

Rapport d'étude n°6

Juin 2009

Formation professionnelle, emploi, le dialogue social au sein des branches professionnelles en région Languedoc Roussillon



Emploi / Qualification / Métier / Formation / Développement / Prospective

Auteur
Jean François NALLET
consultant





ÉDITORIAL

par **Thierry JULIER**
Président de l'OREF

Le Préfet et le Président du Conseil régional ont missionné l'OREF pour mener une réflexion sur le développement des commissions paritaires et des observatoires de branche en Région. Cela témoigne de leur volonté respective de travailler avec les partenaires sociaux, mais je crois surtout de leur souci de construire des réponses solides face aux défis de l'emploi et des mutations économiques qui transforment en profondeur et en continu le Languedoc-Roussillon.

Cette mission s'est appuyée sur une large consultation des acteurs régionaux du dialogue social. Les attentes en termes d'efficacité du dialogue et de réelle coordination des acteurs ressortent très nettement. Les propositions quant à elles sont dictées par l'idée d'ancrer la démocratie sociale dans l'action publique régionale. Mettre en place un institut du travail, créer un réseau régional des comités d'entreprise, reconnaître l'existence d'un patrimoine régional commun, celui des qualifications, et travailler à sa conservation, à son actualisation avec des outils d'observation, d'information et d'animation communs sont autant d'actions proposées. C'est à coup sûr une bonne base pour agir en faveur d'une « action publique régionale moderne et coordonnée dans une logique de réponse aux besoins ».

SOMMAIRE

LETTRE DE MISSION p. 5

INTRODUCTION p. 7

PREMIERE PARTIE

FORMATION, EMPLOI, MUTATIONS ÉCONOMIQUES, LES RÉALITÉS DU DIALOGUE SOCIAL p 9

SECTION 1. LES ORGANISATIONS FACE AU DIALOGUE SOCIAL

1- UNE TENDANCE LOURDE p 10

- a- Pas plus de militants
- b- Pour de plus en plus de mandats
- c- Un paradoxe mécanique

2- BEAUCOUP DE RÉUNIONS POUR PEU DE DÉCISIONS..... p 12

- a- L'expression d'une conscience collective.
- b- Une quête de l'efficacité
- c- Dans un domaine limité

3- ET POURTANT BEAUCOUP DE TRAVAIL p 13

- a- Avec peu de moyens
- b- L'aide directe en question
- c- Une instrumentation inégale

SECTION 2. LE DIALOGUE SOCIAL EN LANGUEDOC ROUSSILLON :

CARTOGRAPHIE COMPLIQUÉE OU SCHÉMA PROMETTEUR ? p 15

1- LES CPRE, LES TEXTES ET LE TERRAIN : ÉTAT DES LIEUX..... p 15

- a. Les CPREF : l'évolution du cadre normatif
- b. Les CPREF en Languedoc Roussillon
Du point de vue de leur création

Du point de vue de leur représentativité	
Du point de vue de leur fonctionnement	
Du point de vue de l'OPCA	
Du point de vue de l'offre de formation	
Du point de vue des observatoires	
Du point de vue de l'emploi et de la prospective	
Le « potentiel » CPREF de la Région	
2- LES COMPOSANTES D'UN SYSTÈME ADAPTÉ À LA RÉGION	p 20
a. Quelles branches	
b. Quels secteurs	
3- LE DIALOGUE SOCIAL ET LE FAIT RÉGIONAL :	
DES GOUVERNANCES COORDONNÉES ? DES OUTILS PARTAGÉS ?	p 22
a. Les orientations avancées par l'accord	
b. Les observatoires et la fonction d'observation	

DEUXIÈME PARTIE PRÉCONISATIONS

LES PRÉCONISATIONS	p 27
DEUX PRÉALABLES	p 27

AXE 1. TRAVAILLER A CONSOLIDER CE QUI EXISTE SOUTENIR CE QUI SE CONSTRUIT, FAVORISER CE QUI POURRAIT SE CONSTRUIRE	p 28
1. CONSOLIDER CE QUI EXISTE	p 28
a. L'appui au dialogue social, de l'appui à la participation au soutien à la production	
b. Du soutien à la production à l'organisation de sa valorisation	
c. La valorisation du dialogue social dans le cadre des procédures consultatives	
d. Passer des procédures à des processus	
2. SOUTENIR CE QUI SE CONSTRUIT	p 30
a. Un schéma spécifique pour le secteur sanitaire et social	
b. Une approche comparable pour le secteur culturel	
3-FAVORISER CE QUI POURRAIT SE CONSTRUIRE	p 30
a. Des commissions territoriales de branche	
b. Dialogue social et politiques économiques	

