



**usgeres**

Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Economie Sociale

---

## REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### CONTRIBUTION DE L'USGERES

---

**Février 2009**

Centre Daumesnil  
4, place Félix Eboué  
75583 Paris Cedex 12  
Tél. 01 43 41 71 72  
Fax 01 43 41 72 22  
E-mail : [usgeres@usgeres.fr](mailto:usgeres@usgeres.fr)  
Site web : [www.usgeres.fr](http://www.usgeres.fr)

CODE APE 913E - SIRET 410 168 512 00037

## Préambule

Suite à la parution de nombreux rapports et études sur la formation professionnelle, le Président de la République et la Ministre de l'économie, des finances et de l'emploi ont indiqué vouloir engager une réforme de la formation professionnelle, au regard du constat d'un certain nombre de dysfonctionnements, parmi lesquels :

- **L'accès inégal à la formation** en fonction de l'âge, du statut professionnel qui met en évidence que la formation professionnelle initiale continue profite assez peu aux salariés qui en ont le plus besoin et, notamment, aux demandeurs d'emploi et aux personnes non qualifiées.
- **La montée en charge assez lente des dispositifs** négociés dans l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, repris en partie dans la Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et, notamment, du DIF et du passeport formation.
- **La complexité des modes de gouvernance du système** et la nécessaire évolution des missions des OPCA afin de les mettre en adéquation avec les besoins des petites et moyennes entreprises.

A la lumière de ces constats, les partenaires sociaux «représentatifs» sont parvenus, **le 7 janvier 2009, à un Accord National Interprofessionnel sur le développement de la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.**

La présente note est structurée de la façon suivante :

- Une présentation des entreprises et du patronat de l'économie sociale ;
- Une présentation de l'Usgeres ;
- Une présentation de la formation professionnelle dans le champ interprofessionnel de l'économie sociale ;
- Le positionnement de l'Usgeres sur l'Accord National Interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009.

## 1. L'économie sociale

L'économie sociale est créatrice de valeurs et de richesses. Elle représente en 2008 :

- **800 000 entreprises dont 75% sont de très petites entreprises, de moins de 10 salariés ;**
- **11% du PNB ;**
- **Près de 9% de la population active ayant un emploi ;**
- **2 millions d'emplois stables, soit un salarié sur sept.**

L'économie sociale développe un emploi, non délocalisable et non opéable, composé en majorité de contrats à durée indéterminée.

L'économie sociale est un secteur potentiellement générateur de milliers d'emplois dans les années à venir, notamment dans les domaines de l'aide à domicile, du sport, de l'animation, du tourisme social et de l'action sanitaire, sociale et médico-sociale.

- 400 000 emplois sont à créer d'ici 2015 dans le secteur de la dépendance des personnes âgées et handicapées.
- En 2007, plus de 10 % des créations d'emplois l'ont été dans le secteur non-marchand.
- Le taux de progression des ETP dans l'économie sociale est de plus de 4% entre 2005 et 2006 contre 0,7% ailleurs.
- Depuis 2000, le nombre d'emplois dans l'économie sociale a progressé de 10%.

## 2. Le patronat de l'économie sociale

L'économie sociale compte 200 000 employeurs. **100 000 employeurs sont aujourd'hui fédérés** par trois organisations professionnelles :

- Le **Gema** (Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurances) : 40 sociétés et 33 000 salariés.
- L'**Usgeres** (Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Économie Sociale) : 60 000 employeurs et 700 000 salariés.
- L'**Unifed** (Fédération des employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-social à but non lucratif) : 20 500 associations et 615 000 salariés.
- **Auxquels il convient d'ajouter 21 000 employeurs coopératifs**, non fédérés par les trois organisations patronales précitées, représentant 700 000 salariés.

Les organisations patronales de l'économie sociale (Gema, Unifed, Usgeres) :

- **Représentent le deuxième pôle patronal après l'Union pour les Droits des Employeurs (Medef, CGPME, UPA) dans les Conseils de prud'hommes** : 19% des voix toutes sections confondues et près de 37% dans la section « activités diverses », soit 470 Conseillers prud'homaux élus aux élections prud'homales de 2008 ;
- **Ont négocié et signé 24 conventions collectives nationales spécifiques en matière de droit du travail et de la formation professionnelle** qui ont été étendues dans leurs 13 branches, couvrant 1,2 millions de salariés ;
- **Ont signé un premier Accord National sur la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie dans l'Économie Sociale**, le 22 septembre 2006, avec les Confédérations syndicales (CFDT, CFTC et CGT) qui définit, pour la première fois, le champ interprofessionnel de l'économie sociale (Cf annexe), en cours d'agrément suite à l'arrêt du Conseil d'Etat du 1<sup>er</sup> janvier 2009. Ils sont en cours de négociation de deux accords sur les parcours professionnels des salariés et la formation des dirigeants bénévoles dans l'économie sociale.
- **Collectent 500 millions d'euros par an** pour la formation professionnelle de leurs salariés par l'intermédiaire de trois principaux OPCA : Uniformation interbranches, Unifaf pour la branche sanitaire, sociale et médico-social, Habitat Formation pour le logement social.
- **Sont présentes (Unifed, Usgeres) dans la gouvernance des caisses AGIRC et ARRCO du groupe Malakoff-Médéric.**
- **Sont représentées dans plus de la moitié des chambres régionales de l'économie sociales** et dans deux Conseils économiques et sociaux régionaux (Aquitaine et PACA).

