



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 2019.**

A l'attention, de Monsieur Christophe BEAUX, 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 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

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



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.

En outre, nous n'avons pas mis en œuvre de procédures pour identifier, le cas échéant, les événements survenus postérieurement à l'émission de notre rapport sur les comptes annuels du MEDEF, à l'exception de la prise en compte dans le rapport présenté des justificatifs définitifs des frais engagés par les MEDEF REGIONAUX et transmis jusqu'au début du mois de juin.

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 25 juin 2020.

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

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



Rapport d'activité 2019 du MEDEF

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 d'emploi et de formation conforme aux orientations nationales professionnelles et interprofessionnelles et conforme 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 au plan national. A cet effet, le MEDEF a signé en 2018, avec les MEDEF Régionaux un mandat de gestion Emploi-Formation, prévoyant l'affectation de moyens pour la réalisation de ces missions.

LES ACTIONS D'AMPLEUR NATIONALE

Le MEDEF s'appuie principalement sur la Direction de l'éducation et de la formation pour promouvoir le développement des compétences dans les entreprises et leur compétitivité dans le cadre des politiques paritaires. Elle agit à cet effet sur l'orientation professionnelle et la formation continue, au niveau national mais aussi régional. Le Bureau de la Commission Education, Formation et Compétences décline les positions du MEDEF définies au sein de son Conseil exécutif.

Les missions de la Direction de l'éducation et de la formation concernent :

- La préparation, le déroulement et le suivi des négociations sur la formation professionnelle entre les partenaires sociaux,
- La mise en œuvre des Accords Nationaux Interprofessionnels relatifs à la formation professionnelle,
- Le renforcement et la structuration de la gouvernance de la formation professionnelle, dans un contexte de régionalisation,
- L'élaboration de propositions pour une politique d'orientation professionnelle, renforçant les liens éducation-entreprises,
- L'élaboration de propositions sur l'éducation, l'enseignement supérieur et l'apprentissage
- la représentation et la promotion des intérêts des entreprises auprès des différentes instances (du Conseil Supérieur de l'Education au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles),
- La réalisation d'études et l'élaboration de projets nationaux et territoriaux ayant pour objectifs de mieux cerner les besoins en compétences des entreprises, de faire connaître les métiers et leurs évolutions, de 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,
- La prise en compte des dimensions européenne et internationale de la formation.

Pour exercer ces missions, le MEDEF est présent dans les principaux mandats suivants :

France compétences, AKTO, l'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle, dénommée « Certif Pro », Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER), Conseil supérieur de l'éducation (CSE), Conseils Régionaux l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP), Commissions paritaires interprofessionnelles régionales dénommées « Transitions Pro »

La réforme de la formation professionnelle et l'apprentissage

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été promulguée au JO du 6 septembre 2018.

Cette réforme propose une rénovation en profondeur du système, du financement et de la gouvernance de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

2019 fut l'année de transition et de déploiement de cette réforme d'ampleur.

Les chantiers nationaux

GOVERNANCE

MISE EN PLACE DE FRANCE COMPETENCES

Née de la volonté de l'Etat de simplifier et renforcer la gouvernance nationale par la création d'une institution nationale de référence, France compétences résulte de la fusion du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

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 conseil d'administration de France compétences compte 15 membres répartis dans cinq collèges :

- 3 Représentants de l'État (Formation professionnelle, Budget et Education nationale, l'enseignement supérieur et l'agriculture)
- 5 Représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel
- 3 Représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel
- 2 Représentants des conseils régionaux
- 2 Personnalités qualifiées

Au sein du Collège « employeurs » et du collège « salariés », 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 3 ans.

France compétences comprend également 4 commissions statutaires :

- Commission de la certification professionnelle
- Commission Audit et Finances
- Commission Evaluation
- Commission Recommandation

La Commission Recommandation est présidée par le MEDEF.

En 2019, durant sa première année d'activité, France compétences a notamment :

- assuré la première répartition des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage issus des contributions légales ;
- émis les premières recommandations relatives aux niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, avant le 15 mars, conformément au décret n° 2018-1345 ;
- sélectionné les opérateurs régionaux chargés du conseil en évolution professionnelle (CEP) des actifs occupés hors agents publics ;
- installé la commission de la certification professionnelle, 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 «Qualité».

CREATION DE L'OPERATEUR DE COMPETENCES (OPCO) AKTO

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, les 20 OPCA sont supprimés et 11 opérateurs de compétences (OPCO) sont créés.

Dès janvier 2018, le MEDEF a travaillé la création d'un OPCO interprofessionnel des métiers des services. Il a notamment fait appel à un conseil en stratégie sociale afin de l'accompagner dans ce projet. Le projet intitulé « Wellcom » regroupait le périmètre des champs professionnels et interprofessionnels suivants :

- Activités créatives, Textile, Mode, Luxe
- Commerce interentreprises et négoce professionnel
- Éducation, Emploi, Formation
- Métiers au service de l'Environnement
- Télécommunications
- Tourisme, Hôtellerie, Restauration
- Autres entreprises de services
- Segment interprofessionnel.

Un ANI entre le MEDEF et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, a été conclu et signé le 20 décembre 2018.

Fin janvier 2019. Un courrier transmis le 23 janvier par la DGEFP à plusieurs branches professionnelles ayant désigné WELLCOM en tant qu'opérateur de compétences est venu indiquer que « l'opérateur de compétences ainsi constitué par accord ne satisfait pas au critère de cohérence et de pertinence du champ d'intervention », et que celles-ci disposaient d'un délai maximum de deux mois pour conclure un nouvel accord de désignation.

Ce même courrier porte la recommandation d'un rapprochement entre ces branches avec les signataires de l'accord constitutif de l'OPCO des professionnels,

salariés et employeurs des services opérationnels aux entreprises de l'emploi (OPCO 11).

Ce projet était porté par les branches professionnelles de la Propreté et des services associés, du Travail temporaire et des représentants paritaires de la Branche de la Prévention Sécurité.

De fin janvier au 14 mars 2019. Les organisations patronales et fédérations professionnelles et organisations syndicales concernées par les branches professionnelles incitées à se regrouper au sein d'un nouvel OPCO sont entrées en négociation afin de stabiliser le périmètre, les attendus, les missions et les principes de gouvernance d'un OPCO unique.

L'accord constitutif portant création de l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main d'œuvre est conclu et signé le 14 mars 2019. Les statuts ont été conclus le 1^{er} avril 2019 au lendemain de la parution de l'arrêté d'agrément de l'OPCO.

Cet OPCO est né du rapprochement de branches professionnelles relevant du périmètre d'une part de cinq OPCA dont la fusion juridique a été entérinée le 1^{er} janvier 2020 (FAFIH, FAFTT, INTERGROS, OPCALIA et l'OPCA Transport pour le périmètre de la Délégation PROPLETE et Services associés), et d'autre part, de branches professionnelles issues du périmètre d'autres OPCA et pour lesquels il n'y pas eu d'intégration juridique des structures (AGEFOS PME concernant les organismes de formation, la restauration rapide, UNIFORMATION concernant les organismes de formation, OPCA PEPSS concernant l'enseignement privé indépendant).

Le MEDEF dispose de 5 sièges au sein du Conseil d'administration et représente au sein de celui-ci les branches professionnelles n'y siégeant pas. Le MEDEF dispose de 2 sièges au sein du Bureau.

Depuis début octobre 2019, l'OPCO a pris le nom communiquant « AKTO ».

SUPPRESSION DES FONGECIF ET MISE EN PLACE DES TRANSITIONS PRO

Au 1^{er} janvier 2019 :

- Le CIF est supprimé. Les FONGECIF n'ont plus pour mission de financer le CIF ;
- Les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales sont créées ;
- Le CPF de transition professionnelle est créé ;
- Les FONGECIF assurent, de façon transitoire, les missions des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales, notamment l'instruction et la prise en charge financière du CPF de transition professionnelle ;
- Dans l'attente de la mise en place des nouveaux opérateurs CEP destinés aux actifs occupés, les FONGECIF continuent de délivrer le CEP, pour les salariés, jusqu'au 31 décembre 2019.

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. Au sein de cet ANI, les CPIR sont dénommés « Transitions Pro » suivies du nom de la région concernée.

Les missions des « Transitions Pro » sont les suivantes :

Transitions professionnelles

- l'instruction des demandes des salariés de prise en charge de leur projet, et la décision quant à la réalisation et le financement des projets de transition professionnelle
- l'examen et la vérification du caractère réel et sérieux du projet de reconversion professionnelle

Besoins en compétences et accompagnement

- l'information du public sur les organismes délivrant le conseil en évolution professionnelle et le suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle sur le territoire régional ;
- l'analyse des besoins en emploi, en compétences et en qualifications sur le territoire et l'élaboration de partenariats régionaux avec notamment l'Etat, le conseil régional et les acteurs du service public de l'emploi permettant l'élaboration et la mise en œuvre des parcours professionnels ;

Certifications paritaires interprofessionnelles

- Par délégation de Certif Pro, le déploiement des certifications paritaires interprofessionnelles, notamment CléA et CléA Numérique.

La coordination des « 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 ».

INFORMATION ET COMMUNICATION

Le MEDEF a conçu les outils de communication. Objectif : Présenter, expliquer, vulgariser l'ensemble des dispositions de la réforme.

- Un diaporama présentant au chef d'entreprise des grandes lignes de la réforme qui le concerne, en matière de formation professionnelle et d'apprentissage
- Un diaporama présentant aux mandataires les grandes lignes de la réforme et de la nouvelle gouvernance de la formation professionnelle et de l'apprentissage
- Un dépliant en 3 volets sur la réforme et remis à l'occasion des réunions d'information des MEDEF régionaux

- Une vidéo de 3 minutes
- Le Guide « Loi #AvenirPro : comment m'en saisir dans mon entreprise ? » en version digitale et papier
- Un Colloque MEDEF du 4 novembre 2019 « Loi #AvenirPro : 1 an après, le post-test » avec le sondage Opinionway auprès des chefs d'entreprises, présidé par Geoffroy Roux de Bézieux et Muriel Pénicaud

Les cibles :

- Les branches professionnelles, les MEDEF régionaux et territoriaux, à destination des entreprises (DRH et Chefs d'entreprise de TPE/PME)
- Les mandataires nationaux et régionaux du MEDEF

CHANTIERS OPERATIONNELS

DETERMINATION DES NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir professionnel » réforme en profondeur la formation professionnelle, l'apprentissage et l'assurance chômage, et confie ainsi aux branches professionnelles le pilotage et le financement de la politique de l'alternance.

La branche professionnelle (via sa CPNE ou, à défaut, sa commission paritaire) est chargée de déterminer « le niveau de prise en charge » des contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé. Elle ne définit pas le « coût contrat » qui est le coût du contrat défini par le CFA. Ce niveau de prise en charge est un montant annuel, établi pour une durée minimale de deux ans.

Ce niveau de prise en charge doit ainsi comprendre :

1. les charges de gestion administrative
2. les charges de production" qui sont au nombre de trois :
 - la conception, la réalisation des enseignements en apprentissage, l'évaluation des
 - compétences acquises par les apprentis
 - la réalisation des missions d'accompagnement et de promotion de la mixité
 - le déploiement d'une démarche qualité engagée
3. les charges d'amortissement annuelles comptabilisées pour des équipements qui participent à la mise en œuvre des enseignements dispensés par apprentissage ainsi qu'à l'ingénierie pédagogique, dès lors que leur durée d'amortissement n'excède pas 3 ans.

Le calendrier défini par les pouvoirs publics a été le suivant :

Au plus tard le 1er février 2019 : Date limite de détermination par les branches des niveaux de prise en charge des contrats (fixation des « coûts contrats » par diplôme et titre).

Fin février 2019 : retour des recommandations de France Compétences vers les branches sur les niveaux de prise en charge.

Au plus tard le 1er avril 2019 :

- Publication par l'État des niveaux de prise en charge en cas de carence pour les branches n'ayant pas déterminé leur niveau de prise en charge (ou partiellement) ;
- Publication par l'État des niveaux de prise en charge correctifs, en cas de non prise en compte des recommandations de France compétences,

Un GT composé de branches professionnelles a été animé par le MEDEF avec une mission d'appui par les cabinets Amnyos et Orcom. Un guide méthodologique relatif à la détermination des coûts et des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage a été élaboré en janvier 2019 et diffusé à l'ensemble des branches professionnelles adhérentes du MEDEF.

TRANSFORMATION DU STATUT DU CFA

Dans le cadre de cette réforme, l'organisation, les missions et le fonctionnement du CFA sont également fortement modifiés. Les conditions de création et de fonctionnement des CFA sont les mêmes que celles des organismes de formation. Les statuts de l'organisme de formation qui dispense des actions de formation par apprentissage mentionnent expressément dans leur objet, cette activité.

Un GT d'accompagnement des branches professionnelles, des CFA de branches et des CFA interprofessionnels a été animé par le MEDEF avec une mission d'appui des cabinets Amnyos et Orcom.

Les livrables ont été :

- Une FAQ, une Hot-line et des webinars
- Un Vademecum sur la transformation du statut des CFA
- Un Séminaire de travail MEDEF du 3 juillet 2019 « Réforme de l'apprentissage : Quels enjeux pour les branches professionnelles et les CFA ? »
- Un Séminaire de travail MEDEF du 12 novembre 2019 « Développer l'apprentissage : Quelle stratégie pour les branches, les entreprises ? »

OUTILS D'OBSERVATION ET DE PROSPECTIVE DES 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.

Le MEDEF a souhaité mettre à profit les travaux existants dans le cadre de sa réflexion sur l'anticipation des besoins de ses adhérents.

