



SYNTHESE DES GROUPES DE TRAVAIL

LE DIALOGUE SOCIAL REGIONAL

Rappel de l'objectif

« L'approche sectorielle » du précédent PRDF, fondée sur la nécessité d'identifier et prendre en compte, dans le projet de développement des formations, les besoins des entreprises, a consisté en l'instauration d'un dialogue permanent entre les pouvoirs publics (Etat, Région) et les branches professionnelles. La mise en cohérence des différentes voies de formation, pour un secteur d'activité, a été l'objectif principal assigné aux « accords tripartites de branche », institués dès lors comme le cadre commun de régulation de l'offre régionale de formation.

Depuis 2003, cette approche s'est enrichie et complexifiée. Enrichie, par la signature de sept accords avec les branches professionnelles, qui représentent autant de déclinaisons sectorielles du PRDF initial ; en outre, au-delà même de l'objectif de développement des formations initiale et continue, les composantes « emploi », « insertion », « conditions de travail », voire développement économique », ont constitué le socle problématique de ces accords cadres. Ceux-ci se sont enrichis également par l'apport d'expertise des organisations de salariés – les accords tripartites de branche ont progressivement intégré, voire suscité, le paritarisme des branches professionnelles.

Mais cette démarche contractuelle s'est aussi complexifiée pour plusieurs raisons :

- si les accords cadres tripartites ont été les déclinaisons sectorielles du PRDF, la place de l'interprofession n'a jamais été réellement identifiée, si bien que c'est une approche par « métier » qui a été privilégiée, compte non tenu des métiers transversaux ou d'une approche « inter-branche » ;
- la logique de « branche professionnelle » a ainsi progressivement été questionnée, à la fois dans son apport d'expertise propre (observation, prospective) mais aussi dans ses limites (logique de *métier* vs logique *d'activité*, fonctionnement de *branche* vs développement de *réseaux...*) ;

- la place des partenaires sociaux est devenue plus centrale dans l'élaboration des politiques de la Région, non seulement via les instances consultatives (CCREFP, CESR, CAEN) régulièrement consultées, mais aussi en tant qu'interlocuteurs de la collectivité au sein de groupes de travail thématiques.

Le mode retenu pour l'élaboration du PRDF – des groupes techniques chargés de la primo-formalisation des thématiques principales (service public, offre de formation, etc.) –, comprend donc une réflexion préalable d'ordre méthodologique, dont le libellé pourrait être le suivant :

- Quelle place pour les partenaires sociaux dans l'élaboration d'un prdf ?
- De quelle expertise et de quels outils disposent-ils pour contribuer à la régulation de l'offre de formation ?
- Quelle approche sectorielle le prdf 2009 doit-il proposer ?

Rappel des dates de réunion

- 8 avril 2008
- 15 mai 2008
- 11 juin 2008
- 9 juillet 2008

Participants

- André ABIGNOLI, CGT
- Catherine BEZARD, UPR
- Annie BOYER, ORM
- Christian CONNEAULTE, CFDT
- Christian COPPA, DRTEFP
- Richard CORBELLA, CFE-CGC
- Josiane DRAGONI, FSU
- Patrick FOURNIER, UPA
- Jacqueline GIRAUD-EYRAUD, CFDT
- Roland KASTLER, DAET Aix-Marseille
- Jacky LAFORGE, UPR
- Olivier LIAROUTZOS, ORM
- Laurent MAURIAT, FSU
- Roger MONCHARMONT, DRTEFP
- Marylène MONGALVY, Conseil régional
- Michèle TREGAN, conseillère régionale
- Richard ULISSE, Conseil régional

Éléments de synthèse

La Région a souhaité, pour cette phase préalable, s'appuyer sur les compétences du CCREFP : la commission 3, initialement chargée du suivi des accords cadres avec les branches professionnelles, a conduit une réflexion¹ pendant quatre mois, pour proposer un ensemble de pistes de travail ou de recommandations qui seront, dans le cadre d'une prochaine consultation, soumises à l'avis des partenaires.

