



AGFPN – RAPPORT D'ACTIVITE 2021 DU MEDEF

POLE SOCIAL

PRINCIPES

La [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a prévu la constitution d'un fonds paritaire contribuant au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Ce fonds est géré par l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN).

Le MEDEF a signé le 29 mai 2015 une convention avec l'AGFPN définissant les conditions et les modalités de répartition et de versement des crédits par l'AGFPN au MEDEF, conformément aux articles [L. 2135-13](#) et [R. 2135-14](#) du code du travail, dans les conditions prévues aux articles [R. 2135-27](#) et suivants du même code.

Le MEDEF assure au titre de cette convention les négociations, le suivi et la mise en œuvre des accords, la coordination des études et évaluation sur le champ de l'emploi et de la formation et des actions de communication d'intérêt général.

Le MEDEF a décidé de décliner sa mission au niveau régional avec une politique en matière d'emploi et de formation conforme aux orientations nationales professionnelles et interprofessionnelles ainsi qu'aux besoins concrets des entreprises de chaque région.

Ainsi, le MEDEF a mandaté les MEDEF Régionaux aux fins de mettre en œuvre la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement en région, en cohérence avec les priorités retenues par le MEDEF sur le plan national. A cet effet, le MEDEF a signé en 2021, avec les MEDEF Régionaux un mandat de gestion Emploi-Formation, prévoyant l'affectation de moyens pour la réalisation de ces missions.

1. ACTIONS D'AMPLEUR NATIONALE

Le MEDEF s'appuie principalement sur les différents services de son Pôle Social, notamment les Directions Education—Formation (DEF) et Relations Sociales et Politiques de l'Emploi (DRSPE) et la cellule Veille Stratégique et Nouveaux Enjeux Sociaux (VSNEs). La DEF a pour mission principale de promouvoir le dialogue social et le développement des compétences dans les branches professionnelles et les entreprises, pour défendre la compétitivité économique de ces dernières dans le cadre des politiques publiques et des priorités paritaires.

La DEF agit à cet effet sur l'orientation professionnelle et la formation professionnelle initiale comme continue, au niveau national mais aussi régional. La Commission Education-Formation-Compétences, composée de représentants des fédérations professionnelles et des MEDEF régionaux et territoriaux adhérents, décline les positions du MEDEF définies au sein de son Conseil Exécutif.

Cette Commission s'est fixée comme objectif principal, dans le cadre de ses travaux, de faire de la formation professionnelle et du développement des compétences une véritable responsabilité collective, impliquant l'ensemble des acteurs de cet écosystème et non pas seulement les entreprises.

Les missions de la DEF concernent :

- La préparation, le déroulement et le suivi des séances de négociations sur la formation professionnelle entre les partenaires sociaux ;
- La mise en œuvre des accords nationaux interprofessionnels (ANI) et de leurs déclinaisons, relatifs à la formation professionnelle et à l'apprentissage ;
- Le renforcement et la structuration de la gouvernance de la formation professionnelle ;
- La participation aux arbitrages budgétaires opérés dans le cadre de France compétences et des autres organismes et instances de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- L'élaboration de propositions pour une politique d'orientation professionnelle, renforçant les liens entre l'école et l'entreprise ;
- L'élaboration de propositions sur l'éducation, l'enseignement supérieur et l'apprentissage ;
- La représentation des intérêts des entreprises auprès de différentes instances traitant des sujets éducation-formation-orientation ;
- La réalisation d'études et l'élaboration de projets nationaux et territoriaux pour mieux cerner les besoins en compétences des entreprises, faire connaître les métiers et leurs évolutions, et favoriser l'insertion et la qualification des jeunes ;
- L'élaboration et la mise en œuvre de programmes d'actions sur l'orientation et la formation professionnelle concernant les entreprises, les jeunes, les salariés et les organismes de formation et CFA ;
- La prise en compte des dimensions européenne et internationale de la formation.

Pour exercer une partie ces missions, le MEDEF détient des mandats ou est représenté dans les instances et structures suivantes :

- L'Agence nationale pour la formation des adultes (AFPA) ;
- AKTO (Opco des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre) ;
- L'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle (Certif Pro) ;
- Centre Inffo ;
- La Commission consultative nationale des IUT (CCN-IUT) ;
- La Commission des titres d'ingénieurs (CTI) ;
- La Commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion (CEFDG) ;
- La Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP - SC EFOP) ;
- Les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (Transitions Pro) ;
- Les Commissions professionnelles consultatives (CPC) interministérielles ;
- Le Comité de suivi licence-master-doctorat (CSLMD) ;
- Le Comité d'organisation des expositions du travail et du concours « Un des meilleurs ouvriers de France » (COET-MOF) ;
- Le Comité français des olympiades des métiers (Worldskills France) ;
- Le Comité national du label EDUFORM ;
- Les Comités régionaux de l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles (CREFOP) ;
- Le Conseil d'évaluation de l'école (CEE) ;
- Le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) ;
- Le Conseil supérieur de l'éducation (CSE) ;
- Le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) ;
- Le Fonds d'assurance formation du commerce, de l'industrie et des services (AGEFICE)
- France compétences ;
- L'Institut national de la relation client (INRC).

1.1. LES CHANTIERS NATIONAUX

A. L'EVALUATION DE LA LOI « AVENIR PROFESSIONNEL »

L'année 2021 a permis, dans le cadre de l'agenda économique et social autonome proposé par le MEDEF aux partenaires sociaux, d'évaluer et de mettre en perspective les modalités de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (dite loi « Avenir professionnel »).

La signature d'un accord cadre national interprofessionnel (ACNI), le 14 octobre 2021, marque à la fois le lancement d'une nouvelle méthode de travail paritaire et l'aboutissement d'un travail de synthèse à portée d'évaluation et d'amélioration du système de la formation professionnelle.

Cet ACNI faisait suite aux propositions paritaires remises fin juillet 2021 à la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et prévoyait l'ouverture de plusieurs chantiers paritaires. En décembre 2021, les signataires de l'ACNI ont priorisé ces chantiers, défini leur périmètre et les livrables attendus.

Ces chantiers ont été rattachés chacun à une ou plusieurs thématiques de l'ACNI, qui sont autant d'objectifs prioritaires :

- Encourager durablement le recours à l'alternance,
- Professionnaliser l'utilisation du CPF et valoriser les nouvelles modalités de parcours,
- Faire du développement des compétences un enjeu stratégique des entreprises,
- Simplifier le système de certification au bénéfice des utilisateurs,
- Créer les conditions d'un pilotage éclairé de la formation professionnelle,
- Financer le système,
- Poursuivre le chantier des transitions professionnelles.

En parallèle, le Cabinet Travail a proposé aux partenaires sociaux de réunir plusieurs groupes techniques, dont certains rejoignaient le périmètre de plusieurs de ces chantiers paritaires. Le MEDEF a donc participé à ces groupes de travail techniques en début d'année, au même titre que les autres organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel.

B. LA PARTICIPATION AUX INSTANCES DE FRANCE COMPETENCES

Etablissement public à caractère administratif, doté d'une gouvernance quadripartite (représentants de l'Etat, des Régions, des salariés et des employeurs, et personnalités qualifiées) et placée sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, France compétences exerce des missions de financement, de régulation, de contrôle et d'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Le CA de France compétences compte 15 membres répartis dans quatre collèges :

- 3 représentants de l'État (désignés respectivement par le ministère en charge de la formation professionnelle, celui en charge du Budget et conjointement par celui de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur)
- 5 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et 3 représentants des organisations d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel (dont le MEDEF) ;
- 2 représentants des conseils régionaux ;
- 2 Personnalités qualifiées

Au sein du collège des partenaires sociaux, chaque organisation professionnelle d'employeurs dispose d'un nombre de voix fixé, en proportion de son audience au niveau national et interprofessionnel. Des suppléants siègent en cas d'empêchement des titulaires. La durée du mandat est de 3 ans.

France compétences comprend également 4 commissions statutaires :

- Commission Audit et Finances
- Commission Certification
- Commission Evaluation
- Commission Recommandations

La Commission Recommandations est présidée par le MEDEF depuis maintenant trois ans.

En 2021, durant sa troisième année d'activité, France compétences a notamment :

- Assuré la répartition des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage issus des contributions légales collectées auprès des employeurs par les OPCO ;
- Émis des recommandations relatives aux niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage déterminés par les branches professionnelles ainsi que sur les critères du projet de transition professionnelle (PTP) ;
- Supervisé les opérateurs régionaux chargés du conseil en évolution professionnelle (CEP) des actifs occupés hors agents publics ;
- Animé la Commission Certification, ainsi que son comité scientifique et posé les fondements de la refonte et de la modernisation du système de certification professionnelle ;
- Mené la procédure de reconnaissance des instances de labellisation de la qualité des formations ;
- Poursuivi et mis en œuvre l'animation des travaux des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) dans le cadre du projet de « Grande Bibliothèque » ;

En 2021 toutefois, France compétences a été confrontée une nouvelle fois à des difficultés de trésorerie conséquentes et a enregistré un déficit budgétaire se chiffrant déjà à plusieurs milliards d'euros. La réforme de 2018 a en effet levé de nombreux verrous et le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés en 2021 a atteint un nouveau record historique, qui n'avait pas forcément été anticipé. Également, le deuxième dispositif le plus « consommateur » de fonds, à savoir le Compte personnel de formation, est lui aussi considérablement monté en charge en 2020 et en 2021, ce qui a d'ailleurs conduit France compétences à se montrer plus ferme à l'égard de certains certificateurs qui ne respectaient pas forcément les critères pour figurer au RNCP ou au Répertoire spécifique.

En tant qu'administrateur de France compétences, le MEDEF a alerté tout au long de l'année 2021 sur les conséquences financières de certaines décisions, notamment la sanctuarisation de l'enveloppe du fonds de concours au plan d'investissement dans les compétences (PIC). Le MEDEF a œuvré également à ce qu'une partie des fonds de France Relance vienne abonder certaines lignes budgétaires sous-dotées par la réforme de 2018, comme le financement des transitions professionnelles ou celui de la reconversion et promotion par l'alternance (Pro-A). Enfin, le MEDEF a appelé l'Etat à assumer sa part de responsabilité dans le déficit structurel de France compétences, ce qui a finalement été fait via le versement d'une dotation exceptionnelle de 2,75 milliards € au budget 2021 de la structure, dans le cadre du dernier projet de loi de finances rectificatif.

C. LE DEPLOIEMENT DE L'OFFRE DE SERVICES D'AKTO

En 2021, AKTO a poursuivi son processus de structuration entamé en 2019, processus évidemment ralenti et complexifié par l'impact de la crise sanitaire et économique du Covid-19. En termes opérationnels, AKTO a donc finalisé l'organisation de ses équipes de direction et a désigné, dans chaque Région, ses délégués chargés de coordonner et piloter les équipes de proximité. Au niveau national, les équipes ont été répartis au sein de plusieurs pôles d'activités.

AKTO a déployé en 2021 une offre de services avant tout « réactive » auprès des branches professionnelles et des entreprises de son périmètre, en particulier auprès de celles ayant face à d'importantes difficultés. AKTO a ainsi largement contribué au succès de l'apprentissage et notamment des aides exceptionnelles en faveur de l'alternance. Il a aussi été sollicité par la DGEFP pour mettre en œuvre le déploiement du FNE-Formation nouvelle version mais aussi plusieurs EDEC.

Le MEDEF s'est impliqué dans le pilotage et le suivi de ces différentes mesures, en participant au CA ainsi qu'au Bureau d'AKTO. En octobre 2021, le MEDEF a également pris part au séminaire des administrateurs organisé par AKTO et qui a permis de définir les contours et les objectifs de l'offre de services de l'OPCO. Par ailleurs, le MEDEF a animé en 2021 – comme depuis trois ans – un groupe de travail régulier avec les fédérations professionnelles ne siégeant pas directement au CA, afin de recueillir leurs besoins et de les relayer auprès des instances paritaires d'AKTO.

Il est à noter que l'ensemble du CA d'AKTO a été renouvelé en avril 2021. Des fédérations professionnelles qui n'étaient auparavant pas représentées directement au CA d'AKTO le sont désormais en raison du poids relatif des branches professionnelles dont elles sont issues. Le MEDEF dispose toujours de 5 sièges, répartis entre plusieurs fédérations professionnelles d'une part et des salariés permanents du MEDEF d'autre part (pour un meilleur suivi des dossiers).

D. LA CONSOLIDATION DE CERTIF PRO ET DES ASSOCIATIONS TRANSITIONS PRO

Le [décret n° 2018-1339 du 28 décembre 2018](#) a imposé un ANI pour définir les règles d'organisation et de fonctionnement des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR). Les partenaires sociaux ont conclu un ANI le 19 mars 2019. Selon cet ANI, les CPIR sont dénommés « Transitions Pro » suivies du nom de la région concernée.

La coordination des associations « Transitions Pro » est assurée par l'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle, dénommée « Certif Pro ».

Certif Pro conduit les chantiers nationaux nécessaires en ce sens à travers une conférence des présidences, trésoriers et directions générales des « Transitions Pro ». Certif Pro est l'interlocuteur unique de l'Etat et de France compétences sur toutes questions nationales concernant les « Transitions Pro ».

En 2021, le MEDEF a assuré la présidence de Certif Pro au niveau national, ainsi que la Présidence ou la Vice-présidence de chacune des associations Transitions Pro en région.

Dans le cadre de la gestion paritaire, les moyens financiers de l'association nationale ont été consolidés et ont permis de structurer une équipe pour répondre aux besoins du réseau des « Transitions Pro » et des attentes des financeurs à la fois en matière de déploiement du CPF de transition professionnelle, de certification sur les socles de compétences et de TransCo.

C'est dans ce cadre que le MEDEF a porté en 2021, en lien avec les partenaires sociaux, le suivi de l'évolution du dispositif « Transitions collectives » (TransCo). Le MEDEF a ainsi contribué en 2021 à la réflexion sur l'évolution des modalités de déploiement du dispositif, en prônant les enjeux de recrutement et de l'emploi comme prépondérant dans la dynamique des transitions professionnelles.

Le réseau régional du MEDEF est mobilisé depuis sur le terrain pour convaincre les entreprises de s'engager dans la démarche TransCo et de prendre en compte les enjeux de stratégies RH dans leurs démarches de gestion des emplois et des parcours professionnels. Le MEDEF anime à la fois au niveau national et régional les coopérations visant in fine à permettre aux entreprises de s'impliquer dans les transitions professionnelles pour faire face aux mutations du marché du travail.

E. LE SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Le MEDEF a continué en 2021 à soutenir et encourager le développement de l'apprentissage. Après une forte mobilisation en 2020 pour introduire des aides exceptionnelles en faveur de l'alternance, le MEDEF a défendu leur prolongation à plusieurs reprises au cours de l'année 2021, d'abord une première fois au printemps, puis à la rentrée et enfin lors de l'adoption du dernier PLFR 2021.

L'enjeu : éviter un effet « stop and go » préjudiciable aux jeunes, aux CFA et aux entreprises pour faire en sorte de ne laisser aucun jeune sur le carreau d'une part et répondre aux tensions de recrutement rencontrées par les entreprises d'autre part. Avec des résultats indéniables : en 2021, le nombre de contrats d'apprentissage signés a atteint un record historique : plus de 730 000 jeunes ont ainsi débuté leur formation en apprentissage l'an passé, alors qu'ils n'étaient « que » 525 000 en 2020 (ce qui constituait déjà un premier record).

Par ailleurs, au cours de l'année 2021, le MEDEF a été sollicité par de nombreux acteurs du nouvel écosystème de l'apprentissage pour évoquer la problématique de son financement mais également la valeur ajoutée du développement de l'apprentissage pour l'ensemble de l'économie française. Le MEDEF a ainsi pu évoquer ces thématiques avec France Universités (ex-CPU), la Conférence des

grandes écoles (CGE), la FESIC, la CDEFI ainsi que plusieurs OPCO. Ces sujets ont aussi fait l'objet d'enquêtes et d'auditions au titre desquelles le MEDEF a été sollicité en 2021 (par la Cour des comptes, par l'IGAS et l'IGF, par l'IGESR...).

Concernant le financement de l'apprentissage, le MEDEF a par ailleurs poursuivi en 2021 avec les fédérations adhérentes le travail entamé en 2020 et relatif à la révision des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage (NPEC, ou « coûts-contrats »). En effet, avant que les branches professionnelles ne soient saisies officiellement par France compétences en fin d'année, le MEDEF a échangé avec d'une part ses interlocuteurs politiques au Cabinet de la ministre du Travail et d'autre part ses interlocuteurs techniques au sein de France compétences. Il a ainsi relayé les demandes des partenaires sociaux concernant la procédure de révision des NPEC et la méthodologie utilisée par France compétences pour émettre ses recommandations.

Parmi ces demandes, plusieurs ont été prises en compte dont la suppression de valeur plancher (le seuil en deçà duquel une branche ne peut descendre pour une certification donnée) et surtout la responsabilisation des branches professionnelles. Pour le MEDEF et par-delà pour tous les partenaires sociaux, il eût en effet été inconcevable et contre-productif d'imposer unilatéralement aux branches une baisse des NPEC, alors même que l'apprentissage est en plein développement et qu'il est vecteur d'externalités positives pour l'ensemble de l'économie française.

F. LA REPONSE AUX BESOINS EN COMPETENCES DES ENTREPRISES

Les entreprises doivent faire face à des pénuries de compétences, entraînant d'importantes difficultés de recrutement. Certaines de ces carences sont chroniques, d'autres sont liées aux nombreuses évolutions et transformations des métiers induites par la révolution numérique ou encore la transition écologique. L'apparition de nouvelles formes de travail, la hausse des niveaux d'exigences et des attentes clients, les nouvelles contraintes réglementaires et juridiques... sont autant d'autres facteurs qui transforment aujourd'hui les emplois, les métiers et les compétences.

La définition d'une stratégie nationale d'anticipation de ces évolutions relève d'une compétence spécifique. De nombreux acteurs interviennent à l'heure actuelle sur le champ de l'observation et de la prospective emploi-formation et produisent une multitude de travaux et de ressources. Dans le cadre des chantiers paritaires lancés fin 2021 à la suite de la signature de l'ACNI du 14 octobre 2021, le MEDEF et les partenaires sociaux ont engagé un travail d'identification des données réellement utiles au pilotage et à l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Dans ce cadre également et dans le but d'aider les entreprises à faire face aux tensions de recrutement, le MEDEF a maintenu en 2021 le déploiement de l'outil ADECCO ANALYTICS, permettant aux MEDEF régionaux d'identifier les besoins de recrutement des entreprises et les métiers en tension à la maille des bassins d'emplois.

C'est aussi dans cette optique que le MEDEF a participé aux travaux de la Commission Evaluation de France compétences. Pour le MEDEF, ces travaux d'évaluation doivent permettre de juger de l'efficacité et de l'efficience des dispositifs à l'aune de leurs résultats en matière d'insertion professionnelle et d'orientation des actifs vers les filières et métiers qui recrutent.

G. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION NUMERIQUE

Dans la continuité des travaux engagés en 2020, le MEDEF a signé un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) avec le ministère du Travail (Perspectives IA) afin de sensibiliser les PME et les salariés à l'intelligence artificielle.

L'objectif est triple :

- Acculturer les entreprises et les actifs aux conséquences de l'IA sur les métiers et les compétences
- Les accompagner dans cette transition
- Produire des outils leur permettant de s'approprier ces enjeux

Les outils d'accompagnement (guides pratiques, diagnostic de maturité IA pour les PME, cas d'usages, podcast...) ont fait l'objet d'une diffusion large et sont intégrés à la nouvelle stratégie IA du Gouvernement.

