



PICARDIE

LA RÉGION

ensemble, réinventons la Picardie

Les ateliers régionaux de l'orientation tout au long de la vie 2012-2013



Compte-rendu de l'atelier 1

La réforme des OPCA et la formation des actifs en Picardie

Jeudi 12 avril 2012



Depuis 2008, les ateliers régionaux de l'orientation tout au long de la vie rassemblent les acteurs des services d'accueil, d'information et d'orientation en Picardie. Conçus pour être de véritables espaces d'échanges et de dialogue visant le développement d'une culture commune de l'orientation, ces ateliers s'appuient sur une dynamique partenariale favorisant l'expression de chacun.

Dans un 1er temps, l'atelier a présenté le contexte législatif et réglementaire de la réforme relative aux OPCA et les incidences en matière d'accès des actifs à l'information, l'orientation et la formation. Dans un second temps, un débat a été mené afin de définir des pistes d'actions communes entre partenaires sociaux et représentants de l'AIO dans le cadre d'une stratégie territoriale de développement de l'information, de l'orientation et de la formation en direction des actifs picards.

Sommaire

- ▶ **Les enjeux et les nouveaux circuits de financement de la formation en 2012 : le rôle des financeurs - page 2**
- ▶ **Table ronde 1 - Les enjeux de la formation en période de crise - pages 3- 4**
- ▶ **Table ronde 2 - L'innovation au service de la formation :**
 - **les services de proximité des OPCA à destination des entreprises et des demandeurs d'emploi - page 5**
 - **des initiatives développées en région, déclinaison du CPRDF, contrats d'objectifs sectoriels - page 6**



Les enjeux et les nouveaux circuits de financement de la formation en 2012 : le rôle des financeurs

Présentation M. Régis ROUSSEL, Responsable de missions au Centre INFFO

La loi du 24 novembre 2009 - qui a pleinement pris effet au 1er janvier 2012 - a fortement impacté les missions des Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), notamment dans le but de décloisonner les dispositifs et les sources de financement au profit d'un plus grand nombre de bénéficiaires et avec le souci de développer des services de proximité à destination des entreprises et de leurs salariés.

Un maintien du rôle dévolu aux décideurs et financeurs "classiques" de la formation professionnelle

Fondamentalement, la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie n'a pas fait évoluer le rôle des acteurs essentiels que sont :

► **les entreprises**, premiers financeurs de la formation professionnelle des salariés, dont le seuil de collecte, déterminé par le code du travail, évolue en fonction des effectifs employés. Ce taux de collecte peut être plus important, notamment pour les entreprises relevant d'accords de branches;

► **Les Régions**, qui ont pleine compétence pour le financement de la formation des demandeurs d'emploi mais aussi pour celle de certaines catégories de salariés, soit directement auprès des entreprises soit en appui d'accords conclus avec les branches professionnelles. Les contrats de plan régionaux de développement des formations professionnelles (CPRDFP) et leurs déclinaisons opérationnelles s'inscrivent dans cette logique;

► **L'Etat**, avec sa compétence "emploi", qui intervient traditionnellement à travers ses aides publiques à la formation : exonérations de charges, politique contractuelle...

► A noter également la mission dévolue à **Pôle emploi**, tout particulièrement pour la formation des demandeurs d'emploi.

La nouvelle cartographie des Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)

La loi du 24 novembre 2009 a par contre profondément modifié les nouvelles conditions d'action des OPCA, pour ce qui relève tout particulièrement :

- de leur mission d'accompagnement des entreprises;
- de l'aide au diagnostic des besoins de formation et de la détection des compétences au sein des entreprises;
- du développement des services de proximité, au profit notamment des TPE-PME.

Parmi les principaux critères fixés par les textes pour l'agrément des OPCA figure le seuil minimum de collecte, dont le montant s'élève désormais à 100 M€.