Une étude sur les outils d'observation et de prospective des besoins en compétences des entreprises a été menée par le cabinet KYU. L'objectif est alors de réaliser un recensement et une cartographie des acteurs puis des outils d'observation et de prospective en matière d'analyse des besoins en compétences des entreprises.

Il s'agit ensuite de définir une méthodologie de recours à ces sources d'information, un langage commun d'interprétation et une stratégie d'anticipation du besoin afin d'accompagner et d'outiller les entreprises adhérentes dans leur gestion RH.

Dans ce cadre, en 2019, le MEDEF a maintenu le déploiement de l'outil ADECCO ANALYTICS, permettant d'identifier les besoins de recrutement des entreprises, les métiers en tension, et, ce au plus près des bassins d'emploi.

ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION NUMERIQUE

L'Unum

La 5e édition de l'Université du numérique a porté sur le thème : « Se transformer, mode d'emploi ».

Avec :

Des pitches, autour de 7 thématiques transverses, pour présenter des solutions concrètes et applicables :

- Transformer son business model
- Digitalisation de l'offre et relation partenaires
- Digitalisation de la relation clients / fournisseurs
- Organisation interne
- Transactions et traçabilité
- Formation et compétences
- Cybersécurité et protection des données

Des ateliers "mode d'emploi": comment recruter à l'heure du numérique ? de quelles compétences a-t-on besoin pour une transformation réussie ? Qu'est-ce que CléA numérique ?

Coalition numérique

La Commission Européenne, a initié la création de coalition numérique dans chaque pays de l'UE pour faciliter les coopérations entre les acteurs (entreprises, administrations, acteurs publics et privé, éducation) et remédier à l'inadéquation des compétences numériques sur le marché du travail européen.

Le MEDEF anime la coalition numérique française pour l'emploi et les compétences et ce, depuis son origine, en septembre 2017.

Les enjeux sont triple :

- Adapter les compétences aux métiers d'aujourd'hui ;
- Préparer aux métiers de demain ;
- Anticiper les nouvelles activités, les nouveaux besoins...Il faut non seulement continuer à améliorer le niveau de qualification, mais aussi agir sur les compétences tout au long de la vie.

Les objectifs de la Coalition digitale française :

- Fédérer une part importante des acteurs publics et privés œuvrant au niveau local ou national dans le champ de la formation professionnelle et du numérique (200 organisations membres)
- Identifier des projets pilotes
- Etre un incubateur ou de laboratoire d'idées autour de la modernisation et de l'adaptation des outils, des référentiels et des méthodes en matière de qualifications, de formations et de certifications, le besoin d'adaptation en continu des compétences de chaque française et de chaque français étant central.
- Identifier et promouvoir les initiatives et les bonnes pratiques en France, en Europe et à l'International et mener des actions concrètes sur l'ensemble du territoire par le biais d'expérimentations.
- Sensibiliser les managers et chefs d'entreprises
- Repérer les travailleurs qui nécessitent des formations digitales

En 2019, ont été organisés :

- Une plénière en novembre 2019 « Intelligence artificielle et impacts sur les métiers et les compétences : comment accompagner les chefs d'entreprises et les salariés ? comment ajuster la formation initiale des actifs de demain ? » ;
- Des travaux engagés sur l'attractivité des métiers du numérique auprès des jeunes. Après un premier cahier portant sur la fracture numérique et les leviers permettant de co-construire un parcours d'accès aux compétences de base, ce second volet vise à provoquer le débat, identifier les actions innovantes sur cette question et lancer des expérimentations avec les acteurs concernés ;
- Un concours co-organisé avec l'Onisep, des partenariats engagés avec tous les acteurs liés au numérique (institutionnels, monde académique, secteurs d'activité).

La réforme de l'enseignement professionnel

Le MEDEF a souhaité renforcer ses relations Ecole-Entreprise par une politique volontariste de rapprochement avec l'Education Nationale.

Un état des lieux complet des acteurs/actions menées sur les relations Ecole-Entreprise a été réalisé par le cabinet KYU, qui a permis :

- d'établir un plan d'action national ;

- de signer un accord cadre national de coopération entre le MEDEF et le Ministère de l'Education nationale, le 4 juin 2019

Cette coopération visait trois objectifs :

Valoriser l'entreprise auprès des élèves pour leur faire découvrir les métiers et leur donner l'envie d'entreprendre.

Il est en effet indispensable de répondre plus vite et mieux aux attentes des jeunes séduits par des formations et à celles des entreprises qui n'arrivent pas à recruter les profils dont elles ont besoin. Entre l'entreprise et le monde éducatif, de multiples actions existent pour faire connaître l'entreprise, l'entrepreneuriat, les métiers, les parcours de formation pour y accéder : il s'agit de les organiser et les développer.

Valoriser la voie professionnelle.

Le Medef partage les objectifs de développement du nombre d'apprentis, de facilitation de la poursuite d'études des bacheliers professionnels et de renforcement de l'attractivité des lycées professionnels et des CFA, avec en particulier le regroupement des voies de formation professionnelle via la création des Campus d'excellence. Cette convention doit permettre que la réforme de la formation professionnelle se fasse en symbiose avec les branches pour articuler de façon cohérente l'offre de formation, selon les besoins des entreprises, par bassin de vie et d'emploi.

Relancer l'ascenseur social en facilitant l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail.

Cela passe par la voie professionnelle et l'apprentissage : il faut à la fois accompagner les jeunes, comme ceux qui ont décroché du système éducatif, mais aussi convaincre les entreprises de recruter sous cette forme.

Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et le Medef se sont ainsi engagés à mettre en commun leurs dispositifs et leurs initiatives pour développer au niveau national ou territorial des actions communes ou complémentaires.

Cette convention a été le point de départ d'un déploiement dans les académies, entre Medef régionaux et rectorats, notamment en AURA, Occitanie, Normandie, Centre, Guyane, Île-de-France.

La réforme de la santé au travail

En 2019, le MEDEF a formulé 10 propositions pour refonder la santé au travail au service des entreprises et des salariés. Sur cette base, le MEDEF a lancé une négociation interprofessionnelle sur ce sujet essentiel.

La négociation de l'assurance chômage

En 2019, un travail de fond a été mené entre partenaires sociaux pour refonder la gouvernance et l'architecture financière du système de l'assurance chômage.

Le cadrage et les interférences gouvernementaux, l'impossibilité d'aborder pleinement la réforme de l'indemnisation, et la question du bonus/malus n'ont pas

permis de mener une négociation sereine, rendant impossible la signature d'un accord national interprofessionnel.

LE DEPLOIEMENT EN REGION D'UNE POLITIQUE NATIONALE D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

2019 est une année marquée par le déploiement de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Les équipes de la direction Education Formation du Medef - responsable emploi formation (REF) et ses coordinateurs régionaux de l'emploi et de la formation (CRFP)- implantées dans les Medef régionaux ont été mobilisés sur cette réforme.

Au niveau régional surtout, avec les entreprises du territoire en lien avec les Medef territoriaux et les branches professionnelles afin d'interagir avec le Medef et les entreprises sur les impacts des mesures pour les entreprises.

Ils ont eu également la mission d'accompagner les mandataires, les élus, et les organismes de formation pour les informer et les former sur la réforme en cours.

Ils ont également géré la transition en étant l'interlocuteur des pouvoirs publics et des partenaires sociaux pour favoriser la concertation et la recherche de consensus régionaux. En effet, le nouvel éco-système régional qu'a laissé présager la réforme dans les régions a redessiné les priorités, les enjeux et les relations partenariales, notamment dans la relation avec les conseils régionaux et les partenaires sociaux en région.

Une présentation plus approfondie des actions menées par les équipes DEF en région (REF/CRFP/chargés de mission) est disponible en annexe - bilans d'activité Medef régionaux-.

Une animation territoriale principalement axée sur la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Les actions menées ont eu pour objectif d'informer les adhérents des Medef régionaux et leurs entreprises de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, et de mesurer les impacts pour les entreprises. Il était également important pour le Medef dans ce contexte de maintenir la mobilisation des entreprises sur l'apprentissage afin d'accompagner la mise en œuvre de la réforme de la LCAP sur cette question.

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

Le MEDEF dans les instances régionales 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.

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.

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.

FONGECIF et TRANSITIONS PRO

Les REF/CRFP ont été mobilisés sur la mise en place des Transitions Pro. Les partenaires sociaux ont décidé un double processus à articuler entre Fongecif et Transitions Pro.

Au plan juridique et opérationnel :

Il n'y a pas de processus de création d'une nouvelle association, car les FONGECIF, en tant qu'outils paritaires et structures employeurs, deviendront Transitions Pro au 1er janvier 2020 (ANI).

Au plan politique et de gouvernance :

La gouvernance des FONGECIF restera de plein droit jusqu'au 31 décembre 2019, avec l'ensemble de ses prérogatives.

Mais la gouvernance des Transitions Pro devra être opérationnelle dès le 1er janvier 2020.

C'est pourquoi il est nécessaire de construire dès le 4e trimestre 2019 une gouvernance « de préfiguration » qui anticipe l'échéance de 2020

La seule dimension opérationnelle de cette gouvernance « de préfiguration » est liée à la négociation de la COM.

6 Etapes clés dans la mise en place des Transitions Pro ont été définies. Les REF/CRFP ont été en charge de celle-ci.

1. Réunion des partenaires sociaux en région
2. Désignation des mandataires des Transitions Pro
3. Tenue du « Conseil d'administration Préfigurateur » des Transitions Pro
4. Demande d'agrément
5. Négociation de la COM
6. Mise en place effective des Transitions Pro

Des Actions pour rapprocher l'Ecole et l'Entreprise

Différentes actions sont menées sur les territoires par les MEDEF en faveur du rapprochement du monde de l'éducation et de l'entreprise :

- ✓ Valorisation de l'entreprenariat avec l'association Entreprendre (EPA) pour apprendre proposant des concours mini-entreprises.

- ✓ La semaine Ecole entreprise 2019, semaine de l'industrie, JNDJ
- ✓ Concours régionaux « Raconte-moi une entreprise »
- ✓ Forum emploi, job dating, salon
- ✓ Séquences d'observation pour les élèves de 3^{ème}
- ✓ Programme de formation « Connaissance de l'entreprise » destiné aux enseignants du secondaire,
- ✓ Forum des métiers

Two horizontal bars are positioned above the 'ANNEXES' section: a shorter orange bar on the left and a longer blue bar on the right.

