

MISE EN ŒUVRE DES OPERATEURS DE COMPETENCES/OPCO : Le SNES fait son choix en faveur de l'OPCO n°11

Le rapport « Les opérateurs de compétences : transformer la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de compétences », remis fin août 2018 par Jean-Marie Marx et René Bagorski à la ministre du Travail avance des propositions fortes en matière de transformation des actuels opérateurs paritaires de collecte agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO).

Dans ce cadre, la création d'un OPCO des "professions de services opérationnels aux entreprises" auquel seraient rattachées les branches de la sécurité privée, du travail temporaire et de la propreté est envisagée.

Après plusieurs entretiens et échanges, le conseil d'administration du SNES soutient la création de cet OPCO, légitime et fondée sur une cohérence d'emploi, de qualifications, de services aux entreprises et de secteurs à forte intensité de main d'oeuvre. Nous souhaitons un OPCO dédié au renforcement des compétences des salariés dans le cadre de prestations spécialisées et externalisées, notamment en matière de sécurité privée.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel offre l'opportunité unique pour la filière de la sécurité privée de changer une architecture de la formation professionnelle qui a montré ses limites et insuffisances pour nos entreprises et nos salariés actuels et futurs.

L'un des objectifs affichés de la loi est de mieux accompagner chacun des actifs qu'ils soient primo-arrivants sur le marché du travail ou en transition professionnelle, dans un contexte de transformation forte des métiers dans les années à venir (digitalisation, mobilité professionnelle accrue, apparition de nouveaux métiers, etc.).

Face aux enjeux considérables auxquels doit faire face la filière de la sécurité privée, la réforme de la formation professionnelle est, selon le SNES, l'occasion à saisir pour permettre enfin à nos métiers de bénéficier d'un accompagnement spécifique, adapté et repensé.

Ces enjeux sont :

- l'attractivité de nos métiers et l'amélioration du recrutement et du sourcing ;
- l'accompagnement de nos entreprises dans la valorisation et le développement des compétences de leurs salariés, et donc leur propre développement économique ;
- la dynamisation de notre branche, par la mise en oeuvre de projets collectifs à destination des entreprises comme des salariés.

C'est donc une chance qui doit être perçue à sa juste valeur par l'ensemble des acteurs concernés.

Dans cet esprit, le SNES entend pleinement s'en saisir, en phase avec ses axes stratégiques déjà affichés concernant l'in-

dispensable évolution des compétences, leur architecture et la réingénierie d'un logiciel de valorisation des prestations et des ressources humaines en bout de course.

L'option d'un opérateur de compétences "Professions de Services opérationnels aux entreprises" (OPCO n°11) réunissant des branches (intérim, propreté) aux problématiques similaires à celles de la filière de la sécurité privée, en terme de formation, de certification, de recrutement, d'attractivité, d'ancrage au plus près des territoires et des besoins de proximité des entreprises de toutes tailles, contribuera à faire émerger un partenaire centré sur les services, ce dont a besoin notre branche. Depuis trop d'années, nous nous plaignons des difficultés de recrutement et de l'inadéquation entre nos besoins et les personnels ciblés pour nos entreprises, pour refuser, aujourd'hui, de saisir l'occasion d'un nouveau départ.

Avec ce nouvel OPCO "Professions de Services opérationnels aux entreprises" : instaurer une véritable relation-client et une approche « services vers les entreprises »

Pour nos entreprises, il s'agit d'établir une véritable relation client et une approche «services vers les entreprises» avec ce nouvel OPCO, afin que celui-ci puisse capter, pour la branche Prévention-Sécurité et nos entreprises, des fonds régionaux, nationaux et européens et **bâtir des projets de formation, individualisés ou collectifs** (PRIC, prépa compétences, pour recrutement direct, etc.). Le conseil, les diagnostics, les co-financements sont des outils à rechercher et constituent autant de services à forte valeur ajoutée dans le recours à la formation.

Précisément, ce sont des **services de proximité** – l'emploi est, dans les métiers de la sécurité privée, local – et un accompagnement de terrain que nos entreprises attendent. Un OPCO ayant l'expérience de l'**adaptation permanente des actifs au marché du travail**, par la recherche, à grande échelle, de formations, de contrats d'apprentissage, d'alternance, de formations en situation de travail (FEST) devenues obligatoires, répondra à nos attentes.