Pourtant, le patronat de l'économie sociale est exclu du processus de création du droit du travail. En effet, la représentativité de ces organisations est reconnue dans les branches professionnelles mais pas au plan national du dialogue social.

Depuis quelques années, le patronat de l'économie sociale a engagé un processus de rassemblement en vue d'aboutir à une union dont la représentativité serait comparable à certaines organisations patronales.

Cette construction s'est réalisée en plusieurs étapes :

- **Création de l'Association des Employeurs de l'Economie Sociale (AEES)** qui a porté les campagnes prud'homales de 2002 et de 2008 ;
- **Création du collège employeurs du Conseil des Entreprises, Employeurs et Groupements de l'économie sociale (Ceges)**, organisation regroupant l'ensemble des composantes de l'économie sociale (mouvements et syndicats d'employeurs).

- **Définition du champ de l'économie sociale** dans l'accord national du 22 septembre 2006.
- **Démarche engagée pour la création d'une union patronale de l'économie sociale.**

Ces différents éléments attestent du rôle plus important que les employeurs de l'économie sociale pourraient jouer dans la régulation des processus de négociation dans le champ interprofessionnel qui est le leur.

### **3. L'Usgeres au sein du patronat de l'économie sociale**

L'Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Economie Sociale est **le plus large rassemblement d'employeurs de l'économie sociale.**

- **La mission de l'Usgeres est triple** : fédérer, représenter et promouvoir.
  - Fédérer les organisations d'employeurs de l'économie sociale en leur offrant un lieu d'échanges et de coordination sur l'emploi, la formation professionnelle et la protection sociale.
  - Représenter les employeurs de l'économie sociale auprès des Pouvoirs publics, des élus et des partenaires sociaux, notamment à travers la négociation d'accords multi professionnels dans le champ couvert par les branches qu'elle fédère.
  - Promouvoir les intérêts et spécificités des employeurs de l'économie sociale.
  
- L'Usgeres rassemble **75% des employeurs fédérés** de l'économie sociale, soit **60 000 employeurs associatifs, mutualistes et coopératifs** représentant **700 000 salariés.**
  
- L'Usgeres regroupe **25 groupements et syndicats d'employeurs** qui comptent notamment parmi leurs membres :
  - L'ensemble des services à domicile à but non lucratif ;
  - La Fédération Française de Football ;
  - Les Sociétés Coopératives de Production ;
  - La LMDE et la MGEN ;
  - Le Crédit Coopératif ;
  - La Ligue de l'enseignement ;
  - Les MJC.

- L'Usgeres rassemble **12 des 13 branches et secteurs** de l'économie sociale :
  - Aide à domicile ;
  - Animation ;
  - Centres sociaux et socioculturels ;
  - Coopération de production et Coopération bancaire ;
  - Foyers, Résidences Sociales et Services pour Jeunes ;
  - Logement social ;
  - Mutualité ;
  - Régies de quartier ;
  - Sport ;
  - Tourisme social et familial ;
  - Missions locales et PAIO ;
  - Radiodiffusion.
  
- **La branche professionnelle des ateliers des chantiers d'insertion est en cours de constitution** avec un champ étendu. Elle a, d'ores et déjà, engagé des réflexions pour la mise en place d'un contrat d'études prospectives (CEP) et d'un observatoire.
  
- L'Usgeres possède des délégations dans **15 régions et est représentée dans 7 comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP)**.
  
- **L'Usgeres siège dans des caisses de prévoyance** et notamment les caisses Agirc et Arrco du Groupe Malakoff-Médéric. En outre, les membres de l'Usgeres sont partie prenante d'un certain nombre d'organismes de protection sociale.
  
- Les membres de l'Usgeres ont négocié et signé **20 conventions collectives et accords collectifs sur les 24 que compte le champ** de l'économie sociale (Cf annexe 2).
  