ANNEXES

SYNTHESE DES BILANS D'ACTIVITE REGIONAUX

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

| SYNTHESE | | | |
|--|---|--|---|
| EXTRAITS DES BILANS DES MANDATS DE GESTION DES MEDEF REGIONAUX | | | |
| REGION | PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE | LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES | FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES |
| <p>1. DEPLOIEMENT DE LA REFORME Appui aux entreprises : réunions d'information dans les territoires, diffusion de newsletters/hashtags/accompagnement individuel sur de nombreuses questions. Appui aux CFA, à la fois individuel et collectif. Appui aux mandataires : par la diffusion régulière d'informations et l'animation renforcée des mandats directement impactés par la réforme. Appui aux adhérents par la diffusion d'informations régulières et par l'organisation de CREEF dédiées et/ou thématiques.</p> <p>2. LES RELATIONS ECOLES-ENTREPRISES Le MEDEF travaille depuis 25 ans en AURA avec les Rectorats, et d'autres partenaires (FSE, Région) au rapprochement du monde de l'éducation et du monde économique au travers son programme d'actions école-entreprise (AEE). 2019 aura été une année de transition pour réfléchir à un nouveau modèle économique (impact de la réforme des financements de l'apprentissage). Certaines actions ont été repensées, plus modernes, et innovantes : Escape Game, Chocofactory, Pass Alternance, Concours créateurs d'idées.</p> <p>3. BESOINS EN COMPETENCES En 2019, le MEDEF AURA a poursuivi ses travaux initiés en 2018 pour réaliser un « Etat des lieux » des outils et diagnostics sur les besoins en emploi, formation et compétences existant chez nos adhérents. Il en ressort que l'outil Pilotage d'Adesco Analytic constitue un véritable outil d'aide à la décision pour un certain nombre d'entre eux. De façon plus directe et opérationnelle, le MEDEF AURA au travers notamment de son dispositif Mode d'emplois ou de sa Mission Entreprises et Handicap, favorise la mise à l'emploi de publics fragilisés dans leurs parcours professionnels, en réponse aux besoins en recrutement des entreprises.</p> | <p>1. EDUCATION-EMPLOI-FORMATION L'exercice des mandats : CREFOOP, IPR, APEC, CARIF, OREF, CAEN Lyon, CCEP, CNAM, CFA, IGS, CFA AL, FONGECIF, CPRI. Les autres leviers : participation aux travaux du national concernant la DEF, veille et implication dans le cadre des travaux de décryptage des projets de décrets pilotés par le MEDEF, et implication dans les travaux en région relatifs au PRIC, contribution à la mise en place et au suivi des CLEE, copilotage d'une « tête de réseau régionale interprofessionnelle », animation des partenariats financiers (Région, DIRECCTE, DRISCS, FSE, AGEFIPH) et opérationnels (AFPA, IAE...) et suivi des conventions de partenariat associées (PE, APEC, ML, Rectorats/CR).</p> <p>2. PROTECTION SOCIALE – SANTE AU TRAVAIL Animation de l'ensemble des mandataires sociaux (AIRS, CARSAT, UGECAM, ARACT, URSSAF, CROCT) et participation d'une CRFP en qualité de mandataire à certains d'entre eux. Participation à la politique régionale en matière de maintien en emploi des personnes handicapées et de prévention des licenciements pour inaptitude. Participation et implication du MR dans l'engagement régional pour l'emploi des travailleurs handicapés (PRITH). Déploiement d'actions de sensibilisation à la prévention des risques professionnels au travers de sessions de formation dans les territoires. Contribution à la réflexion sur la future réforme de la santé au travail.</p> <p>3. ET AU-DELA En 2019, le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes s'est par ailleurs beaucoup investi, aux côtés de l'ensemble des acteurs économiques régionaux, sur les thématiques suivantes : Logement, Energie & Assurance, Financement des entreprises, Numérique, International/Europe</p> | <p>1. STRUCTURATION ET GESTION L'année 2019 a permis de réévaluer la structure des modalités d'animation des mandats par le MEDEF AURA. 13 organismes ont été identifiés, constituant des mandats « de rang 1 », en ce sens qu'ils sont particulièrement stratégiques pour le MEDEF et les entreprises que nous représentons. Cela concerne à l'échelle de la région environ 300 mandataires exerçant 400 mandats dans 50 organismes/instances régionales.</p> <p>2. COMMISSION DES MANDATS La commission des mandats a pour mission générale de veiller à ce que, dans les instances où le MEDEF a une représentation permanente, ses mandataires soient les porte-parole efficaces de la politique définie par le Bureau et le Comité Exécutif du MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes. A compter de la rentrée 2018, la commission des mandats a été réactivée. Elle s'est ainsi réunie à 8 reprises depuis.</p> <p>3. INFORMATION / FORMATION En 2019, l'actualité riche a été l'occasion d'adresser à nos mandataires des dossiers documentaires étoffés principalement sur deux sujets : la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et la réforme de la santé au travail. En 2019, une quarantaine de mandataires ont participé à 4 journées de formation organisées par le MEDEF AURA avec l'appui de l'Academy by Medef. Ils ont tous été très satisfaits de l'initiative, et du contenu des journées.</p> | <p>L'animation des mandataires Emploi-Formation par les chefs de file et la REF. La mission d'animation vise 3 objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Professionnaliser et accompagner les mandataires 2- Valoriser leur activité, leur rôle 3- Transmettre les positions du MEDEF <p>L'animation des mandataires emploi formation est confiée à chaque chef de file désigné au sein des mandats avec l'appui de la REF : élaboration de documents d'aide à la réflexion, échanges sur les points à l'ordre du jour, les positions à défendre, préparation de documents et supports nécessaires, prise de notes, reporting, transmission régulière d'information, alerte sur les points sensibles. Avec la disparition du Coparef et le ralentissement d'activité au sein du Crefoop, les séances préparatoires organisées en fonction ont de fait diminué.</p> |
| <p>1. DEPLOIEMENT DE LA REFORME L'accompagnement du déploiement de la réforme s'est traduit par une activité soutenue au sein : 1) des instances paritaires (transformation, création, suppression d'instances) avec comme objectifs d'installer un paritarisme d'action et d'influence, permettre aux partenaires sociaux d'arrêter leurs positions sur les grands dossiers emploi formation et au Medef de garder le lead ; auprès des territoires (MT et adhérents) avec comme objectifs d'informer les territoires des évolutions apportées par la réforme, aider à décrypter pour agir ensemble ou au sein de sa propre entreprise.</p> <p>2. RELATIONS ECOLE-ENTREPRISES Au travers des opérations menées en commun, la REF avec l'appui du CRFP, crée de fréquentes occasions d'échanger en direct avec les Recteurs, les DAFPIC et les services plus opérationnels, développant ainsi une relation de partenariat de plus en plus forte avec des répercussions positives sur le rapprochement Ecole/Entreprise de la sixième jusque dans l'enseignement supérieur.</p> <p>3. ALTERNANCE Au regard de la nouvelle organisation concurrentielle du marché de l'apprentissage, la REF a proposé et organisé des rencontres entre CFA de Branches Professionnelles et CFA de l'Education Nationale afin d'étudier les possibles complémentarités. CFAI et CFA EN travaillent aujourd'hui en partenariat et partagent leurs outils pédagogiques. Ils veillent à une offre de formation complémentaire et équitablement répartie sur le territoire. Faciliter la recherche de stage de 3ème</p> | <p>La réorganisation du dialogue social en région a amené les acteurs à repenser le quadripartisme. Objectif : un fonctionnement tourné vers l'action au moyen d'une organisation plus légère, plus réactive. Un écosystème permettant aux partenaires sociaux de peser dans une politique régionale opérationnelle (17 actions).</p> <p>Représentation du MEDEF BFC auprès des instances suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> o CCIR o Place Financière o AER o Directe o Préfecture o Conseil Régional o Pôle Emploi | <p>L'animation des mandataires Emploi-Formation par les chefs de file et la REF. La mission d'animation vise 3 objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Professionnaliser et accompagner les mandataires 2- Valoriser leur activité, leur rôle 3- Transmettre les positions du MEDEF <p>L'animation des mandataires emploi formation est confiée à chaque chef de file désigné au sein des mandats avec l'appui de la REF : élaboration de documents d'aide à la réflexion, échanges sur les points à l'ordre du jour, les positions à défendre, préparation de documents et supports nécessaires, prise de notes, reporting, transmission régulière d'information, alerte sur les points sensibles. Avec la disparition du Coparef et le ralentissement d'activité au sein du Crefoop, les séances préparatoires organisées en fonction ont de fait diminué.</p> | <p>L'animation des mandataires Emploi-Formation par les chefs de file et la REF. La mission d'animation vise 3 objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Professionnaliser et accompagner les mandataires 2- Valoriser leur activité, leur rôle 3- Transmettre les positions du MEDEF <p>L'animation des mandataires emploi formation est confiée à chaque chef de file désigné au sein des mandats avec l'appui de la REF : élaboration de documents d'aide à la réflexion, échanges sur les points à l'ordre du jour, les positions à défendre, préparation de documents et supports nécessaires, prise de notes, reporting, transmission régulière d'information, alerte sur les points sensibles. Avec la disparition du Coparef et le ralentissement d'activité au sein du Crefoop, les séances préparatoires organisées en fonction ont de fait diminué.</p> |
| BOURGOGNE-FC | | | |

| REGION | PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE | LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES | FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES |
|------------|--|---|---|
| BRETAGNE | <p>Le délégué général a accompagné la fin de contrat de la REF (Magalie Bibard) en s'appropriant les dossiers, en lui succédant, en recrutant son successeur et en l'accompagnant plus fortement au cours du second semestre 2019. Cette situation a nécessité un fort engagement du délégué général sur ces questions. Le MEDEF Bretagne a organisé le 15 mars un déjeuner réunissant les chefs de file de l'Education-Emploi-Formation autour du président, du délégué général et du président de la commission des mandats.</p> <p>La fin du FONGECIF fut très délicate à gérer, compte tenu de la fin de cet organisme, parfois mal vécue par les mandataires qui y ont investi beaucoup de temps et d'énergie, pour certains depuis de très nombreuses années (plusieurs décennies). Il a fallu aussi concourir à plusieurs prises de décision, dont certaines douloureuses, et accompagner fortement le président du FONGECIF Bretagne, représentant du MEDEF Bretagne.</p> <p>La création de Transitions Pro Bretagne, de surcroît dans un cadre paritaire a nécessité de nombreuses réunions avec les organisations syndicales et d'employeurs, en lien avec le MEDEF et les instances de gouvernance du MEDEF régional. Le délégué général, du fait du départ de la REF, s'est beaucoup investi sur ce dossier.</p> <p>L'année 2019 a été marquée par une très forte mobilisation sur l'action « Identification des Besoins en Compétences », action du PRIC construite et copilotée avec les partenaires sociaux. Cette action fait donc l'objet d'un point à part entière, même si elle pourrait être déclinée sur plusieurs axes d'action.</p> <p>Outre ce volet, le choix a été fait de présenter les différentes actions menées selon cinq thématiques :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Les actions visant à assurer un accompagnement dans la mise en oeuvre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel 2) Les actions s'inscrivant dans le cadre du paritarisme/ quadripartisme 3) Les actions conduites pour et/ou à la demande des équipes des Medef Territoriaux 4) Les actions s'inscrivant dans le cadre de la relation Ecole-Entreprise 5) Autres actions d'animation et/ou représentation du MEDEF CVL <p>Pour rappel, priorité avait été donnée en 2019 à toutes les actions contribuant à accompagner les entreprises à faire évoluer la prise en compte des compétences en interne, à modifier leurs pratiques de recrutement, intégration, évolution, à construire leur stratégie compétences. Ces actions devaient contribuer à initier les clubs compétences dans chaque MEDEF territorial, renforçant ainsi le rôle du MEDEF au sein du projet du pacte régional IBC (Identification Besoins en Compétences).</p> | <p>Le MEDEF Bretagne a apporté son concours à l'élaboration, au suivi et l'évaluation des politiques publiques susceptibles de concerner directement ou indirectement les entreprises et le développement économique.</p> <p>Le MEDEF Bretagne a contribué à l'élaboration du Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires (SRADDET) rendu obligatoire par la loi NOTRE. Il a participé à la réunion de la Conférence sociale le 24 janvier 2019 organisée par les pouvoirs publics et dont l'un des objets est de mener des expérimentations de politiques publiques en faveur de la formation, de l'emploi, des relations sociales territoriales et plus globalement du développement économique.</p> <p>Le MEDEF Bretagne a apporté un concours actif aux travaux du CESER. Le MEDEF Bretagne a accompagné ses représentants afin que ceux-ci apportent la meilleure contribution possible aux préconisations que le CESER adresse aux pouvoirs publics en matière de politiques publiques.</p> | <p>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.</p> <p>Lors de chacun de ses Comités directeurs, le MEDEF Bretagne a rendu compte de la situation des nombreux mandats qu'il gère, a annoncé, dans une logique de forte anticipation, les mandats à pourvoir et a communiqué toute information utile.</p> <p>Les points de doctrine, les orientations à arrêter, sont traités en Comité directeur, si nécessaire en sollicitant le concours et l'éclairage des collaborateurs du MEDEF. La publication en 2018 du rapport Lecoq, intitulé « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée » sur la réforme de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail a donné lieu à un accompagnement renforcé des mandataires en 2019.</p> <p>Le MEDEF Bretagne a organisé le 11 juillet un déjeuner réunissant les chefs de file de la protection sociale autour du président, du délégué général et du président de la commission des mandats. Le MEDEF Bretagne a organisé le 15 novembre son séminaire annuel des mandataires, lequel contenait des votes spécifiques dédiés aux mandataires de la protection sociale.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>En 2019, 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.</p> <p>Une information régulière sur les sujets importants est par ailleurs relayée en continu aux mandataires MEDEF de la région centre.</p> <p>Cette information traite des sujets qui relèvent des champs de la formation professionnelle et des actions menées en région.</p> <p>D'une manière générale, cette information a pour objet de l'alimenter les mandataires au fil de l'eau pour leur permettre d'exercer efficacement leur mandat.</p> |
| CENTRE-VDL | | <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, UZP, 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 oeuvre du SRADDET, (cohérence avec les sujets emploi et formation), du SRESHI, du CPER... - Relations avec l'Etat, le Rectorat, le Conseil régional, Pôle-Emploi | <p>La transformation du Fongecif en Transition Pro avec de nouvelles missions a relancé durant le dernier trimestre 2019 les candidatures des administrateurs et la préparation à la mise en place de la nouvelle instance opérationnelle à compter du 02/01/2020. Les nouveaux administrateurs Medef ont été formés le 16/10 et accompagnés durant tout le process.</p> |
| CORSE | <p>1. INFORMATION MESURES EMPLOI-FORMATION DECRYPTAGE DISPOSITIFS ISSUS DE LA LOI Avenir Professionnel</p> <p>Il s'agit chaque fois de partager la philosophie de la réforme, de s'approprier les évolutions des dispositifs et de les mettre en perspective avec notre contexte régional, l'organisation de nos instances et structures et plus globalement d'en apprécier l'impact sur le système de la formation professionnelle et de l'emploi en Corse.</p> <p>2. POUR REpondre AUX DIFFICULTES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES.. ATTRACTIVITE DES EMPLOIS, DES SECTEURS D'ACTIVITE</p> <p>Les difficultés de recrutement des entreprises insulaires deviennent récurrentes quels que soient secteur d'activité, la taille de l'entreprise, le poste proposé, le bassin d'emploi ou le type de contrat de travail. L'appariement besoins en compétences des entreprises/formation proposées n'est pas la seule réponse, même si elle doit être améliorée en termes de contenus, de modalités pédagogiques, de planning etc... Il en est de même pour l'amélioration de la rédaction de l'offre, sa diffusion. C'est pourquoi nous avons planifié 2 temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des workshop animés par des experts, réunissant des entreprises de taille et secteur différents - Un InnoVépa avec des étudiants de l'Université : comment envisager ils le travail, l'emploi | <p>1. ANIMATION DU COLLECTIF INTER FINANCEURS</p> <p>Veillant à ne pas épier sur les thématiques traitées en commissions du Crefop, ce collectif créé et animé par le Medef est devenu au fil des années un lieu privilégié par les techniciens, « les opérationnels » de chaque partenaire institutionnel emploi-formation : service formation continue de la Collectivité de Corse, service régional de contrôle de la Directe, Pôle Emploi, Agefip, les Opco, le Fongecif et le Carif-Oref.</p> <p>2. PARTICIPATION A LA GOUVERNANCE REGIONALE CREFOP</p> <p>Malgré les alertes répétées (depuis 2017) du Medef et des partenaires sociaux auprès du Préfet et du Président du Conseil exécutif de la Collectivité de Corse, le Crefop ne joue pas pleinement ses missions d'animation, coordination, réflexion, impulsion dont le territoire a vraiment besoin. « La formation est la compétence exclusive de la Collectivité de Corse ». Les bureaux du Crefop ont été réunis 3 fois (16/04, 02/10, 09/12) à la demande des partenaires sociaux pour traiter : le suivi et l'évolution des actions PRIC, l'avis sur l'opérateur CEP salariés, l'organisation du secrétariat permanent. Sur les 3 commissions Orientation, Formation-Compétences, Emploi-Inclusion, seules les 2 premières ont fonctionné en mettant en place des ateliers thématiques.</p> | <p>La transformation du Fongecif en Transition Pro avec de nouvelles missions a relancé durant le dernier trimestre 2019 les candidatures des administrateurs et la préparation à la mise en place de la nouvelle instance opérationnelle à compter du 02/01/2020. Les nouveaux administrateurs Medef ont été formés le 16/10 et accompagnés durant tout le process.</p> |