Le comité de pilotage de Perspectives IA comporte des organisations syndicales, patronales, des entreprises, des fédérations professionnelles, des représentants du ministère du Travail, du ministère de l'Economie, de l'Enseignement supérieur, des universités...

H. L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES ET DES FEDERATIONS

La sortie de la crise sanitaire et le durcissement de la compétition internationale nécessitent d'accompagner les nouveaux enjeux stratégiques des entreprises, dont le plus important est celui de l'évolution des compétences. Un sujet qui n'est pas encore suffisamment intégré dans la vision stratégique des entreprises. Le Compte personnel de formation (CPF) est entre les mains du salarié mais il concerne aussi l'entreprise. Cependant, c'est un outil méconnu et mal utilisé par cette dernière.

Afin de renforcer le rôle de ce dispositif dans le développement des compétences des entreprises, le MEDEF a décidé en 2021 d'ouvrir la voie à une nouvelle forme de collaboration avec la Caisse des dépôts et consignations, chargée du financement du CPF et de la gestion du système d'information.

A cet effet, le MEDEF, en partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations, a organisé le 11 mai 2021 un webinaire national qui a donné la parole à des entreprises et fédérations professionnelles qui ont construit autour de cet outil une politique profitable à chacun.

Dans le prolongement de ce webinaire, le MEDEF et la Caisse des dépôts et consignations ont signé le 5 juillet 2021 une convention de partenariat formalisant une ambition commune d'accompagnement des entreprises et fédérations professionnelles au plus près du terrain autour de 3 axes :

- Au niveau stratégique : réaliser un panorama des pratiques de mobilisation du CPF par les fédérations adhérentes au MEDEF, à croiser avec les données de la CDC et mesurer le niveau de mobilisation du CPF d'un point de vue sectoriel et territorial ;
- Au niveau national : outiller le réseau MEDEF pour accompagner ses adhérents dans leurs stratégies emploi-formation ;
- Au niveau territorial : informer et sensibiliser les adhérents territoriaux du MEDEF et les outiller dans leur politique emploi-formation sur le volet CPF

I. LE RAPPROCHEMENT ENTRE L'ECOLE ET L'ENTREPRISE

À l'occasion de la première édition de la Semaine des lycées professionnels, du 6 au 11 décembre, Jean-Michel BLANQUER et Geoffroy ROUX DE BEZIEUX ont renouvelé le vendredi 10 décembre 2021 la convention de coopération entre le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, et le MEDEF, pour resserrer les liens entre l'école et l'entreprise, et poursuivre la mobilisation engagée au service de l'insertion professionnelle des jeunes.

La collaboration entre le ministère et le MEDEF doit permettre de mieux faire coïncider les attentes des jeunes générations avec celles du monde socio-économique, ainsi que les besoins en compétences au sein des territoires. Écoles et entreprises partagent la responsabilité de l'orientation et de l'insertion professionnelle des jeunes, qui doivent aujourd'hui composer avec des filières en transformation et tenir compte des transitions énergétique et numérique.

Cette convention décline les engagements pris lors de la première université École-Entreprise organisée les 7 et 8 octobre 2021 par le ministère. Aux côtés des personnels de l'Education nationale, le MEDEF s'engage avec ses adhérents à soutenir les actions déployées dans les territoires au bénéfice d'une meilleure orientation et pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes : stage de 3ème, classes prépa-métiers, stages de formation professionnelle au lycée, apprentissage pour les jeunes issus des quartiers prioritaires...

La précédente convention, qui a fait l'objet de déclinaisons dans toutes les régions, a permis de mettre en œuvre des milliers d'actions auprès des collégiens et lycéens, quelle que soit leur voie de formation. Cette fois, parmi les objectifs que se sont fixés ensemble les signataires, des propositions concrètes visent à valoriser plus particulièrement la voie professionnelle :

- Encourager l'immersion des professeurs en entreprise grâce à 5 000 offres de stages par an : le MEDEF et ses adhérents s'engagent à recevoir des professeurs en stage pour une immersion en entreprise, afin de systématiser les périodes de formation en entreprise tous les 5 ans.
- Soutenir chaque année 1 000 projets de chefs d'œuvre : les signataires s'engagent à accompagner les élèves de la voie professionnelle dans la réalisation des chefs d'œuvre, qui permettent aux jeunes de découvrir le travail en mode projet et de développer leurs compétences ;
- S'impliquer annuellement dans 100 projets pour soutenir l'entrepreneuriat des collégiens et lycéens et le déploiement des Campus : soutien et valorisation de la voie professionnelle au sein des comités locaux École-Entreprise (CLEE) et des Campus des métiers et des qualifications.

Cette convention de coopération, qui a vocation à être déclinée régionalement, témoigne d'une volonté commune de faire de l'éducation et de la formation initiale comme continue un levier indissociable de la relance économique.

J. L'ACCES DES JEUNES A L'EMPLOI

Au plus fort de la crise sanitaire, le MEDEF a créé une Commission de travail dédiée aux problématiques de la jeunesse et aux conditions de leur insertion durable sur le marché du travail.

Dans ce cadre, le MEDEF a lancé un diagnostic complet sur la situation des jeunes en matière d'insertion dans l'emploi afin de mettre en évidence les difficultés structurelles qui se posent, l'approche des jeunes vis-à-vis du travail et de l'entreprise, ainsi que les conséquences de la crise du Covid-19 sur cette génération. Ce travail a été complété par ailleurs par une enquête menée auprès d'un panel de jeunes. Sur ces bases ont été élaborées un ensemble de propositions, après un travail multi-partenarial intégrant des acteurs de la société civile.

K. LA FORMATION ET LA SENSIBILISATION DES ADHERENTS DU MEDEF

En 2021, L'Academy by Medef s'est réinventée en L'Académie MEDEF : nouvelle identité visuelle, nouvelles orientations avec notamment la mise en place de sessions de sensibilisation nationales et territoriales...

Accompagner les adhérents dans le développement des compétences à travers un programme de formation dispensées par des experts est toujours au cœur des missions de l'Académie. Toutefois, en 2021, l'offre s'est enrichie de nouvelles actions destinées à assister les différentes directions du MEDEF national dans la diffusion des informations et des actualités qui concernent l'entreprise. Cette nouvelle offre est destinée aux entrepreneurs engagés, salariés, mandataires, collaborateurs des organisations professionnelles, des MEDEF Régionaux et Territoriaux qui portent les valeurs de l'entreprise, qui défendent au quotidien les idées du monde entrepreneurial.

Les actions mise en place :

- Refonte de l'offre et de l'identité de L'Academy by MEDEF en L'Académie MEDEF ;
- Organisation d'une première session nationale sur le CPF déployée à compter du deuxième semestre en régions : 3 sessions ont été organisées en région (PACA, Outre-Mer, Normandie) et d'autres à venir en 2022 ;
- Diffusion d'un guide pratique « Avec le CPF, l'entreprise aussi est gagnante » destiné à répondre aux interrogations sur le CPF et ainsi lever les a priori qui freinent les entreprises et

les branches professionnelles dans la mise en place d'une politique de formation coconstruite avec leurs salariés ;

- Dans le cadre de la Rencontre des Entrepreneurs de France 2021 (REF 2021) organisée les 25 et 26 août par le MEDEF :
 - Animation d'un stand sur l'espace Adhérents pour présenter la nouvelle offre de l'Académie, à travers notamment une série de quizz préparés par les directions et services techniques du MEDEF (santé au travail, fiscalité locale des entreprises, international, tourisme de savoir-faire...)
 - Organisation d'une rencontre sur la santé au travail en présence de Laurent Pietrasweski, secrétaire d'Etat chargé des retraites et de la santé au travail.
 - Organisation d'une rencontre « Le Café du Pôle social » pour échanger avec les entrepreneurs sur les actualités sociales de la rentrée de septembre 2021 et sur les actions du MEDEF.
- Organisation de 47 sessions de sensibilisation à destination des adhérents du Mouvement des Entreprises de France visant à les accompagner dans la mise en place de nouvelles directives, nouvelles réglementations et à innover sur des sujets tels que la transition écologique, la responsabilité sociale et sociétale des entreprises, la transformation digitale, la sécurité économique...
- Accompagnement des adhérents du Mouvement des Entreprises de France dans la montée en compétence des entrepreneurs en organisant régulièrement des formations, comme par exemple la formation en médiatraining ou encore l'utilisation du réseau LinkedIn.
- Mise en place d'un réseau régional de référents afin d'accompagner les adhérents dans le développement d'actions relatives au paritarisme et à la gestion des mandats. Des formations « Initiation à la maîtrise des risques et à l'analyse financière » en coordination avec la cellule mandat du Mouvement des Entreprises de France.

L. L'ASSURANCE CHOMAGE, L'ACTIVITE PARTIELLE ET LES MESURES DE SOUTIEN

En 2020, le MEDEF a poursuivi, y compris dans le cadre du groupe politique paritaire avec les autres organisations d'employeurs et de salariés, son travail de réflexion et de proposition sur la réforme de l'architecture, de la gouvernance et du pilotage financier du régime d'assurance chômage : ces travaux ont pour objectif de clarifier les responsabilités des partenaires sociaux d'une part et de l'Etat d'autre part, dans un système devenu hybride de par son financement (impôt et cotisations patronales) et par les missions qu'il assurent (certaines de ces missions relevant de la solidarité).

Par ailleurs, dans le contexte de crise sanitaire, les équipes du pôle social du MEDEF ont mené une action forte pour participer au déploiement et à l'adaptation des mesures de soutien aux entreprises :

- ajustement du dispositif d'activité partielle à l'ampleur de la crise : une contribution constante aux travaux du gouvernement pour adapter en permanence le dispositif aux réalités vécues par les entreprises et les salariés dans le contexte exceptionnel de crise sanitaire (niveau de prise en charge par l'Etat et l'Unédic de l'indemnité d'activité partielle, modalités de mise en œuvre simplifiées pour un accès facilité dans le contexte de crise) ;
- un accompagnement des dispositifs imaginés dans les branches pour répondre aux spécificités sectorielles et notamment : individualisation de l'activité partielle, accès de certains publics à ce dispositif auquel ils n'avaient jusqu'ici pas accès (artistes, vendeurs à domicile, etc.), mise en place de l'activité partielle de longue durée ;
- adaptation et simplification des règles des relations individuelles et collectives du travail dans la période de crise sanitaire : contribution et accompagnement du déploiement des mesures gouvernementales en matière de simplification des règles du dialogue social dans la période, des possibilités pour l'employeur d'imposer la prise de congés payés et de jours « RTT » sous certaines conditions, adaptation des règles relatives à la durée du travail, etc.
- prise en charge des congés payés acquis pendant les périodes de confinement : le MEDEF est intervenu aux côtés des branches les plus concernés par les arrêts complets ou partiels d'activité afin de mettre au point, en concertation avec le Ministère du travail, un dispositif de prise en charge par l'Etat, sous certaines conditions, des congés payés acquis pendant les périodes de confinement ;

- mise en œuvre des réponses adaptées face à la crise sanitaire dans les différents organismes paritaires et apparentés dans le domaine des politiques d'emploi :
 - APEC : continuité de service et prestations spécifiques à destination des jeunes diplômés (en partenariat avec l'Etat) ;
 - AGEFIPH :
 - diffusion d'une information ciblée sur l'accompagnement de la situation de crise sanitaire pour l'ensemble des bénéficiaires de l'AGEFIPH (entreprises et travailleurs en situation de handicap),
 - possibilité de report paiement des contributions au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, prise en charge des surcoûts liés au télétravail sous la forme d'un forfait quand l'employeur est tenu d'organiser le travail à distance d'un salarié en situation de handicap,
 - remboursement des frais de transport / hébergement / restauration des salariés ou travailleurs indépendants en situation de handicap (200€ / jour / personne) pour certaines activités, continuité des parcours de formation (pour les apprentis et stagiaires : aide forfaitaire, maintien des rémunérations pendant les formations suspendues),
 - mise en place d'une permanence d'écoute téléphonique,
 - aide supplémentaire de soutien à la création d'entreprise,
 - accompagnement « post-COVID » pour les créateurs d'entreprise ;
- Pôle emploi : continuité de service pendant la crise, prorogation de certaines aides, notamment pour les demandeurs d'emploi dont la formation a été arrêtée ou suspendue, etc.

2. ACTIONS D'AMPLEUR REGIONALE

Les équipes de la Direction Education-Formation du MEDEF - Responsables Emploi-Formation (REF) et Coordinateurs Régionaux de l'Emploi et de la Formation (CRFP) - implantées dans les MEDEF régionaux ont été fortement mises à contribution au cours de l'année 2021.

A. L'IMPLICATION DES EQUIPES REGIONALES EMPLOI-FORMATION DU MEDEF

La crise sanitaire et économique du Covid-19 a en effet mis en évidence le fait que les correspondants régionaux du MEDEF en charge des sujets emploi et formation intervenaient en réalité sur un champ beaucoup plus large, notamment en matière d'accompagnement des entreprises sur les sujets économiques, de santé au travail, de ressources humaines...

La Direction Education-Formation a ainsi entrepris en 2020 et 2021 de réviser les missions des REF-CRFP afin qu'elles soient plus en adéquation avec leur périmètre d'intervention réel et qu'elles soient plus adaptées aussi à la gestion de la crise. Ce travail a été mené en commun avec les Présidents et les DG des MEDEF régionaux.

Un rapport plus détaillé des différences actions menées en 2021 par les MEDEF régionaux est disponible en annexe. Ci-dessous toutefois une liste non-exhaustive :

Actions d'information des relais territoriaux et des responsables d'entreprises

- Organisation de groupes de travail entreprises sur la thématique de la réforme pour mesurer les impacts sur les entreprises en lien avec les Medef territoriaux et les fédérations professionnelles
- Réunion d'information et de formation des élus patronaux dans le cadre des instances des Medef régionaux (bureau, commission emploi formation)
- Intervention dans des réunions de RH, chefs d'entreprise organisés avec les MT en territoires
- Diffusion de lettres d'information

Actions en faveur du déploiement de l'alternance

- Appui aux CFA par l'exercice de mandats au sein de certains CFA interprofessionnels, et par l'animation de nos mandataires siégeant au sein de conseils de perfectionnement ;
- Mobilisation de certains CFA pour bénéficier de l'accompagnement des cabinets Amnyos/Orcom dans le cadre du GT national ;

Suivi des mandataires emploi/formation

- Mise à jour des fichiers (mandats + contacts)
- Création d'un tableau récapitulatif des mandats et des différentes instances
- Suivi de la charte du mandataire
- Gestion des formalités (courriers de désignation des mandataires, remise de documents en lien avec le mandat, charte des mandataires...)

Appui aux mandataires

- Diffusion régulière d'informations et l'animation renforcée des mandats directement impactés par la réforme

Appui aux adhérents

- Diffusion d'informations régulières et par l'organisation de CREEF dédiées et/ou thématiques

B. LA PARTICIPATION AUX INSTANCES REGIONALES EMPLOI-FORMATION

Les REF-CRFP sont chargés de représenter directement ou par des représentants locaux le MEDEF dans les instances régionales emploi formation, principalement au sein du bureau du CREFOP et de ses commissions, et des Fongecif devenus Transitions Pro.

Les REF-CRFP siègent également dans ces instances pour travailler en étroite collaboration avec les mandataires élus au titre du MEDEF, présidents ou vice-présidents et les accompagner dans leur mandat afin d'assurer le lien avec la stratégie des MEDEF Régionaux.

CREFOP

Le Comité régional de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP) mis en place par la loi du 5 mars 2014 se compose de comité plénier, bureau et commissions.

En 2021, les REF-CRFP ont engagé en interne des MEDEF régionaux ou dans le cadre des instances du CREFOP, des travaux préparatoires au bilan des CPRDFOP.

La loi du 5 septembre 2018 prévoit que, dans chaque région, un opérateur de conseil en évolution professionnelle sera sélectionné par France Compétences, suite à un appel d'offres national, selon un cahier des charges national publié par voie d'arrêté du ministère du travail, et après avis du bureau des différents CREFOP. Les REF-CRFP ont été mobilisés dans cette procédure de sélection des opérateurs CEP.

Dans le cadre, à la fois des mandats au sein des CREFOP et des Associations Transitions Pro, les REF-CRFP ont contribué à rendre lisible et à présenter les documents de synthèse de la mise en œuvre du CEP tous opérateurs auprès de France Compétences.

TRANSITIONS PRO

Les REF-CRFP ont été mobilisés pour finaliser la mise en place des Transitions Pro.

Au plan juridique et opérationnel :

La participation active à la fois des mandataires et des REF-CRFP a permis d'ancrer l'opérationnalité des transitions Pro.

Au plan politique et de gouvernance :

La mise en œuvre de la gouvernance, fondée sur l'alternance de la présidence et vice-présidence patronale et syndicale a prouvé les capacités de ce modèle de fonctionnement. La réalité de ce modèle de gouvernance à l'épreuve de des faits, illustre la mise en oeuvre de la COM et l'effectivité des moyens des Transitions Pro.

C'est dans ce contexte sécurisé que les Transitions Pro se sont vu confier le déploiement des COM du plan de relance (100 millions d'€) et de TransCo (500millions d'€).

Les REF-CRFP ont jouer un rôle clé dans le pilotage de l'installation des Associations paritaires Transitions Pro au sein des régions, dans l'accompagnement des mandataires MEDEF afin d'assurer le lien avec la stratégie de la Présidence MEDEF de Certif Pro au niveau national et dans le suivi du fonctionnement opérationnel de cette instance en région.



AGFPN – RAPPORT D'ACTIVITE 2021 DU MEDEF

POLE SOCIAL

LISTE DES ANNEXES

SYNTHESE DES BILANS D'ACTIVITE REGIONAUX

- MEDEF AUVERGNE/RHONE-ALPES
- MEDEF BOURGOGNE/FRANCHE-COMTE
- MEDEF BRETAGNE
- MEDEF CENTRE/VAL-DE-LOIRE
- MEDEF CORSE
- MEDEF GRAND-EST
- MEDEF GUADELOUPE
- MEDEF GUYANE
- MEDEF HAUTS-DE-FRANCE
- MEDEF LA REUNION
- MEDEF MARTINIQUE
- MEDEF MAYOTTE
- MEDEF NORMANDIE
- MEDEF NOUVELLE-AQUITAINE
- MEDEF OCCITANIE
- MEDEF PACA/SUD
- MEDEF PAYS DE LA LOIRE

AGFPN – RAPPORT D'ACTIVITE 2021 DU MEDEF ANNEXES – SYNTHÈSE DES BILANS D'ACTIVITE REGIONAUX

POLE SOCIAL – BILANS AGFPN DES MEDEF REGIONAUX

MEDEF AUVERGNE/RHONE-ALPES

1. PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2021, 3 axes déclinés par la nouvelle équipe CRFP au travers de 5 actions majeures :

- 1) Des rencontres individuelles avec les Branches professionnelles et certains MT ont été organisées pour appréhender leur contexte (enjeux, priorités, spécificités du secteur d'activité et géographique, ...). Lors de ces échanges et des réunions CREEF, les adhérents du MEDEF AURA ont été invités à partager les difficultés de leurs entreprises, sur les domaines EFOP.
- 2) Des rencontres collectives via les 3 réunions CREEF organisées en 2021, dont les ordres du jour ont principalement porté sur :
 - Les 10 priorités régionales
 - L'actualité sur l'entretien professionnel et le dispositif TRANSCO
 - L'évaluation de la loi Avenir Pro et les propositions du MEDEF
 - L'ACNI et les groupes de travail techniques
 - Les WorldSkills et le Mondial des Métiers
 - La Semaine Ecole/Entreprise et la SEEPH
 - Des échanges sur le CREFOP, les Campus des Métiers et des Qualifications et les observatoires des Branches
 - Les actualités plus générales Emploi et Formation
- 3) La diffusion des informations vers les MT et les Branches régionales est assurée par l'envoi d'informations régulières.
- 4) La communication via les réseaux sociaux a été effectuée par le Pôle communication du MR notamment sur LinkedIn et Twitter. La newsletter « Connexion » a été publiée trimestriellement au regard des sujets de l'activité du MR, des acteurs régionaux, des MT et des Branches. Exemple des thématiques traitées : le fonds souverain AURA, les conférences UNIQ, la semaine Ecole/Entreprise, la SEEPH semaine européenne pour l'emploi des personnels handicapés, les webinaires "Santé au travail"...
- 5) Le MR accompagne les Branches Professionnelles, les MT au travers de services. Voici quelques exemples de dispositifs EFOP :
 - Certification QUALIOPI pour l'école The Nuum Factory avec l'accompagnement CRFP à la démarche qualité
 - Projet CAMÉLÉON : publication d'un livre blanc sur les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail), avec le soutien de l'ANACT (Agence Nationale pour l'amélioration

des conditions de travail), du FACT (Fonds d'Amélioration des Conditions de Travail) et avec l'appui d'experts tels que Econum, GOWO et Ocalia.