- **Les employeurs représentés par l'Usgeres participent à la croissance française grâce à des choix engagés en faveur de l'emploi et de l'insertion**
  - Avec 700 000 salariés et des prévisions d'embauches dynamiques pour les années à venir, notamment dans les secteurs de l'aide à domicile et de l'animation, l'Usgeres s'impose comme un acteur essentiel de l'emploi en France.
  - Les employeurs représentés par l'Usgeres sont particulièrement attentifs aux personnes vulnérables face à l'emploi comme les jeunes, les chômeurs de longue durée et les seniors. En effet, 64% des employeurs représentés par l'Usgeres recrutent des jeunes de moins de 25 ans et 1/3 embauchent des plus de 50 ans. L'activité de certaines entreprises de forme associative

peut donner lieu à un recours aux contrats aidés (CA, CAE) en raison de la saisonnalité de l'activité ou le manque de visibilité sur l'avenir. Pour l'Usgeres, cela représente 33 000 contrats en 2006.

- L'Usgeres s'engage à promouvoir la qualité de l'emploi et, notamment, à lutter contre les pratiques discriminatoires dans les processus de recrutement et d'évolution professionnelle. Un protocole d'accord a été signé dans ce sens le 28 janvier 2008 avec les Pouvoirs publics.

▪ **L'Usgeres s'engage à développer la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés de l'économie sociale**

- Les employeurs représentés par l'Usgeres collectent 250 millions d'euros par an pour la formation professionnelle de leurs salariés.
- La formation professionnelle est, pour les entreprises de l'économie sociale, comme pour les entreprises classiques, au cœur du management des personnes. Elle permet de répondre au développement de compétences des salariés comme aux exigences accrues de professionnalisation de leurs activités.
- L'Usgeres propose de faire évoluer la gouvernance de la formation professionnelle dans l'économie sociale. Dans ce cadre, l'Usgeres souhaite être partie prenante du pilotage du système de formation professionnelle.

▪ **L'Usgeres, organisation patronale la plus représentative des employeurs de l'économie sociale, doit pouvoir participer au dialogue social national**

- L'Usgeres n'est actuellement représentée dans aucune instance nationale de consultation ou de négociation du dialogue social national prévue par le code du travail. Or, l'analyse de quelques critères, dont les effectifs (employeurs, entreprises et salariés), ainsi que son incontestable représentativité résultant des accords dans les 12 branches couvertes, font de l'Usgeres une organisation d'employeurs représentative au plan national devant, à ce titre, participer aux instances du dialogue social.
- Le Medef, la CGPME et l'UPA ne peuvent, en raison de leurs statuts, représenter l'ensemble des employeurs de l'économie sociale et notamment tout le secteur des entreprises à but non lucratif.
- L'Usgeres a ainsi formulé une demande officielle de représentativité en date du 20 mai 2008 au Ministre du Travail pour être reconnue comme représentative au même niveau que l'UNAPL et la FNSEA soit, et dans un premier temps, dans les trois instances suivantes : Commission nationale de la négociation collective, Conseil supérieur de la prud'homie, Conseil d'administration de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.
- En l'absence de réponse du Ministre valant refus, l'Usgeres a formé en date du 20 septembre 2008, un contentieux au Conseil d'Etat pour faire valoir ses droits.

▪ **L'Usgeres et le dialogue social territorial**

- En raison de la nature de leurs emplois et de leur implantation au plus proche des bassins d'emplois, les employeurs de l'économie sociale, fédérés par l'Usgeres, sont des interlocuteurs incontournables dans les territoires. Pour autant, les accords de branches ou de secteurs négociés au niveau national ne donnent jamais lieu à des négociations au plan territorial.
- Les OPCA, fortement implantés au plan territorial, assurent un service de proximité au plus proche des PME et TPE du secteur.

## 4. La formation professionnelle dans le champ interprofessionnel de l'économie sociale

### 4.1 Les principes et priorités

Les entreprises de l'économie sociale font du développement de la formation professionnelle un objectif clé de leurs actions de management des personnes, pour répondre aux besoins de développement des compétences des salariés et aux exigences accrues de professionnalisation de leurs activités et emplois.

Conformément aux valeurs qu'elles défendent, **les entreprises de l'économie sociale entendent promouvoir une éducation permanente, facteur de promotion sociale**, et favoriser la cohérence des parcours professionnels pour que chaque salarié bénéficie d'un socle de droits transférables quelle que soit l'entreprise qu'il intègre dans le champ de l'économie sociale.

Ces nouveaux équilibres entre l'individuel et le collectif dans les rapports sociaux, les entreprises de l'Economie Sociale doivent les inventer en étant soumises aux mêmes contraintes économiques que les entreprises commerciales.

Dans ce cadre, **l'approche du patronat de l'économie sociale est comparable à celle défendue par le Conseil Economique et Social dans son avis sur la sécurisation des parcours professionnels**, adopté le 30 mai 2007. Elle place le niveau de **négociation à l'échelle interprofessionnelle**. Elle retient l'idée de la **transférabilité de certains droits** attachés non plus au contrat de travail mais à la personne, cumulables tout au long de la vie et garantis collectivement en s'appuyant sur certains dispositifs existant dans la loi et dans les branches et en leur donnant un contenu dans un cadre inter-branches.

