



Journées d'information et d'échanges de pratiques pour les Conseils régionaux

Les contrats d'objectifs territoriaux et les accords-cadres avec les secteurs professionnels : les nouvelles pratiques

Dijon, les 10 et 11 avril 2008

Synthèse

Journées animées par Jean-Philippe CEPEDA, directeur Juridique-Observatoire, Centre INFFO

De quoi parle-t-on ?

Le rapport commandité par le CNFPTLV sur les contrats d'objectifs territoriaux est l'occasion d'interroger les différentes pratiques contractuelles des Conseils régionaux avec les branches et les secteurs professionnels et plus particulièrement, sur des cas originaux concernant les démarches intersectorielles, les emplois transverses et les emplois de la fonction publique territoriale.

Créés en 1987 avec initialement pour but de permettre une programmation coordonnée des différentes voies de formation professionnelle des jeunes, les contrats d'objectifs territoriaux (COT) ont évolué vers des enjeux de contractualisation plus large. Ils fixent désormais des objectifs de développement de l'apprentissage et de l'enseignement technologique et professionnel par alternance coordonnés avec les autres voies de formation et d'enseignement professionnels.

Exercice de compétence partagée entre la Région et les branches pour la construction de politiques de formation professionnelle, les COT sont un instrument au service des acteurs, non obligatoire. Ils permettent aux Régions d'asseoir leur rôle d'animateur.

Aujourd'hui, rattrapés par le processus enclenché de la formation professionnelle, les COT vont être soumis une nouvelle fois à évolution, puisque la création d'une structure pérenne de contractualisation entre les acteurs régionaux est envisagée.

Le mot de la Région Bourgogne

M. Gérard SPERANZA,

directeur général adjoint de la Région Bourgogne

Le Conseil régional de Bourgogne est l'animateur des contrats d'objectifs. Lancés il y a une dizaine d'années, nous en sommes désormais à la troisième génération de contrats.

Aujourd'hui, 15 contrats d'objectifs ont été signés ou sont en cours de négociation, il s'agit d'outils importants pour notre politique de formation professionnelle, une vraie substance a été donnée à ces contrats notamment en lien avec le Plan régional de développement des formations professionnelles (PRDFP).

Enfin, il faut signaler la création récente d'une Direction des mutations économiques et du développement des compétences, créée au sein du Pôle « Développement » du Conseil régional Bourgogne, afin de renforcer la coordination de la contractualisation.

Sommaire

Intervention plénière et table ronde

- Les contrats d'objectifs territoriaux : présentation du rapport du CNFPTLV
- Présentation des trois générations de contrats d'objectifs en Bourgogne : historique, évolution et illustrations

Les ateliers

- Comment prendre en compte les métiers non couverts (métiers transverses, métiers de la fonction publique territoriale...) en Bourgogne ?
- Les modalités d'élaboration d'un contrat d'objectifs transversal : méthode, partenariat, contenu en Alsace

Pour en savoir plus

- Les contrats d'objectifs territoriaux à travers les textes
- Signature d'un protocole d'accord et de partenariat relatif à la fonction publique territoriale en Franche-Comté



Intervention plénière

Les contrats d'objectifs territoriaux : présentation du rapport du CNFPTLV

Éclairage sur les pratiques contractuelles des Conseils régionaux avec les branches et secteurs professionnels

Dans le cadre de sa mission d'évaluation des politiques régionales de formation professionnelle, le CNFPTLV a fait réaliser une étude sur les contrats d'objectifs territoriaux (COT) par les Cabinets Dubouchet et Amnyos Consultants.

L'évaluation des COT présentée ici par **Mme Françoise AMAT, secrétaire générale du CNFPTLV**, montre que, sur les 160 COT recensés entre 2000 et 2006, certaines Régions en ont signé plus d'une dizaine, parmi lesquelles la Bourgogne, et que certaines branches, parmi les plus organisées au niveau territorial, sont dans le peloton de tête : BTP, réparation automobile, hôtellerie, agroalimentaire, métallurgie... Deux points sont à noter : certains secteurs, comme les services aux entreprises ou aux personnes, sont sous-représentés, d'autres se sont regroupés pour signer avec une Région : telle la filière des métiers de la mer en Bretagne.