De 96 organismes collecteurs, n'en subsistent désormais que 48. Ce regroupement vise à une meilleure répartition des fonds, pour le plus grand bénéfice des TPE-PME qui recourent encore trop peu souvent à des actions de formation professionnelle.

Des conventions d'objectifs et de moyens (COM) sont conclues pour 3 ans entre l'Etat et chaque OPCA. Faisant l'objet d'une évaluation annuelle, elles déterminent la part des ressources affectées aux dépenses de gestion et d'information et celle relative aux frais de missions.

Au titre de leur obligation de transparence, les OPCA sont tenus à la création d'un service dématérialisé indiquant leurs principales modalités de gestion ainsi qu'à la transmission d'informations aux services de l'Etat et à la remise annuelle de leurs comptes au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Le FPSPP recueille chaque année les comptes des OPCA et les transmet, avec ses propres comptes, au Conseil national de la formation tout au long de la vie (CNFPTLV). Le FPSPP peut faire réaliser des audits auprès des OPCA, notamment sur les informations remises par ces organismes.

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel et des orientations définies par le CNFPTLV, quatre missions sont dévolues au fonds :

- contribution au financement des actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi;
- contrôle de la péréquation financière entre OPACIF et OPCA au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation;
- diffusion d'une charte de bonnes pratiques pour les OPCA et les entreprises;
- contribution au financement du service dématérialisé lié à l'Orientation pour tous.



Table ronde 1 - Les enjeux de la formation en période de crise

Les rapports d'avant la réforme de 2009 mentionnaient un cloisonnement (les Régions pour les demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux et les OPCA pour les salariés). La période de crise actuelle est une opportunité pour articuler des actions entre les différents partenaires. Certaines ont montré que la complémentarité est possible et cette entente a perduré au-delà des premières réalisations.

Les principales mesures prises par l'Etat en période de crise : dispositifs et actions déployées en Picardie

Présentation M. Yannick JEANNIN, DIRECCTE Picardie,
Adjoint au responsable du Pôle 3E (entreprises, emploi et économie)

La DIRECCTE Picardie comporte un service dédié aux « mutations économiques ». Son dispositif **Appui aux mutations économiques (AME)**, avec un volet entreprise (ex FNE-Formation) vise à maintenir l'employabilité des salariés les plus menacés, les moins qualifiés, ou en seconde partie de carrière. Il permet le financement des actions de formation qualifiantes, et un cumul possible avec des périodes d'activité partielle.

Ce dispositif se traduit aujourd'hui par des conventions entre la DIRECCTE et l'entreprise concernée, avec pour objectif de maintenir le salarié dans l'emploi après une période de formation pour une durée au moins égale à celle de la convention.

L'AME, toujours en vigueur, avait été mobilisée en 2009-2010 avec l'action « **former plutôt que chômer** » en partenariat avec la Région, les OPCA et les partenaires sociaux. Cependant, la fragilité du système a été constatée, notamment pour ce qui relève des très petites entreprises, qui recourent le moins à la formation.

Les **unités territoriales de la DIRECCTE** sont compétentes pour mobiliser les aides de l'Etat sur ces dispositifs. A cette fin, elles mobilisent un animateur par arrondissement et ont recours à un budget spécifique (l'AME entreprise). Cette entrée au niveau des unités territoriales permet une plus grande lisibilité de l'action et une meilleure approche du public, au plus près des réalités des territoires.

Le **contrat de sécurisation professionnelle**, est un dispositif qui bénéficie au salarié licencié économique ayant moins d'un an d'ancienneté. Dans les entreprises de plus de 1000 salariés, c'est le **congé de reclassement** qui leur est proposé.

Au niveau des modalités d'intervention, l'employeur qui envisage un licenciement pour motif économique doit proposer au salarié l'adhésion à ce dispositif. S'il l'accepte, le salarié devient alors **stagiaire de la formation professionnelle**. Il bénéficie en outre d'un suivi personnalisé et d'une allocation spécifique.