1. Quelle place pour les partenaires sociaux dans l'élaboration d'un PRDF ?

La question du dialogue social et de la responsabilité des partenaires sociaux en matière de formation professionnelle est fondamentale : les partenaires sociaux jouent un rôle important dans le processus de développement et de régulation des formations, dans la gestion d'organismes paritaires, dans les négociations interprofessionnelles nationales.

La reconnaissance de ce niveau de responsabilité légitime donc la volonté de la Région de construire le PRDF en associant le plus étroitement possible les organisations représentant les employeurs et les salariés à une réflexion sur la formation professionnelle et l'emploi.

Cependant, une distinction claire doit être maintenue sur la nature et les objectifs de cette participation des partenaires sociaux : le PRDF relève d'une approche interprofessionnelle, et ne se confond pas avec les autres lieux de concertation sectorielle mis en place par la Région, où ce sont les branches professionnelles qui sont légitimes à siéger (accords-cadres pour le développement de la formation et de l'emploi, par exemple).

Dès lors, si la légitimité interprofessionnelle prime pour l'élaboration d'un PRDF, la question de la représentativité suscite un certain nombre de débats, entre une position privilégiant la représentativité nationale des syndicats et organisations telle que définie par l'arrêté de 1966, et le choix de la Région d'associer les organisations syndicales présentant une expertise dans le champ de la formation professionnelle. Ce choix permet en outre d'établir une cohérence entre les travaux préparatoires au PRDF et la composition des instances du dialogue social régional (CCREFP, CESR).

2. De quelle expertise et de quels outils les partenaires sociaux disposent-ils pour contribuer à la régulation de l'offre de formation ?

Si c'est l'interprofession qui est associée au PRDF, les branches professionnelles sont, quant à elles, sollicitées pour leur expertise et la prise en compte de leurs besoins dans des accords sectoriels spécifiques passés avec les pouvoirs publics. La complémentarité entre les différentes démarches régionales de concertation apparaît de ce point de vue particulièrement intéressante : entre un PRDF porté par les acteurs de l'interprofession et des accords cadres avec les branches professionnelles, il existe une interaction satisfaisante. On peut noter aussi que les comités de pilotage des PRIDES prévoient la participation des organisations syndicales, ce qui renforce la cohérence des approches et

¹ Lettre de mission en annexe.

permet d'établir des synergies entre le travail des branches professionnelles et les besoins en qualification et en formation des entreprises adhérentes des PRIDES.

L'évolution la plus marquante depuis 2003 concerne cependant le besoin de mieux définir l'expertise et les outils dont les partenaires sociaux disposent, pour construire une approche sectorielle rénovée et identifier les priorités du développement des formations.

a) Les branches professionnelles et leurs outils d'observation restent incontournables.

L'instauration d'un dialogue avec les branches professionnelles est l'élément structurant principal de l'approche sectorielle dans le PRDF : initiée par le PRDF 2003, cette volonté d'établir avec les branches professionnelles un lieu commun de régulation des différentes voies de formation a conduit à la signature d'un ensemble d'accords cadres réunissant les représentants des pouvoirs publics (Etat, Région) et des secteurs d'activité. Il est important de souligner que ce « lieu commun de régulation » est un espace strictement régional constitué *ad hoc*, qui ne se confond pas avec la négociation collective de branche. Il n'a pas de valeur normative, et sa composition obéit à une recherche d'expertise et à l'établissement d'un diagnostic partagé sur l'emploi-formation. Il ne s'agit donc pas de contourner le dialogue social interne aux branches ni de lui substituer un autre cadre dont la légitimité devrait être juridiquement fondée.

Les branches professionnelles bénéficient d'une expertise pour l'établissement d'un diagnostic sur les besoins en qualification et en emploi, issue des données établies par les observatoires nationaux ou régionaux². On ne peut cependant ignorer que cet apport d'expertise est très hétérogène selon le secteur d'activité considéré, voire parfois quasi inexistant.

Ainsi, si les branches professionnelles sont toujours des acteurs incontournables du dialogue social régional, le PRDF doit prendre en compte, voire susciter, une évolution et un décloisonnement des acteurs et de leurs interactions, en proposant fortement une logique inter-branche, ou ciblant des activités transversales ou en émergence.

b) D'autres interlocuteurs doivent contribuer à la régulation de l'offre de formation.