Si les thèmes de contractualisation sont variés : formation initiale, accueil-information-orientation, information sur les métiers, parfois formation des salariés et des demandeurs d'emploi, ils sont le plus souvent juxtaposés sans priorisation.

On observe un saut qualitatif entre les contrats de la première et ceux de la troisième génération. Entre 1990 et 2000, les contrats sont rapidement préparés et signés, plutôt à l'initiative des branches. Ce sont des documents d'orientation sans véritable caractère opérationnel. La deuxième génération de COT 2000-2004 marque la montée en puissance des Conseils régionaux, lesquels commencent à prendre l'initiative et à préciser leurs enjeux. Dans la troisième génération, les moyens de pilotage et de connaissance sont renforcés. Le nombre de branches couvertes par les COT s'accroît. Les méthodes de préparation et de négociation sont plus poussées, ce qui a pour effet d'allonger les procédures et d'accroître les coûts de production pour des impacts peu évalués.

Ce sont généralement les Conseils régionaux qui cadrent la démarche et organisent la méthode et la préparation. Les services de l'Etat (DRTEFP et Rectorats) sont associés et participent, parfois "à distance", à la préparation et au suivi des contrats.

Au total, les COT se sont déportés de leur objectif initial, qui était la régulation des voies de formation professionnelle des jeunes, vers des thématiques plus larges de la relation formation-emploi ; pour autant, ils ont permis d'impulser un dialogue interinstitutionnel, de renforcer les outils de la connaissance, de professionnaliser et de structurer les acteurs.

La question qui se pose aujourd'hui est de savoir si l'on veut les supprimer ou plutôt les faire évoluer dans le sens d'un élargissement du champ de la contractualisation, d'un engagement plus ferme des contractants et d'une ouverture à d'autres acteurs, comme le nouvel opérateur issu du rapprochement Assédic-ANPE.



Table ronde

Présentation des trois générations de contrats d'objectifs en Bourgogne : historique, évolution et illustrations

Les contrats d'objectifs existent depuis 15 ans en Bourgogne, explique **Mme Marie-Claire QUIERS, directrice des mutations économiques et du développement des compétences, Région Bourgogne**.

Les premiers contrats 1993-2001 ont permis une rencontre entre des partenaires qui se connaissaient peu et donc, le développement des coopérations. Ces premiers contrats sont restés des contrats d'orientation, ne répondant pas à une méthodologie particulière.

Dans la deuxième génération de COT bourguignons, les branches professionnelles (dix secteurs) ont sollicité la Région pour négocier ou renouveler un contrat, la Région proposant simplement une méthode de travail avec des thématiques définies conjointement. Systématiquement, le Centre de ressources Travail Emploi Formation en Bourgogne (C2R) anime une observation régionale des emplois, des formations et des qualifications, en lien avec tous les signataires du contrat.

Le contrat comprend des orientations déclinées en actions opérationnelles avec des indicateurs. Le suivi global est assuré par un comité de pilotage annuel présidé par le vice-président en charge de l'apprentissage et de la formation professionnelle.

Cette deuxième génération a contribué à renforcer la concertation et à structurer les branches en région Bourgogne.

La troisième génération de contrats 2004-

2008 s'inscrit dans le PRDFP voté en décembre 2004. Des initiatives partenariales nouvelles voient le jour. Il y a aujourd'hui quinze COT ou conventions-cadres en Bourgogne.

Dans la phase actuelle, la concertation doit être revisitée pour retrouver du souffle et également pour renforcer l'articulation avec les contrats de progrès (volet économique). Au niveau des pistes d'évolution, on retient des signatures d'une convention-cadre pour les métiers non couverts, d'une avec la fonction publique territoriale, et d'une autre sur les métiers tertiaires et transversaux en cours de négociation.

Il s'agit de créer, à terme, des contrats « uniques » avec un volet développement économique et un volet formations.