C'est le cas de la transférabilité du DIF, prévue dans 9 branches sur les 12 que compte l'Usgeres, qui a vocation à être élargie à la lumière de la négociation interprofessionnelle. Enfin, la **question des publics prioritaires** est posée et notamment celle de l'accompagnement des parcours d'insertion, de qualification et de professionnalisation des jeunes, des femmes notamment après un congé parental, des salariés en reconversion professionnelle et des seniors.

Dans ce cadre, le patronat de l'économie sociale considère que **la sécurisation des parcours professionnels doit privilégier l'accompagnement des mobilités et des transitions professionnelles choisies ou subies, par la mutualisation de ressources et de moyens, à droits constants**. C'est la différence entre un droit AU parcours qui serait non maîtrisable financièrement par les entreprises et un droit DU parcours permettant une nouvelle dynamique assise sur les dispositifs prévus par la loi, et notamment la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Concernant les mobilités professionnelles subies, le patronat de l'économie sociale soutient la logique qui a prévalu à **l'instauration de la Convention de Reclassement Personnalisée et du Contrat de Transition Professionnelle**. Toute démarche (Pôle emploi /AFPA), permettant d'accompagner le salarié le plus en amont possible pour lui permettre de retrouver le chemin de l'emploi, doit être poursuivie.

#### **4.2 L'Accord National Interprofessionnel du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long dans l'économie sociale**

Les employeurs de l'économie sociale ont proposé aux confédérations syndicales de salariés d'entamer un processus de négociation interprofessionnelle propre au champ interprofessionnel de l'Economie Sociale sur la question de la formation professionnelle continue.

Cette volonté politique, assumée pleinement par les syndicats d'employeurs de l'Economie Sociale, de privilégier la voie de la négociation collective, du dialogue social et du diagnostic partagé, a abouti à la **signature, le 22 septembre 2006, de l'Accord sur la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie dans l'économie sociale**. En signant cet accord, les partenaires sociaux de l'économie sociale ont notamment pris des engagements relatifs à la « sécurisation des parcours professionnels » tout en manifestant leur intérêt à promouvoir des politiques ayant pour objectif l'emploi durable et de qualité dans l'économie sociale.

Cet accord prévoit l'obligation **d'harmoniser d'ici 2009 les taux de la contribution globale à la formation professionnelle tout au long de la vie de toutes les entreprises du champ de l'Accord**, quel que soit le nombre de leurs salariés. Cette harmonisation conduit à aligner la mise en oeuvre des taux de contribution légale des entreprises employant moins de dix salariés sur ceux des entreprises employant vingt ou plus de vingt salariés, à hauteur de 1,60 % de la masse salariale brute. L'ensemble des entreprises, de moins de 10 salariés et de moins de 20 salariés relevant du champ du présent accord, ont obligation de mettre cette disposition en place au plus tard pour la collecte des fonds de la formation continue de 2009, effectuée au plus tard au 28 février 2010. A ce jour, 80% des branches appliquent cette obligation d'harmonisation des taux.

Cet Accord repose également sur le choix stratégique **d'assurer la transférabilité du DIF et de promouvoir les parcours professionnels**.

Les partenaires sociaux de l'économie sociale ont engagé, au printemps 2007, un processus de concertation sur les **parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale**. **C'est donc vers une construction négociée de l'accompagnement des mobilités professionnelles que tend le patronat de l'Economie Sociale** qui donnera lieu à un accord d'application conclu au niveau interprofessionnel avec les confédérations syndicales de salariés et susceptible de servir de point d'appui aux futures négociations triennales de branche sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

## 5. Les positionnements de l'USGERES sur l'Accord National Interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009

### 5.1 Sécurisation des parcours professionnels

Les partenaires sociaux, signataires de l'ANI du 7 janvier 2009, ont fait le choix de réformer le système de formation professionnelle à budget constant.

Pour financer la sécurisation des parcours professionnels, les entreprises vont ainsi voir leur capacité de financement diminuer. **De ce fait, bien qu'exclus des négociations, les employeurs de l'économie sociale vont devoir probablement contribuer au financement du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).**

- Quelle enveloppe les OPCA de l'économie sociale vont-ils devoir verser au FPSPP ?
- Quel sera le rôle du Législateur dans la fixation d'un minimum conventionnel ?
- Quel sera l'articulation entre le FPSPP et le fonds d'investissement social ?
- Le fonds pourra-t-il financer les actions de formation définies comme prioritaires dans le cadre du projet d'Accord sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale ?
- Le FPSPP pourra-t-il peser sur les orientations en matière de formation professionnelle définies par les branches professionnelles de l'économie sociale ?

### 5.2 Formation des salariés

Les employeurs de l'économie sociale confirment la nécessité de former davantage de salariés et notamment les moins qualifiés. Cette volonté est exprimée dans le projet d'ANI sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale. En effet, les partenaires sociaux de l'économie sociale ont défini une typologie de situations professionnelles nécessitant un accès prioritaire à la formation professionnelle.