Partant du constat que les branches professionnelles ne couvrent pas l'ensemble des entreprises et des activités économiques de la région, et ne produisent pas de données suffisantes sur les besoins en qualification, il s'agit pour le PRDF d'organiser un dialogue avec d'autres interlocuteurs porteurs d'expertise sur des secteurs échappant à la régulation traditionnelle.

L'observation des mutations des qualifications et des emplois montre en effet que le diagnostic et l'analyse des besoins économiques et sociaux ne peuvent se contenter des acteurs traditionnels issus des branches ou des instances représentatives : d'une part parce que tous les secteurs d'activité ne bénéficient pas de représentation professionnelle

² Cf. les travaux de l'ORM.

constituée, d'autre part parce que d'autres logiques de structuration (cf. PRIDES) apparaissent en parallèle. Si la logique de branche garde tout son sens, des complémentarités sont à trouver avec les représentations interprofessionnelles ou les autres formes de structuration de l'activité.

Des partenaires tels que la CRES-PACA, la CRM, l'ensemble des chambres consulaires, sont des interlocuteurs potentiels que le PRDF gagnerait à associer plus étroitement. En Région, la COPIRE est également le lieu le plus adéquat d'expression du strict paritarisme : un dialogue et une consultation de cette instance fait partie des enjeux pour un dialogue social régional efficace.

Les OPCA, dont la gestion paritaire est renforcée et dont les missions s'orientent vers l'accompagnement des besoins des entreprises, disposent quant à eux d'antennes de terrain qui collectent les besoins et programment des actions de formation adaptées. Ils sont des interlocuteurs utiles, surtout quand les observatoires de branche manquent ou ne produisent pas de diagnostic territorialisé. Ils sont les principaux outils dont disposent les entreprises, mais leurs données relèvent de l'observation « en temps réel » et à court terme, pas d'une approche prospective.

En PACA, les OPCA interprofessionnels jouent un rôle important dans l'animation des PRIDES et des pôles de compétitivité. Certains PRIDES ont lancé des enquêtes auprès de leurs adhérents et ont produit des données en emploi-formation qu'il serait intéressant d'agréger.

Au-delà des branches professionnelles, les entreprises regroupées en réseaux ou en filières d'activité (pôles de compétitivité, PRIDES) constituent donc également des interlocuteurs que le PRDF doit identifier et qui doivent prendre place dans son élaboration, son suivi et son évaluation. Ils permettent d'alimenter une réflexion décloisonnée intégrant les paramètres de la mobilité inter-sectorielle ou de la transversalité des activités.

3. Quelle approche sectorielle le PRDF 2009 doit-il proposer ?

Partant de l'ensemble de ces constats, quelle définition d'une approche sectorielle les partenaires sociaux peuvent-ils introduire dans le PRDF ? La remise en question de la stricte logique de branche ouvre une réflexion sur la priorité à donner aux secteurs d'activité pour lesquels les emplois sont nombreux, les qualifications existent, mais ne sont pas ou peu représentés.

- a) **Les métiers transversaux, les métiers en tension, les secteurs en émergence : les « angles morts » du PRDF.**

Le PRDF doit prendre en compte la complexité des parcours formation/emploi et tenir compte de l'ensemble des emplois dans une région et au-delà. De nombreux emplois s'exercent en effet en dehors des filières traditionnelles : on trouve des cuisiniers en dehors de la branche HCR, dans les entreprises privées mais aussi dans les collectivités territoriales.

Ces « métiers transversaux », a fortiori quand ils relèvent du tertiaire, échappent à la définition du « cœur de métier » des branches, et rendent nécessaire une collaboration inter-branche.

Une analyse plus fine doit en outre être menée de la notion de « métiers en tension ». Dans l'industrie, il ne s'agit pas de métiers transversaux, mais ils correspondent au contraire à des besoins sectoriels précis. Cette approche des métiers en tension croise alors la question de l'attractivité, et permet de travailler sur les ruptures (de parcours de formation ou de parcours professionnel) et, en amont, sur l'orientation, la représentation des métiers dans le grand public et la culture professionnelle.

b) Reconstituer le paysage régional des besoins en emploi-formation.