Mme Valérie NAIGEON, responsable Mission emploi du C2R et M. Guy MARIE, délégué régional de l'Anfa exposent le travail préparatoire à la signature du COT fait par le C2R sur les emplois, les qualifications et les formations dans les services automobiles. Un comité technique a été constitué (DRTEFP, Anfa, rectorat, ANPE, Assédic, Céreq, Mission locale) afin de produire un état des lieux de la formation en Bourgogne et de mettre en évidence les besoins de main d'œuvre des entreprises de la branche.

M. Lilian MESSMER, référent territorial Emploi-Formation, Région Bourgogne et Mme Véronique GUILLON, secrétaire générale de l'UIMM Bourgogne, présentent les « 2000 parcours pour l'emploi ». Ce dispositif d'accompagnement pour les demandeurs d'emploi qui inclut de la formation, est une volonté de l'exécutif régional depuis 2004 et la suite des partenariats engagés avec des COT qui arrivent à maturité. Les trois acteurs en sont des branches professionnelles volontaires (UIMM, Anfa, FFB, transports routiers), l'ANPE et la Région.

Le Réseau Bourgogne Entreprise d'Accueil (RBEA) créé en 2004 est détaillé par **M. Stéphane MATTHEY, assistant technique sur les contrats d'objectifs territoriaux, Région Bourgogne et M. Cyrille SIMMINGER, délégué interrégional OPCA transports et membre du réseau**. Il est animé notamment par la Région et les branches professionnelles volontaires engagées dans un contrat d'objectifs (BTP, coiffure, industrie agro-alimentaire, plasturgie, métallurgie, transports/logistique). Initié par la Région, le réseau cherche à limiter la concurrence entre les secteurs professionnels et à encourager la mise en œuvre d'une « démarche d'accueil » des nouveaux arrivants, aussi divers soient-ils, dans les entreprises.

Atelier 1

Comment prendre en compte les métiers non couverts ? (métiers transverses, métiers de la fonction publique territoriale...)

Exemples de contractualisation en Bourgogne : la convention cadre avec la CNFPT pour les métiers de la fonction publique territoriale et le contrat d'objectif en cours de négociation pour les métiers tertiaires transversaux : quelle délimitation du périmètre des métiers, quels acteurs... ?

Mme Marie-Claire QUIERS, directrice des Mutations économiques et du développement des compétences, rappelle que la Bourgogne a signé quinze contrats d'objectifs et s'intéresse aujourd'hui, aux métiers tertiaires et transversaux. En l'absence de partenaires légitimes reconnus, il est donc décidé de rassembler le Medef, la CGPME, Opcalia, Agefos-PME, les consulaires... pour délimiter un périmètre et établir un diagnostic partagé.

Une étude préalable à la négociation d'un contrat d'objectifs portée par M. Guy SAPIN, Directeur du C2R et M. Nicolas MONOT, inventorie les questions des métiers transférables à d'autres branches. Les métiers transversaux concernent 25 % de la population active en Bourgogne.

Trois critères ont été retenus pour considérer un métier comme transversal : le métier est présent dans au moins quinze des trente-six secteurs de l'activité économique bourguignonne ; le poids de ce métier dans le premier secteur doit être inférieur à 75 % et le poids de ce métier dans les trois premiers secteurs doit être inférieur à 50 %. Le métier est considéré comme tertiaire s'il s'exerce à plus de 60 % dans le secteur tertiaire.

Ainsi, le métier de secrétaire en Bourgogne est présent dans 100 % des trente-six secteurs de l'économie.

Le champ de l'étude concerne les métiers transversaux et les métiers spécifiques du tertiaire. Il s'avère que ces métiers sont très hétérogènes et ne comportent pas de dénominateurs communs. Une analyse fine est donc nécessaire.

M. Jean-Paul MASSOT, directeur régional, délégation régionale CNFPT Bourgogne rappelle que de nombreux départs sont envisagés d'ici 2012, dans la fonction publique qui représente 6 % de la population active en Bourgogne.

Le CNFPT et la Région ont décidé de financer une étude sur l'emploi public en Bourgogne.

Le CNFPT comme appareil de formation s'est aperçu en 2003-2004, de problèmes d'adéquation entre formation continue et formation initiale. L'appareil de formation n'était plus capable de répondre. Une présentation des métiers publics a été faite par le CNFPT national, permettant de dialoguer avec la Région.