**L'Usgeres souligne, toutefois, que l'objectif des partenaires sociaux signataires de l'ANI du 7 janvier de former plus de 500 000 salariés paraît difficilement réalisable à budget constant**, le nouvel Accord ne prévoyant pas d'augmenter les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle.

L'Union précise, en outre, que l'économie sociale est caractérisée par un nombre important de petites entreprises possédant un ancrage territorial fort (75% des adhérents de l'Usgeres). Afin de promouvoir et garantir un accès équitable à la formation professionnelle de leurs salariés, l'Accord signé le 22 septembre 2006 permet d'aligner **les taux de contribution à la formation professionnelle à « 1,60% » de la Masse Salariale Brute (MSB) quelle que soit la taille de l'entreprise et de renforcer la capacité de financement au titre de la formation professionnelle dans les petites structures.**

Sur le plan de formation, la fusion des anciennes catégories 1 et 2 (adaptation au poste de travail/évolution ou maintien dans l'emploi) fait entrer les actions liées à l'évolution/maintien dans l'emploi dans les obligations des employeurs liées à l'adaptation au poste de travail. Ces actions seront ainsi réalisées sur le temps de travail et assimilées à du temps de travail effectif. **L'Accord du 7 janvier 2009 modifie ainsi le régime juridique applicable au temps de formation tel que défini dans l'Accord National Interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie du 5 décembre 2003.**

### **5.3 Formation des demandeurs d'emploi**

L'Usgeres avait préconisé, dans son rapport sur le déploiement des contrats aidés dans l'Economie Sociale<sup>1</sup>, de renforcer l'accompagnement des personnes vulnérables face à l'emploi (avant, pendant et à la sortie de l'emploi aidé). **L'Union se satisfait donc de la mise en place du dispositif de « Préparation Opérationnelle à l'Emploi ».**

Elle s'interroge, toutefois, sur le **financement de ce dispositif** qui doit être pris en charge par Pôle emploi et, de manière partielle, par les OPCA au titre de la professionnalisation.

La difficulté sera, pour certaines branches professionnelles, de dégager des fonds car la totalité de la collecte au titre du «0,50% professionnalisation » est consommée.

L'Usgeres se questionne, par ailleurs, sur **l'articulation de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi avec les dispositifs existants : contrats de professionnalisation, contrats aidés ?**

L'Usgeres affirme sa volonté de contractualiser, avec le Fonds paritaire de sécurisation, des parcours professionnels et Pôle emploi afin de définir les modalités de co financement des actions de formation concourant à la qualification ou requalification des demandeurs d'emploi dans l'économie sociale.

### **5.4 Portabilité du DIF**

L'Accord négocié par le Medef, la CGPME et l'UPA reprend le principe de portabilité du DIF pour les salariés en rupture d'emploi prévu dans l'Accord du 11 janvier 2008, dite « modernisation du marché du travail ». **Les employeurs de l'économie sociale s'interrogent sur le financement des actions de formation entrant dans le cadre de la portabilité du DIF et, notamment, sur la possibilité et la nécessité pour les entreprises de provisionner les dites sommes au titre du DIF en cas de reprise par la Loi.** Les branches et secteurs professionnels devront également définir les modalités de financement dans le cadre de la portabilité du DIF d'une entreprise de l'économie sociale à une autre.

---

<sup>1</sup> Convention pour promouvoir l'emploi USGERES/DGEFP : Rapport sur le déploiement des contrats aidés dans l'Economie Sociale octobre 2007

L'Usgeres constate que l'Accord du 7 janvier 2009 n'évoque pas le principe de transférabilité du DIF intra ou inter branches pour les salariés en emploi. **Pour l'Union, la transférabilité du DIF est un levier structurant de l'accompagnement des mobilités professionnelles.**

Pour les employeurs de l'économie sociale, si l'objectif du DIF est de favoriser l'accès à la formation des salariés qui en restent écartés, de rendre ceux-ci co-acteurs de leur parcours de formation et de leur parcours professionnel à construire tout au long de la vie, sa transférabilité apparaît incontournable. De ce fait, **l'Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale du 22 septembre 2006 définit cinq axes de progrès soumis à la négociation dont la transférabilité du Droit Individuel de Formation (DIF) à l'échelle interprofessionnelle de l'économie sociale.**

Précisons qu'à ce jour, neuf accords<sup>2</sup> de branche dans le champ de l'économie sociale organisent une transférabilité du DIF au sein de la branche.

Enfin, pour l'Usgeres le cadre financier de la transférabilité du DIF peut être maîtrisé notamment si la mobilisation du DIF se fait dans le cadre d'un dialogue et d'une concertation entre le salarié et l'employeur et en lien avec l'OPCA chargé d'en assurer l'ingénierie et le financement.