Quels que soient les outils (OPCA, EDEC, observatoires), l'analyse des emplois et des qualifications reste très parcellaire, peu territorialisée, et pratiquée sur le court terme. Le paysage régional sur les besoins en emploi-formation, même reconstitué à partir des données de chaque partenaire, présente des lacunes importantes, des « angles morts » sur lesquels on ne dispose ni de données, ni de statistiques. Le PRDF peut se donner comme ambition de cibler prioritairement ces « angles morts ».

La fonction d'observation des besoins et de capitalisation de l'expertise doit être introduite dans le PRDF en articulant les trois niveaux d'analyse qui réduisent (mais ne combent pas) la parcellisation des données :

- l'interprofession, pour améliorer la connaissance des métiers non couverts par les branches,
- les mobilités inter-sectorielles (une enquête ASSEDIC montre qu'à 6 mois, 50% des demandeurs d'emploi ayant reçu une formation n'exercent pas leur activité dans le secteur pour lequel ils ont été formés),
- l'approche sectorielle associant les branches professionnelles mais aussi les filières et secteurs d'activité.

c) Définir une fonction de prospective

De façon générale, les données dont disposent les branches relèvent essentiellement de l'état des lieux, rarement de la prospective pour laquelle peu d'outils existent.

Pour cet état des lieux, les outils que représentent les OPCA, les observatoires régionaux et les EDEC (cf. *supra*) sont identifiés comme les principaux producteurs de données. Pour autant, leurs travaux ne permettent pas d'envisager le « temps long » de la prospective.

Une proposition serait d'assigner à une cellule de suivi du PRDF la fonction de *repérage des récurrences* dans les actions programmées par les OPCA et dans le cadre des EDEC : puisque leur mission s'inscrit avant tout dans le court terme et la réponse ponctuelle, on peut faire l'hypothèse qu'une action de formation répétée dans le temps ou sur plusieurs territoires peut être l'indicateur d'un besoin plus pérenne, et constituer un « signal » de mutation en cours.

Annexe

Lettre de mission adressée aux membres de la commission 3 du CCREFP

PRDF et dialogue social : approche méthodologique

Le chantier de relance du PRDF est la priorité des prochains mois et les partenaires sociaux ont été identifiés par la Région comme interlocuteurs nécessaires, au-delà du dialogue normal et bilatéral avec l'Etat.

Avec cette notion de dialogue social régional, il s'agit d'identifier deux conditions de mise en œuvre, complémentaires mais distinctes : la collaboration avec les partenaires sociaux est à la fois un moyen d'élaboration du PRDF, dans un contexte politique de réforme de la formation professionnelle mouvant, mais aussi une finalité propre pour la Région. A ce stade de la réflexion, plusieurs questions se posent comme autant d'enjeux de méthode.

La commission 3 du CCREFP est chargée de proposer une réflexion méthodologique sur la mise en œuvre de ce dialogue social régional, et les pistes ci-après sont autant d'éléments concourant à cette réflexion.

1. Quelle place pour les instances régionales du dialogue social dans le PRDF ?

Les différentes instances paritaires, tripartites ou quadripartites, avec lesquelles la Région a noué des relations plus ou moins étroites et productives, doivent être un élément central de cette démarche. Comment en effet associer le CCREFP, les CAEN, la COPIRE, le CESR, voire le CRPRP aux groupes de travail que la Région va mettre en place ? Chacune de ces instances est d'ores et déjà en lien avec la Région sur des chantiers et des thématiques plus larges ou différentes du seul PRDF.

Or, sans entrer dans une analyse précise du fonctionnement de chacune de ces instances, le constat assez généralement partagé est celui d'une redynamisation nécessaire des relations que la Région entretient avec elles. Cet objectif est explicitement affiché pour le CCREFP, plus implicite pour la COPIRE, les CAEN s'inscrivant quant à eux dans un champ précis (Education Nationale) qui échappe partiellement aux compétences de la Région.