Les quatre centres départementaux de gestion et le CNFPT constituent la représentation de la branche territoriale de la fonction publique et une convention opérationnelle de première génération sur 2006-2008 a été signée pour le développement de l'accès à l'emploi, l'insertion, la formation professionnelle.

Animation des ateliers

Merci à Mme Marie-Claire QUIERS de la Région Bourgogne, M. Guy SAPIN et M. Nicolas MONOT du C2R Bourgogne, à M. Jean-Paul MASSOT, du CNFPT Bourgogne, à Mme Cathy LAURENT de la Région Alsace, Mme Dominique SOURIAU de la Région Haute-Normandie, M. Jean-Philippe CEPÉDE, et Mme Nathalie LEGOUPIIL du Centre INFFO, d'avoir assuré les fonctions d'animateur d'atelier.

Atelier 2

Les modalités d'élaboration d'un contrat d'objectifs transversal : méthode, partenariat, contenu

En quoi est-il semblable et/ou différent des contrats d'objectifs sectoriels (hôtellerie-restauration, transport, BTP....) ? Comment passer d'un schéma à un contrat d'objectifs ? Comment l'articuler avec le PRDFP ?

Témoignage sur l'élaboration en cours du contrat d'objectifs "sanitaire et social" en Alsace.

La Région Alsace, selon Mme Cathy LAURENT, directrice adjointe à la formation, a douze contrats d'objectifs en cours complétés par cinq accords sectoriels.

Avec la décentralisation du financement des formations sanitaires et sociales et l'adoption de schémas régionaux spécifiques pour faciliter le pilotage et la régulation de l'offre de formation, la Région Alsace s'est engagée, dans un premier temps, dans l'élaboration de deux schémas régionaux, l'un sur le sanitaire et l'autre sur le social.

Ces deux schémas organisés autour de cinq axes de travail identiques ont été adoptés le 29 juin 2007, à l'issue d'une large concertation avec l'ensemble des acteurs du champ de la santé et du travail social.

Afin de permettre leur mise en œuvre dans un cadre concerté, la Région a choisi de poursuivre la sollicitation de ses partenaires institutionnels (services de l'Etat et du rectorat), les représentants d'employeurs, et les organismes collecteurs du secteur pour conclure un contrat d'objectifs, déclinaison opérationnelle des schémas régionaux.

Les cinq axes de travail (l'observation, le développement de l'information sur les métiers, la promotion de la formation tout au long de la vie et le développement qualitatif de l'offre) ont été repris pour constituer le socle de la concertation. Des problématiques spécifiques à quatre environnements professionnels (le secteur de la dépendance, les activités relatives à l'enfance, à l'exclusion, et les professions sanitaires), ont été mises en avant, pour compléter le diagnostic mené en amont des schémas.

L'expérience haute-normande exposée par Mme Dominique SOURIAU, chef du service Animation et prospection, vient s'inscrire à l'opposé de celle d'Alsace : l'élaboration d'un contrat d'objectifs a préexisté à celle du schéma régional facilitant pour partie l'élaboration de l'état des lieux préalable.

Les métiers du sanitaire et social représentant plus de 10 % des emplois du territoire, la Région avait souhaité organiser dès 2002, un contrat d'objectifs en partenariat avec les deux Départements et les fédérations représentatives d'employeurs. Plus de deux années ont été nécessaires (contre six à huit mois pour les autres COT) pour la signature du contrat. Mais, la décentralisation des formations sanitaires et sociales et l'élaboration d'un schéma régional ont permis de redynamiser le partenariat.

Le comité de pilotage du schéma s'est construit à partir du groupe des signataires du contrat d'objectifs, qui a servi de base de concertation pour la mise en cohérence des différentes voies de formation. Désormais, la démarche se mêle en plus à celle du PRDF adopté en mars 2006.

Le CNFPT et la signature d'un protocole d'accord et de partenariat relatif à la fonction publique territoriale en Franche-Comté

Après la Bourgogne, c'est au tour de la Franche-Comté de formaliser un protocole d'accord et de partenariat relatif à la fonction publique territoriale.