AXE 2. INSCRIRE LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE LA REGION LANGUEDOC ROUSSILLON DANS UNE DYNAMIQUE GLOBAL	p 32
1- MIEUX NAVIGUER AU SEIN DES GOUVERNANCES	p 32
a. Admettre un territoire commun	
b. Travailler à la cohérence avec des outils communs.	
c. Simplifier, coordonner le fonctionnement des instances.	
2- FAVORISER LE DIALOGUE LÀ OÙ IL EXISTE DÉJÀ, DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE CINQUANTE SALARIÉS	p 34
3- UN GESTE FORT, UN OUTIL POUR LES SYNDICATS, UN SYMBOLE POUR TOUTE LA RÉGION :	
Pour la création d'un Institut du Travail	34

ANNEXE

PERSONNES RENCONTRÉES	36
------------------------------	----

Directeur de publication : Thierry JULIER

Chef de projet : Bruno BERENGUEL

Réalisation : Jean-François NALLET

Coordination : Azzedine BOUSLIMANI

Comité de suivi : Alain SOUSSEN (DRTEFP), Marie-Agnès LUGAZ (Région Languedoc Roussillon), Sylvina BALZING (Région Languedoc Roussillon), Bruno BERENGUEL (OREF), Azzedine BOUSLIMANI (OREF)

Conception graphique : Matthieu REDON

Par la voie d'un appel d'offre porté par l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation, la Région et la Direction Régionale en charge de l'emploi et de la formation ont souhaité poursuivre et accroître leurs efforts visant à soutenir et développer le dialogue social lié à la formation, à l'emploi et aux mutations économiques.

Le présent rapport est le compte rendu de la mission mise en place dans le cadre de cette politique. Il est organisé pour l'essentiel autour des difficultés qui freinent aujourd'hui le dialogue social et des préconisations qui pourraient contribuer à sa consolidation et son développement ; il se nourrit des observations recueillies auprès des acteurs du dialogue social, représentants des salariés comme représentants des employeurs ; il n'engage bien sûr que son auteur.

Au vu du document d'étape présenté le 9 février 2009 au comité de pilotage de la mission, celui-ci a décidé qu'après adjonction de quelques modifications, ce même document soit présenté au conseil d'administration de l'OREF.

Il a été décidé, dans les mêmes conditions et sur la base du même document, de concevoir une synthèse ouverte du diagnostic comme des propositions, propice au débat, dans la perspective d'une restitution auprès des partenaires sociaux, à l'occasion du prochain Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

DIALOGUE SOCIAL, CONCERTATION ET PROSPECTIVE DE BRANCHE EN REGION LANGUEDOC - ROUSSILLON

LETTRE POUR UNE MISSION d'aide au développement des commissions paritaires et des observatoires de branches en région

Mesdames, Messieurs,

L'État et la Région Languedoc-Roussillon sont mobilisés sur les enjeux de la formation professionnelle et de l'emploi.

D'une part, l'État impulse et soutient, en région, un grand nombre d'actions et de dispositifs, à portée sectorielle, et visant au développement de l'emploi et des compétences des actifs dans les entreprises.

D'autre part, le Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle - défis pour l'emploi, élaboré par la Région Languedoc - Roussillon, a fait l'objet d'une vaste concertation, branche par branche, sur les questions relatives à l'évolution de l'appareil de formation qui se traduit par un plan d'action défini dans le PACTE Régional.

Qu'elles portent sur la formation ou sur la gestion des compétences, ces actions, complémentaires entre elles, sont développées en concertation et s'appuient sur le dialogue social et différentes expertises. Ces trois ingrédients sont aujourd'hui indispensables à une action publique régionale moderne et coordonnée qui entend se développer dans une logique de réponse aux besoins, qu'ils relèvent du développement économique ou de l'amélioration des conditions d'emploi de la population.

