



Marseille
24 & 25 novembre 2015

Le logement accompagné
c'est services compris !

Mini-conférence Synthèse

L'évolution de la formation professionnelle

*Perle Krief, Snefos - Syndicat national employeur des
foyers, résidences sociales et services*

*Introduction par Pierre-Marc Navales,
chargé de mission à l'Unaf*



**Le logement accompagné
c'est services compris !**

Pierre-Marc Navales indique que la réforme de la formation professionnelle est très complexe d'un point de vue technique et dans sa mise en œuvre. L'Unafo, de par son activité de formation, concourt à la professionnalisation du secteur. Cependant, les adhérents de l'Unafo ne sont pas rattachés à un syndicat patronal et la démarche ne peut pas s'appuyer sur une branche professionnelle.

Il serait intéressant de connaître le point de vue du Snefos sur l'évolution de la formation professionnelle dans son application.

Perle Krief signale que le Snefos est le seul représentant des employeurs pour son secteur. Il gère la convention collective des foyers et services pour jeunes travailleurs, autour de laquelle s'identifie une branche professionnelle. Cette convention est négociée par les organisations syndicales salariées et un syndicat employeur, le Snefos. Les syndicats sont légitimes pour négocier des accords sur la formation professionnelle en France.

Aujourd'hui, l'employabilité et l'insertion professionnelle reposent en grande partie sur la capacité des individus à se former tout au long de leur parcours professionnel.

La réforme de la formation professionnelle a été mise en place dans le cadre d'un accord national interprofessionnel. Le gouvernement a demandé au MEDEF, à la CGPME, à l'UPA et aux cinq grandes confédérations de se réunir pour négocier une réforme visant à rendre la formation professionnelle plus efficace. L'UDES, (Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire), n'a pas participé à ces négociations. Il est important de rappeler que l'économie sociale et solidaire est un secteur spécifique, où la fonction employeur n'est pas la même que celle défendue par le MEDEF, la CGPME ou l'UPA. L'UDES est désormais reconnu comme un syndicat multi-professionnel de l'économie sociale et solidaire mais il n'est toujours pas invité à signer les accords nationaux interprofessionnels. Cette réforme avait pour objectif de réorganiser et cibler les ressources vers les personnes rencontrant de grandes difficultés à s'insérer dans le marché du travail et de développer les investissements des entreprises dans la formation (afin de les responsabiliser). Cette logique est difficilement applicable au secteur de l'économie sociale et solidaire, dont les marges de manœuvre sont très limitées au niveau financier.

L'esprit de la réforme mise en place en 2014 est de sécuriser les parcours professionnels en rendant la formation plus accessible à ceux qui en ont le plus besoin, en plaçant les individus au cœur du dispositif (c'est-à-dire en développant l'employabilité de chacun) et en anticipant mieux les besoins en compétences et les mutations des entreprises. Les effets seront mesurables d'ici deux ou trois ans.

Les principales modifications liées à cette réforme sont la suppression du DIF et l'instauration du CPF, dont l'objectif est de renforcer l'accès à des formations qualifiantes et diplômantes. Or les 150 heures prévues au CPF ne sont pas suffisantes. En outre, la branche est chargée d'inscrire les formations jugées prioritaires pour les salariés. Cette démarche est très longue et n'a pas encore abouti. Par conséquent, seules les formations interprofessionnelles sont proposées aux salariés de la branche.

Dans le cadre de la réforme, le système de financement est revu à la baisse, ce qui induit une diminution importante pour les OPCA. Désormais, Pôle emploi, les missions locales ou Uniformation offrent du conseil en évolution professionnelle. Ainsi, les OPCA ne devront plus seulement gérer les fonds, ils seront également chargés d'accompagner les branches, les entreprises et salariés dans leur parcours d'évolution professionnelle et ce, avec le même niveau de moyens. On assiste au passage de l'obligation de payer à une obligation de former. Les taux de contribution diminuent ou disparaissent, mais les entreprises doivent justifier de la mise en place d'une véritable politique de formation.

Les taux de contribution évoluent. Les entreprises doivent désormais financer leur plan de formation, mais également le CPF et le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).

Pierre-Marc Navales précise que seuls 10 % des montants collectés au titre du CPF avaient été utilisés à la fin de l'année dernière.