- Dispositif CAPITAL HUMAIN : qui accompagne les entreprises dans la transformation de leur modèle et dans le développement de leur capital humain. En s'inscrivant au cœur de la stratégie sociétale des entreprises (RSE), le programme vise à accroître la performance globale des entreprises de toutes tailles et tous secteurs d'activité en Auvergne/Rhône-Alpes.
- Malette Compétences : l'équipe AURA a travaillé et finalisé, en octobre 2021, une convention avec la DREETS sur la VAE et les différents dispositifs existants pour la valorisation des talents.

2. LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES

Le MEDEF AURA est représenté dans une cinquantaine d'organismes et instances. Cela représente près de 400 mandats et 300 mandataires. Des permanent-e-s CRFP siègent au sein de différentes instances régionales Education, Emploi, Formation et Orientation professionnelles, Handicap, Santé au Travail. Dont :

- APEC : Comité paritaire régional
- CREFOP : 3 GT et 3 commissions
- Commissions CREFOP : FLTV (Formation Tout au Long de la Vie), OMSPP (Orientation, Mobilités, Sécurisation des Parcours Professionnels) et Emploi-Compétence
- GT CREFOP : Handicap ; Orientation ; Observatoire de la conjoncture professionnelle ; CPRDFOP
- Santé au travail : CROCT et GPRO
- Transition Pro : Conseil d'Administration, Bureau, Commission recours, Groupes de travail
- ARO : Commissions Publications, Commission Bus de l'orientation, Commission TUMO, COPIL Service Digital, CA
- CFA Divers dont Conseil de perfectionnement

Quelques illustrations des actions de lobbying qui ont été menées parmi les Mandats EFOP :

- 1) CREFOP - élections de mai 2021 : le MEDEF AURA a obtenu la Vice-présidence de l'instance, représentée par une mandataire issue de la Branche POLYVIA. Par ailleurs, il a également obtenu la co-présidence de la Commission Emploi et Compétences. Au sein du groupe de travail "Handicap", le MEDEF AURA est impliqué dans l'engagement régional pour l'emploi des travailleurs handicapés (ERETH) au travers de l'élaboration des fiches actions et également au travers des différents ateliers de travail pour le déploiement en région de la politique Emploi/Formation/Santé des personnes handicapées.
- 2) APEC : À la suite des renouvellements, le MR AURA a pris la Vice-Présidence de l'instance.
- 3) ARO : Au sein d'Auvergne/Rhône-Alpes Orientation, le MEDEF régional a contribué à l'élaboration du guide "Destination apprentissage" au sein de la commission "Publication". Il a participé également, au sein de la commission Orientation et Bus de l'orientation, à l'élaboration d'outils et d'événements à destination des jeunes et des familles.
- 4) Transitions PRO : en 2021, nos efforts se sont inscrits à promouvoir ses dispositifs auprès des Branches professionnelles et des MT. Le MR participe activement au CA, au Bureau, à la commission "recours" et au groupe de travail ATPRO afin de faire rayonner les positions du MR notamment du fait que nous avons la Présidence.

D'autres exemples au sein des Mandats Santé au Travail :

- Actions déployées en territoire : Le MR, dans le cadre de conventions régionales avec les CARSAT Auvergne et Rhône-Alpes et la CNAM TS, via le MEDEF national, coordonne avec les

MT, l'organisation des sessions de formation dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail à destination des entreprises en AuRA. En 2021, 21 sessions réalisées, 286 stagiaires touchés pour 186 entreprises, 9 départements sur 12.

- Actions déployées au régional : 3 webinaires régionaux SST ont été organisés.
- Participation au CROCT (Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail), ainsi qu'au GPRO (Groupe Permanent Régional d'Orientation des Conditions de Travail). Renouvellements en juillet 2021, 8 postes mandataires (4T /4S). Le MEDEF AURA est présent et influant dans le cadre de l'élaboration du Plan Régional de Santé au Travail (PRST 4) qui a défini un axe transversal et 4 axes stratégiques.

3. FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES

Les CRFP du MEDEF AURA œuvrent au service des mandataires et de leur formation. En 2021, elles :

- Construisent un plan d'action et un Kit de communication "mandataires" dans lesquels sont détaillées les propositions qui touchent les 4 publics : candidats potentiels, les nouveaux mandataires, les mandataires actuels et les chefs de file. Par ailleurs, un annuaire des mandats a été réalisé et remis aux chefs de file.
- Animent leurs mandataires dans la préparation des réunions où ils siègent (organisation de réunions pré-patronales ou inter syndicales).

L'animation des mandataires s'entend collectivement (au travers d'évènements en présentiel ou distanciel) et individuellement, que ce soit dans le cadre de préparatoires formelles ou de temps d'échanges en amont ou à l'issue des réunions.

Cette animation des mandats constitue une priorité réaffirmée en 2021 par le recrutement d'un Chargé de mission pour animer, gérer, coordonner l'activité mandats. Ce poste dédié a permis de conforter l'action auprès des mandataires, de la structurer et de la développer.

Une animation régionale des 5 Chefs de file des mandats Education Emploi Formation de rang 1 du MEDEF AURA (Pôle Emploi, APEC, Transitions Pro, CREFOP, ARO) a été impulsée fin 2020 et renforcée en 2021 avec l'arrivée des 3 CRFP.

En 2022, notons les perspectives suivantes : sessions de formation autour du handicap à destination de nos mandataires et un grand événement régional mandataires, le forum de l'engagement en juillet 2022, ainsi que le projet d'un partenariat formation avec l'Académie.

MEDEF BOURGOGNE-FRANCHE COMTE

1. PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Ce volet s'est articulé autour de 3 grandes actions :

- La poursuite de l'accompagnement du déploiement de la réforme. 2020 est l'année de naissance d'ATPRO, une première année de construction et de mise en route accélérée par la crise.
- Le Soutien au plan de relance qui a mobilisé tous les acteurs à tous les échelons :
 - Au sein de notre propre structure, aux niveaux national et régional, une augmentation significative des sollicitations et des réunions de travail.
 - Auprès des MT et de leurs adhérents : informer les entreprises sur les mesures exceptionnelles d'urgence, les accompagner dans leur mise en œuvre opérationnelle.
 - Au sein de l'instance quadripartite CREFOP avec la mise en œuvre de ce plan en BFC.
 - Au sein de ATPRO avec la préparation du dispositif « transitions collectives ».

- En partenariat : Pôle Emploi, la DIRECCTE...
- **Le soutien au développement de l'apprentissage** : dans le cadre du plan de relance, un focus particulier sur cette thématique ; structurer une vision globale et partagée du marché, mettre en place des actions d'urgence pour les jeunes sans contrat :
 - Au sein du CREFOP, structurer une dynamique politique.
 - En partenariat avec le Rectorat, la DIRECCTE, la Région : mettre en œuvre des actions concrètes

2. LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES

En 2020, la mobilisation des acteurs institutionnels et des partenaires sociaux s'est principalement axée sur la gestion de la crise sanitaire avec l'objectif de soutenir l'activité économique. Le plan de relance et ses mesures exceptionnelles ont été l'objet de toutes les attentions de manière à ajuster, renforcer, développer, expliquer les actions à mettre en œuvre.

Le dialogue social s'est organisé autour de réunions régulières animées par le Préfet. Le Président, Jean-Philippe RICHARD, avec l'appui de la déléguée régionale du MEDEF BFC, Delphine JACOB, participent à ces réunions qui traitent de tous les sujets dont celui de l'emploi formation.

Le CREFOP, lieu d'échanges du quadripartisme sur le champ emploi formation est une instance qui en BFC joue pleinement son rôle avec la volonté des membres d'en faire une instance de pilotage, de coordination, de partage d'informations mais également opérationnelle (effet de levier sur les politiques de droit commun ; travaux sur des sujets déterminants à faire avancer pour la région ; travaux pour faire évoluer et mieux mailler les schémas stratégiques portés par l'Etat, la Région et les partenaires sociaux, etc.). Le MEDEF y tient un rôle clé avec son chef de file Bernard GAULIER comme Co-Vice-Président de l'instance. La REF est sa suppléante et participe à toutes les réunions.

La REF entretient des relations régulières avec le Conseil Régional et la DIRECCTE via ses mandats (TPRO, CREFOP) et sa participation active aux différentes réunions/groupes de travail quadripartites présentés un peu plus loin. Aux côtés du chef de file emploi-formation, la REF poursuit ainsi son travail de fond avec les acteurs de la sphère publique en vue de favoriser les positions du monde économique, du MEDEF (national, régional) des territoires (MT et BP) ainsi que l'expression des partenaires sociaux. Chantier exceptionnel au sein du CREFOP : Plan de relance pour la BFC
Face à la crise sanitaire et aux mesures d'urgence, le CREFOP s'est mobilisé sur le projet régional visant à structurer la relance économique : le plan d'actions compétences d'aujourd'hui et de demain pour accompagner la reprise en BFC.

La REF en appui de Bernard GAULIER, le représentant du MEDEF Bourgogne Franche-Comté, s'est fortement impliquée dans toutes les étapes du processus d'élaboration. Contribution sur le volet emploi compétences ; contribution sur le volet apprentissage ; contribution sur l'adaptation de l'offre de formation à l'évolution des besoins en compétences ; contribution à la valorisation et au maintien des compétences

3. FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES

L'animation des mandataires emploi formation est confiée au chef de file avec l'appui de la REF ou du CRFP : organisation des préparatoires, élaboration de documents d'aide à la réflexion, échanges sur les points à l'ordre du jour, les positions à défendre, préparation des documents et supports nécessaires, prise de notes, reporting, transmission régulière d'information, alerte sur les points sensibles. En 2020 le séminaire des mandataires n'a pas été maintenu compte-tenu du contexte sanitaire.

11 réunions préparatoires au CA ou Bureau des instances Emploi Formation

La gestion des mandats est assurée par une commission des mandats chargée de garantir la bonne représentativité de notre organisation au sein des mandats relevant du champ de l'emploi et de la formation.

Conviée en tant que personne qualifiée, la REF est présente à chacune des séances afin de présenter les dernières évolutions au sein des différents mandats relevant de ses compétences et d'éclairer, si nécessaire, les décisions des membres par des éléments tangibles : remplacement de représentants, durée mandat, dates de renouvellement, critères d'éligibilité et d'incompatibilité, tableaux de présence, etc...

Le MEDEF Bourgogne Franche-Comté compte ainsi des représentants dans l'ensemble des mandats avec parité H/F respectée, équité entre les territoires et entre les branches professionnelles.

La REF et le CRFP y siègent aux côtés des mandataires et veillent au respect des attentes et des positions du MEDEF national et régional : CREFOP, IPR PE, Transitions PRO, APEC, CAEN, CFA SUP, CFA ASPECT, CFA ACADEMIQUE, CFA ISA, APEC, etc...

CREFOP : Vice-présidence MEDEF, REF Mandataire

TRANSITIONS PRO : Vice-présidence MEDEF, REF titulaire dans le CA, CRFP suppléant dans la commission d'instruction.

IPR (Vice-présidence, REF mandataire), APEC (Vice-présidence, CRFP Mandataire suppléant)

En 2020, la commission des mandats s'est réunie à 2 reprises.

MEDEF BRETAGNE

1. PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les actions de 2021 ont nécessité une grande flexibilité pour s'adapter aux évolutions conjoncturelles particulièrement changeantes et difficilement prévisibles à moyen/long termes :

Au premier trimestre la crainte de l'arrêt de certains pans de l'économie et de fait, de l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi, était encore latente. Le travail a donc été orienté sur le soutien à la sécurisation des parcours professionnels des salariés, par la contribution au pilotage du dispositif TRANSCO ainsi que le pilotage d'un GT avec la CGT sur une expérimentation pour la sécurisation des parcours professionnels des salariés, à l'initiative de la conférence sociale.

Au second semestre, au vu de l'évolution positive de l'activité économique, les actions ont principalement porté sur l'accompagnement des entreprises dans leur problématiques de recrutement : soutien des fédérations professionnelles dans leurs réflexions autour de l'attractivité des jeunes pour l'apprentissage, participation aux COPIL sur l'apprentissage organisés par la DREETS, organisation de RDV emploi formation sous format Webinaires, orientés sur les outils disponibles aux entreprises pour l'aide au recrutement.

Un accompagnement des entreprises a été également travaillé, en réponse à un Edec, afin de soutenir le repositionnement stratégique des entreprises du tertiaire, notamment suite aux impacts de la crise sanitaire (changement de comportement des consommateurs, etc).

La continuité du travail d'orientation des fonds de la transition professionnelle, par la priorisation des dossiers de CPF TP en lien avec les besoins en compétences des territoires breton, a été également assurée.

Des newsletters et des posts sur les réseaux sociaux ont été régulièrement rédigées, permettant aux fédérations de se tenir informé des dernières actualités de l'emploi-formation.

Des Commissions régionales éducation emploi formation (CREEF) ont été organisées. Elles ont permis d'informer et de consulter les fédérations professionnelles adhérentes, les MEDEF territoriaux et les chefs de file sur les actualités Education, Emploi et Formation.

Des réunions techniques ont eu lieu avec les responsables Education Emploi Formation des fédérations professionnelles adhérentes. Cette approche permet de favoriser les échanges

techniques sur les différents dossiers Education Emploi Formation et d'identifier des orientations d'actions nécessaires.

Des actions favorisant la relation école-entreprise ont été maintenues malgré la situation sanitaire.

2. LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES

La REF accompagne les instances de gouvernances régionales, des élus, (Pdt MR, Pdt Branches et des 3 membres associés que sont la SNCF, EDF et ENEDIS, et Pdt MT) et du DG sur les sujets emploi éducation formation.

Les élections régionales ont été l'occasion d'identifier avec les fédérations professionnelles, et de porter, les priorités pour l'emploi, l'éducation et la formation pour le MEDEF Bretagne. Ces 3 sujets représentent 42 % du budget de la Région. Intégrées à un document complet de 100 pages intitulé "nos priorités pour la Bretagne", les deux propositions de l'emploi-éducation-formation ont pris la première place dans le document du MEDEF Bretagne et constituent des lignes directrices dans les échanges avec la Région pour les 7 années à venir.

Le MEDEF Bretagne a assuré sa position de leader et a été force de proposition en maintenant le dialogue social régional sur les sujets de l'emploi-formation par la mise en place de réunions paritaires trimestrielles. La REF s'assure de faire vivre ces réunions qui permettent la concrétisation de volontés communes aux 8 partenaires sociaux.

C'est d'ailleurs grâce au maintien de ce dialogue social que les partenaires sociaux ont pu initier la mise en place d'un séminaire de réflexion sur le format et les attendus du CREFOP, porté par le MEDEF Bretagne.

Dans le cadre de la conférence sociale, les organisations syndicales ont exprimé le souhait de tenir un « Sommet social régional ». En leader, le MEDEF Bretagne a pris la main sur la préparation et l'organisation de cet événement, privilégiant le nom de "Forum régional du dialogue social". La REF a participé à l'ensemble des travaux préparatoires et à co animer, avec la CGT, l'atelier 3.

Introduits par le président du Conseil régional, les organisations représentatives des salariés, les organisations représentatives des employeurs et le préfet, une centaine de personnes se sont réunies pour débattre autour de 3 thématiques :

- Mettre en lumière les dynamiques économiques et de territoire
- Comment favoriser l'accès à l'emploi durable
- La sécurisation des parcours des salariés

3. FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES

Le MEDEF Bretagne s'est attaché à assurer une forte présence auprès de ses mandataires en veillant notamment à la bonne diffusion de l'information, en entretenant une relation de grande proximité avec ses chefs de file et en favorisant les échanges avec les collaborateurs du MEDEF.

Chaque année, le MEDEF Bretagne organise un déjeuner avec les chefs de file emploi-formation ainsi qu'un séminaire des mandataires avec un volet spécifique aux thématiques Education-Emploi-Formation. Ces rendez-vous constituent des temps d'échanges, d'information et de formation privilégiés sur les sujets d'actualité. En 2022 le séminaire des mandataires de novembre a réuni 120 participants.

La REF organise et anime les réunions préparatoires aux instances où siègent les mandataires du MEDEF Bretagne, lorsque cela s'avère nécessaire (IPR, TRANSITIONS PRO, CREFOP, APEC).

Transitions Pro Bretagne, créé en 2020, a nécessité un suivi et accompagnement particulièrement important, notamment pour former les nouveaux mandataires à la technicité des dossiers et aux enjeux stratégiques de ce dernier mandat de gestion paritaire régional.

La REF, en lien régulier avec les chefs de file du MEDEF maintient le lien entre les différentes instances et les réunions régionales paritaires afin d'assurer une bonne cohérence et une lisibilité des positions du MEDEF Bretagne et des partenaires sociaux pour les positions communes.

Certaines sessions du CESER nécessitent un soutien des mandataires MEDEF sur les sujets emploi-formation. La REF analyse la politique régionale en matière d'éducation, d'emploi et de formation et propose aux mandataires MEDEF des contributions.

MEDEF CENTRE-VAL DE LOIRE

1. PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'année 2021 a encore été marquée par la COVID 19 même si l'on a pu mener des actions à terme, l'absentéisme dû au virus a entaché la participation.

La plupart des actions ont pu malgré tout, être organisées, dans la continuité du changement impulsé en 2020 c'est-à-dire sous forme de visio conférence, de webinaires, d'ateliers à distance et quelques-unes en présentiel.

Nous avons utilisé les nouveaux outils/produits développés en 2020.

De nouvelles thématiques ont été développées pour accompagner les entreprises dans la reprise et la relance de leur entreprise.

