

**LOI "AVENIR PROFESSIONNEL" ET NOUVELLES INSTANCES
MISES EN PLACE AU 1ER JANVIER 2019 :
FRANCE COMPETENCES ET LES OPERATEURS DE FORMATION (OPCO)
SONT-ILS "A LA HAUTEUR" DE LEURS MISSIONS ?**

« Quid des Opco demain ? Les Opco sont-ils indispensables au bon fonctionnement de France Compétences ? ». C’est ainsi que René Bagorski a ouvert la séance Afref du 28 novembre consacré à un thème central et sensible : « loi avenir professionnel et nouvelles instances mises en place au 1er janvier 2019 : France Compétences et les opérateurs de compétences (Opco) sont-ils « à la hauteur » de leurs missions ? ».

« C’est la première loi sur la gestion par les compétences, elle utilise très peu le mot formation et beaucoup plus le mot compétence, a poursuivi le président de l’Afref. Le jeu des acteurs est bouleversé, France Compétences est le vaisseau amiral de régulation de la formation professionnelle et bientôt l’Urssaf collectera : que restera-il aux Opco et aux partenaires sociaux ? Les Opco sont-ils indispensables au bon fonctionnement de France Compétences ? ».

Ces questions, René Bagorski, les a posées à Stéphane Lardy, DG de France Compétences, et Philippe Debruyne, président de Certif Pro, l’association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l’évolution professionnelle, se présentant comme l’interlocuteur de l’État et de France Compétences sur toutes questions nationales concernant les associations Transitions Pro et pour tous les sujets liés à la transformation des Fongecif.

A ces questions, Stéphane Lardy, DG de France Compétences, a répondu directement sur un point, l’alternance, illustrant une des missions de France Compétences : « Sur la définition des coûts contrats alternance, les branches ont bien travaillé ».

« France Compétences devait présenter les coût contrats alternance avant le 15 mars 2019, suite aux constats de différences énormes de coûts entre CFA selon les lieux, a indiqué Stéphane Lardy. France Compétences a fait de la statistique sur la base des valeurs envoyées par les branches via leurs Opca, on a en trois semaines défini les médianes, fourchettes haute et basse... 70 % des valeurs étaient conformes aux fourchettes retenues. Ce travail est valable pour 2 ans. France Compétences fera des recommandations si besoin. Aujourd’hui, nous traitons la question des doublons : les formations ayant des noms différents avec le même contenu ».

Pour le reste, Stéphane Lardy a fait un bilan des autres chantiers de France Compétences.

La mise en place de la commission certification a entraîné une « reconfiguration du système CNCP, la mise en place de la téléprocédure, la possibilité d'avis positifs ou négatifs des instructeurs... »

La mise en place du CEP « a nécessité un gros travail autour du financement des acteurs. C'est un très gros marché de 450 millions d'euros sur 4 ans. Les appels d'offres ont été faits et 15 prestataires sont sélectionnés. Trois lots sont encore en attente de décision : Guyane, Réunion, et sécurisation si défaillance d'un prestataire de 1er niveau. France Compétences sera exigeant sur les résultats, un système d'information et de remontée des données sera mis en place, des investissements seront nécessaires. C'est un nouveau marché, un nouveau CEP. Tout le monde sera prêt au 1er janvier 2020 ».

Stéphane Lardy a ensuite présenté les chantiers 2020 de France Compétences.

- Un travail sur des possibilités de dérogations aux procédures Cofrac d'accréditation
- la mise en place d'un observatoire des coûts des CFA, « car le coût final ne se résume pas toujours au coût contrat, il peut y avoir des mises à niveau via des apports entreprises ou de branches... »
- Une analyse des offres de services des Opco : « notamment via des enquêtes flash auprès des entreprises, mais il faut laisser aux Opco un temps de mise en place de ces services et un temps d'action, avant de regarder leurs effets »
- un travail de pilotage du marché CEP : « car c'est une mission de services public déléguée à des opérateurs. Le rapport de la médiatrice Karine Dartois sera en ce domaine essentiel. Ce CEP est nouveau. Des indicateurs communs de suivi entre opérateurs seront créés », a indiqué le DG de France Compétences.

Quant au CPF, il estime que « l'appli CPF n'est pas un gadget, mais il faut attendre de voir comment se construit le marché CPF, et quel couple peut se construire entre CPF et plan de développement des compétences : l'appli CPF permettra en mars-avril 2020 de gérer les abondements ».

