



Convention ANR-18-CE26-0021-01

Salariés en emploi peu qualifié :
quelles perspectives face à l'injonction
de devenir acteurs de leur parcours professionnel

Les politiques de branches en direction
des salariés les moins qualifiés
Un état des lieux de la réforme de la formation dans
quatre branches professionnelles

Christophe Guitton, Céreq-LEST

JVM - 14 juin 2022





Objectif

SQUAPIN : programme d'enquêtes multiniveaux UE/France (Etat, branches, entreprises, salariés). L'enquête Branches permet de prendre la mesure des réformes qui se succèdent depuis 2014 :

- Processus de restructuration des branches professionnelles
- Réforme de la négociation collective (articulation branche-entreprise)
- Réforme de l'écosystème institutionnel (branche-OPCO-OPMQ)
- Réforme de la gouvernance (création de France Compétences)

Sommaire

- 1 - Des métiers « peu qualifiés » et peu attractifs
- 2 - Les politiques de branche en direction des salariés les moins qualifiés
- 3 - Le processus de fusion des branches
- 4 - L'écosystème institutionnel des branches (CPNEFP-OPCO-OPMQ)
- 5 - Les relations branches-OPCO
- 6 - Les relations branches-entreprises
- 7 - Les relations avec France Compétences



1 – Les métiers

Secteurs/branches/métiers

- Secteur de l'aide à domicile / branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile / **employée à domicile, auxiliaire de vie**
- Secteur agroalimentaire / branche de l'industrie et du commerce de gros des viandes / **opérateur de découpe de la viande**
- Secteur du recyclage / branche de la récupération et du recyclage des déchets / **opérateur de tri**
- Secteur du transport-logistique / branche des transports routiers et activités auxiliaires / **déménageur**

Des métiers « cœur de branche » mais peu visibles et peu attractifs

- « Invisibilité » (utilité économique et sociale forte / reconnaissance sociale et professionnelle faible)
- Conditions de travail difficiles (statuts d'emploi, bas salaires, horaires, pénibilité)
- Problématiques de santé au travail (TMS, risques professionnels, accidents du travail)

Des métiers « peu qualifiés » qui requièrent de multiples compétences

- Grilles de classification : abolition de l'opposition qualifiés/non qualifiés (emplois de premiers niveaux de qualification, emplois de premiers niveaux de classification)
- Référentiels des CQP + critères classants (travail prescrit) :
 - Compétences-métiers
 - Compétences transversales
 - Compétences « comportementales » (normes de comportement professionnel)



2 – Les politiques de branche

En raison du poids des emplois peu qualifiés dans l'effectif salarié, les politiques en direction des salariés les moins qualifiés se confondent assez largement avec les politiques de branche

Deux grands volets :

- Politique sociale (salaires, protection sociale, conditions de travail, santé-sécurité)
- Politiques emploi-formation / trois composantes (configurations différentes selon les branches)

➤ Alimentation des emplois

- Communication (faire connaître les métiers)
- Salaires (dumping social vs soutenir la concurrence sur les MLT)
- Intégration en alternance (attirer les jeunes et les demandeurs d'emploi / CA vs CP)
 - CA / diplômés / métiers transversaux et fonctions support (maintenance, etc.)
 - CP / CQP / métiers cœurs de branche (production)

➤ Formation et professionnalisation des salariés

- Formation professionnelle continue (PDC, CPF, Transition Pro)
- CQP : double logique formation/certification (proche VAE)

➤ Evolution professionnelle

- Grilles de classification à critères classants
- Progressions salariales (changements d'échelon) et professionnelles (changements de niveau de qualification) fondées sur la compétence et non sur l'ancienneté
- Prévention des TMS et de l'usure professionnelle (GQP polyvalents)



3 – Le processus de fusion des branches

Objectifs - Rapprocher le périmètre des branches professionnelles de celui des filières économiques pour avoir des branches moins nombreuses mais plus puissantes au regard de leur double mission :

- **Régulation de la concurrence** : conforter le niveau de la branche comme cadre de référence du dialogue social et comme espace de limitation du dumping social
- **Anticipation des mutations économiques** : mutualiser les moyens des branches (GPEC, formation professionnelle, alternance, certification) pour leur permettre d'assurer la régulation du marché de l'apprentissage et de la formation et le pilotage stratégique des OPCO (prestataires de services)