IDENTIFICATION DES BESOINS EN COMPETENCES

- Pilotage technique, promotion du dispositif et montage d'actions avec les MT
- Promotion de l'accompagnement compétences individualisé et accompagnement des entreprises intéressées à la définition de la problématique et au montage du dossier de demande d'accompagnement

Au-delà des actions s'intégrant dans IBC, les thématiques abordées lors des clubs compétences ont été diversifiées pour accompagner le présent des entreprises (APLD, FNE, Télétravail, Organisation du travail et management à distance...) et préparer la reprise (compétences agiles utiles au rebond). Ces différentes thématiques ont permis de construire un vrai collectif d'entreprises.

MISE EN ŒUVRE DE L'ANI

Lors des réunions ou rencontres avec les entreprises ou les mandataires, nous rappelons la philosophie de l'accord et précise le lien des dispositifs avec une approche stratégique des compétences en entreprise.

Par ailleurs, étant présents dans les instances régionales (CPRDFOP, CREFOP plénier, bureau du CREFOP, ...), nous veillons de manière pédagogique à orienter les actions ou dispositifs mis en place au niveau régional dans la logique de l'ANI.

APPRENTISSAGE

Le MEDEF Centre-Val de Loire continue de promouvoir la réforme de l'apprentissage dans la ligne des positions du MEDEF suite au dernier ANI.

Le Conseil Régional, continuant à rencontrer des difficultés à accepter cette réforme, a saisi le CESER pour conduire une évaluation de l'impact de la réforme dans notre région.
Nous serons vigilants sur l'analyse et les recommandations du CESER.

Le Conseil Régional continue également à produire une « carte cible apprentissage » qui n'est bien sûr plus prescriptive.

Nous continuons à œuvrer pour modifier l'angle de vue des acteurs régionaux sur l'identification des besoins en compétences et sur leur capacité à construire une « carte cible » globale en amont de tout recours à des dispositifs emploi-formation permettant de répondre à ces besoins.

2. LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES

Dans le cadre de ses activités, le Délégué Général est intervenu sur les champs de l'emploi et de la formation notamment sur les thématiques ou dossiers ci-dessous :

- Stratégie mandat, gestion et animation des mandataires - Coordination politique
- Lien formation - emploi dans les commissions, le comité des mandats, le Bureau, le CA, l'AG du MEDEF Centre-Val de Loire
- Relations avec les branches professionnelles et les MEDEF Territoriaux
- Relations avec les Organisations Patronales (CPME, U2P, UDES, FRSEA), relations avec les Organisations syndicales
- Dialogue social territorial /réforme de la formation
- Comité régional de gestion des fonds européens
- Elaboration et mise en œuvre du SRDEII, (cohérence avec les sujets emploi et formation),
- Relations avec l'Etat, le Rectorat, le Conseil régional, Pôle-Emploi

Dialogue social et quadripartisme :

Le quadripartisme en région CVL fonctionne depuis plusieurs années car le paritarisme, exercé notamment à la COPIRE puis le COPAREF, a permis de conserver une habitude de travail entre les partenaires sociaux et de préparer leurs positions dans les instances telles que le bureau du CREFOP.

Le PRES, Pacte Régional Economique et Social, mis en place au premier confinement du covid sous l'impulsion du MEDEF Centre-Val de Loire et de la DREETS, a été actif en 2021 et s'est concentré sur les tensions de recrutement suite à la reprise économique.

La DREETS souhaiterait prolonger l'activité du PRES hors période covid et redéfinir les contours de son périmètre d'action.

La réflexion a été portée en commission EFE et les avis sont partagés sur cette poursuite.

Certaines thématiques comme l'économie ne semble pas pertinentes pour certains de nos membres. Par ailleurs, notre implication dans le quadripartisme, à travers le CREFOP, nous alerte sur la multiplication des lieux de rencontres des partenaires au risque de créer des doublons ou de nuire à la cohérence des positions.

Une position sera prise début 2022 au vu des travaux de redéfinition du périmètre du PRES.

Pacte

Le REF veille à la bonne mise en œuvre du chantier identification des besoins en compétences. Articulation entre l'implication de notre réseau MEDEF et l'ensemble des acteurs régionaux pour créer une dynamique d'acteurs au service de l'entreprise.

Carte cible

Après un travail avec les BP et les MT sur la position du MEDEF Centre-Val de Loire de promouvoir le chantier de mise en œuvre « d'une carte cible tous dispositifs » dans un cadre quadripartite se

substituant à la carte des formations, la carte apprentissage...nous avons poursuivi le travail de structuration d'organisation du CREFOP pour intégrer politiquement cette nouvelle façon d'appréhender le « travailler ensemble » et de coconstruire les politiques régionales EFOP.

La nouvelle mandature du Conseil Régional, même si le président du Conseil Régional n'a pas changé, a vu l'arrivée de nouveaux VP qu'il a fallu acculturer à ce travail en commun.

2022 sera l'année de mise en œuvre concrète de ce chantier à travers la réorganisation du Bureau du CREFOP et la mise en place de commission dédiées.

3. FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES

Dans son champ de compétences, le REF participe au processus de renouvellement des mandats, en fournissant des explications sur chaque mandat afin d'orienter la désignation de personnes motivées et compétentes sur le domaine en question.

Il veille également à constituer un équilibre au niveau des secteurs d'activité représentés et assure le suivi des présences ainsi que la valeur ajoutée des mandataires dans leurs mandats respectifs en relation avec les chefs de file.

En 2021, comme chaque année le REF et son équipe ont procédé à l'actualisation du guide du mandataire régional constitué de fiches mandats opérationnelles à destination de tous les mandataires régionaux, des membres du conseil d'administration du MEDEF Centre-Val de Loire.

Une information régulière sur les sujets importants est par ailleurs relayée en continu aux mandataires MEDEF de la région centre.

Cette information traite des sujets qui relèvent des champs de la formation professionnelle et des actions menées en région.

D'une manière générale, cette information a pour objet de d'alimenter les mandataires au fil de l'eau pour leur permettre d'exercer efficacement leur mandat.

Le 22 octobre 2021, s'est tenu notre réunion annuelle des mandataires, à laquelle ont été conviés, comme à l'accoutumée, les mandataires régionaux ainsi que les mandataires départementaux. Une soixantaine de personnes étaient présentes.

Nous avons démarré cette rencontre avec l'intervention de Christophe Beaux, directeur du MEDEF qui a fait un tour d'horizon de l'actualité.

Il a également abordé les grands sujets portés par le MEDEF et nous a fait part des positions sur les principaux dossiers. Il a conclu son intervention par une actualité des mandats puis s'est prêté à un moment d'échanges avec les participants.

Nous avons poursuivi la réunion avec l'organisation d'une table ronde sur la relance à laquelle étaient conviés le conseil régional, la DREETS et Pôle Emploi.

Les freins potentiels, les besoins en compétence, les réponses apportées via les prochains schémas régionaux, l'axe représentation par les mandats ont été abordés à cette table ronde. Les échanges se sont poursuivis autour d'un déjeuner convivial.

MEDEF CORSE

1. PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2021, et un confinement en avril, nous avons poursuivi l'accompagnement et le soutien de nos fédérations professionnelles et entreprises : cibler leurs attentes, leurs besoins, leurs difficultés, leurs priorités. Nous avons continué la diffusion régulière des mesures d'aides mises en place par le Gouvernement et transmis les outils à nos entreprises qui faisaient de nouveau face à la crise économique afin de les soutenir pour la reprise.

Nous avons réalisé 3 questionnaires (décembre 2020-mars 2021, avril-juillet 2021 et septembre-décembre 2021) portant sur l'impact de la crise et des confinements, l'économie du territoire, les besoins en recrutement et en formation, les difficultés rencontrées. 740 entreprises ont été contactées individuellement sur l'année 2021 et 250 questionnaires réalisés.

Nous avons poursuivi les visites d'entreprises sur le territoire pour recueillir les besoins en recrutement et en formation.

Nous avons organisé des webinaires et RDV animés par des experts pour nos adhérents :

- 2 Petits-déjeuners nouveaux adhérents
- Petit-déjeuner RH - Télétravail : bonnes pratiques et sécurité informatique
- Webinaire Prévention des difficultés des entreprises avec Banque de France et Tribunal de Commerce Corse du Sud
- Webinaire Santé et handicap des salariés et du dirigeant
- Webinaire Accompagnement des salariés et entreprises pendant la crise - PCRH, entretien professionnel, dispositif TransCo

Nous avons participé aux salons en ligne organisés par Pôle Emploi Corse :

- Salon Métiers du numérique
- Salon du BTP – organisation de webconférence pour les entreprises participantes
- Salon de l'Alternance

Nous avons signé une convention avec Cap Emploi pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap chez nos adhérents et avons participé activement à l'action DuoDay 2021 avec une dizaine de duos réalisés.

Notre alternante a réalisé une nouvelle plaquette des services à nos adhérents adaptée sous un format numérique.

2. LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES

Le Collectif Inter Financeurs est devenu un laboratoire de la relation financeurs-prestataires de formation : animé par le Medef depuis 2015 à partir du Décret Qualité des prestataires de formation, puis Qualiopi le Collectif est composé des représentants "techniciens-experts" de la Collectivité de Corse, Pole Emploi, Agefiph, les Opco (notamment Construction, Opcommerce, Akto, OpcoEP, Ocapiat, Opcosanté, Afdas) et le SRC-Direccte.

- 1er semestre 2021 : finalisation et validation du portrait régional des OF en Corse et restitution de l'étude aux OF audités par le cabinet MSC

- Décembre 2021 : présentation à l'ensemble des OF + plan d'action prévisionnel pluriannuel autour de 2 objectifs : Réussir la transition pour préserver la qualité de l'appareil de formation et participer à la création d'une dynamique collective pour la compétitivité sectorielle.

Le Crefop et ses commissions

A travers le chef de file formation, vice-pdt du Crefop et la REF, le Medef est très impliqué pour "faire bouger les lignes" : élaborer une stratégie de filières, d'accompagnement des entreprises et des salariés, développer les rencontres Jeunes/Entreprises.

Animatrice de l'atelier Apprentissage, la REF a créé le blog tousapprentis.corsica et conçu 6 chroniques apprentissage.

Via l'outil Adecco analytics, le Medef a largement contribué à l'élaboration de la liste des métiers en tension et la R2F.

Le Medef est également très présent dans les actions de la Relation Ecole Entreprise, a inscrit plus d'une 1^{ère} d'actions dans la Boîte à outils de la Direction Orientation de la CDC à destination des scolaires, et avec la Délégation régionale des Droits des Femmes et l'Education nationale lancé le concours Clash tes stéréotypes également avec la mini S d'EPA Corsica.

Transitions Pro Corsica

En tant que titulaire la REF est présente à toutes les instances, Bureau-CA-Commission ; notre instance est fragilisée par un budget de fonctionnement en baisse alors que les missions évoluent ; le calage du SI a été particulièrement chronophage. Le Medef a porté avec la CFDT une demande de subvention complémentaire de la DREETS pour déployer TransCo ; Nous portons également le projet d'un Salon de la reconversion professionnelle ambitieux pour le territoire.

3. FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES

Bureau CREFOP : travail de proximité entre le chef de file Medef vice-président Crefop et la REF : analyse des données, études qualitatives ;

Transitions Pro Corsica : formation des nouveaux mandataires, veille et information régulière concernant le CEP actifs, Transitions Co, CléA; groupe de travail pour monter un salon des reconversions professionnelles ;

IPR : alerte auprès de nos mandataires sur le rôle et les missions de l'instance, dévolue au traitement des indus ;

Echanges réguliers avec notre mandataire APEC : remontée des attentes des dirigeants, plus-value implantation Apec en Corse

MEDEF GRAND EST

1. PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'équipe Emploi-Formation du MEDEF Grand Est a travaillé en 2021 sur plusieurs thématiques :

- **Les mobilités professionnelles** : L'équipe Emploi – Formation du MEDEF Grand Est a porté le déploiement du dispositif initié par les Partenaires Sociaux (TRANSCO - Transitions Collectives). L'équipe Emploi - Formation a poussé à l'appropriation du dispositif par les équipes et par l'ensemble des administrateurs de Transitions-Pro Grand Est. Sous l'impulsion du MEDEF Grand Est, Transitions-PRO Grand Est a mis en place une task-force permettant le déploiement de ce nouveau dispositif. Plusieurs webinaires ont été réalisés en partenariat avec la DREETS et l'opérateur privé du CEP afin de sensibiliser les entreprises sur le sujet. La participation aux Commissions mensuelles d'Instruction a permis de veiller à l'optimisation de l'affectation des fonds alloués à Transitions-PRO Grand Est par France Compétences.

- **Le numérique** : « Enjeux pour les compétences et opportunités économiques » : Le MEDEF Grand Est, en partenariat avec SYNTHÉC NUMÉRIQUE, NUMERIC'EMPLOI, l'UIMM Champagne-Ardenne, EPSI, WIS, Transitions-Pro Grand Est et l'OPCO ATLAS a organisé le 27 mai 2021, une conférence sur le numérique. Cette manifestation a permis de mettre en exergue les impacts de la transformation numérique, les tendances économiques du secteur du numérique, les enjeux du numérique sur l'industrie, l'accompagnement à destination des entreprises par NUMERIC'EMPLOI, les dispositifs : TRANSCO - Transitions Collectives, le CPF et l'alternance.
- **La formation des dirigeants** : En partenariat avec l'AGEFICE, le MEDEF Grand Est a organisé une conférence sur la formation des dirigeants le 23 juin 2021, Journée Olympique Mondiale : « La France qui gagne est de retour » . Dans ce contexte de Journée Olympique, l'objectif de cette conférence était de faire une analogie entre la préparation sportive aux Jeux Olympiques et la formation des entrepreneurs. Cette manifestation, destinée aux dirigeants adhérents au réseau MEDEF Grand Est, ressortissants de l'AGEFICE sur la région Grand Est et les entreprises partenaires des Compagnons du Devoir, a été articulée autour de tables rondes : Le collectif, la clé des records / Compétition et Compétitivité, un même but / La santé, facteur de potentiels : Un esprit sain dans un corps sain.
- **L'élaboration de Fiches « Emploi – Formation »** portant sur les besoins en compétences et la situation de l'emploi (réalisation de fiches techniques « Emploi-Formation » sur la base des données issues d'ADECCO ANALYTICS).
- **La co-construction des rencontres régionales des acteurs socio-économiques du Grand Est** aux côtés, entre autres de la DREETS Grand Est, de l'Université de Reims Champagne - Ardenne, de la Maison des Sciences Humaines de Champagne - Ardenne : « Le Dialogue social dans l'entreprise : pourquoi et comment ? Pour une compétitivité durable et une performance sociale ». Le MEDEF Grand Est a participé à la table ronde suivante : « Le bilan des réformes et dispositions relatives à la crise ».
- **L'appui aux apprentis sans contrat** : En début d'année 2021, l'équipe Emploi – Formation s'est mobilisée afin d'accompagner les apprentis sans contrat dans leur recherche d'une entreprise d'accueil.
- **Le développement de la relation Ecole – Entreprise et de l'entrepreneuriat des jeunes** comme outils permettant de répondre aux besoins en compétences des entreprises et de développer l'attractivité des territoires (investissement au sein d'EPA - Entreprendre Pour Apprendre Grand Est -, la participation au Jury de l'entrepreneuriat des Jeunes, le projet d'un partenariat avec le réseau MOOVJE, la Semaine Ecole – Entreprise, un projet de forum organisé avec le CREPS de NANCY sur l'orientation des jeunes sportifs de haut-niveau..

2. LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES

Le MEDEF Grand Est est représenté au sein de chacune des instances du CREFOP (Conseil Plénier, Bureau et Commissions), avec l'appui de l'équipe Emploi-Formation.

- **Lobbying et réalisations au sein du Bureau et de la Configuration Plénière du CREFOP** :

Le MEDEF Grand Est a suggéré la mise en place d'un COT (Contrat d'Objectif Territorial) interprofessionnel dans le cadre de « PERFORMANCE Grand Est – Volet sectoriel » afin de couvrir l'ensemble des secteurs d'activité et notamment, les spécialités et filières qui ne sont pas couvertes par les COT. Dans le cadre du suivi du « Plan de relance », il a été souligné et présenté les actions menées, dans le cadre dispositif TRANSCO – Transitions Collectives, par Transitions-Pro Grand Est dont le MEDEF détient la Présidence. Le MEDEF Grand Est a contribué à l'élaboration de la liste des métiers en tension – procédure de recrutement de main d'œuvre étrangère - et de la liste RFF (Rémunération Fin de Formation) avec une consultation préalable des Fédérations Professionnelles.

Il a été porté à la connaissance des adhérents la situation des apprentis sans contrat afin de mobiliser les entreprises. Le MEDEF a insisté sur la nécessité d'élaborer une carte régionale des formations pour donner une plus grande visibilité de l'offre de formation sur l'ensemble des territoires et ainsi se positionner clairement sur les fermetures et les ouvertures de filière. Le MEDEF Grand Est a formulé des recommandations sur le fonctionnement global du CREFOP Grand Est afin de fluidifier les échanges et ainsi en améliorer la qualité. Le MEDEF Grand Est a appuyé le passage du Campus des Métiers des Qualifications (CMQ) Agroalimentaire au niveau « Excellence ».

Le MEDEF Grand Est a rédigé une contribution relative au maintien des taux actuels relatifs à la taxe d'apprentissage en Alsace- Moselle.

• **Lobbying et réalisations MEDEF Grand Est au sein des Commissions du CREFOP :**

Une alerte a été posée sur le développement des formations à distance en soulignant que cette modalité pédagogique permet d'augmenter le nombre de bénéficiaires formés si le suivi est qualitatif dans l'acquisition des connaissances au regard des attentes des entreprises. Il a été rappelé que les besoins en compétences des entreprises devaient être pris en compte lors du développement des CMQ, des besoins répertoriés via les COT, sans oublier les aspects interprofessionnels. Il a été rappelé que la réussite de l'AFEST est conditionnée à l'accompagnement des entreprises par leurs OPCO.

Le MEDEF Grand Est a suivi et analysé les données Emploi de la DREETS afin de les confronter à des données collectées par ailleurs. Le MEDEF Grand Est a mis en avant le dispositif CléA pour une prise en compte du dispositif dans les accompagnements des Demandeurs d'Emploi et des jeunes. La nécessaire prise en compte des tensions de recrutement des entreprises dans les process d'orientation des membres du SPRO a été défendue. Le MEDEF Grand Est a contribué à la mise en place d'un outil de suivi commun des actions en matière d'accompagnement des publics et leurs impacts dans les orientations professionnelles des bénéficiaires.

3. FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES

Les mandataires du MEDEF Grand Est portent la voix et la doctrine du MEDEF lors de leurs interventions au sein des instances Emploi – Formation ; leur action est ainsi fondamentale dans la défense des intérêts des entreprises. Pour ce faire, l'équipe Emploi – Formation du MEDEF Grand Est s'attache à accompagner les Présidents, Vice-Présidents, chefs de file et mandataires au sein de chaque instance régionale Emploi – Formation afin que les positions et doctrines MEDEF puissent être explicitées et argumentées au cours des débats menés au sein des réunions des instances, qu'il s'agisse de réunions de Bureaux, Conseils d'Administration, Commissions, Conseils Pléniers, ...

Les objectifs poursuivis par l'équipe Emploi-Formation sont multiples :

- Construire une relation qualitative de travail et d'échanges afin de porter la voix du MEDEF dans les actions de lobbying et prise de positions politiques,
- Veiller et s'assurer de la cohérence des positions portées par chaque mandataire au regard de la ligne politique nationale et régionale et pouvoir ainsi intervenir rapidement lors des réunions des instances afin de recentrer les débats,
- Être en mesure de créer des liens transverses entre les différentes instances régionales quant aux thématiques traitées au sein des instances.