Au niveau de l'organisation, **des structures territoriales à trois niveaux ont été créées** : un comité de pilotage national, des comités régionaux et des comités départementaux.

De nouveaux outils, mis en place à partir du 15 avril 2012, comptabilisent l'ensemble des salariés pouvant bénéficier de cette mesure. Un comité régional et des comités départementaux s'organiseront régulièrement par la suite. Un meilleur impact est espéré par rapport à ce qui existait auparavant.

Entre le 1er septembre et le 31 décembre 2011, **22 686** entrées ont été comptabilisées au plan national, dont **713** en Picardie.

A noter enfin que le CSP est devenu accessible aux intérimaires, à titre expérimental, notamment dans le bassin d'emploi de Saint-Quentin.

L'intervention de l'Agefos en période de crise : Comment sont articulés la mise en œuvre de la formation et le chômage partiel ?

Présentation M. Jean-François COUSIN,
Directeur régional de l'Agefos PME Picardie

Si la formation ne peut pas à elle seule résoudre des problématiques de crise, elle peut **aider à gérer certaines situations**, notamment lorsque les entreprises sont sur le point de licencier.

Sept entreprises sur dix relevant de l'Agefos PME sont des très petites entreprises (TPE - moins de 10 salariés). En 2010, cet OPCA a accompagné une quarantaine d'entreprises en Picardie en situation de chômage partiel, avec des dispositifs permettant de financer les coûts pédagogiques.

L'Agefos PME a déposé un dossier auprès du **Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)** sur le thème du **chômage partiel** pour épauler les entreprises industrielles vers une sortie de crise *via* la formation. Cette période de chômage partiel peut être l'occasion pour l'entreprise de compléter les compétences de ses salariés grâce à la formation. Jusqu'en 2013, les coûts pédagogiques de formation seront pris en charge et financés intégralement par le FPSPP.

A noter que le **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** mis en œuvre après le licenciement du salarié fait également partie des dispositifs financés par ce fonds.

Le FPSPP remplit son rôle dans l'accompagnement des personnes les moins qualifiées. Il peut également apporter des cofinancements pour des projets innovants, à l'exemple de la mise en place d'une plateforme de professionnalisation pour les personnes en contrat aidé. Ce projet, développé dans un premier temps à titre expérimental sur le territoire de Creil (Oise), est le fruit d'un partenariat porté par le **Groupe régional de l'insertion par l'activité économique de Picardie (GRIEP)** auquel se sont associés la Région, l'Agefiph ou encore le FSE.

L'Agefos PME apporte des financements et le savoir-faire complémentaire sur l'ingénierie.

L'intervention du FPSPP a porté sur les **contrats de professionnalisation**, cela permet à l'Agefos d'aller au-delà de ses ressources et offre la possibilité de financer certains appels d'offres territoriaux. Sur 100 parcours, l'Agefos a décidé d'en accompagner une quarantaine grâce au FPSPP.

Ce projet dépasse les limites de la région. **L'Agefos PME a constitué une zone Arc-Manche englobant le Nord-Pas-de-Calais et la Picardie, étendue aux deux Normandie et à la Bretagne.** L'idée est de construire un projet commun aux différentes régions et de mettre en relation les personnes en difficulté des Missions locales et les entreprises en recherche de profils difficiles à trouver.

La formation dans l'entreprise Bonduelle : mise en œuvre et relations avec les OPCA

Présentation Mme Christelle BOURDET, Responsable formation chez Bonduelle - Usine d'Estrées Mons (80)

Malgré un chiffre d'affaires de 1 700 millions d'euros, la formation n'a pas toujours été au premier plan dans la politique de l'entreprise. **Aujourd'hui, Bonduelle a pleinement pris conscience de l'intérêt de la formation.**

La fonction "formation" se professionnalise au sein du groupe. Plusieurs actions sont mises en place, avec notamment la création de l'institut Pierre et Benoît Bonduelle, qui propose des formations spécifiques sur site et des formations correspondant aux besoins de l'entreprise et des salariés.