### **5.5 Formation initiale différée**

L'Accord du 7 janvier 2009 n'aborde pas la question de l'articulation entre le DIF et le CIF. La réflexion sur ce thème étant renvoyée à un groupe de travail.

L'Usgeres tient à rappeler les objectifs complémentaires de ces deux dispositifs :

- Le Congé Individuel de Formation (CIF) a pour objectif de permettre au salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux actions mises en œuvre dans le cadre d'autres dispositifs de formation. **Le CIF permet donc aux salariés de bénéficier de formations longues diplômantes, qualifiantes ou certifiantes en lien ou non avec sa fonction.**
- Le Droit Individuel à la Formation (DIF) est une modalité d'accès à la formation permettant à tout salarié de se constituer **un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, dans la limite de 120 heures à utiliser à son initiative après accord de son employeur sur le choix de l'action de formation.** L'action de formation mise en œuvre dans le cadre du DIF peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Dans ce second cas, le salarié se voit verser une allocation de formation.

---

<sup>2</sup> Aide à domicile, Animation, Centres sociaux et socioculturels, Foyers pour Jeunes Travailleurs et résidences sociales, Logement social, Mutualité, Sanitaire et social, Sociétés d'assurances, Tourisme social et familial.

Pour les employeurs de l'économie sociale, **le CIF et le DIF doivent être articulés notamment pour contribuer efficacement à la sécurisation des parcours d'évolution professionnelle des publics les moins qualifiés**. Le projet d'Accord de l'Economie Sociale prévoit, en effet, une combinaison de certains dispositifs de formation dont le CIF et le DIF au profit de parcours prioritaires.

**Pour garantir une articulation optimale de ces deux dispositifs, l'Usgeres considère qu'il est nécessaire de redéfinir les règles et les modalités de mise en œuvre (fonctionnement, modalités d'obtention, organisation, durée des formations...).**

Considérant que l'optimisation du CIF et du DIF ne sera possible qu'en mettant en synergie les deux dispositifs, **l'Union n'est pas favorable à la création d'un organisme indépendant chargé de collecter et gérer les contributions au titre du Congé Individuel de Formation.**

L'Union s'étonne, par ailleurs, de la proposition de suppression du CIF émise par la Cour des comptes dans son rapport public annuel 2009. Rappelons que le CIF s'inscrit dans le principe de la « deuxième chance et de formation tout au long de la vie ». De ce fait, l'Usgeres est favorable à son maintien. Mais, **l'Union préconise le positionnement du CIF sur des publics particulièrement vulnérables face à l'emploi, peu qualifiés ou en reconversion professionnelle.**

## **5.6 Socle de compétences**

Pour l'Usgeres, il est impératif que les individus disposent d'un socle de compétences leur permettant de s'insérer professionnellement. La maîtrise des savoirs et apprentissages de base est indispensable pour l'accès à un emploi durable et concernent l'ensemble des individus. La non maîtrise de ces savoirs constitue un frein important à la réussite des parcours professionnels ou de la formation des personnes concernées.

L'Union souhaite, toutefois, rappeler que le système d'enseignement français est fondé sur de grands principes, certains inspirés de la Révolution de 1789, de lois votées entre 1881 et 1889 et sous les IV<sup>e</sup> et V<sup>e</sup> Républiques ainsi que de la Constitution du 4 octobre 1958 : **« l'organisation de l'enseignement public obligatoire gratuit et laïc à tous les degrés est un devoir de l'État »** et relève de la responsabilité du Ministère de l'Education nationale.

**Pour l'Usgeres, l'apprentissage de savoirs de bases ne relève pas de la formation professionnelle continue mais bien de la formation initiale.** Elle souligne par conséquent certaines insuffisances (lecture, écriture, calcul, orientation...) de la formation initiale.

**Plusieurs branches professionnelles de l'Economie Sociale se sont saisies de cette problématique et ont entrepris des actions pour lutter contre l'illettrisme.** Pour ce faire, les partenaires sociaux de certains OPCA, notamment Uniformation, ont mobilisé deux types de financement (FIES et FUP<sup>3</sup>) pour financer les actions de formation liées à l'illettrisme.

L'Union indique enfin que le socle de compétences doit reposer tant sur les savoirs, les savoir-faire que sur les savoir être. Les savoir être sont essentiels dans l'exercice de certains métiers spécifiques de l'économie sociale.

**En matière d'orientation professionnelle des jeunes, l'Usgeres souhaite valoriser tous les dispositifs d'alternance tels que les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation.** En effet, toutes les formes d'enseignement technique et professionnel en alternance sont à encourager car elles donnent au bénéficiaire une formation générale, théorique et pratique.

**L'Union précise que l'UGEM (Union des Groupements des Employeurs Mutualistes) a signé, le 25 juillet 2008, un protocole d'accord avec le Ministre de l'Education Nationale, visant au rapprochement des entreprises mutualistes avec les établissements d'enseignement, collèges et lycées.**

Cet accord a, notamment, pour objectif de permettre aux mutuelles d'être plus «visibles» sur le marché de l'emploi et de faire connaître les métiers de la Mutualité auprès des jeunes.