| REGION | PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE | LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES | FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES |
|--------------------------|---|--|--|
| <p>GRAND EST</p> | <p>Déploiement de la réforme de la formation professionnelle</p> <p>Plusieurs interventions sur la réforme de la Formation Professionnelle auprès d'entreprises ont eu lieu afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informer les entreprises des impacts de la réforme de la formation professionnelle issue de la loi du 5 septembre 2018. - Porter la doctrine MEDEF, - Apporter une offre de services aux adhérents du MEDEF régional. <p>Ces différentes interventions ont permis la mise en relation des entreprises avec les MEDEF Territoriaux.</p> <p>Sur l'ensemble de la région, des réunions d'information à destination des entreprises ont été organisées avec OPCALIA : 10 réunions et près de 300 participants.</p> <p>Promotion de l'alternance : « Osons l'Alternance »</p> <p>Pour la seconde édition, le MEDEF Grand Est a organisé, sur le territoire de l'ex-Alsace, l'opération « Osons l'Alternance » afin de mettre en avant les avantages de cette voie de formation mais également afin de valoriser les entreprises engagées dans l'alternance.</p> <p>Relations école-entreprises</p> <p>La 20ème édition de la Semaine Ecole-Entreprise s'est tenue du lundi 18 au vendredi 23 novembre 2019 sur le thème « Innovation sociale ». Sur l'académie de Nancy-Metz, Cécile CAMUT (CRFP) a travaillé en partenariat avec les services du Rectorat de Région et du Rectorat de l'académie de Nancy-Metz pour l'organisation d'une journée phare dans le cadre de la Semaine Ecole / Entreprise. Cette journée phare a permis la mise en place d'un CLEE (Comité Local Ecole Entreprises) dans le Nord meusien (premier CLEE du territoire de l'ex-Lorraine). Cette action s'est menée en partenariat avec un MEDEF territorial.</p> | <p>CREFOP</p> <p>Pour rappel, le CREFOP Grand Est dispose d'un conseil plénier, d'un Bureau et de quatre commissions dont les travaux ont pour objectif de préparer les décisions du Bureau et du Conseil plénier. Le MEDEF est représenté au sein de chacune de ces commissions et, avec l'appui de l'équipe Emploi-Formation du MEDEF Grand Est, les représentants du MEDEF participent activement à l'ensemble des instances pour porter la voix des entreprises et valoriser la place des partenaires sociaux dans la gouvernance régionale de la formation professionnelle.</p> | <p>FONGECIF Grand Est</p> <p>Cécile CAMUT (CRFP) représente le MEDEF Grand Est au sein de cette instance et accompagne les mandataires désignés par le MEDEF Grand Est dans la gestion paritaire du FONGECIF Grand Est.</p> <p>Pôle emploi - IPR</p> <p>Cette instance permet aux mandataires MEDEF de faire part du diagnostic et de l'élaboration des priorités de pôle Emploi sur le Grand Est. A ce titre, il a été proposé des actions de découverte des métiers, notamment, suite aux travaux réalisés dans le cadre du plan national en faveur de l'emploi auquel le MEDEF Grand Est a été contributeur.</p> <p>Conseil Paritaire Régional APEC Grand Est</p> <p>Un travail sur la stratégie 2020 a été conduit pour intensifier l'activité de l'APEC, qui face au développement des jobboards, perd sensiblement en part de marché aussi bien du côté des entreprises, que des candidats.</p> <p>ARACT Grand Est</p> <p>Au sein de cette instance, il s'est agi de définir et de suivre les activités de l'association sur plusieurs domaines : Réussir les mutations techniques, technologiques et organisationnelles - Faciliter le dialogue social et professionnel - Promouvoir la Qualité de Vie au travail - Soutenir l'égalité professionnelle et la mixité - Promouvoir la santé et prévenir les risques.</p> <p>Comité d'Engagement ARDAN GRAND EST</p> <p>Pour rappel, le dispositif ARDAN vise à faire émerger et à concrétiser des projets de nouvelles activités, comme levier de création de richesses et de développement de l'emploi, au sein des entreprises artisanales et des TPE-PMI.</p> |
| <p>GUADELOUPE</p> | <p>Mise en place de contenus pour les adhérents (newsletter dédiée, petits-déjeuner avec des experts, déjeuners thématiques)</p> <p>Mise en place ou poursuite de partenariats sur les thématiques liées à l'emploi, l'insertion des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi</p> <p>Accompagnement à l'installation de l'APEC</p> | <p>Participation aux travaux sur la loi AvenirPro 2018 et notamment appui politique auprès d'AKTO (ex-OPCALIA) pour qu'il soit désigné comme l'OPCO "porteur" et représentatif de l'ensemble des OPCO sur l'île</p> <p>Démarches communes avec le Préfet pour élargir le pacte pour l'emploi des jeunes</p> <p>Le MR a relancé son club RH qui regroupe des professionnels des ressources humaines et des dirigeants d'entreprises et y a invité le DG régional de Pôle Emploi. Club pour élargir son réseau et bénéficier des liens du MEDEF avec d'autres structures (organisations patronales, fédérations, Etat, Collectivités...)</p> | <p>Animation et gestion des mandats : AGH, FONGECIF, groupe de travail informel de partenaires sociaux, CREFOP, AKTO Guadeloupe</p> |
| <p>GUYANE</p> | <p>Information des adhérents</p> <p>Le MEDEF Guyane informe régulièrement ses adhérents par le biais d'une diffusion d'actualités dans différents domaines (juridique, emploi, logement...). C'est dans ce cadre que sont communiquées les actualités dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, et principalement des dispositions prévues dans le cadre de la loi Avenir Pro. Les mandataires sont également informés en temps réel sur les dispositions de la loi, les décrets de leur parution et la position du MEDEF sur les différents sujets. La CRFP est régulièrement sollicitée sur ce sujet et une réponse en direct est apportée, en mobilisant si besoin les acteurs du territoire (OPCO, DDECCTE, Pôle Emploi,...).</p> <p>Sur le champ de la qualité de la formation et de la certification unique : Mobilisation des OF du territoire. Mailing d'information sur les dispositions de la loi, organisation de 2 réunions de travail pour organiser la venue d'un prestataire chargé d'accompagner les OF sur le territoire, remontée des besoins, début de réflexion sur structuration des OF en région.</p> | <p>A l'initiative du MEDEF Guyane, une convention de partenariat a été signée en avril entre le MEDEF Guyane, la CCI Guyane, la CPME Guyane, la FTPE Guyane. Il s'agit d'une réussite dans la mesure où pour la première fois toutes les OP entendent collaborer.</p> <p>Objectifs : contribuer de façon concertée au développement économique de la Guyane par l'accompagnement et le soutien aux entreprises ainsi que par l'optimisation, entre autres, des actions et/ou programmes d'information et de formation qui leurs sont destinés. Plus précisément, la mise en synergie des interventions de chacun des acteurs sur l'ensemble du territoire guyanais a vocation à porter en particulier sur : l'appui des entreprises dans leur recrutement, la formation des salariés et chefs d'entreprise, l'accompagnement des créateurs d'entreprises pour l'embauche de leurs futurs salariés.</p> | <p>Lors de sa prise de fonction fin 2018, le CA du MEDEF Guyane a acté la désignation de Céline GENTILI au sein des instances relevant du champ de l'emploi et de la formation. Outre la mission de représentation du MEDEF Guyane et ses entreprises adhérentes et de portage de la voix patronale, l'action de la CRFP s'est axée sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réactiver les mandats et renforcer la représentativité du MEDEF Guyane au sein des instances ; - Animer le réseau des mandataires, notamment en vue de l'appropriation de la réforme de la formation professionnelle et renforcer l'accompagnement des mandataires. <p>L'animation des mandataires a donné lieu à de nombreuses préparations en amont (élaboration de documents d'aide à la réflexion, échanges sur les sujets à l'ordre du jour et positions à défendre, préparation des documents et supports nécessaires, transmission régulière d'information, alertes sur les points sensibles).</p> <p>En vue de renforcer l'accompagnement des mandataires, ont été organisés en juin : - un café des mandataires : Echanges sur l'exercice des mandats. Enjeux des mandats et les missions des mandataires, panorama des différents mandats ; - une session de formation « Academy by Medef » « Comprendre son écosystème pour maîtriser les grands enjeux de l'entreprise », a été organisée au mois de juin 2019, session qui a réuni une vingtaine de participants.</p> |

| REGION | PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE | LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES | FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES |
|-------------------------------|---|--|--|
| <p>HAUTS-DE-FRANCE</p> | <p>Commission Régionale Emploi et Formation Professionnelle (CREFP) : à destination des responsables Emploi-Formation des branches professionnelles et des MEDEF territoriaux</p> <p>Objectifs : Informations échanges et débats sur les sujets d'actualité liés à la formation et l'emploi</p> <p>Actions réalisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Animation de Commissions régionales Emploi Formation en 2019 sur des sujets d'actualités au niveau national et Régional • En fonction des thématiques abordées, invitation d'intervenants extérieur : Pôle Emploi (cellule régionale entreprises), AREFIE, OPCO... • RRIC Réunion régionale d'information et de coordination (RRIC) : réunion mensuelle des DG Branches et MT (9/10h) • 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 de 9 RRIC 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. | <p>Les échanges ont été particulièrement nombreux au cours de l'année 2019</p> <p>Dans le prolongement du rapport parlementaire relatif à la réforme des SST (rapport présenté à l'Assemblée nationale par Charlotte LECOCQ, Député du Nord), le Medef a réuni les assises de la santé au travail le 29 août 2018. Le Medef Hauts-de-France y a participé et a relayé l'ambition de regrouper les services de santé au travail.</p> <p>Le Medef Hauts-de-France a réalisé un inventaire complet des 18 SST présents sur le territoire régional avec leur chiffre d'affaire, leur gouvernance, le nombre de médecins et d'infirmiers etc. De nombreuses rencontres ont été organisées tout au long du 2ème semestre avec les présidents des SST ainsi qu'avec Daniel GARREAU, président de l'association régionale des présidents de services de santé au travail, Présence Hauts-de-France. L'objectif de l'ensemble de ces rencontres a été de promouvoir les rapprochements et d'envisager leur faisabilité avec une double logique : cohérence territoriale (proximité vis-à-vis des entreprises et de leurs salariés) et homogénéisation des services (incluant une réflexion sur le coût des cotisations).</p> <p>A l'occasion de l'université régionale des mandataires du Medef Hauts-de-France (décembre 2019), l'ensemble des présidents a été réuni autour de Jean-Luc Montel pour présenter les travaux réalisés. Des fusions sont en voie de réalisation dans le sud de la région (services au sein des départements de Oise, de l'Aisne et de la Somme). Les travaux devront se poursuivre au cours de l'année 2020.</p> | <p>Organisation de l'Université régionale des mandataires (04 décembre à Entreprises & Cités)</p> <p>L'université des mandataires des Hauts-de-France organisée conjointement avec les MEDEF territoriaux et les organisations professionnelles régionales a eu lieu le 04 décembre sur le campus d'Entreprises & Cités à Marca en Baroeul. Une nouvelle fois, il a s'agit de mobiliser, former et coordonner les mandataires, chefs d'entreprises et cadres dirigeants qui siègent au sein de plus de 70 organismes régionaux et locaux.</p> <p>L'université a débuté par une réunion en plénière sur « les grands chantiers nationaux et régionaux » animée par Patrice PENNEL, président du MEDEF Hauts-de-France, Luc BAIJOT, Président du Comité des Mandats du MEDEF Hauts-de-France, Patrick MARTIN, Président Délégué du MEDEF et Jean-Luc MONTEIL, Président de la Commission Adhérents du MEDEF</p> <p>Renouvellement des mandats et organisation des mandats régionaux Accompagnement de la transformation du FONGECIF vers TRANSITIONS PRO • Gestion de l'impact organisationnel et social de la perte du CEP et mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) • Sourcing et nomination de nouveaux mandataires pour Transitions Pro : 5 + 5 mandataires au CA et 3 mandataires par CPiR soit 15 mandataires pour la région • Respect de la parité H/F au sein du CA • Mission nationale du DG du MEDEF Hauts-de-France dans le cadre de cette transformation en amont de la création de CERTIF PRO</p> |
| <p>ILE-DE-FRANCE</p> | <p>Salon des Transitions professionnelles</p> <p>Le salon des transitions professionnelles s'est tenu le 7 mars 2019 à la Grande-Halle de La Villette. Il avait pour objectif d'accompagner les salariés d'Île de France dans leurs projets de reconversion (Changement de métiers, création d'entreprises...)</p> <p>Fête des métiers et de l'alternance</p> <p>La huitième édition de la Fête des métiers, de l'orientation et de l'Alternance du 17 mai 2019 (qui a pris la suite de la Fête de l'alternance) a été une journée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'informations sur les métiers (fédérations professionnelles, MEDEF IDF, CFA, CCI Paris IDF, Pôle emploi) d'accompagnement (Anaf, Afédet, ARML, Opco) - De recrutement (entreprises CFA et fédérations professionnelles) - De conseils (organismes de formation et branches professionnelles) | <p>Relations institutionnelles emploi /formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participation à la commission emploi/formation et animation des mandataires - Information auprès des instances du MEDEF IDF (Bureau et CA) - Lobbying emploi formation et promotion de l'alternance et de l'apprentissage auprès des institutonnels régionaux : Conseil Régional, préfecture de Région, la Directe Ile de France - Elaboration de la doctrine francilienne sur l'emploi et l'apprentissage en partenariat avec les adhérents du MEDEF Ile de France, la CPME Ile de France et la CCI Paris région Ile de France | <p>Des séances de travail avec les chefs de file</p> <p>Les rencontres « bilatérales » entre REF et chefs de file, président ou vice-présidents d'OPCALIA IDF, du CREFOP et du FONGECIF IDF ont été maintenues et intensifiées.</p> <p>Elles ont été développées pour améliorer « la gouvernance » de ces organismes, développer des synergies et au-delà, démontrer aux pouvoirs publics la cohérence de l'action et des politiques conduites par les partenaires sociaux en Région Ile-de-France.</p> <p>Une réunion systématique préparatoire des mandataires patronaux</p> <p>Avant chaque réunion des conseils d'administration ou des instances paritaires, est organisée une préparatoire patronale animée par le chef de file et la REF.</p> <p>Sont traités à cette occasion, les points à l'ordre du jour de la réunion de l'instance considérée, les positions patronales, les questions d'actualité générale susceptibles d'apporter un éclairage sur les points traités. Cette année 2019, la réforme et la transition vers les nouveaux dispositifs ont particulièrement alimenté les débats, réflexions et prises de positions patronales. A noter : assistent également aux réunions préparatoires, quand ils siègent dans les instances considérées, les mandataires U2P et CPME.</p> <p>Une réunion par an de l'ensemble des mandataires</p> <p>L'ensemble des mandataires emploi formation du MEDEF IDF se réunit une fois par an afin d'évoquer l'ensemble des questions relatives à ces thèmes.</p> <p>A l'occasion de cette réunion, ont été essentiellement traitées les questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La mise en place de la réforme de la formation professionnelle continue et perspectives. - Les dossiers d'actualités (nationale et régionale) - Un point sur les différents mandats (CREFOP, FONGECIF, OPCALIA) |