Secteurs SQUAPIN

- **Aide à domicile** : fusion des 3 branches associatives en 2010 ; demeurent 3 branches en fonction du statut juridique de l'employeur (associations, entreprises, particuliers-employeurs)
- **Agroalimentaire** : 12 branches réparties par filières industrielles (viande, charcuterie, lait, sucre...). Idem/branches du secteur de la coopération agricole. Ex. filière Viande : 1 branche industrielle (ICGV) & 1 branche agricole (coopératives bétail et viandes)
- **Recyclage** – 4 branches dont 2 fondées sur la nature des déchets : industriels (Industrie et commerces de la récupération) ou ménagers (Activités du déchet)
- **Transport-logistique** : 22 branches regroupées par modes de transport : maritime, fluvial, ferroviaire, urbain, routier (transports routiers / déménagement)



4 – L'écosystème institutionnel (CPNEFP-OPCO-OPMQ)

Aide à domicile (Aide, accompagnement, soins et services à domicile)

- CPNEFP de la branche (associative) de l'aide à domicile (4 fédérations)
- Uniformation (20 branches)
- OPMQ monobranche (?)

Agroalimentaire (Industrie et commerces de gros des viandes-ICGV)

- CPNEFP de l'industrie et du commerce de gros des viandes (Culture Viande)
- OCAPIAT (50 branches)
- OPMQ multi-branches (OBSERVIA : 23 branches)

Recyclage (Industrie et commerces de la récupération)

- CPNEFP des industries et du commerce de la récupération (FEDEREC)
- OPCO 2i : 32 branches réparties en 11 sections paritaires professionnelles (SPP) dont la SPP métallurgie (1,4 millions de salariés) et recyclage (30 000 salariés)
- OPMQ monobranche (?)

Transports-Logistique (Déménagement)

- CPNEFP des transports routiers (Chambre syndicale du déménagement)
- OPCO-MOBILITES (22 branches)
- OPMQ multi-branches (OPTL)



5 – Les relations branches-OPCO

➤ Branche : double registre de régulation

Régulation normative (régulation de la concurrence)

- CPPNI / négociation (salaires, conditions d'emploi et de travail, avenants CCN)
- CPNEFP / formation : com. sociale (proposition)/com. formation (négociation)/CPPNI (adoption)

Régulation de service (anticipation des mutations économiques)

- CPNEFP (commission formation) : propositions (ex. rénovation/enregistrement des CQP)
- OPCO : instruction/recherche de financement (SPP), validation (conseil d'administration)

➤ OPCO : double glissement de métier

Collecteur-financeur vs opérateur de services (loi Avenir professionnel de 2018)

- Financement : alternance (CA et CP) + PDC (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)

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



6 – Les relations branches-entreprises

➤ Qui inspire la politique de branche ?

- **Aide à domicile** : 4 fédérations associatives aux intérêts divergents mais convergence pour introduire le modèle de la compétence (avenant 43 de la CCN)
- **Industrie alimentaire, branche ICGV** (1 groupe, 1 entreprise de prestation de services, un tissu de PME-TPE) : le groupe noyauté les instances de branche et inspire la politique de branche : former pour attirer et fidéliser les salariés + lutter contre le dumping social

➤ Comment s'organisent les relations avec les entreprises ? (zoom agroalimentaire)

OCAPIAT

- Champ : 183 000 entreprises (dont 98% de PME-TPE qui emploient 50 % des salariés)
- Structuration : 4 SPP et 17 délégations régionales
- Moyens : 350 salariés (80 au siège, 270 en région)

Branche ICGV

- Champ : plus de 2 000 entreprises
- Moyens : un pôle Social de 2 personnes dont un responsable emploi-formation à temps plein (Culture Viande) / dialogue social de branche + accompagnement des entreprises
- Difficultés : crise sanitaire (coup d'arrêt, reprise progressive) + fusion des organisations patronales de branche (Culture Viande et FEDEV)



7 – Les relations avec France Compétences

- **Répartition des fonds de la formation selon deux logiques** (rapport IGF/IGAS, 2020)
 - **Enveloppes fermées** : dotations Etat (formation DE), Régions (CFA), OPCO (PDC entreprises moins de 50 salariés), opérateurs (CEP), CPIR (CPF Transition Pro)
 - **Guichets ouverts** (absence de contingentement) : CDC (CPF) et OPCO (CP et CA)
- **Retours mitigés des acteurs de branche sur certains aspects de la réforme** :
 - 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 indicateurs : 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 CUFPA sans bénéficier désormais d'un financement de leur PDC. Plusieurs interlocuteurs évoquent une baisse de la formation dans certaines entreprises.