Pour ce faire, l'accord prévoit la mise en place d'actions concrètes telles que :

- L'information et de l'orientation des jeunes, des familles, les chefs d'établissement et des personnels enseignants et d'orientation,
- L'accueil en entreprise de jeunes dans le cadre de stages de découverte professionnelle,
- La diffusion dans les écoles (collèges et lycées) d'un livret présentant la mutualité et ses métiers,
- La formation des personnels de l'Education Nationale.

Pour finir, c'est avec l'ensemble du monde de l'enseignement, et plus particulièrement l'enseignement supérieur, qu'à terme l'UGEM souhaite développer des collaborations.

## **5.7 Certifications professionnelles**

De nouvelles formes de mobilité (géographique, fonctionnelle, sectorielle) se développent, alternance de périodes d'expériences professionnelles diverses, de chômage et de formation.

Compte tenu de la multiplicité des parcours professionnels, **la question de la transférabilité des compétences devient centrale.**

---

<sup>3</sup> FIES : Fonds d'Intervention de l'Economie Sociale

FUP : Fonds Unique de Péréquation

Pour l'Usgeres, l'ensemble des parcours d'évolution professionnelle, somme des trajectoires professionnelles et des trajectoires de professionnalisation, doit donner lieu à une **valorisation des savoirs accumulés en faisant appel à des modes d'accompagnement tels que les certifications de qualification professionnelle.**

Considérant que toutes les compétences contiennent des éléments de transférabilité, les partenaires sociaux de l'Economie Sociale, dans le cadre du projet d'ANI sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'Economie Sociale, ont prévu de renforcer les missions prospectives des branches et des secteurs professionnels qui auront à identifier **les proximités de compétences existant entre les métiers** relevant du champ d'application du futur accord.

Les branches professionnelles seront ainsi chargées :

- d'analyser et de décrire les métiers en termes d'activités et de compétences requises par les évolutions des métiers,
- identifier les passerelles possibles entre les métiers.

Les branches professionnelles auront ainsi à élaborer des référentiels d'activités et de compétences ainsi que **des Certificats de qualification professionnelle transversaux.**

En complément des travaux des branches professionnelles, les employeurs de l'économie sociale souhaitent mettre en place **un groupe de travail chargé d'engager une réflexion sur l'élaboration de Certificats de Qualification Professionnelle interbranches ou transversaux.**

## 5.8 Gouvernance

L'Usgeres constate que l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 crée de nouvelles instances de pilotage et de gestion de la formation professionnelle.

- **Le CPNFP (Conseil paritaire national de la formation professionnelle)** est l'instance politique qui définit les orientations nécessaires à la mise en œuvre et au suivi des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle.
- **Le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) qui remplace le FUP (Fonds unique de péréquation)** assure le financement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi et exerce les fonctions de péréquation financière entre les OPCA et les OPACIF.
- **Un Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle** est créé et chargé de mesurer la satisfaction des besoins de formation des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi et d'assurer le suivi des programmes mis en œuvre dans le cadre de la politique de formation professionnelle.

Tout en soutenant la volonté affirmée de renforcer l'autonomie contractuelle de la négociation collective sur la formation professionnelle, **l'Union s'interroge sur la lisibilité du système, notamment pour les Très Petites Entreprises.**

L'Union s'interroge également sur :

- **la représentation des employeurs de l'économie sociale au sein du CPNFP et du FPSP.**
- le financement des actions liées à la sécurisation des parcours professionnels des 2 millions de salariés des branches et secteurs de l'économie sociale.

Malgré les nombreux rapports et études sur le rôle des Régions, **l'Usgeres note que le nouvel Accord occulte totalement le rôle des Régions et notamment des CCREFP<sup>4</sup>.** Or, depuis la Loi dite « Modernisation sociale » du 17 janvier 2002, les Régions n'ont cessé de voir leurs compétences en matière de formation s'accroître. Les Régions ont, en effet, un rôle central en matière de formation professionnelle. Elles assurent une importante partie des financements et ont également une incidence forte sur les modes de fonctionnement des organismes de formation, tels que l'AFPA.

Pour les employeurs de l'économie sociale qui sont présents dans les territoires, par l'intermédiaire d'un socle d'entreprises non délocalisables et non opéables, l'échelon régional apparaît comme le niveau d'intervention pertinent pour la concertation, la coordination et la planification des politiques de formation professionnelle.