Bénéficier d'un **réseau territorial de proximité**, rompu à la fois à la recherche d'actifs et à l'adaptation de ceux-ci à l'emploi, est le meilleur moyen de construire, pour notre branche, **une employabilité correspondant à notre domaine spécifique d'activité**.

Tous les diagnostics en conviennent : nous avons besoin d'un accompagnement massif, en termes de conseil et de financement, pour faire face aux attentes de nos clients et des pouvoirs publics.

« Pour nos salariés et futurs salariés, il s'agit d'une opportunité pour reconnaître, améliorer et valoriser leurs compétences »

Pour nos salariés et futurs salariés, il s'agit d'une opportunité pour améliorer et reconnaître leurs compétences. Nous devons travailler, avec nos partenaires sociaux, sur les niveaux de certification, souvent de niveau 5 et infra 5, afin de les positionner dans un parcours de formation et de carrière, plutôt que de les percevoir comme un niveau d'entrée stagnant.

Pour nos salariés en poste, la mise en oeuvre de dispositifs de VAP, de VAE, de reconnaissance des acquis ne peut plus attendre et accompagnera d'ailleurs la révision de nos classifications.

Enfin, **un meilleur ciblage des profils des jeunes, avec des dispositifs plus individualisés, avec des partenariats** (lycées professionnels, missions locales, agences d'emplois, etc.) ou des **projets ad hoc** (parrainage, coaching, ateliers métiers, jobdating, etc.), est nécessaire. Un opérateur dédié à l'attractivité de notre filière et connaissant ses contraintes et enjeux nous y aidera.

L'un de nos défis est par ailleurs la mise en place d'une **Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) de branche et d'un encadrement intermédiaire reconnu** : l'expérience d'autres branches (à forte densité de main d'oeuvre peu qualifiée) sur les certifications professionnelles, les passerelles, les socles de base et blocs de compétences, les dispositifs d'évaluations amont et aval, le conseil en évolution

professionnelle, l'intermédiation vers l'emploi, doit être utilisée dans le cadre d'une synergie créatrice.

Les formations transverses doivent permettre une meilleure mobilité dans notre filière et une reconnaissance des acquis, ce qui n'est pas le cas actuellement faute de dispositifs prévus à cet effet. Or, c'est bien le coeur de la réforme actuelle : mieux reconnaître pour mieux développer, ensuite, les compétences des salariés.

« Pour la branche : il s'agit d'être plus forte et moins isolée, dans une structure plus cohérente »

Mais c'est également dans l'équilibre vie professionnelle – vie privée que d'autres expériences sont intéressantes. Ainsi, les solutions qui ont été mises en oeuvre dans le travail temporaire, et dans une moindre mesure dans la propreté, ont montré un dynamisme social (aides et « coaching » pour faciliter l'accès au logement, fonds d'urgence, gardes d'enfants, thématiques RSE et handicap, reconversion, microcrédit, etc.).

Si le SNES fait son choix en faveur de l'OPCO n°11, c'est pour **permettre à la branche « Prévention-Sécurité » d'être plus forte et moins isolée**, dans une structure plus cohérente qu'actuellement ou que d'autres options possibles associant des métiers très différents les uns des autres. Ainsi, il s'agit de **gagner en marges de manoeuvre en termes de gouvernance paritaire comme de recherche de financement et de partenariats**.

Se positionner sur un futur OPCO n°11, que le gouvernement appelle de ses voeux en soutenant le rapport Marx-Bagorski, c'est également pouvoir être associé à la fixation des règles de gouvernance paritaire qui figureront dans l'accord constitutif du futur OPCO.

C'est une véritable logique de filière d'emploi et de transformation de nos métiers qui doit présider à notre positionnement extrêmement volontariste dans la réforme en cours : chaque branche reste indépendante, mais chacune doit pouvoir, en toute synergie équitable, bénéficier de l'apport et de l'expérience de l'autre. Ce qui sera parfaitement le cas, car au-delà de ce qui les sépare, elles partagent, plus que toutes autres, des problématiques communes.

**Le SNES,
Syndicat National des Entreprises de Sécurité**