2. Quelle place pour le dialogue direct avec les partenaires sociaux ?

Au-delà de ces instances « constituées », il existe d'autres modes de travail avec les partenaires sociaux, fondées sur une approche directe très contextualisée : les comités de pilotage ou de suivi des accords cadres sont récemment devenus quadripartites, pour chaque secteur d'activité concerné par un AC. La nécessité d'associer les syndicats de salariés en tant que tels a été formalisée en 2007 avec l'accord sur les métiers de la Culture, et le bénéfice du quadripartisme est devenu la règle pour les autres accords, jusque là engagés dans un dialogue classiquement tripartite (Etat-Région-Fédération professionnelle).

Pour autant, s'il était a priori assez aisé de repérer les interlocuteurs patronaux (l'existence de branches professionnelles « historiques » a d'ailleurs largement conditionné le choix initial des secteurs d'activité sur lesquels engager une négociation), la désignation des représentants salariés a posé un certain nombre de questions :

- la structuration régionale des syndicats est très hétérogène (union régionale interprofessionnelle ou assimilée pour les uns, représentation régionale sectorielle pour les autres, dans tous les cas, difficulté à identifier une tête de réseau régionale),
- la démarche régionale croise de manière récurrente la question de la représentativité, au niveau national, des syndicats,
- la représentation des salariés dans les accords cadres reste parfois à articuler avec l'expression du paritarisme de branche (CPREF).

Dans le cas du PRDF, cependant, il n'est pas forcément opportun que le dialogue avec les partenaires sociaux ne s'établisse qu'au niveau sectoriel : la culture des « branches professionnelles » est en général assez spécifique et très fortement marquée par une approche commune des « métiers », qui ne recouvre que partiellement les problématiques de l'interprofession.

Comment alors construire une gouvernance ou un espace de concertation sur des problématiques transversales (l'AIO ou la prise en compte de la dimension territoriale en feront sans doute partie) ? En ce sens, l'articulation entre les organisations interprofessionnelles et les syndicats ou fédérations professionnelles est un aspect du questionnement à ne pas négliger.

3. Quelle représentation pour les secteurs émergents ?

Si les accords cadre ont permis d'identifier des interlocuteurs avec lesquels engager un dialogue fortement ancré dans une approche « métier », la question des activités transversales communes à plusieurs branches professionnelles ou, de façon globale, des secteurs émergents non encore structurés, reste entière. Comment traiter, en PACA, de secteurs d'activité vecteurs d'intégration voire fortement créateurs d'emplois, quand les organisations professionnelles font à peu près défaut ? Le PRDF, dans sa dimension de

prospective sur les emplois et les qualifications, ne peut manquer de croiser cette problématique.

4. Quelle place pour d'autres acteurs ?

Si le dialogue social régional est aussi une finalité propre du PRDF, c'est que les différentes politiques régionales viennent mailler les territoires au travers des COTEFE. Or, les représentants du monde économique ou du monde du travail ne sont que trop rarement présents et impliqués dans ces instances de « démocratie participative » et d'élaboration de diagnostic sur les besoins d'un territoire (besoins d'emploi, de formation).

A cela, sans doute plusieurs raisons, mais l'une d'entre elle tient dans la difficulté à assurer le lien, pour les organisations syndicales et professionnelles, entre l'échelon régional et celui du territoire. Déjà constaté à l'occasion du « portage territorial » des conventions d'application des accords cadres, cet élément sera aussi un des enjeux de la démarche du PRDF : la cohérence propre d'un territoire implique d'identifier des acteurs (issus des entreprises et non pas seulement des fédérations ou des syndicats) sans doute partiellement différents de ceux qui sont légitimes au niveau régional.

Comment alors créer les conditions d'un dialogue social territorial, quand les partenaires sociaux en sont globalement absents ? Une piste possible, encore que complexe dans son exécution, relève de la définition d'un « dialogue civil », complémentaire du dialogue social : les réseaux associatifs issus de la société civile, peuvent devenir un interlocuteur territorial fortement associé à la démarche de la Région.