Signé en octobre 2007, entre la délégation régionale CNFPT de Franche-Comté, le Conseil régional, l'Etat, le Carif-Oref Efigip et les centres de gestion, ce protocole relève d'une volonté commune d'engager une démarche régionale concertée pour la prise en compte des besoins en compétences des collectivités territoriales en matière de formation et de recrutement. En effet, l'emploi territorial, en constant développement en Franche-Comté, représente désormais près de 8% de l'emploi salarié.

Un plan d'action commun a ainsi été décidé sur les bases des politiques publiques d'emploi initiées par l'Etat, des politiques de formation et d'insertion professionnelle mises en œuvre par la Région et des compétences dévolues au CNFPT et aux centres de gestion.

Quatre axes de collaboration ont ainsi été définis :

Axe 1 - Un partenariat dans le champ de l'accompagnement des évolutions de l'emploi territorial et notamment la mise en œuvre d'une conférence régionale de l'emploi territorial, l'observation régionale partagée par la réalisation des enquêtes nécessaires au suivi de l'évolution de l'emploi territorial et au fonctionnement d'un observatoire local et le suivi de l'évolution des emplois dans les filières sanitaires et sociales.

Axe 2 - Un partenariat dans le champ de l'information et de la communication et notamment une information des prescripteurs et des orienteurs sur les modalités d'accès à l'emploi territorial, une information des employeurs territoriaux sur les dispositifs de formation et d'accompagnement au recrutement, ainsi qu'une information des publics sur les débouchés offerts dans la fonction publique territoriale.

Axe 3 - Un partenariat dans le champ de l'accès à l'emploi territorial et à la sécurisation des parcours d'insertion notamment par le développement de l'apprentissage au sein des collectivités, l'insertion professionnelle par l'alternance et l'activation des dispositifs existants, le recrutement de jeunes sans qualification ni diplôme par la mise en œuvre de parcours d'accès aux carrières de la FPT, l'insertion professionnelle des sportifs de haut niveau et la recherche des complémentarités entre la VAE et la REP.

Axe 4 - Un partenariat dans le champ de la lutte contre les exclusions et notamment l'insertion des handicapés et la lutte contre l'illettrisme.

Chaque action décidée et validée par le comité de pilotage fera l'objet de l'élaboration d'une fiche technique de mise en œuvre qui déterminera l'institution en charge de l'animation. Un bilan sera présenté dans le cadre de la Conférence régionale de l'emploi territorial.

Contact : marion.bertrand@cnfpt.fr

Marion BERTRAND, directrice régionale CNFPT Franche-Comté

Remerciements

Merci à M. Gérard SPERANZA, directeur général adjoint du pôle développement et à Mme Marie-Claire QUIERS, directrice des mutations économiques et du développement des compétences, de la Région Bourgogne pour avoir mobilisé leurs partenaires et leurs collègues de la Région et pour avoir participé activement à l'élaboration de cette journée qui a accueilli 54 participants venant de 14 Régions.

A travers les textes

Loi n°83-8 du 7.1.83 art 84 (JO du 9.1.83) complétée par la Loi n° 87-572 du 23.7.87, art 22 et la Loi n° 92-675 du 17.7.92 relative à l'apprentissage, art 16

Loi Quinquennale n° 93-1313 du 20.12.93, art 52 (JO du 21.12.93)

Loi n° 2002-76 relative à la démocratie de proximité du 27.2.02, art 108 V (JO 28.2.02)

Accord national interprofessionnel du 20.9.03, art. 20

Loi n° 2004-809 relative aux libertés et responsabilités locales du 13.8.04, art 12 (JO du 17.8.04)

Loi de cohésion sociale n° 2005-32 du 18.1.05, art 32 (JO du 19.1.05)

Pour en savoir plus sur cette journée ...

Retrouvez le programme, le dossier documentaire, les supports pédagogiques sur :

www.centre-inffo.fr, rubrique Régions

www.cnfpt.fr, rubrique un agent - se former

Rédaction

Centre INFFO

Nathalie Legoupil

CNFPT

Marion Bertrand
Jean-François Claverie
Karine Tirel

Maquette

Claudie Carpentier
Bettina Pedro

Rédacteur-réviseur

Abdoulaye Faye

Impression

Centre INFFO