaire (ESS). Elle a reposé sur des entretiens avec les partenaires sociaux, des chargés de mission régionaux ou d'état, des techniciens OPCO (Constructys, OPCOMmerce, et Uniformation) afin de voir où et comment une dynamique a pu, ou non, apparaître en lien avec le sujet de la transition écologique en mobilisant à des degrés divers les outils de la politique contractuelle que sont les EDEC.

## **BTP : absence de structuration d'une dynamique interbranche autour de la question environnementale**

Dans le secteur du BTP, le niveau interbranche ou le niveau de Constructys, OPCO du secteur du BTP, n'est pas encore un niveau de déploiement des EDEC qui restent monobranches voire signés avec une seule fédération professionnelle. Actuellement, il existe un EDEC signé avec la Fédération française du bâtiment (FFB), un autre signé avec la Fédération nationale des travaux publics (FNTP), pas à ce jour avec la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (Capeb) au niveau national. Ces EDEC sont principalement orientés à des fins internes, souvent au service de la professionnalisation des conseillers de telle ou telle fédération pour appuyer majoritairement les sujets RH (recrutement, gestion RH...) ou de se saisir de la question de la transition numérique. Il n'est pas réellement à ce stade question de construire une approche plus large notamment de la transition écologique en s'appuyant sur les EDEC comme d'autres secteurs ont pu commencer à le faire

## **Commerce : un sujet qui monte via un travail de fond dans l'EDEC « Eco Prospective ».**

Sur la période suivante, 2020-2022, c'est un EDEC « Eco Prospective » qui a été signé avec l'ensemble des 19 branches du commerce et qui est mis en œuvre par l'Opcommerce. Les investigations sur la genèse de cet accord montrent que c'est une impulsion des services de l'Etat qui a permis de mettre la thématique de la transition écologique au premier plan mais les partenaires sociaux ont été assez vite convaincus et ont accepté de cibler explicitement la transition écologique comme objet central de l'analyse prospective.

## ESS : une dynamique « verte » élargie à l'ensemble des branches d'Uniformation tirant profit des EDEC réalisés

Au-delà des structures dont la transition écologique est le cœur de métier (recycleries, éducation au développement durable...) une dynamique générale autour de la question environnementale s'est enclenchée.

- Entre 2016 et 2018, un état des lieux des formations liées à la question des reconversions en lien avec la transition écologique a été produit dans le cadre des appels à projet « Mutations économiques » du FPSPP. Toutefois, ce n'est que récemment que la question environnementale est affichée en tant que telle comme axe prioritaire des formations mutualisées d'Uniformation. Jusqu'ici les formations existantes liées à la question environnementale étaient portées de façon individuelle par telle ou telle branche, sur son propre périmètre.
- Aujourd'hui, pour donner suite l'engagement de l'ensemble des partenaires sociaux autour de cette thématique, c'est à un niveau mutualisé, celui de l'OPCO et donc accessible à l'ensemble des 20 branches qui le constituent, que le dispositif « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » intègre un axe de financement prioritaire pour l'année 2022 ciblé sur la transition écologique. Les partenaires sociaux ont validé ces axes fin 2021 et ont alloué un montant significatif à leur lancement sur les budgets du premier semestre 2022. Il s'agit du second montant le plus important qui soit associé à un axe transversal en matière de formation.

### **3. Jacques Jacques-Olivier HENON : directeur des politiques de formation et de l'innovation pédagogique CCCA-BTP : « L'objectif de qualité comme réussite de la mise en œuvre de politiques de branches. Le cas du secteur du BTP »**

#### **CCCA-BTP, c'est quoi ?**

Le CCCA-BTP, comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du BTP, est un organisme professionnel et paritaire créé en 1942, chargé de concourir au développement de la formation professionnelle. Avec l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTBTP) il s'agit de travailler sur des normes de construction incluant la préservation de la sécurité et santé des salariés avec l'objectif de poursuivre la mobilisation des entreprises et de leurs salariés, faire baisser les accidents graves et mortels et relever le défi des conditions de travail et de leur amélioration. Aujourd'hui, l'association à gouvernance paritaire CCCCA-BTP a un rôle d'acteur majeur dans la formation professionnelle aux métiers du BTP, dont le secteur de la construction représente près de 20 % de l'apprentissage en France, tous secteurs professionnels confondus.

#### **Accompagner le recrutement et la montée en compétences**

Des actions sont mises en œuvre dans le BTP pour accompagner le recrutement et la montée en compétences. En matière de formation, le secteur du bâtiment reconnaît particulièrement l'expertise métier des professionnels au regard de l'expertise pédagogique des organismes de formation, ce qui s'inscrit complètement dans les nouvelles logiques de formation (AFEST, renforcement de l'apprentissage).

#### **La question du financement**

La question du financement de la formation a été posée et a aboutie à la création d'une cotisation spécifique pour le CCCA-BTP déduite des cotisations formation «classiques». Il y a eu une volonté de créer

- Des certifications claires et orientées compétences
- Des référentiels adaptés aux réalités professionnelles du moment
- Des voies d'accès conformes à l'évaluation recherchée

#### **Le CCCA-BTP, opérateur de certification pour les CPNE**

Les CPNE conjointes bâtiment et travaux public ont fait le choix que l'opérateur de certification soit le CCCA-BTP après la réforme de la formation de 2018.

#### **Observer les métiers**

Le CCCA-BTP observe les métiers et la gestion des âges dans le bâtiment : pyramides des âges par métiers pour examiner la pénibilité par exemple.

#### **Impliquer les professionnels**

Les professionnels sont rassemblés dans des groupes de travail pour alimenter les politiques de formation.

## Principaux enjeux et problématiques identifiés

- **Généraux :**

La problématique de l'évolution des salariés est insuffisamment traitée par le CPF de transition. La monétarisation du CPF désoriente les salariés qui préféreraient la logique du DIF de par sa vocation d'évolution personnelle.

On constate beaucoup de rejets d'enregistrement de CQP par France compétences avec pour conséquence des mobilisations de fonds bloquées, ce qui constitue un problème pour les entreprises de plus de 50 salariés et une baisse de la formation continue.

De nouveaux systèmes de financement reposent sur des enveloppes fermées (dotations de l'état, apprentissage, CEP etc.)

Guichet ouvert : financement CPF et apprentissage via les OPCO

- **Sectoriels :**

On manque d'aides à domicile. On peut trouver des solutions de formation grâce à des co-financements, la mise en place de POEC pour faciliter les recrutements mais perdre la difficulté à trouver des candidats.

### Pistes de solutions

Utiliser les CQP pour former des publics très éloignés de l'accès au CAP avec problématiques d'illettrisme ou autres freins à la qualification.

Le niveau d'exigence a augmenté dans le bâtiment avec pour autant un meilleur taux de réussite en favorisant des acquisitions qui font appel à des ressources cognitives moins académiques que ceux qui sont valorisés habituellement (logique mathématique et langagière). Exemple : l'intelligence situationnelle.