Ainsi, l'équipe Emploi – Formation veille à alimenter l'ensemble des mandataires via :

- Des éléments de langage en lien avec les différents sujets abordés lors des réunions des instances,
- Des éléments d'information de nature juridique et / ou technique,
- Des notes relatives à des thématiques précises.

L'équipe Emploi – Formation s'est donnée pour priorité de tisser des liens fonctionnels réguliers, liens qui se matérialisent par des échanges téléphoniques, mails, points en présentiel / visio, en amont des

réunions des différentes instances. L'équipe a fait preuve d'adaptation au regard de l'évolution de la crise sanitaire liée au COVID-19 et de ses protocoles associés.

P

ar conséquent, la place et le rôle joués par l'équipe Emploi – Formation du MEDEF Grand Est sont déterminants dans la transmission des positions du MEDEF national via les éléments de langage émanant de la Direction Emploi – Formation – Politiques sociales et / ou les notes rédigées régionalement à destination des mandataires.

L'équipe Emploi - Formation siège au sein des instances suivantes : CREFOP (Plénier, Bureau et Commissions), Transitions-Pro, Pôle Emploi – IPR, Conseil Paritaire Régional APEC, ARACT, Entreprendre Pour Apprendre (EPA), Comité d'Engagement ARDAN – Action Régionale pour le Développement d'Activités Nouvelles, Conseil de Perfectionnement du CFA de l'Enseignement Supérieur – Université de Lorraine et Université de Reims, CAEN (Conseil Académique de l'Education Nationale) – Académie de NANCY-METZ.

MEDEF GUADELOUPE

1. PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'année 2021 fut marquée par un grand nombre de restrictions liées à la crise sanitaire, ponctuée par des mouvements sociaux qui ont fragilisé la légère reprise observée mi-année. Afin de favoriser l'emploi des jeunes, la CRFP a mis en place 2 jobdating « **alternance** » en partenariat avec Pôle emploi, pour :

- Recueillir les besoins en recrutement (sondage, phoning),
- Qualifier les besoins,
- Coordonner avec Pôle emploi l'organisation,
- Accueillir les participants
- Établir un bilan à l'issue des entretiens.

Bilan : 40 entreprises participantes et +700 jeunes présents

Organisation de webinaires sur différentes thématiques liées à l'emploi-formation-inclusion :

- Retour au péyi
- Travail et handicap
- Management post-Covid
- Renforcer la gestion RH grâce au PCRH
- FNE Formation
- Activité partielle
- Réinsertion des détenus et travail en centre pénitentiaire

Formation des dirigeants : promotion et gestion des dossiers AGEFICE

La CRFP assure le service de proximité au travers du PTA AGEFICE, et de ce fait, informe sur les modalités de prise en charge, veille à la conformité des dossiers, assure un suivi du dossier jusqu'au règlement.

Bilan : 40 dossiers traités

2. LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES

Les mouvements sociaux ont permis de relancer son souhait de porter un dispositif d'aide au recrutement à l'instar du "Pacte pour l'emploi des jeunes". De ce fait des **projets de "pactes" en faveur des cadres et des séniors** ont été soumis au MOM à l'occasion de son déplacement,

CREFOP : il n'y a qu'une réunion et ce fut l'occasion de rappeler au Conseil régional les points sur lesquels nous étions en attente de réponses, notamment, le recouvrement des créances des OF, le

paiement des stagiaires et la restructuration du CARIF OREF en le dotant des ressources humaines et financières (comme recommandé lors de l'audit de l'AFPA).

Transition pro : Lors de l'installation du CA de Transitions pro, des tensions entre les syndicats ont conduit à un placement de l'instance sous administration provisoire.

De nombreuses interrogations sur la légitimité de certaines organisations ou de ses représentants ont été soulevées auprès du Préfet de région, mais à ce jour, nos courriers demeurent sans réponses. En effet, FO ne reconnaît pas la légitimité du représentant, et la CGTG n'est pas considérée comme OS représentatives.

Ces points de blocages ne permettent pas d'avoir une visibilité sur la reprise d'une administration "normale" des mandataires

Alerte par courrier l'administrateur provisoire car peu de remontées sur les avancées des travaux au sein de la structure. Convenu d'organiser des points mensuels avec l'administrateur provisoire.

Appui pour la mise en relation avec les acteurs locaux dans le domaine de l'emploi-formation (OPCO, Conseil régional, Pôle emploi, ...) en vue de signer des conventions de partenariat.

Challenge ton Avenir : Convention de partenariat visant à accompagner les jeunes licenciés dans le cadre d'une formation et à l'issue un emploi. Les principaux partenaires institutionnels peinent à honorer leurs engagements, de ce fait, une relance active de la communication a été menée afin d'atteindre les objectifs fixés (100 licenciés par an)

HEC Paris : projet de partenariat avec une structure accueillante (ASFO, CCI ou MEDEF)

3. FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES

Transitions Pro : organisation de points mensuels avec l'administrateur provisoire

En parallèle, une sensibilisation sur le dispositif TransCo a été menée auprès des adhérents, et des séances de travail ont eu lieu avec la DEETS concernant les métiers porteurs

IPR : suivi des présences des mandataires car accumulation de retard dans le traitement des dossiers des DE faute de quorum (souvent du collège patronal)

En général, le suivi des mandats emploi-formation est assurée par la CRFP de l'appel à candidatures, information de nomination des candidats, signature charte, vérification des remontées des CR de réunions + présence mandataire, archivage des éléments relatifs aux mandats

MEDEF GUYANE

1. PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le retard pris sur le recrutement d'un Responsable Emploi Formation et la crise de la COVID-19 n'ont pas permis de déployer le plan d'action dans sa globalité. Cependant, appuyé par C. GENTILI et la DEF, certains objectifs ont pu être partiellement atteints :

1) Mobiliser l'écosystème régional en vue de soutenir le développement de l'apprentissage

- a) Promotion de l'apprentissage (acteurs, entreprises, instances) dans les secteurs et bassins d'emploi en tension.
- b) Promotion du plan « 1 jeune 1 solution » auprès du public entrepreneur pour inciter au recrutement d'apprentis.

2) Agir au sein des instances emploi-formation

POLE SOCIAL

- a) Participation aux instances (CEN, Transition Pro, CREFOP, ARACTE).
- b) Animation en distanciel de la commission Emploi-Formation-Éducation.

3) Accompagnement des chefs d'entreprises et appui RH

- a) Point d'accueil AGEFICE : quelques chefs d'entreprises ont été accompagnés dans leur parcours de demande de financement des formations.
- b) Webinaires de l'Académie du MEDEF proposés aux adhérents et actualités relayées dans des flashes hebdo.

4) Mobiliser les acteurs pour être force de proposition face aux nouveaux enjeux de la formation professionnelle

- a) Faciliter le recours aux outils existants (CEP, Pro A, VAE, ...) par la construction d'outils clés en main, l'information, la promotion, la mobilisation des acteurs (OPCO, opérateurs CEP, OF, CFA, Institutions, ...).
- b) Co-Construction avec l'écosystème un plan d'action pour le développement des compétences numériques sur le territoire

Néanmoins, le Délégué Général a continué avec son équipe à accompagner les entreprises sur ces thématiques en fonction de la demande de leur dirigeant et des politiques locales.

2. LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES

Le MEDEF Guyane a continué à mener ses actions entreprises sur :

- L'accompagnement du développement de l'ARACTE Guyane : le MEDEF occupe la présidence jusqu'en 2023. Elle accompagne la structure dans le développement des missions centrées autour de la QVT, de la santé et de la sécurité au travail et du dialogue social.
- La création du dispositif intitulé « Cercle des Entrepreneurs » pour apporter un soutien psychologique aux chefs d'entreprises isolés dans leurs activités.
- Le Club « Les entreprises s'engagent en Guyane » : le Leadership du Club est assuré par Carrefour Matoury (adhérent du Medef), appuyé par le MEDEF Guyane et les services de l'État depuis 2019. Bilan en 2021 : 17 entreprises de Guyane font parties du club, toutes sont signataires de la convention.
- Développement de l'entrepreneuriat : en partenariat avec l'Université de Guyane, le MEDEF accompagne l'entrepreneuriat étudiant sur les secteurs attractifs/en tension (exemple : dispositif « Pépites Guyane »). De plus, elle a collaboré avec la Boutique de Gestion Guyane (BGE) pour soutenir les porteurs de projet dans leur création d'entreprise.

3. FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES

En attendant le recrutement d'un(e) REF, le MEDEF Guyane s'est attaché à reconquérir des mandats portés sur les champs de l'emploi et la formation, et à y renforcer sa représentativité au sein des instances. Elle s'est attachée à garantir l'animation du réseau des mandataires, notamment en vue de l'appropriation de la réforme de la formation professionnelle et du renforcement de l'accompagnement des mandataires par des sessions d'information.

Toutefois l'activité des mandats emploi-formation en 2021 s'est vue bouleversée en raison de la crise sanitaire qui a perduré, cependant sont à noter :

- La présidence de Transition Pro Guyane est assurée par un mandataire MEDEF, ce qui conforte notre position de leader au sein du paritarisme ;
- La présence des branches professionnelles adhérentes au MEDEF Guyane ;
- La présidence du GEIQ Multisectoriel et du centre interprofessionnel de santé au travail de Cayenne sont assurés par un mandataire MEDEF.
-

MEDEF HAUTS-DE-FRANCE

1. PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Commission Régionale Emploi et Formation Professionnelle (CREF) : à destination des responsables Emploi-Formation des branches professionnelles et des MEDEF territoriaux

Objectifs : Informations échanges et débats sur les sujets d'actualité liés à la formation et l'emploi

Actions réalisées :

- Animation de Commissions régionales Emploi Formation en 2021 sur des sujets d'actualités au niveau national et Régional.
- En fonction des thématiques abordées, invitation d'intervenants extérieur : Action Logement, Département du Nord (expérimentation RSA), DREETS et SEVE EMPLOI (SIAE) etc.

RRIC Réunion régionale d'information et de coordination (RRIC) : réunion mensuelle des DG Branches et MT

Objectifs : Renforcer notre capacité d'action en lien avec les Medef territoriaux et les organisations professionnelles sur les champs de l'emploi et de la formation professionnelle, mais également, sur le développement économique de la Région.

- Animation au niveau régional avec intervention d'experts sur les sujets d'actualité.
- Les RRIC sont réunissent tantôt les DG des MT, tantôt les DG des fédérations et les deux de manière bimensuelle.

Interventions lors des Conseils d'Administration du MEDEF Hauts-de-France

- Présentation aux présidents des Medef Territoriaux et des Fédérations de l'actualité du périmètre et des projets initiés par le MEDEF Hauts-de-France.

Développer les liens entre le monde économique et le monde de l'éducation

Partenariats Ecole Entreprise, promotion du Clubster Ecole Entreprise des Hauts-de-France :

Après une année en demi-teinte sur le champ des REE (Relations Ecole Entreprise) à cause de la situation sanitaire, le premier semestre 2021 s'est inscrit dans la même veine.

En revanche, les 6 premiers mois de l'année ont été l'occasion de mettre en place une démarche unique dans le domaine qui rassemble MEDEF / CPME et U2P.

L'association CLUBSTER Ecole Entreprise des Hauts-de-France a été créée courant juillet 2021.

Constitution et animation des bassins d'éducation :

- Au sein de ses comités locaux école entreprise (CLEE), le CLUBSTER a pour objet de développer les relations école entreprise dans le secondaire, le supérieur et en faveur de l'inclusion.

2. LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES

CESER – Conseil Economique, Social et Environnemental Régional

En 2021, le MEDEF Hauts-de-France s'est mobilisé sur un certain nombre de sujets par le biais de sa délégation au CESER Hauts-de-France.

Contributions aux rapports et avis :

- Protocole d'accord Etat-Région pour le Contrat de Plan Etat-Région 2021-2027, Accord de partenariat pour la relance 2021-2022, Métiers d'entraide, Contribution Biodiversité 2021-2030, Rapport-avis Inégalités et pauvreté, Rapport-avis Attractivité des villes moyennes, SDAGE PGRI 2022-2027, Comptes Administratifs 2020, Contribution du CESER à la concertation des parties prenantes PNPD, Dotations des EPLE pour 2022, La mobilité en Hauts-de-France, voir loin, agir maintenant, Budget supplémentaire pour 2021 du Conseil régional, Portraits de la (des) jeunesse(s) en Hauts-de-France, Projet de stratégie régionale FEADER, Rapport d'orientation budgétaire 2022 du Conseil Régional Hauts-de-France, Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes 2020, Rapport annuel de développement durable 2020 du Conseil régional,
- Partenaires associés : Selon les rapports à produire, toute personne du MEDEF Hauts-de-France est susceptible d'être consultée selon son domaine d'expertise, notamment au travers des différentes commissions thématiques mises en place, ainsi que les différentes branches et fédérations professionnelles.

MUTECO : PCRH (Prestation Conseil RH) :

Le MEDEF Hauts-de-France a été conventionné par la DIRECCTE en 2021 pour la deuxième année afin d'être porteur de la PCRH. Le REF s'est chargé du montage du dispositif, de la communication et du pilotage entre les entreprises et les cabinets RH.

CREFOP :

Cheville ouvrière de l'animation des 3 instances et des 4 commissions.
Désignation et animation des mandataires dans les différentes instances.

Transition Pro :

MEDEF en vice-présidence et REF membre du bureau.
Accompagnement des évolutions de la structure et de la mise en place notamment des Transitions Collectives (Transco).

3. FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES

Animation et formation des mandataires régionaux :

Organisation de l'Université régionale des mandataires (à partir de décembre et en format perlé à Entreprises & Cités et/ou en visioconférence)

L'université des mandataires des Hauts-de-France pour le périmètre « Emploi Education Formation » organisée conjointement avec les MEDEF territoriaux et les organisations professionnelles régionales a eu lieu au cours du mois de décembre sur le campus d'Entreprises & Cités à Marcq-en-Barœul et ou en visioconférence avec une organisation perlée.

Compte tenu de la situation sanitaire, le MEDEF Hauts-de-France a choisi :

- De scinder les événements par grandes familles de mandats,
- De dématérialiser l'université en l'organisant à partir d'un plateau TV pour une diffusion à l'ensemble des mandataires (en direct et en streaming pour rediffusion à la demande).

Réforme de la santé au travail

Les travaux entamés par le Medef Hauts-de-France en 2019 à l'occasion des différents rapports concernant la santé au travail se sont poursuivis. Des réunions ont été organisées autour d'un groupe de travail spécifique piloté par le 1er vice-président, Luc BAIJOT et regroupant 2 présidents de SSTI, le président de PréSance Hauts-de-France ainsi que quelques administrateurs.

Ce groupe a pour objectif de proposer aux futurs mandataires au sein des Services de Prévention et de Santé au Travail, une charte, afin de coordonner une démarche cohérente dans l'ensemble des services, en termes :

- 1) D'organisation territoriale – notamment en étudiant les fusions possibles entre SPST ;
- 2) De mutualisation de services, par la mise en place d'une plateforme commune de mutualisation des moyens au niveau régional.

Logement

Le volet Logement a fait l'objet de nombreux travaux portant sur les sujets suivants :

- Réunion de la commission dans le cadre des élections régionales et écriture de 8 propositions à destination de la future mandature ;
- Point mandataires CRAL ;
- Echanges avec Action Logement sur l'actualité du Groupe et les synergies à développer avec le MEDEF, notamment dans le cadre de la Conférence économique et sociale régionale et les ateliers "transition énergétiques" et "transitions numériques" ;
- Ecriture de "fiches par zone d'emploi" dans le cadre de sélections présidentielle, afin d'avoir une base documentaire régionale ;
- Organisation d'un atelier logement lors de l'Université des mandataires du 9 décembre 2021, autour de :
 - Marie Motellier de la CERC (Cellule économique régionale de la construction), venue présenter le baromètre développement durable de la construction dans les Hauts-de-France et de Frédéric Roussel, venu présenter les travaux de la Commission Croissance & Territoires du MEDEF National ;
- Veille sur le logement et logement social en Région HdF

MEDEF LA REUNION

1. PROMOTON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESIONNELLE

Dans un contexte de mutations rapides et de croissance de l'emploi, la mise en adéquation des besoins des entreprises avec les compétences des actifs devient un véritable enjeu pour la compétitivité des entreprises et des territoires. Une feuille de route ambitieuse a donc été proposée pour l'année 2021 en continuité de 2020, plaçant là encore, les compétences des salariés et l'apprentissage des jeunes au cœur des priorités.

Partant du constat qu'à La Réunion :

- 1) Le marché de l'emploi est compliqué, bien qu'actuellement dynamique,
- 2) Le taux de chômage y est structurellement élevé, en fort décalage avec la Métropole, (les jeunes constituant une part importante de la population sont les plus touchés),
- 3) Le niveau éducatif est faible et la proportion de natifs diplômés du supérieur est aussi très faible,
- 4) Le taux de décrochage à La Réunion est plus élevé qu'en Métropole,
- 5) L'illettrisme se maintient à un niveau élevé : 23 % de la population des 16-65 ans seraient concernés (soit environ 120 000 réunionnais),

Les CRFP ont souhaité poursuivre 4 axes durant l'année 2021 :

- 1) Animer et coordonner les dispositifs valorisant les démarches entrepreneuriales au sein des établissements scolaires

- 2) Assurer la représentation et faire valoir la position, les enjeux du MEDEF et contribuer aux politiques publiques sur les champs de l'éducation, de la formation, de l'orientation et de l'emploi, les relations avec les différents organismes et institutions locales
- 3) Accompagner le déploiement de l'alternance, et notamment de l'apprentissage
- 4) Animer et coordonner les actions du réseau des organismes de formation.

Pour ce faire, tout au long de l'année 2021, les CRFP ont contribué à :

- L'alimentation des travaux nationaux par la prise en compte des spécificités de La Réunion
- La définition d'une politique régionale patronale emploi-formation correspondant aux besoins des entreprises locales et la mobilisation des adhérents sur celle-ci ;
- La représentation du MEDEF au sein des instances de gouvernance emploi formation à La Réunion et au sein de la gouvernance des organismes intéressés à la question emploi formation, y compris les organismes de collecte de fonds de la formation professionnelle ;
- L'animation et la coordination des mandataires emploi formation de son territoire ;
- L'animation des instances et des commissions du MEDEF Réunion sur la question emploi formation.
- Le pilotage et la coordination des mandataires emploi formation de son territoire ;
- La mise en place d'actions visant à rapprocher l'Education Nationale et l'entreprise.

Ainsi, les CRFP ont été mobilisés pour :

- Participer aux flashs quotidiens d'informations, notamment sur le volet emploi et formation : décodage des lois et décrets quotidiens, partage d'informations,
- Répondre aux interrogations des entreprises, notamment sur le chômage partiel, l'apprentissage, la formation....
- Animer des webinars sur l'évolution des réglementations
- Promouvoir le FNE, en lien avec la DEETS : ce dispositif a été particulièrement efficace, et les CRFP ont été fortement mobilisés sur la sensibilisation des entreprises à ce dispositif et le lien avec les OPCO
- Promouvoir l'apprentissage
- Accompagner les demandes d'aides, tant nationales que régionales

2. LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES

Les CRFP ont travaillé au rapprochement des pouvoirs publics et du monde patronal avec notamment

- **L'ADEME** : Le MEDEF a décidé de recruter, grâce à un partenariat avec l'ADEME une chargée de mission Environnement et Développement Durable le 1^{er} septembre 2021. Cette décision a été prise à l'occasion du plan de relance post-covid et également parce que les entreprises réunionnaises doivent se saisir des enjeux environnementaux.