Face aux questions de René Bagorski (Quid du rôle interprofessionnel des partenaires sociaux ? Un ANI a-t-il encore du sens ? Quid de Certif Prof ? Va-t-on vers un système sans partenaires sociaux ? ...), Philippe Debruyne, président de l'association paritaire Certif Pro, a tenu à redonner tout son sens au rôle des partenaires sociaux en matière de formation professionnelle.

« Oui, cette réforme marque la fin de prérogatives des partenaires sociaux, et prône une logique d'opérateurs, a-t-il constaté. Mais une logique d'opérateurs pose la question de la délibération sur ces opérateurs. Copanef et Cnefop sont morts : comment le monde du travail peut concourir à la définition de politiques publiques ? Le paritarisme doit désormais se penser dans un monde ouvert avec des logiques de projet. Mais le fait que rien n'ait été pensé sur Cléa et Cléa numérique dans la réforme, et que durant 8 mois pas un chômeur n'ait pu bénéficier de Cléa, montre qu'en écartant les partenaires sociaux çane fonctionnait plus, et c'était une démonstration par l'absurde ».

Selon Philippe Debruyne, le travail des partenaires sociaux via Certif Pro garde tout son intérêt : permettre à Cléa d'être éligible à la Pro A via l'ordonnance coquille d'août dernier, lancer le débat sur l'illettrisme avec le rapport Janin-Hinnekin...

Et d'affirmer des convictions :

- Sur l'application CPF : « Sans compétence numérique, pas de bon usage de l'application CPF, et plus globalement d'accès aux droits ».

- Sur Transition pro : « C'est un réseau. Un réseau ça s'anime, ce n'est pas de la régulation. Certif Pro s'est donné comme mandat d'animer ce réseau : nous voulons continuer à mettre dans le réel la nature de l'accompagnement que nous souhaitons ».

- Sur le CEP : « le suivi du CEP reste à inventer. Le travail de la médiatrice du CEP sera un levier dynamique d'amélioration des droits, sur lequel Certif Pro se prononcera ».

Après les interventions de Stéphane Lardy et Philippe Debruyne, René Bagorski a questionné 4 représentants d'Opco afin qu'ils précisent l'impact de la réforme sur leurs structures et présentent leur projet d'accompagnement des branches. « Quels services les Opco proposeront-ils aux entreprises et branches dans ce nouveau monde ? Quid de la cohérence des champs ? Quelles certifications de demain sur les constats partagés de branches ? Comment tout cela se construit ? », leur a-t-il demandé.

Opco commerce

Pour Emilie Rousseau, directrice branches et observatoires de l'Opcommerce : « La cohérence entre ex Forco et Opcommerce est évidente ». L'Opcommerce réunit désormais 19 branches, du commerce sous toutes ses formes, 90000 entreprises et 1,7 million de salariés.

Dès 1996, un observatoire du commerce a été créé travaillant en interbranches, mais 19 observatoires sont hébergés venant des branches arrivantes.

Par ailleurs, un Edec se termine et un autre est en préparation, notamment sur les nouveaux métiers web cyber sécurité. Une plateforme digitale des données de branches devrait voir le jour dans 2 à 3 ans.

« Les branches restent maîtres des Opco, l'effort devra porter sur la GPEC d'entreprise, et les conventions d'objectifs et de moyens seront fondamentales surtout sur le développement de l'alternance », a-t-elle conclu.

Opco des entreprises de proximité

Selon Joël Ruiz, DG adjoint de l'Opco des entreprises de proximité, « la réorganisation des Opca a entraîné de gros changements pour cet Opco réunissant des branches des ex Agefos, Opcalim, Opcalia et Actalians. Cet Opco compte désormais 467000 entreprises dont seules 3000 ont plus de 10 salariés, soit 54 branches, 4,5 millions salariés, et 100000 jeunes en alternance. Hier, l'activité portait aux 2/3 sur le plan, aujourd'hui aux 2/3 sur l'alternance », constate Joël Ruiz. Selon lui, les services seront forcément différents auprès des branches de petites entreprises qu'il faut nourrir en termes RH, et les grands groupes souvent très avancés en logistique et politique RH. « Les pratiques étaient très diverses, les services seront variables selon les historiques et problèmes à venir ».