| REGION | PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE | LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES | FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES |
|--------------------------|--|---|---|
| <p>LA REUNION</p> | <p>Dans la continuité de l'année 2018, l'année 2019 a été marquée par plusieurs événements majeurs sur le champ de l'emploi et de la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Adaptation de la loi « Avenir pro » au DROM -Mise en œuvre opérationnelle de la loi « Avenir pro » <p>Dans ce contexte empreint de profondes mutations et compte tenu de l'enjeu que cette réforme apporte aux entreprises en termes de liberté, compétitivité et employabilité, le Responsable Emploi-Formation, a voulu poursuivre 3 objectifs durant l'année 2019 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Informer les entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activité des opportunités offertes par la formation professionnelle pour accroître leur compétitivité et participer au développement de l'employabilité de leurs salariés ; 2) Mobiliser les entreprises et les inciter à recruter des jeunes en alternance ; 3) Rendre visible auprès du grand public l'engagement des entreprises et du MEDEF sur les questions d'emploi et de formation. <ul style="list-style-type: none"> ☒ Pour ce faire, tout au long de l'année 2019, le REF a contribué à : <ul style="list-style-type: none"> ☒ Alimenter les travaux nationaux par la prise en compte des spécificités de La Réunion ☒ La définition d'une politique régionale 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. | <p>L'année 2019 a été fortement marquée par les effets de la crise de gilets jaunes de 2018 dont les effets se sont fait ressentir sur l'ensemble du tissu économique n'épargnant aucun secteur d'activité. Pour les acteurs économiques, l'impact du blocage complet de l'île de la Réunion a été pire que celui d'un cyclone.</p> <p>Ainsi, nos entreprises notamment issues du secteur du Commerce et du Tourisme fortement touchés par la crise, ont commencé l'année 2019 avec une en moyenne une perte de 25% de leur chiffre d'affaire.</p> <p>Ces effets ont été encore plus marqués pour les petites et moyennes entreprises.</p> <p>Ce contexte empreint de profondes turbulences et compte tenu de l'enjeu de la relance de la croissance et de la compétitivité ébranlés par les crises économiques successives de ces dernières années, a conduit le MEDEF Réunion à se mobiliser tout au long de cette année 2019 à travers notamment ses participations actives aux réunions avec le Ministre des Outre-Mer ou encore via les travaux issus des commissions « fiscalité » et « stratégie » dans le but de réaliser les 2 objectifs suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Accompagner et informer les entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activité des différents outils de soutien et de relance d'activité ; 2) Mobiliser et alerter les pouvoirs publics sur la nécessaire prise en compte des spécificités de notre territoire notamment via par exemple l'organisation de « Petit- Déjeuner » thématiques réunissant plus d'une centaine de personne. | <p>Séminaire des mandataires</p> <p>Le séminaire des mandataires s'est déroulé le vendredi 24 mai 2019 en présence du Président Délégué du MEDEF, Patrick MARTIN et de la Directrice générale adjointe en charge des politiques sociales, Elisabeth TOME-GERTHEINRCHS.</p> <p>Il a réuni une quarantaine de mandataires qui se sont vu rappeler leur rôle, le fonctionnement des mandats et les enjeux des grandes réformes en cours. Des ateliers afin d'optimiser la relation entre le MEDEF Réunion, ses chargés de mission et le REF, le MEDEF national et les mandataires ont été organisés. Les retours de ces ateliers font l'objet d'un suivi par le Comité des mandats.</p> |
| <p>MARTINIQUE</p> | <p>3 réunions sur différents thèmes en lien avec les préoccupations des entreprises dans le domaine RH. L'une d'elles contenait une présentation de la réforme des OPCO et l'arrivée de Transitions Pro Martinique</p> <p>4 matinales sous forme de petits déjeuners débat (Loi Avenir pro / Loi PACTE / Loi financement Sécurité sociale / Réforme de l'Assurance Chômage / La dématérialisation des dispositifs d'aide à la formation avant embauche de Pôle emploi / La boîte à outils pour sécuriser la relation employeur – salarié / Réforme de la FP: impacts sur le développement des compétences des salariés et nouveaux outils)</p> <p>Conception d'un Livret de l'alternance by MEDEF : les alternants en contrat d'apprentissage ou de pro au sein des entreprises adhérentes du MEDEF auront un livret de suivi de « compétences et performances », en complément du livret du CFA. Il attesterait de leurs savoir faire acquis et développés, ainsi que de leurs compétences comportementales (le diplôme attestant des savoir). Le tuteur et le dirigeant pourront y ajouter une recommandation « by MEDEF » pour ainsi apporter un appui complémentaire pour la suite de parcours.</p> | <p>Actions menées avec la DIRECCTE et Pôle emploi dans le cadre des PIC : convention MEDEF / FTPE972 / CAP EMPLOI / Pôle emploi / OPCALIA / FONGECIF au bénéfice de l'accès à la professionnalisation et à l'emploi de demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, bénéficiaires de minima sociaux; plus de 200 personnes ont bénéficié du programme entre janvier 2018 et septembre 2019. Echange sur projet de magazine télé avec ViATV dans le cadre de l'axe transverse du PACTE – PIC 2019-2022, ce magazine porté par le MEDEF portera sa contribution à l'identification des emplois, activités, compétences recherchées et disponibles (profils; formations) à court et moyen terme, ainsi qu'à la découverte des nouveaux métiers / préparation à la transformation des métiers existants.</p> | <p>Animation et gestion des mandats du MR Martinique</p> |

| REGION | PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE | LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES | FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES |
|----------------------------------|--|---|---|
| <p>NORMANDIE</p> | <p>Quelques points notables :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les partenaires sociaux, et notamment le MEDEF, sont de plus en plus sollicités par l'Etat sur l'accompagnement à l'insertion professionnelle des individus fort éloignés de l'emploi. - Au-delà de cet impact pour l'individu, quel que soit son statut (scolaire, en apprentissage ou en poste), et de l'impact pour l'entreprise, la disparition du COPAREF, un lieu d'expression fort et d'échanges des partenaires sociaux sur la thématique de l'Emploi et de la Formation a rebattu les cartes. - Cela a été l'opportunité de recentrer les missions du MEDEF régional autour du service à l'entreprise, aux MEDEF territoriaux, aux branches professionnelles et de le conforter en tant qu'acteur essentiel de l'écosystème Emploi Formation. - Cette dynamique passe obligatoirement par des liens resserrés entre les MEDEF territoriaux et des branches professionnelles autour de projets fédérateurs et d'intérêts communs, qui permettent par ailleurs d'exprimer des positions partagées et d'échanger sur les stratégies politiques à tenir face aux sollicitations de l'Etat et aux enjeux de la réforme pour l'entreprise. - La relation Ecole Entreprise a également été impactée par la loi mais aussi par la fusion délicate de deux académies de Caen et de Rouen (non finalisée à ce jour) qui a conduit à de nouveaux interlocuteurs et une réappropriation de la convention partenariale. - Tout au long de l'année 2019, le MEDEF Normandie, avec agilité, a poursuivi ses missions dans le champ de l'Emploi, de la Formation, et du rapprochement de l'Ecole et de l'Entreprise. | <p>L'université des entrepreneurs normands</p> <p>Une journée consacrée aux entrepreneurs normands qui réunit près de 1 000 chefs d'entreprises mais également les acteurs institutionnels.</p> <p>Cette journée est organisée par Nicolas Lizart, néanmoins, il est important de relever son intérêt au sein de ce rapport d'activité dans la dynamique de partenariat qu'elle instaure et la reconnaissance du MEDEF en Normandie.</p> | <p>La mission d'animation vise 2 objectifs :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Professionnaliser et accompagner les mandataires dans les structures régionales 3- Transmettre les positions du MEDEF <p>Ce travail suppose une préparation en amont sous la forme de différents canaux : RDV individuel, note technique, réunion collective, mise en place de suivi organisés et impulsés par le Responsable Emploi Formation.</p> <p>De nombreuses réunions préparatoires se sont ainsi organisées et dans cette dynamique, la REF et la Coordinatrice Régionale ont apporté un large soutien aux représentants MEDEF :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboration de documents d'aide à la réflexion, - Echanges 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. <p>Le séminaire des mandataires :</p> <p>Le 11 juin à Deauville s'est tenu le séminaire des mandataires.</p> <p>Après une introduction du président du MEDEF régional sur l'importance du rôle du mandataire et les enjeux, des ateliers spécifiques ont été organisés.</p> <p>Mais avant ces ateliers adaptés à chaque mandat, l'intervention de Marc-Antoine BRILLANT, Lieutenant-Colonel, sur le thème : Face à une négociation qui s'annonce complexe, comment faire en sorte d'anticiper ? Quelle pratique est utilisée par les militaires ? a permis à tous de partager une thématique et préoccupation commune.</p> |
| <p>NOUVELLE AQUITAINE</p> | <p>Le MEDEF Nouvelle-Aquitaine a contribué au développement de la formation et à la question de la problématique de recrutement des compétences des Entreprises.</p> <p>Par la création de l'application « la Bonne Compétence Pro », avec les services de Pôle Emploi NA, et Pôle Emploi national, le MEDEF Nouvelle-Aquitaine a apporté une valeur ajoutée aux questions de recrutements par la mise à disposition de toutes les entreprises, dans tout le territoire national, d'un outil concret et simple d'utilisation.</p> <p>Le REF et les CRFP sont intervenus à plusieurs reprises dans des réunions patronales des branches professionnelles et des MEDEF Territoriaux, afin de présenter la réforme de la Formation professionnelle et l'apprentissage.</p> <p>Ils demeurent les interlocuteurs privilégiés des Branches professionnelles, des Entreprises, de l'Etat et du Conseil régional sur les questions formation, emploi et éducation.</p> <p>Ils ont animé des réunions de DRH, et d'Organismes de Formation pour expliquer dans le détail et concrètement les enjeux liés à la mise en oeuvre de la réforme.</p> | <p>Le REF et les CRFP sont amenés à rencontrer les Partenaires Sociaux dans les différentes instances dans lesquelles ils siègent tel que le Conseil de perfectionnement d'OF et de CFA, interprofessionnel, des commissions diverses de Transition Pro NA, de l'IPR de Pôle Emploi, de l'ARACT, et Bureau du CREFOP.</p> <p>Ces rencontres renforcent, facilitent le rôle de coordination et d'animation et de cohésion dont ils ont la charge.</p> <p>Le REF et les CRFP entretiennent des relations étroites avec les Délégués Généraux des Branches 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.</p> | <p>Le MEDEF Nouvelle-Aquitaine, par l'intermédiaire du Délégué Général et des équipes dédiées, a assuré la représentation du MEDEF au sein du COPAREF, du Bureau du CREFOP et des 7 Commissions spécialisées du CREFOP en assurant la désignation des Mandataires dans le cadre du politique concertée avec les MEDEF Territoriaux et les Branches Professionnelles, l'information et la formation de ces Mandataires sur les aspects techniques et politiques de leur mandat.</p> <p>A ce titre le Délégué Général été en contact permanent avec les Présidents et Délégués généraux des 11 MEDEF territoriaux et 24 Branches professionnelles membres du MEDEF Nouvelle-Aquitaine, afin d'effectuer les désignations des mandataires dans les instances liées aux questions Emploi Formation et protection sociale.</p> <p>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.</p> |