En septembre 2021 a eu lieu le Débat sur les évolutions des enjeux associés à la transition écologique avec l'intervention de Stéphane HIS, expert en enjeux environnementaux.

Programmation pluriannuelle de l'énergie : En novembre 2021, nous avons été sollicités pour recueillir avis et commentaires de nos adhérents sur la façon dont ils ont été associés aux travaux sur le projet de PPE de La Réunion

En octobre 2020, participation de Geoffroy Roux De Bézieux à l'AG du Medef Réunion, placée sous le signe du développement durable et de la responsabilité sociétale de nos entreprises pour un territoire gagnant, inclusif, attractif et respectueux de son incroyable environnement.

- **La DEETS** : Continuité en 2021 du dispositif « Gadiamb » (dispositif d'insertion s'inscrivant dans la 13^{ème} mesure du plan PETREL) soutenu par la DEETS. Gadiamb est ainsi un contrat de professionnalisation 100 % entreprise d'une durée de 6 mois pour un jeune de moins de 26 ans lui permettant l'accès direct à un emploi. L'expérimentation de 2019 /2020 a permis de mettre en lumière les besoins des entreprises et d'identifier le public cible. Fin 2021, 305

contrats ont été signés dans toutes les entreprises de l'île. L'objectif est d'atteindre 500 signatures à fin 2023. Même si l'année 2021 a révélé d'autres difficultés liées au contexte sanitaire, au fonctionnement de chacun dans la mise en œuvre du dispositif, l'intérêt pour le dispositif GADIAMB grandit.

- **L'EDUCATION NATIONALE** : La CRFP Ecole Entreprise assiste et accompagne les mandataires du MEDEF aux conseils de perfectionnement annuels du RSMAR, du CFA Académique et du CFA de la chambre des métiers (participation aux travaux de préparation des cartes pédagogiques afin de répondre aux besoins des entreprises de la Réunion).

Groupes de travail mis en place avec les inspecteurs de l'Education Nationale portant sur la réflexion « Comment construire des passerelles pour aider les jeunes à réfléchir à leur avenir professionnel ». Organisation également de la semaine école entreprise, le concours clash des stéréotypes ainsi que deux actions dans le cadre du rapprochement « Enseignants / Entreprise » à travers « Prof à Pro » et « Direction Entreprise » pour une immersion professionnelle

- **LE CONSEIL REGIONAL** : animation des mandataires du CREFOP et participation aux commissions et groupes de travail du CREFOP. Le Medef Réunion invite également la Région à participer à certaines commissions. Enfin les CRFP du Medef sont sollicités par la Région pour participer aux réflexions dans le cadre de la formation professionnelle, notamment en matière d'achat de formations collectives pour développer les compétences.

Le CRFP Ecole Entreprise assure un rôle de soutien à l'équipe EPA ainsi qu'aux bénévoles pour la conduite des opérations de l'association.

Continuité en 2021 du dispositif BIP « Brigade pour l'inclusion Positive » avec la Mission Locale Est de La Réunion

3. FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES

En septembre 2021 : A eu lieu le Séminaire des mandataires du Medef Réunion qui a accueilli Mr Patrice HUIBAN (responsable de la cellule animation et conformité des mandats du Medef National). Evènement qui a réuni une centaine de chefs d'entreprises engagés et animés par les mêmes valeurs pour le développement du territoire. Plusieurs ateliers se sont tenus : (Emploi-formation, social, juridique et économique)

Le MEDEF Réunion accompagne dans leurs missions les mandataires (séances d'informations, séminaires, conférences...). 4 axes sont développés auprès des mandataires :

- Emploi-Formation
- Santé au travail (pour mandataires CAF, CGSS, et PRST)
- Dialogue Social (Mandataires de la CPRI, observatoire du dialogue social et le CROCT)
- Formation et accompagnement de nos conseillers prud'hommaux (CPH)

En 2021, Les CRFP ont exercé les mandats suivants : (AKTO, Transitions Pro, CREFOP, IPR, PRODIJ, Conseil de perfectionnement CFA Académique, RSMA, CFA Chambre des métiers ? Commissions Académiques des Formations Post Bac)

MEDEF MARTINIQUE

1. PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Soutien à la création d'un CFA santé et positionnement du MEDEF au conseil de perfectionnement Information des adhérents via des matinales, des webinaires et des "flash info formation et emploi"

mensuels dans le but d'apporter des informations et /ou des réponses à des problématiques diverses
 Réalisation des émissions "Echos Métiers" diffusées chaque mercredi soir sur ViaATV (émission ayant pour objectif de mettre en valeurs les métiers du territoire dans le but de constituer le "Livré Métiers" par le MEDEF)
 Conception et mise en oeuvre de la 2ème opération de CQP grande distribution, lancement d'une formation "Contrôleur de Gestion" en alternance, conception en cours d'un projet de formation en cybersécurité, conception d'un parcours de formation sur-mesure "opérateur logistique froid négatif" et reprise des projets de formation touchant particulièrement les métiers de l'industrie, à savoir "bac pro pilote de ligne de production"/"mention complémentaire technicien de soudage"

2. LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES

Titulaire au bureau CREFOP

Titulaire aux commissions CREFOP (Emploi, Formation Pro et Orientation, Territoire)

Lead sur la sous-commission Alternance du CREFOP avec l'impulsion et le pilotage du Madin'Alternance, salon dédié exclusivement à des offres d'emploi en alternance, (salon multi-partenarial) reconduction prévue en 2022 compte tenu de son succès (200 offres pourvues)

Signature d'une convention de collaboration avec annexe financière AGEFIPH DEETS MEDEF Martinique

Le MEDEF a contribué via le CREFOP, à la conception du STDFOP (schéma territorial développement de la formation et de l'orientation professionnelle)

Etroite collaboration avec Transition pour la conception et la mise en oeuvre en local de la "journée nationale de la nouvelle vie professionnelle"

3. FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES

Animation de la commission "Education Jeunesse Formation Professionnelle et Emploi" en lien avec le Président de cette commission

Rencontre avec les adhérents du Club RH du Medef pour déployer des pistes de travail (matinales, dispositif d'aide au recrutement...)

MEDEF MAYOTTE

1. PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Métiers et compétences en tension : Sondage réalisé auprès des adhérents pour mettre à jour la liste des métiers en tension proposée par la DEETS. Le sondage a permis de compléter la liste avec des besoins réels. Liste validée au CREFOP. Le MEDEF était le seul sur le territoire à réaliser ce type de sondage

Apprentissage : Constitution d'un groupe de travail qui rassemble pour la première fois toutes les parties prenantes de l'apprentissage : DEETS, CD, Pole emploi, AKTO, ASP

- Organisation et animation de matinales
- Conseil, orientation et mise en relation des OF en vue de promouvoir le développement des offres du secteur privé. Accompagnement à la création des 3 premiers CFA privés du territoire (les 3 sont membres du club OF MEDEF et réalisent plus de 90 % des formations privées en contrat d'apprentissage)
- Appui au lancement de plusieurs BTS en alternance : commerce international, accueil, assurances, management (plus d'une centaine de jeunes concernés)
- Placement d'une cinquantaine d'alternants en entreprise

Ecole entreprises

- Signature de convention avec le rectorat
- Réalisation de 5 reportages visant à mettre en avant, via 5 visites d'entreprises filmées, des témoignages des jeunes en situation professionnelle, l'engagement des entreprises adhérentes MEDEF en faveur de l'insertion professionnelle.

Lutte contre l'illettrisme via la Certif Cléa: création d'un comité de pilotage qui regroupe toutes les parties prenantes.

2. LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES

Projet Loi Mayotte : interventions multiples en présence des représentants de l'ETAT et des partenaires sociaux; participation aux ateliers de travail organisés par l'Etat (plusieurs combats sont portés par le MEDEF : retards structurels, institutionnels, manque d'attractivité du territoire, faible taux d'encadrement, compétences et métiers en tensions, déploiement de la DSN); Réalisation de notes intersyndicales pour alerter le ministère de l'outre-mer sur les difficultés que rencontre le monde économiques mahorais au vu des objectifs du projet de loi Mayotte

Dispositifs Emploi : plusieurs actions de sensibilisation, d'information, puis de dénonciation ont été nécessaires pour ramener les acteurs publics de l'emploi, notamment pôle emploi à la table des négociations. Actions qui ont permis d'aboutir à la signature de convention de partenariat entre le MEDEF et PE en faveur du déploiement effectif et efficace des dispositifs de l'emploi sur le territoire.

Apprentissage : action de lobbying pour dénoncer l'absence de recrutement des alternants dans les établissements publics y compris le rectorat (en moyenne plus de 80% des jeunes alternants sont accueillis par les entreprises, notamment nos adhérentes)

Problématique d'insertion des jeunes : participation à des tables rondes en présence des élus, de l'Etat et des partenaires sociaux

Absence accords de branches : Actions de sensibilisation, de relance et d'influence auprès d'AKTO et la DEETS en vue de définir des stratégies d'action complémentaires permettant de sensibiliser les branches nationales sur le faible taux de prise en charge des formations à Mayotte

Le dispositif Pro A : plusieurs actions d'alerte auprès d'AKTO et de sensibilisation au sein du CREFOP ont été nécessaires pour assurer le déploiement du dispositif

ATPRO Mayotte : dans la mesure où le FONGECIF n'existait pas à Mayotte, l'association ATpro n'a pas pu démarrer ses activités au 1er janvier 2020, mais en cours d'année 2021. Le manque de moyens financiers, d'expérience et d'expertise a fortement impacté le déroulement des missions de l'ATpro Mayotte. Aussi, un appui technique a-t-il été apporté aussi bien au niveau de la commission technique (traitement des dossiers des candidatures) qu'au sein du bureau (conventionnement avec la DEETS pour le déploiement financier, collaboration avec le CARIFOREF pour installer l'association, Partenariat ATpro Réunion pour l'instruction des dossiers).

Plusieurs actions de sensibilisation et d'alerte auprès de la DEETS, CARIFOREF et CD sur les difficultés que rencontrent les membres de l'ATpro Mayotte en raison du faible niveau de dotation nationale.

Structuration du marché de l'emploi : les actions de sensibilisations, d'alertes et d'influences auprès du CARIF OREF, Pole emploi, DEETS, CD ont permis de changer toute la donne du marché mahorais de la formation.

- Marché désormais structuré
- Meilleure considération et reconnaissance des OF privés
- Intervention des concurrents OF hors territoire désormais régulée
- Meilleure visibilité de l'attribution des marchés publics

3. FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES

Renfort et collaborations étroites multiples avec le président de l'IPR, la vice-présidente du COP (CPRI), le vice-président ATPRO Mayotte, le vice-président CREFOP

MEDEF NORMANDIE

1. PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'OFFRE DE SERVICES AUX ADHERENTS

- Accompagnement au recrutement, télétravail, égalité professionnelle, protocole sanitaire, APLD, ...)
- Animation de réunions d'informations – Webinaires
- L'université des Entrepreneurs Normands

LES SUJETS PRIORITAIRES EMPLOI FORMATION

- Observations et analyse des besoins en compétences (Le CARIF OREF et le RCO, Adecco Analytics, L'observatoire Régionale Informel (ORI))
- L'animation territoriale via les CATEF : Les Comités d'Animation Territoriale de l'Emploi et de la Formation
- Le Dispositif Transco
- Les expérimentations (le temps de travail partagé, le parainage professionnel)
- Les relations Ecole/Entreprises (Université Ecole/Entreprise à Poitiers, Convention Rectorat Normandie-MEDEF Normandie, Semaine Ecole/Entreprise, Concours régional « Invente ton métier du futur », Concours INNOV'ALIM, Entreprendre pour Apprendre : Les Mini-Entreprises, Les Entrep', Participation aux réunions du CLEE
- Publics vulnérables et éloignés de l'emploi (Action de mentorat de jeunes vulnérables, accompagnement DELD)

2. LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES

- Création en début d'année d'un lieu d'échange entre les 3 organisations patronales interpro, la CPIP (Commission Patronale Interprofessionnelle) pour échanger avec la CPME et l'U2P sur les sujets Emploi/Formation/Education – Réunions mensuelles
- Temps d'échanges mensuels entre les partenaires sociaux
- Sollicitation collectivement une nouvelle feuille de route du CREFOP et un nouveau règlement intérieur.
- Intégration des préoccupations patronales en matière d'emploi/Formation/éducation aux candidats aux élections régionales.
- Organisation d'un débat avec 75 présidents de Branches ou « patrons » d'ETI Normandes pour faire des propositions dans le cadre des élections présidentielles.
- Echanges mensuelles avec le haut-commissaire à la pauvreté, le rectorat (DRAIO, DRFPIC), région (VP en charge de la formation), agence de l'orientation (DG).
- Université des entrepreneurs normands : Présence du rectorat (DRAFPIC), de la région (agence de l'orientation), de Pole Emploi, APEC, Transition Pro, ...
- Retour à de bonnes relations avec la Région (Suite à quelques tensions durant la réforme de la formation)

3. FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES

- Mandataire et animation des mandataires dans les principaux mandats (professionnalisation, Transmission des orientations du Medef, informations, reporting...)
- Réunions de la commission emploi Formation régionale : Branches et MT
- Séminaire des mandataires : Une journée dédiée à la négociation collective animée par Hubert MONGON - 120 mandataires présents.

- Création d'une gamme de BD pour illustrer le rôle et les enjeux pour nos mandataires au sein des différentes organisations dans lequel nous pouvons siéger : Le paritarisme, Transition Pro (Carsat et Urssaf en cours)
- Une Newsletter mensuelle régulièrement alimentée sur les sujets emploi/formation et l'actualité des mandats.
- Présence dans les principaux mandats : IPT et IPR Pôle Emploi, Transition pro, Crefop, CAEN, CCEP, Carif Oref, APEC, CPRI + animation des mandataires en place (réunions préparatoires, renouvellement des mandataires ...)

MEDEF NOUVELLE AQUITAINE

1. PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le REF et les CRFP sont les interlocuteurs privilégiés des fédérations professionnelles, des entreprises, de l'Etat et du Conseil régional et des partenaires institutionnels (Pôle emploi, APEC, Rectorat) sur les questions formation, emploi et éducation.

Appui individuel auprès d'entreprises adhérentes des MEDEF Territoriaux

Accompagnement individuel sur des problématiques autour de l'emploi, la formation et l'éducation

Animation de 14 ateliers collectifs dans les MEDEF territoriaux à destination des professionnels RH-emploi et formation et des dirigeants d'entreprise

Thématiques : Entretien professionnel et bilan à 6 ans, Financements de la formation professionnelle, Alternance, Promotion de Transco

Ateliers co-animés selon la thématique avec nos partenaires (Transition pro, APEC...)

Organisation d'un salon en ligne à destination des apprentis sans contrat

Salon co-organisé avec Pôle emploi et l'APEC via la plateforme salon en ligne de Pôle emploi.

91 entreprises pour 146 offres déposées - 214 CV déposés - Plus de 1 300 visites sur le site pour un résultat de 40 recrutements effectués dans le cadre de cette opération.

Signature d'une convention régionale avec Pôle emploi et l'APEC autour de 3 engagements réciproques :

- Accompagner les entreprises pour la sécurisation de leurs recrutements et du développement des compétences des salariés,
- Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés F / H,
- Promouvoir les dispositifs d'apprentissage et d'alternance.

Relations Ecole-Entreprise

Déploiement du plan d'actions issus de la convention de coopération MEDEF Nouvelle-Aquitaine/Région académique de Nouvelle-Aquitaine : les jeunes parlent aux jeunes, accueil des personnels enseignants et élèves, action d'interactivité des métiers, accompagnement parrainage, de futurs diplômés, EPA

Mise en place d'une plateforme d'échanges à destination des juristes et interlocuteurs emploi-formation des MEDEF Territoriaux

Mutualisation des informations et évolutions juridiques, partage des fiches mémo et des analyses juridiques sur les sujets, mise à disposition des textes juridiques en vigueur et des questions-réponses du ministère du travail

Collecte, analyse et diffusion de données socio-économiques, démographiques et emploi-formation régionales pour une vision patronale ambitieuse et partagée.

Parution d'un bulletin d'information trimestriel, Interpro'Actus

Rédaction de portrait de territoires (zones d'emploi)

2. LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES

CREFOP

Le REF et une CRFP sont membres du Bureau du CREFOP

REF : présidence de la commission prospective, vice-président de la commission emploi

CRFP : membre de la commission prospective et de la commission orientation

Influence sur les orientations du Plan Régional de Formation pour l'adapter aux besoins des entreprises en fonction de leurs secteurs d'activité et de leur territoire

Amélioration de la lisibilité de l'offre de formation pour faciliter les démarches entreprises

Transition pro NA

Le REF et une CRFP sont Administrateurs de Transitions PRO Nouvelle-Aquitaine et participent, à ce titre à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de cet organisme : optimisation des budgets en tenant compte des besoins d'entreprises et en assurant la promotion du dispositif Transco : pilotage du déploiement de la plateforme Traits d'Union pour accompagner efficacement les transitions professionnelles et permettre aux entreprises de recruter des profils formés.

Ce sont plus de 35 réunions et groupe de travail auxquelles le REF et les CRFP ont participé entre janvier et décembre 2021.

De plus une CRFP est membre de la Commission Paritaire d'examen des dossiers de demandeur de financements des CPF TP, qui se réunit tous les mois.

IPR POLE EMPLOI

Le REF est membre de l'IPR de Pôle Emploi Nouvelle-Aquitaine. A ce titre, il joue un rôle de conseiller politique et technique auprès du Président MEDEF de cette Instance : influencer les orientations des financements et aides à la formation des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins des entreprises ; permettre aux entreprises de connaître et bénéficier de l'offre d'accompagnement au service de l'emploi dans les territoires. Ce sont plus de 12 réunions qui ont été organisées afin de définir la ligne politique des Partenaires Sociaux au sein de cette Instance.

RELATIONS FEDERATIONS & TERRITOIRES

Le REF et les CRFP entretiennent des relations étroites avec les Délégués Généraux des Fédérations Professionnelles qu'il réunit autant que de besoin, et qu'ils animent et coordonnent dans le cadre des Mandats qui leurs sont confiés par le MEDEF Nouvelle-Aquitaine, sur les sujets Emploi/Formation.

Animation du CLEF : comité de liaison emploi-formation qui regroupe les MT et Fédérations mais aussi la CPME, l'U2P et l'UDES pour construction d'une parole patronale partagée. Instance privilégiée par le Directeur régional de la DREETS qui intervient à sa demande.

RECTORAT

Le REF et les CRFP ont contribué à l'élaboration et à la signature de la Convention de partenariat entre le Rectorat de la Région Nouvelle-Aquitaine et le MEDEF Nouvelle-Aquitaine ; et la font vivre au travers d'un plan d'action déployé sur les territoires.

3. FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES

Le MEDEF Nouvelle-Aquitaine a mené au cours de l'année 2021, des missions permettant la définition d'une politique régionale patronale emploi-formation correspondant aux besoins des entreprises locales et la mobilisation des adhérents, par la mise à l'ordre du jour de chaque CA du MEDEF Nouvelle-Aquitaine, de points liés à la Formation Professionnelle, aux enjeux liés à l'emploi et aux développement des compétences, au développement de l'apprentissage, et développement des relations école-entreprise, ainsi que l'organisation de l'équipe emploi-formation en région.