Cette ambition partagée par l'Etat et la Région, se heurte toutefois à l'émiettement structurel du tissu productif régional. En effet, nous faisons le constat que la structuration des branches professionnelles est très variable suivant les secteurs, alors même qu'elles constituent un point d'appui majeur pour la construction des politiques régionales d'emploi et de formation.

Aussi, le développement de commissions paritaires et d'observatoires de branche en région constitue-t-il un enjeu de première importance pour l'État et la Région.

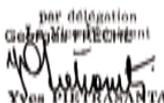
Il nous apparaît ainsi nécessaire de procéder à un travail de diagnostic des conditions actuelles du dialogue social et de l'observation dans les principaux secteurs professionnels au niveau régional, organisés en branche ou non.

Pour ce faire, nous avons demandé à l'OREF et au cabinet Nallet Consultant, sélectionné par appel d'offre, de mener une réflexion qui devra déboucher sur :

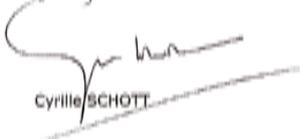
- des propositions adaptées à chaque secteur professionnel pour structurer la concertation régionale et développer le dialogue social,
- des préconisations d'organisation pour faciliter l'émergence de fonctions d'expertise et de prospective et consolider les branches professionnelles en région.

Nous vous remercions de bien vouloir contribuer à cette réflexion porteuse d'un renforcement de notre coopération avec les partenaires sociaux en région.

Le Président de la région
Languedoc-Roussillon

par délégation
Gérard FRÉCHET

Yves TIEPRASANTA

Le Préfet de la région
Languedoc-Roussillon


Cyrille SCHOTT

L'ESPRIT DE LA DEMARCHE, L'IMPACT DE L'ENVIRONNEMENT

Avant même de présenter succinctement l'organisation de ce rapport, il nous est nécessaire de revenir sur deux aspects relatifs aux conditions dans lesquelles nous nous étions engagés à mettre en œuvre ce chantier.

L'esprit de la démarche

La première tient à la dimension empathique qui nous semblait devoir caractériser les relations à nouer avec les personnes appelées tout au cours de l'étude à éclairer le sujet par leur expérience, leur responsabilité.

Loin d'une enquête sur les prétendues insuffisances des partenaires sociaux, la démarche vise à repérer les difficultés du dialogue social. Il apparaît clairement que tous nos interlocuteurs ont manifesté, dépourvus de tout cynisme, en dépit parfois d'une certaine inquiétude, un intérêt manifeste pour le sujet, une considération évidente pour leurs pairs, un respect réel pour les institutions concernées.

Que la mission ait contribué à ce climat, nous n'en savons rien. Que nos interlocuteurs en aient été grandement responsables, c'est une évidence, qui constitue en tant que telle une pièce importante à verser au dossier : au-delà des opinions, l'attitude a toujours exprimé de l'attachement au sujet d'autant plus serait-on tenté de dire que la parole se faisait, elle, critique.

De sorte que ce fut une grande satisfaction que de croiser autant de personnes remarquables et une crainte de ne pas savoir restituer toute la richesse entr'aperçue. Mais il y a plus au fond, **une attente quant à l'efficacité du dialogue**, de la concertation qui, sans réponse ou sans progrès risque de nourrir une sorte de désaffection.

L'impact de l'environnement

Le deuxième élément qui a pesé sur le déroulement de la mission tient à l'évolution du contexte dans lequel elle s'est déroulée.

Nous avons tous conscience, au départ, du caractère extrêmement perturbé de l'environnement juridique qui caractérisait la formation professionnelle et l'emploi : rapports, missions, groupes de travail, Révision Générale des Politiques Publiques, déclarations politiques se succédant en rafale avec, il faut bien le dire, un aspect légèrement accablant pour les « soutiers », celles et ceux qui dans un petit territoire, ou au sein d'un périmètre de responsabilité bien modeste, où depuis longtemps on fait ce qu'on peut, ou bien encore dans un organisme

de formation comptant plus de vacataires que de cdi, tant la critique a pu leur paraître sévère, tant le discours semblait parfois leur dire, y compris avec la condescendance d'usage, qu'ils n'avaient rien compris, en tout pas fait grand-chose. De cet autre climat, nous avons dans les premières semaines de la mission pu sentir à quel point il pouvait désorienter certains de nos interlocuteurs, en inquiéter d'autres.