| REGION | PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE | LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES | FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES |
|--------------------------------|---|--|---|
| <p>OCCITANIE</p> | <p>Actions réalisées : Animation de 8 réunions de la Commissions régionales Emploi Formation en 2019 sur des sujets d'actualités au niveau national et Région En 2019, le format des CREF a évolué pour permettre d'augmenter les possibilités de participations des adhérents : - Une CREF « en visio » permettant de relayer les actualités Emploi/Formation régionales et nationales. - Pour chaque CREF « visio », l'ensemble des éléments est relayé sur la PF Whaller ainsi qu'un « flash infos E/F » qui synthétise cette actualité. - Une CREF « présentielle » qui permet à la fois les échanges et la réflexion thématiques, mais aussi l'intervention de personnalités extérieures (référence apprentissage de la Direccte Occitanie, Action logement ...) Plusieurs réunions ont été menées par le REF pour de décryptage de la réforme de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage. En complément de ces actions terrain, des supports promotionnels ont été diffusés massivement en région : - A destination des adhérents et des interlocuteurs du MEDEF Occitanie à l'occasion des vœux, - Par insertion d'encarts publicitaires dans le magazine annuel économique : « Top Economique ».</p> | <p>Rencontres entre la Présidente ou le Délégué Général avec les acteurs de l'écosystème économique et politique régional. Le MEDEF Occitanie se mobilise 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 et le développement économique régional. Les actions mises en oeuvre dans ce domaine représentent un axe majeur de sa feuille de route. Entretien par la Présidente du MEDEF Occitanie de relations étroites avec les principaux acteurs de l'écosystème politique régional afin d'influencer activement sur la définition des politiques publiques mises en oeuvre en direction du monde de l'entreprises (fiscalité, aides, directes, formation ...) Rencontres régulières entre le Délégué Général et les acteurs de l'écosystème économique régional afin d'influer en amont sur l'élaboration des politiques publiques en direction des entreprises et faciliter l'appropriation par les MEDEF territoriaux et les branches professionnelles des dispositifs mis en oeuvre Echanges réguliers avec les acteurs infrarégionaux (métropolitains, intercommunaux, départementaux, consulaires) et les techniciens des opérateurs publics et des agences de développement et d'attractivité. Rencontres régulières avec les partenaires sociaux (organisations syndicales de salariées et homologues de la CPME Occitanie et de l'U2P Occitanie). Concours actif aux travaux du CESER Occitanie afin de nourrir les contributions des mandataires CESER à l'élaboration des politiques publiques régionales.</p> | <p>1. Présentation d'un calendrier annuel des ordres avec : - Une projection des mandats à renouveler - Une mobilisation des Chefs file pour la présentation des Mandats concernés par les renouvellements</p> <p>2. Mise en place d'une hiérarchie dans les mandats sous forme de cartographie : - Niveau 1 : Mandats stratégiques : (enjeux politiques, financiers et décisionnels) - Niveau 2 : Mandats importants : (enjeux décisionnels, de gestion, d'influence) - Niveau 3 : Autres mandats (autres enjeux consultatifs, informationnels et d'influence)</p> <p>3. Intervention des chefs de files en commission des mandats selon les axes ci-dessous : - Présentation du mandat - Contraintes, obligations, difficultés - Grand défi interne - Présence des mandataires - Attentes vis-à-vis du régional ou national</p> <p>4. Mise en place d'un process d'Audition des candidats : - Des jurys composés de membres de la Commission des Mandats, avec un accompagnement opérationnel du Délégué Général et du REF - Une animation préparatoire du jury avec un rappel o Des enjeux stratégiques du mandats o Un tour rapide des candidatures reçues o Une présentation de la grille d'audition, pour l'harmonisation des décisions o Des critères généraux</p> |
| <p>PAYS-DE-LA-LOIRE</p> | <p>3 AXES STRUCTURENT NOS TRAVAUX : - Représentation et influence politique principalement auprès de la DIRECCTE, du Conseil régional, du Rectorat et des autres partenaires sociaux. Cette représentation s'exerce notamment au sein des mandats CREFOP et de la Commission Paritaire Régionale Transitoire (CPRT) qui a succédé en région au COPAREF - Animation et pilotage des mandats opérationnels en période de transformation très importante. - Animation et appui auprès des MEDEF territoriaux, des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes Les projets et l'animation dans les territoires portent sur trois enjeux prioritaires pour les Medef territoriaux et les branches vis-à-vis de leurs adhérents : -Accompagnement des entreprises sur les sujets RH, Emploi et Formation Professionnelle (rdv individuels) -Impact du digital sur la formation et le développement des compétences -Recrutement et Métiers en tension, enjeu du déficit de compétences Une déclinaison suivant différentes modalités : a. Contacts directs avec les entreprises - b. Ateliers collectifs avec les entreprises - c. Pilotage de projet - d. Evènements portés au niveau régional</p> | <p>L'année 2019, pour le Medef Pays de la Loire, a été marquée par plusieurs événements : Sa contribution au Grand Débat National lancé par le Président de la République suite aux mouvements des « Gilets Jaunes » Sa contribution à la Mobilisation Nationale pour l'Emploi et la Transition Ecologique lancée par le Préfet des Pays de la Loire suite au Grand Débat National Sa contribution au réaménagement de l'aéroport de Nantes Atlantique suite à la signature entre l'Etat et la Région du Contrat d'Avenir Sa contribution à la concertation de la Région des Pays de la Loire à la réflexion prospective « Ma Région 2050 », dans le cadre de l'élaboration du Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des Territoires</p> | <p>ANIMATION ET PILOTAGE DES PRINCIPAUX MANDATS FONGECLIF → TRANSITION PRO - Participation au CA et au bureau pour soutenir la présidence et la direction et participer à tous les travaux de transformation - Rédaction et approbation des statuts et du règlement intérieur - Mise en place des nouvelles règles et procédures - Intégration des nouvelles missions - Définition et négociation des moyens financiers - Recomposition de notre délégation - Préparer et acter la création d'une nouvelle association - Restructurer l'organismes et traiter ses conséquences sociales OPCALIA → AKTO - Organiser la fin de la CPR - Flécher les fonds libres de la taxe d'apprentissage - Entretenir le lien avec la direction en partageant sur les sujets régionaux et la collaboration sur certains projets - Faire valoir ce nouvel OPCO et la place du MEDEF auprès des acteurs régionaux - Garder le leadership régional dans le cadre de la future gouvernance AGEFASUP - Mettre le CFA en ordre de marche pour faire face à la réforme - Mise ne place d'une nouvelle organisation avec une nouvelle direction - Gérer les relations avec les différentes composantes - Réguler l'offre de formation en fonction des besoins du monde économique</p> |

| REGION | PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE | LOBBYING, CONCEPTION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES | FORMATION ET ANIMATION DES MANDATAIRES |
|----------|--|---|---|
| SUD-PACA | <p>Le REF et le CRFP ont mis en oeuvre les actions d'information des responsables d'entreprises et de formation des relais territoriaux, notamment en animant des clubs Formation/RH, particulièrement sur la mise en oeuvre de la loi du 5 septembre. En 2019, c'est 20 réunions qui ont été animées dans tous les territoires (Nice, Marseille, Toulon, Briançon, Gap, Manosque, Martignes, Aix en Provence, Arles, Saint-Laurent du Var et Draguignan) sensibilisant plus de 800 chefs d'entreprises et acteurs de la formation.</p> <p>La Commission Régionale Emploi-Formation, animée par le REF, a été le lieu d'information et d'échanges avec les branches et territoires adhérents ; elle s'est tenue 2 fois en 2019 : la tenue de commissions spécialisées du MEDEF PACA (emploi et marché du travail, éducation et formation, alternances) se sont également tenues en fin d'année.</p> <p>A l'occasion de la réforme, le pôle formation diffuse une lettre d'information auprès de plus de près de 400 lecteurs. 30 numéros ont été diffusés en 2019.</p> | <p>Le REF et le CRFP ont oeuvré au rapprochement des pouvoirs publics et du monde patronal avec notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 leur expertise aux mandataires patronaux sur les dossiers liés à la formation et à l'emploi, et particulièrement le PRF, mais aussi sur les dossiers liés à la formation initiale secondaire et supérieure ; • L'Education nationale, dans le cadre de la mise en place de la Semaine Ecole Entreprises, la validation des acquis de l'expérience, les lycées des métiers, le parcours de découverte des métiers, les campus des métiers et des qualifications ; • Les Universités et IUT, sur les thèmes de l'apprentissage, ainsi qu'une forte implication au niveau de la filière instrumentation de l'UER de sciences d'AMU, en lien avec les structures patronales de la chimie, du pétrole et de la métallurgie. • L'Etat, notamment la Direccte, en participant à la Conférence régionale du travail, qui s'est réunie 7 fois en 2019 et a produit partiellement un guide sur la négociation du CSE. | <p>ORGANISATION DE LA SOIREE ANNUELLE DES MANDATAIRES</p> <p>En 2019, la soirée des mandataires s'est transformée pour sa quatrième édition en « Nuit de l'engagement » et a eu lieu au MUJCEM, à Marseille, qui accueillait une exposition intitulée « Le Temps de l'île »</p> <p>A cette occasion, près de 200 personnes - mandataires - présidents et représentants d'organisations patronales, consulaires et syndicales, parlementaires, directeurs d'instances paritaires, grandes entreprises et acteurs institutionnels de premier plan, comme le Direccte, mais aussi Martine Vassal présidente du Conseil départemental et de la Métropole Marseille-Provence, étaient présents.</p> <p>L'objectif de cet événement est de mettre en valeur les plus de 200 mandataires de notre organisation et de valoriser l'engagement des partenaires sociaux à la démocratie sociale locale. Un film a été réalisé à cette occasion pour retracer l'engagement des mandataires du MEDEF PACA.</p> <p>PUBLICATION DU GUIDE DES MANDATS</p> <p>Le MEDEF PACA publie chaque année un annuaire des mandats qui est actualisé à chaque renouvellement d'instance.</p> <p>Y sont recensées l'ensemble des instances où siègent des mandataires, la nature et la fréquence des réunions, le nom des mandataires du MEDEF PACA, etc.</p> <p>A la suite du travail de mise à jour, le guide est envoyé à l'ensemble de nos adhérents et mandataires.</p> |



Bilan de la campagne du MEDEF sur l'épargne salariale :

« S'intéresser à l'épargne salariale, c'est plus qu'intéressant ! »

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la facilité d'utilisation et la flexibilité de l'intéressement ont été renforcées par la Loi Pacte : le forfait social est supprimé pour les dispositifs d'intéressement pour toutes les entreprises de moins de 250 salariés. Par ailleurs, le PLFSS 2020 donnait aux entreprises ayant déposé un accord d'intéressement avant le 30 juin 2020 la possibilité de verser la « prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat » à leurs collaborateurs, désocialisée et défiscalisée ; le dispositif a été renforcé par les mesures anti-crise.



La campagne du MEDEF en faveur de l'intéressement visait à aider les entreprises à tirer pleinement profit des nouvelles possibilités offertes par la loi Pacte en matière d'épargne salariale. L'accent a été mis sur le terrain et la proximité pour que :

- chaque entreprise trouve localement un expert en mesure de l'accompagner dans cette démarche
- aucune demande ne soit laissée sans réponse
- des accords d'intéressement soient in fine signés

Afin d'accompagner concrètement les entreprises, le MEDEF s'est entouré de plusieurs partenaires réseaux, tels que :

- des réseaux : Natixis, Amundi, Eres
- des acteurs digitaux : Go Epargne Entreprise
- des sociétés de conseil implantées à Paris mais pouvant se déplacer dans certains territoires

Le dispositif s'est décomposé en 2 phases :

- Une campagne de sensibilisation et d'information à l'occasion de la semaine de l'épargne salariale
- Une campagne d'accompagnement permettant la mise en relation des chefs d'entreprise intéressés avec un réseau d'experts.

La mise en œuvre d'un plan média a permis de cibler les chefs d'entreprises, les directeurs généraux, les DAF et RH d'entreprises entre 11 et 250 employés grâce au réseaux Facebook et LinkedIn ainsi que via des sites business

Enfin, pour accompagner le réseau MEDEF, un kit de communication a été créé pour promouvoir la campagne au-delà du plan media. Il était notamment composé :

- de bannières pour habiller les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, LinkedIn)
- des visuels/Gif pour publication de post sur les réseaux sociaux
- un modèle de push prêt à l'envoi par les MT/Fédés à leurs entreprises adhérentes
- des visuels avec une zone logo vierge pour une meilleure appropriation de la campagne par les adhérents



PRIX
EXCELLENCE
OPÉRATIONNELLE

Bilan du Prix Excellence opérationnelle 2019

Afin de sensibiliser les entreprises aux enjeux et aux méthodes de l'excellence opérationnelle, le MEDEF a créé le « Prix Excellence opérationnelle » qui vise à honorer et valoriser les entreprises engagées dans cette démarche et atteindre celles qui ne la connaissent pas encore.