A ce titre le REF a été en contact permanent avec les Présidents et Délégués généraux des 11 MEDEF territoriaux et 23 Branches professionnelles membres du MEDEF Nouvelle-Aquitaine, afin d'effectuer les désignations des mandataires dans les instances liées aux questions emploi formation et issues de la mise en œuvre de la réforme territoriale.

Cette démarche s'est faite dans un esprit de représentativité de l'ensemble des territoires constitutifs de la nouvelle région, et dans un esprit d'équilibre régional et de valorisation des compétences des Mandataires concernés.

1 réunion de mandataires à l'automne : point de situation de chaque instance, enjeux contexte sanitaire et reprise économique et actualités régionales. Mise à disposition des outils d'analyse et de données chiffrées pour appuyer les prises de positions dans les instances.

MEDEF OCCITANIE

1. PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Accompagnement des entreprises, des Medef Territoriaux et des Branches Professionnelles en région sur le champ de l'Emploi/Formation Professionnelle :

- Relai des enjeux Emploi Formation
- Réponses aux sollicitations des adhérents sur des sujets liés à l'emploi/formation & relai des positions du MEDEF (ACNI, Transco, réforme du chômage, etc.)

Mise en place d'actions en territoire pour favoriser les recrutements sur les métiers qui recrutent ou qui sont en tension :

- Contribution au dispositif MODES d'EMPLOIS d'accompagnement des dirigeants dans leurs enjeux RH, de recrutement ou de sauvegarde des compétences, communication lors de webinaires, mise en lien des collaborateurs recrutés avec les acteurs de l'écosystème régional,
- Identification des actions des adhérents du MEDEF Occitanie et amplification des actions,
- Mise en lien des branches et de Pôle emploi sur les besoins en recrutement
- Signature d'une convention entre le Medef Occitanie et la zone de défense Sud comportant plusieurs axes (recrutement des militaires en reconversion, promotion de la réserve opérationnelle, etc.)

Partenaire et acteur de la plateforme Neocap développée en réponse à l'AMI sur les Transitions collectives par le GIFAS, AIRBUS et FRANCE INDUSTRIE

Contribution au rapprochement du monde éducatif et du monde économique en région Occitanie par la mobilisation des adhérents dans le cadre du développement des actions école entreprise

- Appui au déploiement du dispositif « Orientations et Métiers d'Avenir » dans l'ensemble des établissements de formation initiale en Occitanie
- Signature d'une convention avec le Rectorat de la région académique qui définit plusieurs axes dans le cadre du partenariat

2. LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES

Participation aux rencontres entre le MEDEF Occitanie et les acteurs de l'écosystème économique et politique régional.

Appui à la mobilisation activement pour participer à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques susceptibles de concerner directement ou indirectement les entreprises d'Occitanie :

- Participation à 7 réunions de travail avec l'ensemble des adhérents 14 Medef Territoriaux et 21 branches professionnelles (Présidents et DG) pour co-construction des positions et lobbying concerté auprès des décideurs (Etat, Région, ...)
- Phoning mensuel pour animation des adhérents et remontée des besoins et difficultés des entreprises pour ajustement des politiques publiques (Contribution à l'élaboration d'un livre blanc dans le cadre des élections législatives, etc.)
- Appui à l'élaboration d'une newsletter hebdomadaire sur les mesures de l'ETAT et de la Région de soutien des entreprises et des emplois, réponses aux adhérents
- Elaboration de fiches Zones d'emplois afin d'outiller les Medef Territoriaux dans leur prise de parole avec les acteurs publics
- Appui à l'organisation des Forums présidentiels en territoire

- Appui à la mise en place d'un service mutualisé de visioconférences et de webinaires pour diffusion d'informations

3. FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES

Actions globales :

- Participation au recrutement des mandataires
- Animation et gestion des mandats régionaux et des Chefs de file (Conceptualisation et construction d'un système de partage d'information et d'animation des mandataires régionaux)
- Accompagnement délégué des mandataires REF 2021

Actions spécifiques Emploi et Formation professionnelle :

- Animation des chefs de file via la commission emploi formation en lien avec la Vice-Présidente Emploi Formation

Animation des mandataires Transition PPro et du Carif-Oref

Animation et participation à l'animation de la commission 3 du CREFOP et à son GT "anticipation des besoins en compétences des entreprises"

Construction de la politique régionale du MEDEF Occitanie et diffusion via les mandats ou groupes de travail en cours dans les différentes instances régionales (participation aux réunions d'évaluation du CPRDFOP)

MEDEF PAYS-DE-LA-LOIRE

1. PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Offrir des services et piloter des projets à destination des adhérents (branches, MT, entreprises) :

Les thématiques suivantes ont été privilégiées :

- Ateliers dédiés aux entreprises, notamment les TPE et les PME sur les problématiques de recrutement et le besoin en compétences
- Ateliers pour permettre aux entreprises de rebondir suite à la crise sanitaire : mobilité professionnelle, mobilités, parcours d'intégration, attractivité

Actions territoriales Emploi/ Formation :

- Matinale autour du recrutement inclusif, quelles pratiques des entreprises ? Comment progresser dans les pratiques de recrutement et élargir ses viviers de candidats ? Le 08/10/21, dans les locaux de la Délégation Pays de la Loire du Groupe La Poste, le MEDEF Pays de la Loire et la Fondation Mozaïk ont organisé un événement autour du recrutement et du management Inclusif. L'objectif était de créer la rencontre entre les entreprises, les acteurs de l'emploi et les candidats, et d'échanger collectivement sur le partage de compétences nouvelles en matière de sourcing, recrutement, d'élargissement des viviers de profils et d'intégration de nouveaux collaborateurs (savoir attirer et fidéliser tous les talents, appréhender les enjeux positifs et progresser dans les processus de recrutement : les participants ont relevé les défis de l'inclusion autour d'animations ludiques et créatives).
- Partenaire de l'opération « Talents Séniors », programme d'accompagnement des demandeurs d'emploi expérimentés lancé par l'APEC Pays de la Loire / agir sur l'emploi des séniors. Intervention du MEDEF Pays de la Loire sur les enjeux entreprises, emploi et recrutement le 08/06/21

- Intervention dans le cadre du Digital Change sur la féminisation des métiers dans le secteur du numérique (emploi, formation, féminisation...quels plans d'actions ?) avec le Syntec Numérique et Estim'Numérique le 14/06/21
- Le MEDEF Pays de la Loire était organisateur et intervenant de l'étape du tour de France de la Charte de la Diversité (emploi et qpv, viviers de recrutement, projets collectifs entreprises sur les territoires et relations pouvoirs publics) avec les réseaux FACE, LepC, Mixity en présence de Mr Aziz Senni (MEDEF) et de Mme Elisabeth MORENO, Ministre en charge de l'égalité des chances et de l'égalité femmes hommes le 14/01/21

2. LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES

Poursuivre notre influence au sein du quadripartisme régional en permettant la concertation et en participant à l'animation des acteurs régionaux pour faire face à la crise :

Co initiateur de la Conférence sociale régionale aboutissant à un plan d'actions décliné :

- Au sein du bureau du CREFOP et du Comité paritaire régional
- Dans l'animation des opérateurs régionaux (OPCO, transition pro, CEP...)
- Dans l'animation des mandats Emploi/formation

Chantiers prioritaires :

- Garantir le développement qualitatif de l'apprentissage
- Faciliter les mobilités professionnelles entrantes et sortantes pour faciliter les reconversions et répondre aux difficultés de recrutement
- Réorienter les travaux des CLEFOP
- Echanges réguliers avec les services de l'Etat et de la Région, proposition pour accompagner les entreprises sur les aides, les dispositifs et les modalités formation et emploi et construction d'une feuille de route 2022.
- Proposition d'une conférence sociale régionale début 2022 sur les tensions de recrutement et l'amélioration de l'accompagnement des entreprises, de l'animation dans les territoires et des moyens de communication plus efficaces, notamment dans le cadre des animations et des actions développées via les Clefop.

Relations avec les OPCO

- Echanges avec les directions : projets transversaux, actualités, accompagnement des entreprises sur les sujets régionaux.
- Lancement d'un groupe de travail inter opco le 29/01/2021
- OPCO/AT/CEP/APEC/PE/DIRECCTE/PS/Région
- Installation du groupe de travail
- TRANSCO : point sur l'instruction et place et rôle des opérateurs
- Tour de table portant sur les attentes et les sujets prioritaires du groupe de travail

Développer les collaborations avec l'enseignement supérieur

Renforcer les relations avec le Rectorat :

- Dans le cadre d'un PIA3, participer à la mise en œuvre du projet visant à professionnaliser le 1er cycle universitaire
- Mise en œuvre de la nouvelle convention régionale.

3. FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES

Fédérer les OP et les grands mandats sur les questions suivantes :

- Apprentissage
- Formation des salariés
- Mobilité professionnelle

Mise en cohérence des orientations patronales tant au niveau politique que technique dans le cadre d'échanges structurés afin de :

- Permettre une mutualisation des bonnes pratiques des branches
- Présenter des positions communes devant les interlocuteurs régionaux
- Fournir des éléments de diagnostic territoriaux des besoins emploi/formation argumentés, complémentaires et agrégés.
- Favoriser le développement qualitatif de l'apprentissage en mobilisant les principaux acteurs territoriaux
- Contribuer au livre blanc dans la perspective des élections régionales
- Être en appui des contrats d'objectifs sectoriels
- Coanimer la commission emploi/compétences du MEDEF

Diffuser l'information aux mandataires pour permettre l'appropriation dispositifs nationaux et leurs évolutions, notamment dans le cadre du plan de relance :

- Renforcer l'animation et la coordination des grands mandats
- Mobiliser les directions techniques vers les orientations choisies
- Anticiper les transitions en préparant les solutions techniques
- Mobiliser, suivant les problématiques, sur les dispositifs FNE, Alternance, PCRH, Transco, Plan de relance régional ...

TRANSITION PRO

- Participation au CA, au bureau et à partir de septembre 2021, membre de la commission d'instruction (préparation des dossiers, évaluations, échanges commissaires..). Echanges réguliers avec les mandataires, la présidence et la direction (projets : développement de Clea, conventions Opcos, invitations des branches, analyse des tensions de recrutement - métiers et territoires, dispositif transco, ...)
- Participation GT évolution des règles et procédures de la commission d'instruction, GT mandataires – commissaires
- Préparation de l'alternance paritaire à mi-mandat mai 2022 – vice-présidence Transitions Pro

AGEFASUP

- Echanges réguliers avec le Directeur et le Président, membre du bureau et du CA
- Suivi du développement du CFA, des process de recrutements des coordinateurs dans les territoires
- Suivi et échanges des ouvertures des nouvelles filières, en relation avec les besoins et les enjeux des branches, régulation de l'offre de la demande en fonction des besoins du monde économique
- Suivi de la démarche de la certification qualité, des modalités de financement et des relations avec les OPCO financeurs

Organisation et animation de la Commission Emploi Compétences, suivi et échanges cheffe de file :

Ses missions en 2021 :

- Travaux et échanges sur une expérimentation sur le thème de la mobilisation des entreprises auprès des jeunes collégiens.
- Réflexions sur la définition des besoins des entreprises en matière de formations : comment solutionner la question de l'écart entre l'offre et la demande.
- Point sur l'avancée des contacts concernant le projet test relations écoles entreprises et la mise en avant des entreprises du bassin fertois (72) : entreprises participantes & acteurs locaux (CLEE, écoles, mairies...).
- Réflexion sur la question de la gestion prévisionnelle des besoins futurs des entreprises et l'adaptation des formations requises.
- Réunions le 25/01/2021, 19/02/2021, le 9/04/2021, le 02/06/2021

MEDEF SUD-PACA

1. PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le pôle emploi-formation a mis en œuvre les actions d'information des responsables d'entreprises, de DRH et responsables de formation des relais territoriaux, notamment en animant des webinaires Formation/RH. En 2021, c'est 9 réunions à distance qui ont été animées sensibilisant plus de 350 chefs d'entreprises et acteurs de la formation particulièrement sur les thématiques suivantes : Le Plan Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC), le dispositif de transitions collectives (Transco), le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), le FNE Formation, le dispositif de transitions professionnelles (PTP), le dispositif ARDAN, Nos Quartiers ont du Talent (NQT), les dispositifs de l'URSSAF, le Compte Personnel de formation (CPF)

Les commissions régionales emploi-formation du Medef Sud (Alternances, Emploi et marché du travail) animées par le pôle, ont été le lieu d'information et d'échanges avec les fédérations et territoires adhérents ; elle se sont tenues respectivement 2 et 3 fois en 2021.

Le pôle emploi-formation diffuse une lettre d'information auprès de près de 300 lecteurs. 12 numéros ont été diffusés en 2021 dont un numéro spécial dédié à l'activité partielle.

Depuis la suppression par la loi du 5 septembre 2018 du Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle (COPAREF), créé par le décret n°2014-1311 du 31 octobre 2014, qui assurait le déploiement des politiques paritaires définies par les accords nationaux interprofessionnels en matière de formation et d'emploi, en coordination avec les autres acteurs régionaux, Etat et Région, c'est donc l'association T Pro qui a repris un certain nombre de fonctions du COPAREF, notamment les jurys CLÉA. Le certificat CLÉA s'adresse principalement à des personnes peu qualifiées, n'ayant pas de certification professionnelle, fragilisées socialement par les évolutions économiques. Cette démarche de certification leur permet de rester en contact avec l'emploi, d'avoir une présence plus visible sur le marché du travail. C'est ainsi plus de 1950 certificats qui ont été délivrés entre 2021 par l'association T Pro.

Membre du Conseil d'administration de l'association Transitions Professionnelles (AT Pro), du Bureau et de la commission d'instruction des dossiers PTP/démissionnaires, le REF a poursuivi son activité, notamment avec le chef de file patronal, Président d'AT Pro, permettant un suivi de l'activité de cet organisme, tant sur le plan de l'organisation que de sa gestion. A ce titre, quatre réunions de CA ont été tenues en 2021, ainsi que 16 réunions de commissions (Projets de transitions professionnelles, financement VAE, jurys CLÉA et dispositif démissionnaires). En 2021, c'est plus de 1450 parcours de reconversion qui ont pu être financés pour un coût moyen de 22 800€.

Le Comité Régional de la Formation et de l'Orientation Professionnelles, CREFOP, mis en place suite à la loi du 5 mars 2014 ne s'est pas réuni physiquement en 2021 et deux fois à distance, soit sous forme de comité plénier soit en format bureau ; des consultations par voie électronique ont eu lieu par deux fois en décembre (liste des organismes pouvant bénéficier du solde de la taxe d'apprentissage, et agrément d'organismes de formation pour les CSE). Les représentants du MEDEF (un titulaire et deux suppléants) ont été particulièrement assidus lors de ces séances, le titulaire devant assurer par ailleurs la vice-présidence de cette instance, avec l'appui du pôle formation. Lors de cette année 2021, les séances du CREFOP ont abordé essentiellement les consultations obligatoires.

La situation sanitaire n'a pas permis la mise en œuvre de la semaine école-entreprise en 2021, les sorties scolaires étant prohibées ; seules quelques interventions de professionnels en classe ont pu être tenues, notamment dans les Alpes Maritimes et les Alpes de Haute Provence et Hautes Alpes avec la semaine de l'industrie

2. LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES

Tout au long de l'année, le pôle a participé au travail de rapprochement du monde entrepreneurial avec celui de l'enseignement supérieur, les universités et IUT. Le pôle a continué la collaboration

POLE SOCIAL

étroite avec la filière « instrumentation » de l'Université d'Aix Marseille (département de physique de l'UFR de sciences), participant aux réunions du comité de pilotage (constitué notamment de 35 chefs d'entreprise) dont le rôle consiste en la recherche permanente de l'adaptation des formations de cette filière (Licence, Licence professionnelle, Master 1 & 2, Master ingénierie) aux besoins des entreprises régionales (essentiellement relevant des branches de la chimie, du pétrole, du nucléaire et de la métallurgie) en formation initiale, par la voie de la formation continue, en VAE et en apprentissage.

Le REF a également participé à la Semaine AMU-Entreprise organisé en présentiel en novembre avec l'université d'Aix Marseille, avec un atelier consacré à l'apprentissage dans l'enseignement supérieur. Le pôle formation a en charge l'animation des mandataires du CFA Epure Méditerranée/FORMASUP. Son Conseil d'administration est composé de 14 représentants des universités et de 14 représentants des professions ; le président de FORMASUP est statutairement le représentant du collège « entreprise ».

Le pôle formation ouvre au rapprochement des pouvoirs publics et du monde patronal avec notamment :

- Le Conseil régional, acteur essentiel dans les domaines de l'emploi et de la formation, notamment en animant les mandataires du CREFOP et en participant aux commissions et groupes de travail du CREFOP ;
- Le CESER, en apportant son expertise aux mandataires patronaux sur les dossiers liés à la formation et à l'emploi, et particulièrement le PRF (Programme Régional de Formation), mais aussi sur les dossiers liés à la formation initiale secondaire et supérieure, notamment l'orientation et l'information sur les métiers, nouvelle compétence de la Région ;
- L'Education nationale, dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, des lycées des métiers, le parcours de découverte des métiers, les campus des métiers et des qualifications, la semaine école-entreprise ;
- Les Universités et IUT, sur les thèmes de l'apprentissage, ainsi qu'une forte implication au niveau de la filière Instrumentation de l'UFR de sciences d'AMU, en lien avec les structures patronales de la chimie, du pétrole et de la métallurgie.
- L'Etat, notamment la DREETS, en participant à la Conférence régionale du travail, qui a poursuivi son activité en 2021 et a produit paritairement un guide sur le dialogue social dans les TPE-PME.

3. FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES

Le pôle formation du MEDEF Sud a participé également en 2021 à des commissions/groupes de travail/comités de pilotage sur les thèmes suivants :

- Acteurs de la santé
- Médico-social
- Intelligence artificielle
- Capital humain
- Datas CDC
- Jeunesse

Dans le cadre du Think Tank « Nouveau Cap », incubé par le MEDEF Sud, le pôle formation a rédigé une note sur le développement de l'apprentissage dont la publication est prévue en mars 2022.

Rapport AGFPN

MOOC LPO et MEDEF

1. Rappel du projet

La LPO, le MEDEF et l'Office français de la biodiversité (OFB) lancent l'élaboration du MOOC (Massive Open Online Course) Entreprises et Biodiversité, la 1ère formation en ligne gratuite et accessible à tous pour aider les entreprises, PME / TPE et ETI particulièrement, à agir en faveur de la biodiversité. Elle leur donnera les clés pour comprendre les risques et l'urgence d'agir face à l'érosion du vivant, faire leur propre diagnostic et mettre en œuvre des actions concrètes pour limiter et inverser leurs impacts. Le MOOC verra le jour au 1er semestre 2022.

2. Les objectifs

- > Sensibiliser les entreprises aux risques économiques, financiers et réputationnels auxquels elles s'exposent si elles ne tiennent pas compte de la biodiversité mais aussi aux opportunités à saisir en s'impliquant activement ;
- > Donner aux entreprises des clés pour agir concrètement en faveur de la biodiversité quelle que soit leur taille ;
- > Partager les bonnes pratiques et valoriser les retours d'expérience d'entreprises déjà engagées ;
- > Engager les entreprises dans les initiatives existantes et des dynamiques partenariales.