Perle Krief indique que le FPSPP permet de financer la formation des demandeurs d'emploi, des publics en insertion, etc.

Une nouvelle mécanique financière est mise en place. L'OPCA Uniformation ne finance plus de la même manière qu'auparavant, et ne mutualise plus les financements des 26 branches. Seul le minimum légal est mutualisé. Le reste est géré individuellement par chaque branche. De plus, les ressources, plus faibles, sont davantage orientées vers des publics jugés prioritaires. Enfin, il existe un traitement différencié des contributions légales, conventionnelles et volontaires. Ainsi, avec la baisse des taux de contribution, de nombreuses branches ont décidé de moins cotiser, ce qui réduit la transversalité. Aujourd'hui, chaque secteur d'activité développe sa propre politique.

La branche compte 278 entreprises associatives, pour plus de 5 000 salariés. La majorité des associations emploient moins de 20 salariés.

Pierre-Marc NAVALES signale que sur les 106 adhérents de l'Unafo, 18 comptent plus de 300 salariés et une vingtaine en emploi moins de 10.

Perle KRIEF rappelle que la mutualisation permettait de bénéficier des cotisations des autres branches.

Aujourd'hui, il convient de choisir entre :

- rejoindre la philosophie actuelle (pour responsabiliser les employeurs) ou maintenir un niveau de solidarité important dans la branche entre les structures
- continuer ou non à financer certains dispositifs malgré la baisse des taux et la fin de la mutualisation OPCA.

Au cours des réunions en commission paritaire emploi formation avec les syndicats de salariés, il a été décidé de :

- conserver une mutualisation au sein du secteur
- fixer le taux de contribution à 1,98 %, soit le double de ce que prévoit la loi
- maintenir des enveloppes spécifiques pour des actions portées sur le réseau



**Le logement accompagné
c'est services compris !**

- optimiser les ressources actuelles et mobiliser des financements externes
- allonger la durée du congé VAE
- élaborer des listes CPF pour la branche
- cofinancer des formations diplômantes et CIF à titre exceptionnel.

Jean-Marie Oudot remarque que la plupart des associations appartiennent à des unions professionnelles ou à des fédérations. Il faudrait que ces fédérations se transforment en véritables fédérations patronales.

Perle Krief annonce que les deux syndicats essaient de travailler en commun. Pour devenir une fédération patronale, il faut être prêt à considérer qu'il existe une profession, un secteur délimité et des règles qui régissent les relations entre les employeurs et les salariés.

Un participant s'enquiert du nombre d'associations Unafos qui adhèrent au Snefos.

Pierre-Marc Navales répond que sur 106 associations, 10 adhèrent au Snefos. Ce nécessaire regroupement en fédération patronale renvoie à des questions d'ordre politique, mais également pratique.

Laurent Vuidel, de la société Lerichemont qui est rattachée à la convention collective de l'hôtellerie, retient de cette réforme de la formation qu'il faudra verser une contribution à l'OPCA sans pouvoir en bénéficier et que chaque structure devra financer par elle-même sa formation. Il s'interroge donc sur l'utilité de l'OPCA.

Jean-Marie Oudot considère qu'une des difficultés de l'Unafos est l'opposition de ses adhérents au rattachement à une convention collective.

Perle Krief estime qu'il pourrait être envisagé de mettre en place une convention collective autour de l'insertion par le logement. Cependant, il sera difficile de trouver un tronc commun au vu des tailles très différentes des structures.

Un participant ajoute qu'il existe au sein d'une même association, une multitude de dispositifs rattachés à des conventions collectives historiques diverses.

Perle Krief précise qu'une convention collective ne définit pas les activités de la structure. Il convient de s'interroger sur les intérêts politiques à se regrouper dans une même branche.

Un participant signale qu'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sans passer par une logique de convention collective, permettrait de sécuriser les parcours professionnels, en identifiant des passerelles à partir des compétences communes.

Perle Krief indique que l'OPCA Uniformation étudie les aspects de la transversalité. Par ailleurs, le Snefos mène des réflexions sur l'accompagnement social en impliquant les secteurs voisins. Cependant, l'absence de convention collective ne facilite pas ce travail.