Les organisations peuvent produire le meilleur dès lors qu'elles savent faire partager une vision à leurs salariés, en même temps qu'à leurs clients et à leurs fournisseurs. Pour le MEDEF, la performance durable des entreprises dépend en partie de leur capacité à concevoir autrement leur art du management. La pérennité d'une entreprise n'est jamais définitivement acquise. Aucune activité ne saurait se maintenir à travers les âges. Pourtant, certaines entreprises font preuve d'une capacité d'adaptation remarquable. En dépit des bouleversements constants de leur environnement, elles affichent des performances toujours aussi enviables. Qu'est-ce qui caractérise ces entreprises, souvent leaders sur leurs marchés ? Chacune possède bien sûr son secret, mais à l'analyse, il apparaît que toutes savent réunir et marier harmonieusement les cinq éléments de l'excellence opérationnelle :

- 1- Elles ont pour objectif prioritaire de combler leurs clients. La réussite durable n'est jamais le fruit du hasard. Elle combine le génie d'une stratégie qui, d'une génération à l'autre de produits et de services, permet de répondre aux attentes du marché et même de les anticiper, avec toute la rigueur nécessaire.
- 2- C'est pourquoi les sociétés qui réussissent possèdent ce deuxième trait commun : la recherche permanente de l'amélioration de leurs processus. Il s'agit de créer toujours plus de valeur perçue avec toujours moins de ressources consommées.

- 3- Les entreprises qui réussissent savent en outre incarner véritablement les valeurs qu'elles proclament. Elles savent se fixer un cap, se doter d'une vision, exprimer une raison d'être, qu'elles assument et dont elles sont fières. Leur stratégie repose à la fois sur des règles claires et intangibles et sur une réelle capacité de transgression qui seule ouvre la voie à l'innovation.
- 4- Ces entreprises ont la conviction forte que pour qu'une organisation perdure, il faut que tout change. Selon une célèbre formule "ce qui est au cœur du changement de nos organisations, c'est un changement de regard. Quand on aborde les problèmes de demain avec les organisations d'hier, on a les drames d'aujourd'hui".
- 5- Enfin, ces entreprises sont en harmonie avec leur environnement. La biodiversité et l'ensemble des ressources primaires doivent être préservées pour sauvegarder le cadre de vie et garantir un avenir aux générations futures sans conflit pour l'accès aux ressources naturelles.

L'objectif de l'édition 2019 du Prix Excellence opérationnelle est de « ré-enchanter » la valeur travail. Les entreprises ne peuvent être indifférentes à leur environnement et à la multiplicité des acteurs qui gravitent autour d'elles : clients, sous-traitants, fournisseurs, actionnaires, puissance publique, partenaires sociaux, ONG. Elles doivent tout autant tenir compte des aspirations de leurs acteurs internes, tous en quête croissante de sens dans leur travail, pour aborder avec optimisme et bienveillance les nombreux défis à relever. Cela passe par la responsabilisation de chacun : dans un monde chaotique, les femmes et les hommes qui sont la foule et l'essence des entreprises ont plus que jamais besoin qu'on les mobilise autour d'un projet, qu'on leur fasse confiance, qu'on les libère de règles infantilisantes, qu'on leur laisse la liberté de s'organiser.

Cela nécessite de revoir en profondeur les valeurs managériales, les pratiques opérationnelles, les processus métier, etc. Et cela commence le plus souvent par le dirigeant. Il ne faut pas prendre le sujet à l'envers : c'est la qualité du travail qui procure de la qualité de vie au travail, et non l'inverse. Autrement dit, il faut d'abord changer les pratiques et les mentalités pour que les ajustements de l'environnement viennent d'eux-mêmes.

Des éléments festifs peuvent être ajoutés sur le lieu de travail parce qu'ils ont du sens. Si le but est qu'on s'y sente bien, c'est avant tout pour que tous partagent l'envie de travailler ensemble - commerciaux et responsables de programmes, fonctions supports et chefs de projet - pour qu'un nouvel état d'esprit se propage, fondé sur la confiance, la bienveillance, et la prise d'initiatives. Si ce système peut rebuter certains collaborateurs, il permet surtout d'éviter de perdre de jeunes recrues prometteuses.

Trois axes ont été définis pour sensibiliser les entreprises aux enjeux et aux méthodes de l'excellence opérationnelle :

- Œuvrer pour renforcer ou engager cette démarche d'excellence opérationnelle dans leurs organisations ;
- Participer au Prix Excellence opérationnelle 2019, via la plateforme dédiée pour susciter une dynamique vertueuse et s'inscrire dans le dispositif de reconnaissance et de valorisation des entreprises les plus méritantes ;
- Se former régulièrement car la compétence ne s'acquiert que progressivement. A cette fin, le MEDEF a élaboré un MOOC qui permet d'en savoir plus sur les tenants et les aboutissants de l'excellence opérationnelle au service de la compétitivité hors coût des entreprises.

La 3^{ème} édition du Prix Excellence opérationnelles s'est tenue le 30 janvier 2019. Organisé par le MEDEF, en association avec France Qualité et la CPME, cet évènement a pour ambition de mettre en valeur des expériences réussies et donner l'occasion aux lauréats de partager leur expérience.

La cérémonie a réuni plus de 300 participants, avec une ouverture par Geoffroy Roux de Bézieux, suivi de Pierre Giraud (Président de France Qualité) et François Asselin (Président de la CPME)



3 grands témoins nous ont fait partager leur recherche permanente de l'Excellence dans leur organisation : Jean-Pascal Tricoire (PDG de Schneider Electric), Sylvie Tellier (Miss France 2002 et Directrice générale de la société Talent Lab et Alexia Laroche-Joubert (Directrice générale de la société de production ALP)



Un film sur les trophées conçus et fabriqués à l'aide d'imprimante 3D par les étudiants de l'Université Polytechnique de Valenciennes a ensuite été projeté, suivi d'un

interlude musical illustrant l'Excellence avec la 1^{ère} suite de Bach pour violoncelle. Enfin, une sélection de mini sketches humoristiques consacrés à l'anti-Excellence opérationnelle en entreprise a été présentée.



Côté palmarès, les lauréats de l'édition 2019 sont :

- Catégorie PME : le Président de la CPME François Asselin a remis le Prix à Maison Berjac, entreprise nantaise spécialisée dans le commerce de gros de viandes et de poisson, pour sa capacité à satisfaire ses clients grâce à une organisation tout aussi agile qu'innovante,
- Catégorie ETI : Selecta France, entreprise du secteur de la distribution automatique de boissons et de nourritures, récompensée pour son processus de montée en gamme et de transformation de ses 50 000 distributeurs en objets connectés pour mieux répondre aux besoins des clients. Marie-Claire Capobianco et Jacques Creyssel, co-présidents de la Commission Economie, Compétitivité et Finance du Medef, étaient les remettants de ce Prix,
- Catégorie Organisation publique : le Centre Hospitalier de Valenciennes, récompensé pour avoir, notamment, créé une direction Marketing, démarche quasi inédite dans le secteur public, qui favorise une « politique client » dirigée vers les patients, pour garantir une véritable qualité de service et in fine une « expérience patient ». Avant de remettre le Prix, Agnès Verdier-Molinié, directrice de l'iFRAP, a indiqué « être impressionnée par le fait que cet établissement public est à l'équilibre financier depuis 7 années consécutives ».
- Catégorie Grande entreprise : Allianz France, récompensée pour avoir fait de la satisfaction client une priorité stratégique et pour avoir donné à ses collaborateurs les moyens de pouvoir innover afin d'améliorer la relation client au quotidien. Jean-Pascal Tricoire était le remettant de ce Prix.



Bilan REF Numérique 2019

Le thème de Université du numérique 2019 a été spécifiquement organisé pour accompagner les PME dans leur transformation numérique. Son titre « Se transformer : mode d'emploi ».

Une grande majorité des entreprises de France n'ont pas encore digitalisé leurs process (de production, de commercialisation, d'approvisionnement ...) et tarde à recueillir les fruits de la promesse numérique. Le premier obstacle à cette transformation réside dans l'accompagnement de la démarche et l'appréhension des acteurs à mobiliser pour y parvenir (qui fait quoi, à qui je m'adresser ?).

L'objectif de cette édition était donc de donner aux PME et ETI des solutions concrètes pour effectuer leur transformation numérique en misant sur la « coopér'action ». La collaboration PME-ETI/start-up étant encore trop peu répondue. 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.

Des start-up ont été invitées à une journée de pitches et d'échanges pour stimuler l'innovation croisée entre PME, ETI et start-up et en décrire, en prenant appui sur des exemples très concrets les différentes phases de mise en œuvre.

Des ateliers « mode d'emploi », pour cerner les enjeux et comprendre comment transformer son entreprise :

- un atelier autour des questions de cybersécurité où l'ANSSI, agence de la sécurité des systèmes d'information est intervenue et a répondu aux nombreuses questions des participants.
- Une application de matchmaking, BtoB pour rencontrer de nouveaux partenaires.
- Une présentation du Cléa numérique
- Une table-ronde présentant les dispositifs d'accompagnement dont peuvent disposer les entreprises traditionnelles qui souhaitent se transformer.

Enfin, pour mettre en valeur des expériences réussies et donner l'occasion aux lauréats de faire partager leurs expériences, le MEDEF a remis des Prix de la transformation numérique, pour valoriser les bonnes pratiques de coopération entre start-up et PME/ETI dans leur transformation numérique.

Cette édition a réuni plus de 1000 participants et tous les ateliers ont été complets. Par ailleurs, 450 rendez-vous entre acteurs de la transformation digitale ont été permis via l'application mise à la disposition des participants à l'occasion de cette nouvelle édition de la REF Num (anciennement Université du numérique)

« DocPro » : Une plateforme web pour la valorisation des compétences des docteurs auprès des entreprises

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.

Lancée en février 2015 à l'initiative conjointe du MEDEF, de l'Association Bernard Gregory (ABG) et de la Conférence des Présidents d'Universités (CPU), la plateforme « DocPro » (<http://www.mydocpro.org/fr>) est un outil numérique qui permet un rapprochement entre entreprises et docteurs.

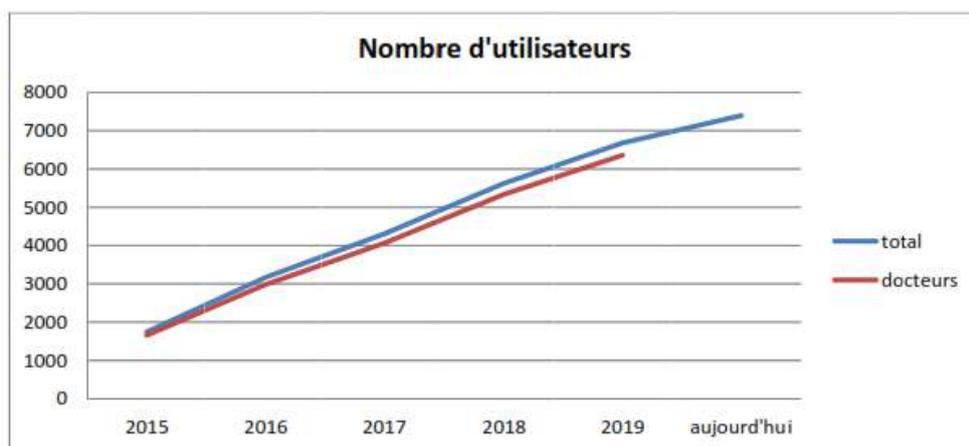
DocPro propose aux docteurs, aux responsables d'entreprises et recruteurs ainsi qu'aux responsables académiques, une vision des compétences qu'un docteur développe aux différentes étapes de sa carrière. Il est le fruit d'un dialogue entre les acteurs du monde académique et du monde économique.

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.

Le nombre d'utilisateurs croît de façon constante depuis son ouverture (7 à 8% par an) avec aujourd'hui près de 7.500 profils créés.



DocPro a inspiré la définition des compétences acquises par le doctorat ce qui a permis son **inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles/RNCP en 2019, rendant ainsi le doctorat éligible aux financements de la formation professionnelle. (JO du 6 mars 2019)**

Sa diffusion est aussi assurée à l'international en Europe notamment (Suisse, Allemagne, Belgique, Grande Bretagne, Italie, ...) mais aussi au Canada et aux Etats-Unis où il fait l'objet d'un grand intérêt et constitue un moyen très efficace d'approche de nouvelles organisations.

En proposant une représentation des compétences des docteurs (PhD), DocPro répond à un triple besoin :

- **Faire progresser** l'idée qu'un docteur, formé par la pratique de la recherche scientifique, est un professionnel doté de toutes les compétences et qualités humaines nécessaires pour satisfaire les attentes des entreprises ;
- **Rapprocher** les mondes de la recherche et de l'entreprise en développant un vocabulaire partagé ;
- **Faciliter la communication** entre les docteurs en mobilité professionnelle et les recruteurs.

Pour les docteurs, DocPro est un outil de réflexion, d'auto-évaluation et de communication pour préparer la mobilité professionnelle :

- Identifier les compétences ;
- Situer sa progression en fonction des trois phases proposées ;
- Illustrer chacune des compétences par une expérience vécue qui montre concrètement comment elles ont été acquises ;
- Publier son profil sur mydocpro.org et le partager.

Pour les recruteurs DocPro facilite l'accès aux compétences des docteurs (PhD). Il permet de trouver des candidats qui :

- **Possèdent** les compétences qui correspondent au besoin ;
- **Se situent** au stade de développement voulu ;
- **Ont vécu** des expériences qui font sens dans leur contexte.

Il permet également de disposer d'un outil RH performant pour évaluer des candidats titulaires d'un doctorat, et les amener à expliquer comment ils ont développé des compétences.