Mais il prévoit de gros travaux en matière de résultats mesurables sur l'emploi et l'emploi des jeunes, sur l'articulation branches /territoires, sur l'interbranches... « L'enjeu ce sera la GPEC et l'emploi et insertion des jeunes, ce qui implique de devoir agir aussi sur les plans de développement des compétences, afin de ne pas rater les signaux faibles sur besoins cachés : on ne pourra pas seulement répondre à des besoins immédiats visibles. D'où l'intérêt des versements libres pour les PME qui ont un effort heurté de formation. Et le digital offre des opportunités aux TPE, permet une forte individualisation de traitement, un repérage flash des besoins d'emploi, une première qualification de l'attente confirmée par un échange via mail... Les nouveaux outils type CRM changent la donne de l'accompagnement. Et puis il y a l'énorme chantier des Afest, un accompagnement par le travail très opérationnel. Les Opco doivent former pour le travail (les jeunes en alternance) et par le travail (les salariés en poste) ».

Afdas

Pour Jack Aubert, directeur des relations institutionnelles de l'Afdas, la restructuration Opca/Opco implique l'accueil de 40000 nouvelles entreprises et de 200000 salariés, qui s'ajoutent aux 250000 intermittents et 600000 CDI déjà permanents. 95 % des entreprises ont moins de 50 salariés, et 42 branches sont réunies. Mais cet Opco a l'habitude de recevoir du public depuis 1972 avec son accueil des intermittents du spectacle.

Depuis toujours, précise Jack Aubert, l'Afdas a participé à mettre en place un observatoire par branche ou par grands secteurs. Une plateforme inter CPNEF est créée depuis deux ans, et un Edec a été élargi à toutes branches nouvellement arrivées. L'Afdas produit également des portraits de territoire concernant ses secteurs et leurs interactions économiques.

« L'Afdas étant également un ex opacif, habitué à accueillir auteurs et intermittents, la médiation vers l'individu se pratique depuis toujours, dans une logique de gestion de carrière métiers et non régionale : 10000 personnes passent à l'accueil parisien par an, a précisé Jack Aubert. Par ailleurs, l'Afdas aide, via sa direction innovation et pédagogie, à la création de CFA, à la création de conventionnel... Certaines branches comme la publicité par exemple ont ainsi déjà triplé leur conventionnel pour faire face à la baisse des fonds mutualisés. L'Opco fiabilise les procès via ses services. Nous avons ouvert de nouvelles délégations en régions, développons fortement les webconférences sur la réforme, et un nouveau système de gestion sera en place en 2020, un outil plus communicant avec les entreprises, et permettant d'agglomérer les data ».

Opco cohésion sociale

Selon Olivier Phelip, DG adjoint de l'Opco cohésion sociale (ex Uniformation), le périmètre du collecteur a peu changé. Et le travail en interbranches est une pratique ancrée. L'enjeu sera de continuer à assurer un bon service auprès des branches qui ont signé nombre d'accords conventionnels de financement, qui parfois pèsent 2 ou 3 fois le légal : « La gestion du conventionnel est très structurante pour notre Opco, mais il s'agira aussi de partager les bonnes pratiques. De plus, étant un ex opacif, le tropisme vers le salarié est encore présent. En revanche, chez nous, la pratique de l'apprentissage reste faible ».

A propos de l'hypothèse d'une collecte des fonds conventionnels par l'Urssaf, Olivier Phelip émet un doute : « le tableau est très varié, il n'y a pas de versement mécanique simple, les appels sont différents, les masses salariales de référence sont différentes, et les masses financières collectées apparaissent très diverses... Ça me semble compliqué pour l'Urssaf ».

A ce stade du débat, deux questions sont venues de la salle :

« Que peuvent faire les entreprises hors convention collective non rattachées a priori à un Opco ? », a demandé une adhérente Afref.

« Les entreprises dans ce cas peuvent tout à fait adhérer individuellement à l'Afdas, sans problème, dès l'instant d'un minimum de cohérence avec le reste des métiers et secteurs déjà adhérents », a répondu Jack Aubert, pour l'Afdas.

« 10 % des entreprises chez nous sont hors conventions collectives, une section paritaire interprofessionnelle les accueille », a précisé Joël Ruiz, pour l'Opco des entreprises de proximité.

L'autre question a été posée par Jean-Marie Luttringer, spécialiste du droit de la formation : « Les Opco sont au service de trois maîtres : l'État, les entreprises, les branches. Les Opco doivent-ils s'adresser aux institutions représentatives du personnel dans les entreprises ? ». Les représentants d'Opco semblent avoir partagé la réponse de Joël Ruiz estimant que « Pour le moment, pour les IRP, ça semble trop tôt ».

Mais c'est peut-être, là, un prochain champ de développement des Opco pour un renforcement de la formation professionnelle en France.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 28 novembre 2019 : Jeudi de l'AFREF LOI "AVENIR PROFESSIONNEL" ET NOUVELLES INSTANCES
MISES EN PLACE AU 1er JANVIER 2019

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation –Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org