Avec la conclusion unanime de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, puisqu'aujourd'hui paraphé par le MEDEF, la CGPME, l'UPA d'un côté, la CGT, la CFDT, FO, la CGCCFE et la CFTC de l'autre, il est clair maintenant que le dispositif est en voie de stabilisation et que le projet de loi que le gouvernement prépare pour le printemps s'inscrit, comme ses prédécesseurs, dans la logique de l'accord, tant le cadre tracé par la négociation est vaste comme constructif : « c'est un boulot de fond » en dit le Secrétaire d'Etat à l'emploi, en charge de la question au sein du gouvernement.

Ce changement, comme la lecture approfondie du nouveau dispositif nous ont conduit à placer délibérément l'étude dans le profil de l'accord, en perspective avec les dispositions relatives à la gouvernance.

Il était logique d'inscrire un travail sur le dialogue social dans le fil d'un accord paritaire, il était intenable d'avancer dans l'ignorance de ce nouveau cadre. Il ne s'agit pas d'un parti pris, mais d'un choix de cohérence comme d'un geste de considération : quel sens donner à un échange sur la formation et le dialogue social avec un syndicaliste patronal ou ouvrier, sans prendre en considération le résultat le plus récent et le plus spectaculaire de leur dialogue social dans le domaine considéré ?

Cela vaut pour les préconisations : **l'accord clarifie ce qu'il pouvait clarifier, il est pour les autres, l'Etat, la Région, Pôle emploi une pressante invitation à une réelle coordination. Il rencontre de la sorte les attentes les plus partagées des acteurs de terrain quelle que soit leur organisation.**

INTRODUCTION

Le dialogue social dans le langage est sans cesse menacé des mêmes risques d'affadissement que la concertation, voire le dialogue tout court. Pourtant l'objet, (le dialogue social) est plus rigoureux mais aussi plus complexe qu'il n'y paraît...

La définition qu'en donne l'Organisation Internationale du Travail, qui a quelque autorité en la matière, nous invite à comprendre et à accepter cette double caractéristique, rigueur et complexité:

...« Le dialogue social contribue de manière décisive à réaliser l'objectif de l'OIT qui consiste à promouvoir les possibilités pour les hommes comme pour les femmes de prétendre à un travail décent et productif dans un climat de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.

La définition du dialogue social proposée par l'OIT inclut toutes les formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. Il peut se présenter sous la forme d'un processus tripartite, dans lequel le gouvernement serait officiellement partie au dialogue, soit de relations bipartites impliquant uniquement la main d'œuvre et la direction (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), avec ou sans la participation du gouvernement. La concertation peut être informelle ou institutionnalisée, mais le plus souvent elle est les deux à la fois. Elle peut avoir lieu au plan national ou régional ou au niveau de l'entreprise. Enfin elle peut être interprofessionnelle, sectorielle ou une combinaison des deux.

L'objectif principal du dialogue social est de favoriser le consensus et la participation démocratique au sein des principales parties prenantes impliquées dans le monde du travail. Le bon fonctionnement des structures et processus de dialogue social peut permettre de résoudre de graves problèmes économiques et sociaux, d'encourager la bonne gestion des affaires publiques, de favoriser la paix et la stabilité sociales, et de stimuler le progrès économique. »

Dans leur diversité, les témoignages qui ont été recueillis au cours de la mission ont ceci de particulier qu'ils font presque tous directement mention de trois préoccupations auxquelles la définition de l'OIT fait largement écho.

Il s'agit tout d'abord de **la reconnaissance partagée de l'importance du dialogue social**, de son organisation et de son institutionnalisation dans la perspective d'une articulation des relations entre les composantes de la vie économique et sociale. Si beaucoup on pu à leur manière, évoquer l'aspect convenu de certaines pratiques, le rituel d'autres mécanismes, c'était pour mieux souligner leur **souhait de voir ce dialogue mieux pris en compte** dans les décisions, c'était aussi pour appeler au **respect du dialogue paritaire et particulièrement de sa capacité normative**.

La formation des adultes (plus que l'emploi) sous ses appellations successives a toujours fortement mobilisé le dialogue social dans le cadre de **relations bipartites**, pour se référer à la définition de l'OIT. Les partenaires sociaux (syndicats et organisations d'employeurs) occupent ce terrain sans discontinuer depuis un demi-siècle, y faisant avant tout usage de leurs prérogatives normatives.