Le groupe Bonduelle investit également dans un **nouvel outil de gestion de la formation** et a créé un **poste de "responsable formation France"**. La nouvelle stratégie est donc de proposer des formations adaptées aux besoins des salariés et coordonnées au niveau national.

Bonduelle souhaite gérer de façon autonome son plan de formation. La contribution "plan de formation" (0,9 % de la MSB) est largement abondée.

Certes, l'accord de branche prévoit une partie conventionnelle qui doit être versée à Opcalim, nouvel OPCA des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail. Bonduelle en récupère cependant une grande partie (environ 90 %) en sollicitant des prises en charge.

Le DIF est très peu utilisé par les salariés de Bonduelle malgré des campagnes d'information sur ce dispositif et la réalisation d'un sondage auprès des salariés.

Jusqu'en 2011, Bonduelle avait recours au **dispositif de professionnalisation**, notamment à des formations de 35 h pour les équipes de maintenance. C'était aussi un levier de financement pour l'entreprise.

Depuis la loi Cherpion, la période de professionnalisation est obligatoirement d'une durée minimale de 70 h (dans les entreprises de plus de 250 salariés), ce qui impacte la façon de gérer la formation sur le site. **L'entreprise est ainsi passée d'une logique collective à une logique plus individuelle.**

En terme d'alternance, Bonduelle a principalement recours au **contrat d'apprentissage**, surtout dans une démarche de compétences et d'anticipation des départs, puisque la pyramide des âges est vieillissante. Ce dispositif est particulièrement adapté à l'entreprise : l'apprenant est sur le site, son tuteur lui apprend les gestes et les compétences qui ne sont pas forcément transmises en organisme de formation, mais plutôt sur le terrain.

A noter également que le contrat d'apprentissage offre des exonérations de charges plus importantes que le contrat de professionnalisation



Table ronde 2 - L'innovation au service de la formation

1 - Les services de proximité des OPCA à destination des entreprises et des demandeurs d'emploi

Opcalia : Des services au plus près des besoins de l'entreprise

Présentation Mme Alexandra FEUILLETTE,
Directrice régionale Opcalia Picardie

Opcalia est un **OPCA interprofessionnel**. Il regroupe aussi **une vingtaine de branches**. Sa stratégie de développement repose sur des secteurs, des filières et des métiers particuliers.

Opcalia s'est fortement investi au niveau national dans la **préparation opérationnelle à l'emploi (POE)** et plus particulièrement la **POE collective**. Il s'agit d'accompagner les entreprises dans le recrutement à travers des offres d'emploi étudiées au préalable et de proposer ensuite des formations spécifiques à des demandeurs d'emploi dans le but de les aider à intégrer ces entreprises.

En pratique, la branche décide en Commission paritaire nationale de l'emploi de travailler sur une filière comportant une **pénurie de main d'œuvre**, pour une activité donnée. Les candidatures sont examinées par la suite en partenariat avec **Pôle emploi**. Opcalia définit des parcours de formation et labellise des organismes de formation pour suivre ces personnes et les former jusqu'à la certification.

Dans le secteur de la **sécurité**, très représenté en Picardie, notamment dans l'Oise, des POE sur des **certificats de qualification professionnelle (CQP) "cynophiles"** (maître chien) ont été mises en place. Des organismes et un parcours de formation ont été labellisés par la branche. Des personnes sont formées pour obtenir ce CQP avant d'être intégrées par une entreprise qui en a fait la demande en amont. Opcalia s'est engagé sur 10 000 POE pour l'année.

Opcalia a par ailleurs créé un nouveau dispositif dénommé **Prodiat** (dispositif interactif d'accompagnement territorial des contrats de professionnalisation). Il s'agit de recourir au **contrat de professionnalisation** mais avec un accompagnement répondant aux besoins de l'entreprise.