3. L'offre

- > 9h de cours tous types d'activités confondus ;
- > Des contenus variés (vidéos, activités, fiches techniques...) ;
- > Un MOOC tourné vers l'action, avec les témoignages de PME et TPE engagées ;
- > Des outils pour s'évaluer et passer à l'étape suivante.

Actions de la Cellule Mandats - 2021

En 2021, 7 formations « Initiation à la maîtrise des risques et à l'analyse financière » ont été dispensées en présentiel dans les territoires ou en distanciel depuis Paris sous couvert de l'Académie MEDEF et en partenariat avec des magistrats ou rapporteurs spécialisés de la Cour des comptes. Plus d'une cinquantaine de personnes en ont bénéficié.

L'objectif de ces formations est de mieux « armer » les mandataires du MEDEF pour qu'ils puissent jouer pleinement leur rôle de vigie de la bonne gestion des organismes où ils siègent qui sont en tout ou partie financés par des cotisations sociales ou participations patronales.

Ces sessions s'adressent donc à tous les représentants du MEDEF qui ont à gérer des fonds dans des instances Protection sociale (caisses de Sécurité sociale, Agirc-Arrco, etc.), Relations sociales (Pôle emploi, Unédic, Apec, etc.), Education-Formation, (France compétences, Transitions pro, etc.) ou Logement (entités du groupe Action Logement dont les entreprises sociales pour l'habitat ou ESH).

Après un rappel sur les enjeux du paritarisme et des mandats pour le MEDEF, cette formation aborde de façon pratique à travers des cas concrets les clés de la maîtrise des risques (formalisation des processus, carte des risques, plan de contrôle interne, etc.) avant de présenter les états financiers et leur analyse.

Depuis sa mise en place en 2020, cette formation a rencontré son public avec des demandes régulières des territoires et des évaluations très positives des récipiendaires.

.....

La Cellule animation et conformité des mandats, en collaboration avec la Cour des Comptes et l'Académie MEDEF, propose une formation à la maîtrise des risques et à l'analyse financière pour nos mandataires. Il s'agit d'un sujet qui revient fréquemment dans les échanges avec ces derniers.

Cette formation vise à leur donner un certain nombre de clés afin qu'ils soient outillés pour jouer leur rôle de vigie de la transparence, de l'efficacité et de l'efficience de la gestion paritaire, ce qui leur permettra également de renforcer leur rôle au sein des instances où ils siègent.

Cette formation est dispensée par des magistrats de la Cour des comptes, experts du fonctionnement des organismes paritaires, tripartites voire quadripartites.

La Cellule animation et conformité des mandats introduira la session pour présenter l'environnement des mandats, le rôle du MEDEF en tant que partenaire social et restera en appui de l'intervenant pour bien « connecter » la session à l'environnement MEDEF.

PROGRAMME :

Initiation à la maîtrise des risques et à l'analyse financière pour les mandataires du MEDEF

OBJECTIF

- Appréhender le rôle des mandataires au sein des organes de gouvernance.
- Être en capacité de lire et d'analyser les états financiers et le rapport de contrôle interne des organismes gouvernés (cœur de sujet).
- Acquérir la connaissance des leviers de gestion pour nourrir un dialogue de gouvernance efficace.

Le programme

Introduction Cellule animation et conformité des mandats

1. La gouvernance et le fonctionnement des organismes paritaires

- Le système paritaire
- L'exemple de la Sécurité sociale en France
- Le rôle des conseils d'administration
- Les responsabilités du directeur et du directeur comptable et financier
- Les décrets sur le contrôle interne

2. Le contrôle interne

- Principes
- Notions
- Le rapport de contrôle interne
- Les acteurs et les enjeux
- L'analyse des résultats du contrôle interne au travers des indicateurs internes (suivi de la production, qualité de la production et mesure du risque financier résiduel)

3. Les états financiers

- Présentation d'ensemble
- Le bilan
- Le compte de résultat
- Les annexes
- L'approbation des comptes par le conseil

4. L'appui de contrôles indépendants sur les comptes et la gestion

- L'audit interne
- Le rôle des commissaires aux comptes
- Le contrôle de la tutelle

5. La bonne gestion d'un organisme

- Qu'est-ce qu'une bonne gestion ?
- Que regarder ?
- Les pièges à éviter
- Où trouver de l'aide ou des ressources documentaires ?

Pour qui ?

- Mandataires nationaux ou locaux du Mouvement des entreprises de France

Modalités pratiques

- **Aucun prérequis.**
- À l'issue de la formation, un tour de table est réalisé pour évaluer la qualité de la prestation et les acquis de chacun. En complément, le participant remplit systématiquement un questionnaire d'évaluation de la session. Cette évaluation est ensuite analysée par le MEDEF et l'Académie MEDEF afin de faire évoluer l'offre et les méthodes pédagogiques.
- **Capacité : 10 – 25 personnes.**
- **Lieu : Paris (au MEDEF, 55 avenue Bosquet, 75330 Paris cedex 07) ou en territoires (au sein des MT/MR).**

Note sur l'éligibilité du système Eudonet au financement AGFPN

- ▶ Le MEDEF accompagne, en 2021, son réseau territorial sur la solution CRM Eudonet.
Cette solution est déployée sur 77 MEDEF territoriaux et régionaux.
- ▶ Sont enregistrées dans Eudonet, toute l'arborescence des mandats avec les informations clés de suivi (durée du mandat, âge limite, prochain renouvellement, dernier renouvellement ...) accompagnée des informations importantes sur chacun des mandataires (nom/prénom, coordonnées, date de naissance, sexe, qualité « titulaire/suppléant », par qui a-t-il été désigné, qui l'a nommé ...).
- ▶ Nous y retrouvons également renseignés les « futurs candidats » pour les prochaines mandatures (intérêt pour quel mandat, nom/prénom ...).
- ▶ Un historique des mandats occupés avec l'ensemble des informations est conservé et accessible aisément.
- ▶ En centralisant ces informations, la solution Eudonet facilite, au quotidien, l'organisation, la communication et l'animation des mandats / mandataires dans le cadre du paritarisme.

Pole Transition numérique et Innovation – Rapport AGFPN 2021

DOC PRO : bilan

Les pays leaders de l'Innovation comptent dans leur population active un nombre de diplômés d'un doctorat sensiblement supérieur à celui de la France. Ils sont en effet deux fois plus nombreux à détenir ce grade en Suisse ou en Allemagne qu'en France. Le taux de chômage des docteurs est également plus faible et leur intégration dans la vie active souvent plus rapide dans ces deux pays voisins comme dans la majorité de ceux du nord de l'Europe.

Convaincu de l'importance de l'emploi scientifique pour le développement de l'innovation et conscient que les docteurs trouvent désormais davantage leur avenir dans le secteur privé, Ils sont en effet plus de la moitié à choisir cette voie, le Medef conduit régulièrement depuis plusieurs années des actions de promotion de la formation par la recherche. Il souhaite ainsi renforcer la notoriété du doctorat, donner, en coopération avec les universités et les écoles doctorales, une meilleure visibilité sur les compétences acquises par le doctorat et communiquer sur la valeur ajoutée que les docteurs apportent aux entreprises notamment à l'appui de la plateforme internet « Doc pro », que le MEDEF a cocrée.

Le MEDEF, la Conférence des présidents d'université (devenue France Universités) et l' ABG se sont en effet associés afin de concevoir DocPro, le portail des compétences des docteurs et de leur valeur ajoutée pour les entreprises .

Cette plateforme internet a été mise en ligne en 2015 : www.mydocpro.org. DocPro propose aux docteurs, aux responsables ou recruteurs en entreprise, et aux responsables académiques, une vision des compétences qu'un docteur développe aux différentes étapes de sa carrière. Il est le fruit d'un dialogue entre les acteurs du monde académique et du monde économique.

DocPro présente ainsi 24 compétences clés organisées en 4 catégories : cœur de métier ; qualités personnelles et relationnelles ;gestion de l'activité et création de valeur ;stratégie et leadership.

Pour chaque compétence, DocPro distingue trois phases de développement qui reflètent l'accroissement des responsabilités des docteurs, du jeune responsable de projet au directeur d'une structure.

Au 31 décembre 2021, 8 982 personnes avaient créé un espace personnel sur le site www.mydocpro.org, soit une hausse de 1 016 comptes en un an.

Nombre d'utilisateurs :

2019	6869
2020	7966
2021	8992

Une communication sur DocPro est réalisée à l'occasion notamment de forums de rencontre entre les universités et les entreprises locales (Montpellier Toulouse , Bordeaux , Caen ...)

DocPro est également intégré aux formations et interventions animées par l'ABG. 19% des sessions de formation 2021 ont présenté DocPro, touchant au total plus de 550 personnes. Sept sessions de formation ont par ailleurs été consacrées spécifiquement à DocPro.

REF NUMERIQUE 2021 : bilan

Le jeudi 18 novembre 2021 s'est tenu la 7ème édition de la REF Numérique. Le thème de cette REF|Num 2021, « Nos vies algorithmées ? », avait pour ambition de sensibiliser l'entreprise à l'importance de la confiance à instaurer dans l'univers et l'économie numériques.

En 2021, après l'édition totalement digitalisée de 2020, le programme a été proposé, à l'instar des années antérieures, en version hybride et a permis d'accueillir au MEDEF environ 300 personnes sur la journée (465 inscrits en présentiel).

Les notions de confiance, de transparence, de souveraineté sont devenues les guides des bonnes pratiques digitales pour les entreprises qui investissent dans leur transformation numérique sur le long terme. Rien ne rassurera les clients (BtoC comme BtoB) plus qu'une utilisation maîtrisée des données confiées à son prestataire ou fournisseur. Aussi, pour mettre en exergue ces bonnes pratiques, grâce aux témoignages d'entreprises ou aux regards d'experts, nous avons à travers le programme 2021, tenté d'apporter à nos adhérents, les éléments de conviction utiles à cette nouvelle démonstration. Cette journée a été l'occasion de rencontres et d'échanges autour de solutions permettant de répondre avec pragmatisme et pédagogie aux problématiques des entreprises. Par ailleurs, nous avons souhaité conduire la réflexion au-delà des seules considérations économiques, invitant les participants à s'interroger sur l'avenir de l'Homme dans un contexte de vie ultra numérisée : de l'indice de réparabilité de l'Homme, à l'Homme augmenté ou l'Homme éternel, nous avons évoqué à la fois des considérations philosophiques mais aussi sociologiques et plus prosaïquement économiques.

Enfin, parce que l'exercice de la REF|Num ne serait pas abouti sans aborder le thème crucial des compétences et de la formation à l'heure où le numérique rebat les cartes de l'organisation traditionnelle du travail et des métiers dans une large proportion. Des enseignants, des experts RH, et des acteurs du recrutement ont apporté leurs visions et témoignages, étayant par là-même l'idée d'un domaine en profonde évolution et marquant le tournant dans les pratiques, les contenus et les modalités de formation.

Globalement, il s'agissait donc de proposer un débat constructif et d'envisager les conditions qui feraient que les technologies puissent répondre positivement aux bouleversements de notre monde dans une dimension économique et méthodologique pour nos entreprises. Par ailleurs, la volonté d'apporter un décryptage plus sociologique des mutations à l'œuvre, ont permis d'ouvrir le champ des interventions et des sujets abordés.

La version en présentiel, marquant le retour des grands événements après une interruption de 18 mois, a accueilli un peu moins de participants que les précédentes années compte-tenu des jauges sanitaires, mais le nombre de participants en ligne (1500 connexions pour la journée) confirmait l'appétence de nos publics pour ces thématiques. Nos partenaires médias ont accompagné cette année encore notre événement dont le relais dans la presse a pu toucher nos adhérents plus massivement que ce que notre capacité d'accueil en présentiel le permettait. La mission d'information et de sensibilisation que nous assignons à cet événement depuis ses débuts était sur cette édition 2021 remplie comme nous l'espérions malgré la période traversée.

Convention AGFPN / MEDEF
(article 3 de la convention du 15/05/2018)

**Identification des financements octroyés au MEDEF par l'association de gestion du
fonds paritaire national**

La comptabilité du MEDEF et tenue selon la méthode comptable des engagements.

Les crédits AGFPN reçus par le MEDEF sont enregistrés à la date d'encaissement.

En fin d'année, les crédits restant à percevoir au titre de l'année (N) sont provisionnés dans les comptes de l'année (N) sur la base du décompte communiqués par l'AGFPN.
Par ailleurs, les provisions sur les crédits (N-1) sont extournés dans les comptes (N) au moment de l'encaissement des fonds correspondants.

Crédit AGFPN encaissé en 2021 par le MEDEF au titre de 2020	Total en €
<u>crédit versé au titre des activités à l'article L.2135-11 du code du travail</u>	
<u>au titre de la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement (mission 1)</u>	
Fonds 2020 - virt du 28/01/21 - 4ème acompte mission 1 (Branche)	391 314,00
Fonds 2020 - virt du 28/01/21 - 4ème acompte mission 1 Interpro	2 557 561,00
Fonds 2020 - virt du 29/04/21 - solde mission 1 interpro	839 828,00
Fonds 2020 - virt du 29/04/21 - solde mission 1 branche	657 128,00
<u>au titre de la participation à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de l'Etat (mission 2)</u>	
Fonds 2020 - virt du 29/04/21 - solde mission 2 - subvention d'état	723,00
Total encaissé en 2021 (montant provisionné dans les comptes 2020 & extournés dans les comptes 2021)	3 132 298

Crédit AGFPN encaissé en 2021 par le MEDEF au titre de 2021	Total en €
<u>crédit versé au titre des activités à l'article L.2135-11 du code du travail</u>	
<u>au titre de la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement (mission 1)</u>	
Fonds 2021 - virt du 03/06/21 - 1er acpte 2021	1 503 088,00
Fonds 2021 - virt du 03/06/21 - 1er acpte 2021	110 044,00
Fonds 2021 - virt du 27/07/21 - 2nd acpte 2021	2 475 675,00
Fonds 2021 - virt du 27/07/21 - 2nd acpte 2021	181 249,00
Fonds 2021 - virt du 22/10/21 - 3ème acpte 2021	2 475 675,00
Fonds 2021 - virt du 22/10/21 - 3ème acpte 2021	181 249,00
<u>au titre de la participation à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de l'Etat (mission 2)</u>	
Fonds 2021 - virt du 03/06/21 - 1er acompte - mission 2 (100 %) - Subvention d'Etat	294 892,00
Total encaissé en 2021	7 221 872

Crédit AGFPN encaissé en 2022 par le MEDEF au titre de 2021	Total en €
<u>crédit versé au titre des activités à l'article L.2135-11 du code du travail</u>	
<u>au titre de la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement (mission 1)</u>	
Fonds 2021 - virt du 18/01/22 - 4ème acpte 2021	2 387 258,00
Fonds 2021 - virt du 18/01/22 - 4ème acpte 2021	174 775,00
Fonds 2021 - virt du 26/04/22 - solde 2021	3 234 309,00
<u>au titre de la participation à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de l'Etat (mission 2)</u>	
Total encaissé en 2022 (montant provisionné dans les comptes 2021 : 5 796 187 €)	5 796 342

Convention AGFPN / MEDEF

(article 3-4-5-6 de la convention du 29/05/2015)

Etat des dépenses exposées par le MEDEF en 2021 et justification comptable de l'utilisation des fonds octroyés par l'AGFPN

Coûts engagés par le MEDEF	Total en €	Mission 1 (*)	Mission 2 (*)
1/ Charges directement imputables : coûts directs / coûts spécifiques			
1-A - Frais de personnel directement affectés aux missions	4 206 029		
1-B - Opérations et charges directes	3 117 813		
1-C - Coûts engagés par les MEDEF Régionaux "Préciputs régionaux"	2 538 530		
Total des charges directement imputables	9 862 372	9 459 660	402 712
2/ Charges indirectes : coûts communs			
2-A - Frais de personnel en appui	243 713		
2-B - Frais de fonctionnement communs	501 660		
Total des coûts communs	745 373	714 937	30 436
Total des coûts engagés en 2021	10 607 745	10 174 597	433 148

(*) Les dépenses exposées par le Medef sont réparties sur les missions 1 et 2 dans la même proportion que les crédits annuels 2021 alloués en 2021 pour lesdites missions.



Christophe PAYEN

**Mouvement des Entreprises de France
MEDEF**

Association loi 1901
55, Avenue BOSQUET – 75330 PARIS CEDEX 07

**Attestation du commissaire aux comptes du MEDEF relative
au rapport annuel visé à l'article L.2135-16 du code du travail
pour l'année civile 2021.**

A l'attention, de Monsieur Christophe BIEAUX, Directeur Général du MEDEF.

En notre qualité de commissaire aux comptes du MEDEF et en réponse à votre demande formulée dans le cadre de l'application de l'article 8 du règlement financier de l'AGFPN, nous avons établi la présente attestation sur les informations figurant dans le rapport ci-joint, prévu par l'article L.2135-16 du code du travail.

Ces informations ont été établies sous votre responsabilité.

Il nous appartient d'attester les informations figurant dans ce rapport, dès lors qu'elles sont prévues par le règlement financier de l'AGFPN.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimées nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission. Ces diligences, qui ne constituent ni un audit ni un examen limité, ont consisté, par sondages ou au moyen d'autres méthodes de sélection, à :

- vérifier que toutes les informations requises par l'article 8 du règlement financier de l'AGFPN figurent dans le rapport ;
- vérifier la concordance des montants mentionnés au titre des financements octroyés par l'AGFPN avec :
 - o la convention de financement
 - o la comptabilité

CABINET CHRISTOPHE PAYEN : Société d'expertise comptable et de commissariat aux comptes

inscrite au tableau de l'ordre des experts-comptables de France de l'Union Comptable des Comptables (UCC) - 6 bis, rue de Valenciennes
92500 RUEIL MALMAISON

Immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 511 200 000 0000

135, rue Danton – Immeuble D2 - 92500 RUEIL MALMAISON

Téléphone : 01 47 49 33 33 - Fax : 01 47 49 33 34

ip



Christophe PAYEN

- vérifier la concordance du montant des charges affectées à chacune des missions prévues à l'article L.2135-11 du code du travail avec la comptabilité et pour les organisations affiliées ayant reçu des crédits, les attestations de leurs commissaires aux comptes ou de leurs experts-comptables ainsi que les justificatifs transmis, étant précisé qu'il ne nous appartient pas de vérifier l'éligibilité de ces charges au financement par l'AGFPN ou la conformité des dépenses avec la définition des missions ;
- vérifier que les règles appliquées pour l'affectation des charges sont décrites dans le rapport et qu'elles sont conformes avec les décisions de la direction ;
- vérifier, sur la base de tests, la conformité de fonctionnement du processus d'affectation des charges avec la description qui est faite ;
- apprécier la sincérité des informations figurant dans le rapport, à l'exclusion de celles qu'il ne nous appartient pas de vérifier au regard du règlement financier de l'AGFPN.

Sur la base des travaux effectués, nous n'avons pas d'observation à formuler sur les informations figurant dans le rapport joint.

Fait à Rueil-Malmaison, le 21 juillet 2022.

Christophe PAYEN
Commissaire aux comptes

CABINET CHRISTOPHE PAYEN : Société d'expertise comptable et de commissariat aux comptes

Inscrite au tableau de l'ordre des experts comptables de Paris Ile de France Membre de la compagnie régionale des commissaires aux comptes de Versailles

SARL AU CAPITAL DE 210 000 € - RCS NANTERRE B 441 974 151

135, rue Danton – Immeuble D2 – 92500 RUEIL MALMAISON

Tel 01 47 16 00 92 - Fax 01 47 49 68 88