**L'Union se questionne sur le rôle et la gouvernance des Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), seuls lieux en région où sont associées les compétences sur l'emploi exercées par l'État et les compétences sur la formation professionnelle assumées par la Région et par les partenaires économiques et sociaux. Elle précise qu'elle est aujourd'hui présente dans 7 (CCREFP)<sup>5</sup> sur 22.**

L'Union rappelle qu'elle est, en revanche, **fortement opposée à une recomposition des CCREFP** qui exclurait certaines parties prenantes - pourtant largement financeurs - de la formation professionnelle, notamment les syndicats d'employeurs de l'économie sociale.

L'Usgeres regrette enfin que l'Accord du 7 janvier 2009 n'explicite pas suffisamment les missions en matière de formation professionnelle des :

- Commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE),
- Commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour l'emploi (COPIRE).

Or, ces instances devront désormais contribuer davantage à la mise en œuvre des politiques de formation professionnelle.

---

<sup>4</sup> CCREFP : Comités de Coordination Régionaux Emploi Formation professionnelle

<sup>5</sup> Aquitaine, Ile de France, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, PACA

**La question des OPCA constitue un des enjeux clés de la réforme de la formation professionnelle.** L'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 assigne de nouvelles missions aux organismes paritaires collecteurs agréés (mise en place d'une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation, information/sensibilisation des entreprises et notamment des TPE/mobilisation de financements complémentaires...) mais n'aborde pas la problématique du regroupement et du seuil de collecte.

L'Usgeres rappelle qu'elle est favorable à l'analyse **des modalités de regroupement éventuel des OPCA, en fonction d'une logique favorisant la proximité des branches et secteurs professionnels.** L'Union estime que ces regroupements doivent, en outre, s'opérer en adéquation avec les spécificités des secteurs et les besoins des entreprises, dans le respect des politiques de branches et de secteurs professionnels.

Dans ce cadre, l'Union préconise, notamment, **le regroupement de certains services techniques communs à plusieurs OPCA** sous la forme de GIE de moyens.

Le regroupement éventuel des OPCA permettra, par ailleurs, d'encourager la mutualisation interbranches des fonds de la formation professionnelle. Pour l'Union, ce principe pourrait notamment permettre d'accompagner et financer les parcours d'évolution professionnelle transversaux.

**Sur l'évolution des missions des OPCA, l'Usgeres confirme la nécessité de développer la qualité des services rendus aux entreprises et, notamment, aux Très Petites Entreprises** (conseil et accompagnement, gestion administrative et financière, accès aux financements publics, veille législative et réglementaire) et l'ingénierie – notamment dans le domaine de la GPEC - dans le respect des politiques de formation définies par les branches et les secteurs professionnels.

A titre d'exemple, Uniformation et le CCFP (Comité de Coordination de la Formation Professionnelle) ont fusionné en janvier dernier. Ce regroupement répond à une volonté des deux Organismes de concevoir une dynamique de développement permettant de positionner le nouvel OPCA comme catalyseur du rassemblement des organisations de l'économie sociale. D'autres contacts sont pris pour développer le positionnement d'Uniformation comme principal OPCA de l'économie sociale.

## Conclusion :

Pour l'Usgeres, l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 s'inscrit dans le prolongement de l'ANI du 5 décembre 2003 sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Et en confirme les dispositifs

L'Union considère, toutefois, que certaines questions demeurent sans réponse :

- Les modalités de regroupement, l'agrément et le seuil de collecte des OPCA,
- La clarification de règles de mises en œuvre du DIF et son articulation avec le CIF,
- Le rôle des régions et des CCREFP,
- Le financement des actions liées à la sécurisation des parcours professionnels des 2 millions de salariés des branches et secteurs professionnels de l'économie sociale,
- La représentation des employeurs de l'économie sociale au sein des nouvelles instances de pilotage et de gestion du système de formation professionnelle, notamment le CPNFP et le FPSPP.

**L'Usgeres s'interroge désormais sur la force juridique de cet Accord pour les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale.** A cette fin, l'Union a entrepris une réflexion sur les différents mécanismes juridiques propres au droit de la négociation collective : la transposition de l'ANI en projet de Loi, l'élargissement et l'adhésion.

- **La transposition de l'Accord dans la Loi** rendrait applicable tout ou partie des dispositions de l'Accord aux branches et secteurs professionnels « du champ et hors champ ». Dans ce cadre, l'Usgeres sera particulièrement attentive à la transposition législative des dispositions de l'Accord du 7 janvier 2009 qui seraient de facto applicables aux entreprises de l'économie sociale.
- **L'élargissement de l'Accord aux branches professionnelles de l'économie sociale.**
- **L'adhésion des partenaires sociaux de l'économie sociale à cet accord.**

Dans tous les cas, l'Union demande que soit respecté **un principe d'équité dans la gouvernance de la formation professionnelle, y compris pour les entreprises de l'économie sociale.**

Parallèlement à ces réflexions, l'Union s'apprête à inviter l'ensemble des partenaires sociaux concernés à **repandre la négociation d'un Accord sur les parcours d'évolution professionnelle interbranches dans l'économie sociale.**