Prodiat a été mis en place suite à un appel à projet du FPSPP afin d'obtenir un cofinancement. Sont concernés des domaines sur lesquels l'offre de formation ne répond pas toujours en Picardie, à l'exemple de l'entreprise Saint - Gobain qui fabrique du verre mécanique. Il est alors fait appel à un organisme de formation dit "architecte" qui aide l'entreprise à définir le programme de formation.

Le parcours de formation, avec une ingénierie pédagogique propre, en formation interne ou externe, est totalement adapté à l'entreprise et à l'individu qu'elle veut recruter. Prodiat peut se réaliser après une POE individuelle ou collective.

OPCA Transports : Les "T-services"

Présentation Mme Aurélie BOUCHER,
Déléguée régionale OPCA Transports Picardie

L'OPCA Transports avec son antenne régionale en Picardie, **offre un service de proximité depuis toujours**. En dehors de ses obligations légales, l'OPCA propose d'autres prestations créées pour les entreprises adhérentes.

Le **pré-diagnostic ressources humaines** permet de dresser un mini-bilan de l'organisation économique de l'entreprise, de sa structure, avec pour but la mise en œuvre d'une **démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**. Il se fait au niveau national par l'ensemble des conseillers de l'OPCA Transports.

L'action GPEC fait l'objet d'un **accord régional avec les services de la DIRECCTE Picardie**, qui bénéficie des financements de l'Etat dans le cadre de sa politique contractuelle. Cet accord propose également une **panoplie de services adaptés, les T-services et leurs déclinaisons** : T-formation pour la gestion financière de la formation, T-compétences pour la gestion de l'emploi et des compétences des salariés et T-tutorat.

Le **"T-tutorat"** offre aux entreprises relevant des branches du transport la possibilité pour le salarié-tuteur de suivre 2 jours de formation (14h) à distance, *via internet* et un suivi personnalisé. Conçu pour développer le tutorat en entreprise, ce service est assuré par une structure externe, le GIP FCIP (formation continue et insertion professionnelle).

Agefos PME : une offre adaptée aux TPE

Présentation M. Jean-François COUSIN,
Directeur régional Agefos PME Nord-Picardie

Depuis 6 ans, l'Agefos PME a structuré une **offre à destination des TPE** et a construit un service dédié qui, en Picardie, est composé de 7 personnes. Un diagnostic, réalisé auprès de 3 000 entreprises adhérentes avait conclu que le **taux d'accès à la formation** était de 5 %. **Il est aujourd'hui de 30%**.

En Picardie, une entreprise a la possibilité d'aller bien au-delà de ce qu'elle a versé à l'Agefos PME. La motivation initiale est principalement financière. Très rapidement, l'entreprise prend conscience que pour obtenir des marchés il convient également de développer les compétences de son personnel.

L'Agefos PME s'appuie aussi sur ses réseaux, notamment pour développer des fonctions d'information et de suivi.

Des réunions collectives sont organisées avec les branches et les experts comptables.

L'Agefos s'est aussi inscrite dans les **dispositifs de la Région et de l'État dans le but de mobiliser des co-financements**, seules 15 à 20 % des actions de formation étant financées par l'entreprise.

45 % des engagements de l'Agefos se focalisent sur des **dispositifs liés à l'emploi**. Cette dynamique est déterminante. Au-delà de la seule réponse aux besoins des entreprises, **l'employabilité** des personnes est également prise en compte.

Une **réflexion est actuellement menée avec la Région** sur des projets interbranches ou interprofessionnels sur des logiques de co-financements et d'accompagnement territorial.

de la formation initiale, la réussite du passage de la formation initiale à l'emploi et la structuration d'une offre de formation territoriale et continue pour répondre aux enjeux des actifs en emploi ou en recherche d'emploi.