Convention AGFPN / MEDEF

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

Etat des dépenses exposées par le MEDEF en 2019 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 | 3 777 659 | | |
| 1-B - Opérations et charges directes | 3 764 233 | | |
| 1-C - Coûts engagés par les MEDEF Régionaux "Préciputs régionaux" | 2 574 362 | | |
| Total des charges directement imputables | 10 116 254 | 9 744 111 | 372 143 |
| 2/ Charges indirectes : coûts communs | | | |
| 2-A - Frais de personnel en appui | 201 956 | | |
| 2-B - Frais de fonctionnement communs | 346 117 | | |
| Total des coûts communs | 548 073 | 527 911 | 20 162 |
| Total des coûts engagés en 2019 | 10 664 327 | 10 272 022 | 392 305 |

(*) Les dépenses exposées par le MEDEF sont réparties sur les missions 1 et 2 dans la même proportion que les crédits annuels 2019 alloués en 2019

Tableau complémentaire
 Nature des dépenses engagées
 (Confère plan comptable général)

| Nature des dépenses | 2019 | |
|---|------------------|--|
| | Dépenses N | N° de compte plan comptable |
| CHARGE D'EXPLOITATION | 29 383 | 601 à 609 |
| Achats de marchandises | - | |
| Fourniture de bureau | 1 870 | 606400/409 |
| Fourniture informatique | 6 474 | 606410/411/420/430 |
| Achats de matières premières et autres combustibles | 14 006 | 606120/130 |
| Subvention préciput | - | 740200 |
| Fournitures d'entretien et de petit équipement | 7 033 | 6063.. |
| ... selon utilisation de votre organisation | - | |
| AUTRES CHARGES EXTERNES | 1 369 547 | 610 à 629 hors 621 et 622 |
| Hébergement Intranet | 14 899 | 611 |
| Locations et autres charges externes | 14 223 | 613 |
| Charges locatives et co-propriété | - | 614 |
| Entretien et réparation | 111 429 | 615 |
| Assurances | 8 747 | 616 |
| Etudes et recherches | - | 617 |
| Divers (dont documentation) | - | 618 |
| Publicité, publications, relations publiques | 250 673 | 623 |
| Transports, de biens et transports collectifs du personnel | 347 | 624 |
| Déplacements, missions et réception | 307 344 | 625-791430 |
| Frais postaux et télécommunication | 15 060 | 626 |
| Services bancaires et assimilés | 1 032 | 627 |
| Divers (concours divers, cotisations) | 645 794 | 628 |
| ... selon utilisation de votre organisation | - | |
| IMPOTS, TAXES ET VERSEMENTS ASSIMILES | 24 394 | 631 à 637 |
| Taxes sociales | - | 631 |
| Autres impôts, taxes et versements | 24 394 | 633/634/635 |
| ... selon utilisation de votre organisation | - | |
| SALAIRES ET TRAITEMENTS | 5 152 223 | 641 à 648 et 621 et 622 |
| Rémunérations | - | 641-791310 |
| Charges sociales | 22 298 | 645, 647, 648 - 791320 |
| Rémunérations chargées | 3 947 827 | 641-645 |
| Personnel extérieur, rémunérations d'intermédiaires et honoraires | 1 182 098 | 621 et 622 |
| ... selon utilisation de votre organisation | - | |
| AUTRES CHARGES DE GESTION COURANTE | 3 999 557 | 651 à 658 |
| Reversement aux structures, versement pour actions décentralisées | - | 658.100 |
| subv. Medef régional/CRFP | 3 878 526 | 657 |
| charges diverses de gestion courante | 121 032 | 658-758 |
| ... selon utilisation de votre organisation | - | |
| CHARGES FINANCIERES ET CHARGES EXCEPTIONNELLES, PROVISIONS ET DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS | 89 222 | 661 à 668, 671 à 678 et 681 à 687 |
| Intérêts et charges assimilées | - | 661 |
| Perte de change- | - | 666-766 |
| Charges exceptionnelles | - | 671 |
| Valeurs comptables des éléments d'actif cédés | - | 675 |
| Dotations aux amortissements et provisions | 89 222 | 681 |
| ... selon utilisation de votre organisation | - | |
| PARTICIPATION DES SALARIES-IMPOTS SUR LES BENEFICES ET ASSIMILES | - | 691-695-699 |
| Impôts sur les bénéfices | - | 695 |
| PRODUCTION IMMOBILISEES | - | |
| Immobilisations incorporelles | - | 721 |

TOTAL GLOBAL

10 664 327

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 2019 par le MEDEF au titre de 2018 | Total en € |
|---|------------------|
| crédit versé au titre des activités à l'article L.2135-11 du code du travail | |
| <u>au titre de la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement (mission 1)</u> | |
| Fonds 2018 - virt du 25/01/19 - 4ème acompte | 2 893 714,00 |
| Fonds 2018 - virt du 11/04/19 - solde 2018 | 2 331 855,00 |
| Fonds 2018 - virt du 11/04/19 - solde 2018 | 311 534,00 |
| <u>au titre de la participation à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques</u> | |
| Fonds 2018 - virt du 11/04/19 - solde 2018 | 682,00 |
| Total encaissé en 2018 <i>(montant provisionné dans les comptes 2018 & extournés dans les comptes 2019)</i> | 5 537 785 |

(*) dont 3 731 886 € de crédits 2018 reportés et utilisés en 2019

| Crédit AGFPN encaissé en 2019 par le MEDEF au titre de 2019 | Total en € |
|---|------------------|
| crédit versé au titre des activités à l'article L.2135-11 du code du travail | |
| <u>au titre de la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement (mission 1)</u> | |
| Fonds 2019 - virt du 04/06/19 - 1er acpte 2019 | 1 526 946,00 |
| Fonds 2019 - virt du 04/06/19 - 1er acpte 2019 | 270 821,00 |
| Fonds 2019 - virt du 28/06/19 - 2nd acpte 2019 | 2 514 969,00 |
| Fonds 2019 - virt du 28/06/19 - 2nd acpte 2019 | 446 057,00 |
| Fonds 2019 - virt du 14/10/19 - 3ème acpte 2019 | 2 514 969,00 |
| Fonds 2019 - virt du 14/10/19 - 3ème acpte 2019 | 446 057,00 |
| <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 2019 - Subventions de l'Etat 2019 reçu le 04/06/19 | 294 832,00 |
| Total encaissé en 2019 | 8 014 651 |

| Crédit AGFPN encaissé en 2020 par le MEDEF au titre de 2019 | Total en € |
|---|------------------|
| crédit versé au titre des activités à l'article L.2135-11 du code du travail | |
| <u>au titre de la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement (mission 1)</u> | |
| Fonds 2019 - virt du 30/01/20 - 4ème acpte 2019 | 2 425 149,00 |
| Fonds 2019 - virt du 29/01/20 - 4ème acpte 2019 | 430 126,00 |
| Fonds 2019 - virt du 28/04/20 - solde 2019 | 2 643 761,00 |
| Fonds 2019 - virt du 28/04/20 - solde 2019 | 551 157,00 |
| <u>au titre de la participation à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques</u> | |
| Fonds 2019 - virt du 28/04/20 - solde 2019 | 564,00 |
| Total encaissé en 2020 <i>(montant provisionné dans les comptes 2019 : 6 026 334 €)</i> | 6 050 757 |

(*) dont 7 231 333 € de crédits 2019 reportés et qui seront utilisés en 2020

Description du processus d'affectation des charges du MEDEF à chaque rubrique de mission d'intérêt général rappelée à l'article L 2135-11 du code du travail

Préambule :

Le présent justificatif financier est constitué des dépenses engagées par le MEDEF en 2019 à partir des écritures comptables enregistrées en comptabilité générale et analytique 2019 y compris les mandats de gestion 2020 réalisés par les MEDEF Régionaux.

1/ Charges directement imputables : coûts directs / coûts spécifiques

1-A / Frais de personnel directement affectés aux missions :

Ce poste comprend les salaires, charges sociales comprises, des collaborateurs suivants :

- * personnes dont l'activité est directement dédiée aux missions et actions "Emploi-Formation" en conformité avec l'article L2135-11
- * personnes dont une partie de l'activité est directement liée aux missions & actions "Emploi-Formation" en conformité avec l'article L 2135-11. Le pourcentage des temps passés aux activités "éducation formation" de chacun a été appliqué aux salaires de chaque personne concernée.

1-B / Opérations et charges directes

Les frais de fonctionnement concernent les personnes dont l'activité est directement dédiée aux activités sus-citées.

Ces frais sont de deux natures :

- * actions et opérations décrites dans le cadre de l'article L 2135-11 (Observatoire sur l'Emploi, Etudes, Déploiement de la réforme)
- * frais généraux du type fournitures, les affranchissements, photocopies, documentation, frais de déplacements, etc.

1-C / Coûts engagés par les MEDEF Régionaux

Le MEDEF et les MEDEF Régionaux se sont rapprochés aux fins de définir les conditions et modalités d'affectation par le MEDEF au MEDEF Régional d'une part de la subvention versé par l'AGFPN au titre de l'action engagée à l'échelon local de l'organisation selon la convention de défraiement conclue entre l'AGFPN et le MEDEF en date du 15 mai 2018

Dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 instaurant un financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, le MEDEF s'est vu confier une mission d'intérêt général pour la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement.

Il a été décidé, en accord entre le MEDEF et les MEDEF Régionaux, de décliner cette mission au niveau régional par une politique patronale d'emploi et de formation conforme aux orientations nationales professionnelles et interprofessionnelles et conforme aux besoins concrets des entreprises régionales et locales.

Dans le cadre de la répartition des compétences entre les collectivités territoriales et l'État, l'échelon régional est en responsabilité dans la définition et la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle et d'apprentissage.

Le MEDEF, afin d'agir au mieux de l'intérêt des entreprises, 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 au plan national.

A cet effet, des moyens spécifiques sont affectés à cette mission au niveau régional depuis plusieurs années.

Chaque MEDEF Régional a préparé et a déployé un plan d'action pour l'année 2019 afin de conduire la mission d'intérêt général.

Dans cette logique, le MEDEF et les MEDEF Régionaux ont signé un mandat de gestion en 2019. Afin d'accompagner la réalisation des missions confiées aux MEDEF Régionaux, le MEDEF peut affecter des moyens humains, par exemple un responsable régional emploi-formation professionnelle et/ou un coordinateur régional de la formation professionnelle et/ou un chargé de mission formation.

Règles financières :

Eu égard au plafond de subvention global attribué au MEDEF par l'AGFPN et aux frais effectivement engagés par le MEDEF au niveau national de l'organisation, le défraiement du MEDEF Régional est pris en charge par le MEDEF à hauteur d'un plafond annuel décliné en 2 sections.

- Section 1 - remboursement de tout ou partie des frais de mission et de structure liés à l'équipe emploi-formation du MEDEF national en région (coordinateur régional formation professionnelle et/ou responsable régional emploi-formation et/ou chargé de mission) que le MEDEF Régional aura exposés (locaux utilisés, secrétariat, déplacements, frais administratifs divers) ;
- Section 2 - remboursement de tout ou partie des frais engagés par le MEDEF Régional pour des actions de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle en région (dépenses de prestations externes pour l'organisation des actions, dépenses de personnel supplémentaires attaché à l'action, frais de fonctionnement interne identifiés pour l'action). Remboursement de tout ou partie des frais engagés par le MEDEF Régional pour l'animation des mandataires en région, protection sociale et santé au travail.

Justification financière :

Le MEDEF Régional a l'obligation de rendre-compte au MEDEF pour l'exercice de ce mandat de gestion sur le mode des obligations qui s'imposent au MEDEF par l'AGFPN.

Le MEDEF Régional est tenu de rendre compte de sa gestion au MEDEF dans les formes prescrites par le demandeur (annexe 2 - règles relatives au bilan financier) et notamment au plus tard le 30 avril 2020 :

- un bilan qualitatif et quantitatif intégrant un descriptif des conditions de réalisation des missions, approuvé par le Président du MEDEF Régional ;
- un bilan financier intégrant la liste des dépenses réalisées avec les copies des pièces justificatives au titre du présent mandat (facture, contrat de prestation, convention ...). Ce bilan doit être attesté soit par un commissaire aux comptes, soit par un auditeur externe, étant précisé qu'une telle attestation devra porter sur la conformité avec la comptabilité des frais pris en compte et/ou sur la validité des informations ayant contribué aux modalités de calcul qui auront été retenues.

Ce bilan financier porte sur la justification financière des dépenses éligibles au titre des sections 1 et 2 décrites dans l'article 5 du présent mandat de gestion. Les règles de justification à appliquer sont décrites en annexe 2 du mandat de gestion 2019.

2/ Charges indirectes / coûts communs

Les coûts communs sont calculés en appliquant aux frais communs une clé de répartition calculée comme suit : effectif moyen affecté aux activités "Emploi-Formation" selon article L 2135-11 / effectif moyen du MEDEF.

2-A / Frais de personnel en appui :

Les frais retenus sont les suivants :

- * salaires, charges sociales comprises, des collaborateurs qui sont en appui administratif des services centraux et de l'application d'une clé de répartition, à savoir la direction informatique, la direction des ressources humaines, la direction financière, le secrétariat général et la direction de la logistique.

La clé de répartition est ensuite appliquée à l'assiette permettant de calculer les frais de personnel correspondants.

2-B / Frais de fonctionnement communs :

Les frais de fonctionnement concernent les frais de gestion des locaux, les frais informatiques et les frais généraux.

La clé de répartition est ensuite appliquée à l'assiette permettant de calculer les frais de fonctionnement correspondants.