Il existe une multitude d'outils notamment sur les diagnostics. Des statistiques et études sont ainsi réalisées par le GIP CARMÉE et l'INSEE. Sur les branches pré-citées, le GIP CARMÉE, compilera et diffusera l'information en partenariat, avec la Mission d'information et d'orientation (MIO) du Conseil régional de Picardie, par le biais du portail de la formation tout au long de la vie.

Branche sanitaire et sociale : des actions coordonnées

*Présentation Mme Nathalie JURAN-DEVOS,
Secrétaire générale d'UNIFAF Picardie*

2 - Des initiatives développées en région, déclinaison du CPRDF, contrats d'objectifs sectoriels

Construction du CPRDFP : Comment ont été associés les partenaires sociaux ? Comment sont pris en compte les besoins des entreprises et des salariés ?

*Présentation Mme Henriette WADOUX,
Chef de projet, Région Picardie*

Dans le cadre de la préparation du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP), les partenaires sociaux ont été associés à travers le Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP). Les contributions des organisations représentatives des salariés et des entreprises ont transité par la Commission formation. La COPIRE et le CESER ont également fortement contribué à la démarche.

Le CPRDFP inscrit la formation au service du développement économique. Il concerne la formation des actifs, en emploi ou à la recherche d'un emploi. La Picardie a également souhaité qu'un lien soit établi entre ce contrat et le grand projet régional de la réussite éducative.

Les partenaires sociaux seront engagés à travers les branches professionnelles, les représentants des OPCA et ceux de Pôle emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs territoriaux ou sectoriels (COT). Certains secteurs d'activités ont été ciblés. Parmi eux : le BTP, le transport, la logistique et le sanitaire et médico-social. Des contacts sont pris avec la métallurgie et avec l'interprofession *via* l'Agefos PME.

Le travail avec ces partenaires se fait autour des 5 axes du CPRDFP : l'observation, l'information et l'orientation, la réussite

Unifaf est l'OPCA de la branche du sanitaire et social, du médico-social privé, non lucratif. Dans la déclinaison régionale du CPRDFP, Unifaf est associé à Uniformation pour l'aide à domicile et à l'ANFH pour la fonction hospitalière.

Ce secteur est en profonde et constante mutation depuis une dizaine d'années. Aujourd'hui, la branche connaît des problèmes de recrutement importants, avec des métiers en tension qui interpellent sur l'opportunité de créer de nouvelles filières de formation en Picardie.

La branche connaît aussi des problématiques liées à l'aide à la reconversion et à l'accompagnement de salariés en cours de licenciement, à l'émergence de nouveaux métiers, à la prise en charge de nouveaux publics (Alzheimer, obésité), au développement de nouvelles qualifications. Elle doit également prendre en compte un cadre extrêmement réglementé.

Unifaf s'est mobilisé sur les activités d'accompagnement et de conseil depuis un an et demi. Il a choisi de développer des partenariats pour accélérer le déploiement de nouvelles fonctions de proximité et travailler avec d'autres OPCA, dans le cadre d'une plus grande mutualisation des moyens.

Dans cette logique d'approche sectorielle, d'approche territoriale et d'articulation des acteurs, la branche sanitaire et sociale porte un projet en faveur d'un public cible qui est également l'un de ceux de la Région : les personnes souffrant d'un handicap.

Ce projet, lancé en partenariat avec l'ANFH, en vue de professionnaliser et de valoriser les compétences des travailleurs handicapés répond à un double objectif : permettre l'accès à la qualification professionnelle en ESAT et amener ce public vers des démarches de reconnaissance de l'expérience, en l'accompagnant vers la VAE, dans le but d'une meilleure intégration en milieu ordinaire. Cette action est destinée à sécuriser l'activité économique des ESAT qui ont été impactés par la crise.

Retrouvez tous les comptes - rendus des ateliers régionaux de l'orientation sur le portail régional de la formation tout au long de la vie : formation.picardie.fr / Espace Ressources.