Depuis l'accord inaugural du 9 juillet 1970, presque tous les grands thèmes composant aujourd'hui l'univers hexagonal de la formation des adultes ont vu le jour dans le cadre de la négociation ; le congé individuel de formation, la gestion paritaire de son financement, l'alternance, avec le contrat de qualification puis la professionnalisation. Seule la loi Delors en 1971 (créant l'obligation de financement des entreprises), et les lois Deferre instaurant le principe d'une compétence de droit commun des Régions au lieu et place de l'Etat semblent avoir apporté une dimension nouvelle au système, sans reprendre pour ce faire une production conventionnelle.

Ces points forts qu'il est apparu utile d'évoquer d'emblée, cette représentation traduisent le climat dans lequel les rencontres se sont déroulées avec des grains comme des accalmies, mais pas de vents vraiment contraires.

Face à cet investissement des partenaires sociaux, il était important de saisir et de répercuter dans la limite d'une démarche technique, l'engagement des exécutifs, la Région comme l'Etat. Il est vite apparu pour ce dernier, que le lien avec les partenaires sociaux était une des composantes de son approche des questions et des chantiers provoqués par les mutations industrielles et économiques. Quand à la Région, l'appui au dialogue social est pour elle une orientation de fond. Concernant la formation, cette intention se matérialise par un affichage clair d'aller **jusqu'à l'exercice d'une véritable coresponsabilité dans le domaine de l'élaboration**, branche par branche du schéma des formations, celui-ci ayant vocation à prendre en compte l'ensemble du spectre de la formation professionnelle : formation initiale, apprentissage, formation continue pour les salariés comme pour les demandeurs d'emploi et l'ensemble des composantes, information, orientation, formation, VAE.

De sorte que nous sommes orientés beaucoup plus vers le dialogue social « tripartite », syndicats, patronat d'une part, Etat ou Région d'autre part, que vers le dialogue social « bipartite » au sein de structures que les partenaires sociaux gèrent ensemble ou dans lesquelles les employeurs ou leurs représentants informent et consultent les organisations syndicales.



PREMIÈRE PARTIE

FORMATION PROFESSIONNELLE, EMPLOI, MUTATIONS ECONOMIQUES

LES REALITES DU DIALOGUE SOCIAL

Pour les employeurs comme pour les salariés, le dialogue social n'est pas une pratique ésotérique. Livrant leur expérience de cette pratique dans un domaine particulier, celui de la formation et de l'emploi, ils ont d'abord exprimé des lignes de force et des conceptions qui forment un regard, celui des **organisations face au dialogue social** (axe 1). Dialogue social dans un champ particulier, complexe avec ses interconnexions sans fin entre l'emploi, la formation, le chômage, la qualification, les métiers, les mutations, l'orientation... thèmes donnant lieu à des politiques, politiques secrétant des dispositifs, dispositifs édifiant des espaces et des structures, structures suscitant des réseaux, réseaux exigeant des têtes, qui se concertent dans des gouvernances, avec presque à chaque croisement, à chaque étage, de la concertation, de la consultation, substances que l'on attend des partenaires sociaux.

La carte de ces structures et de ces réseaux serait à faire, mais à tout le moins l'esquisse d'une **cartographie des relations sociales** (section 2) autour de notre thème s'impose. Rencontre ponctuelle ou relation suivie, le dialogue social connaît ces deux rythmes, le premier s'imposant souvent dans des temps de tension, de conflit ou de crise, le second prenant place dans des processus, sans que pour autant le dialogue soit lui-même organisé ainsi. Le schéma qui précède évoque un processus d'élaboration dans lequel la fonction puis la place du dialogue social sont en débat. Mais il n'y a pas, au moins pour le moment un seul système dans une seule et même Région : celui du PRDF cohabi-

te avec celui hier de l'Assedic, demain Pôle Emploi, les deux vont devoir cohabiter avec le Fonds de sécurisation des parcours professionnels et l'ensemble avec les politiques soutenues par l'Etat en matière de mutations économiques. **Dialogue dans les gouvernances**, mais difficile à lire dans le contexte actuel.

Enfin, qu'il s'agisse de l'intervention des partenaires sociaux à ce niveau central et essentiellement interprofessionnel, qu'il s'agisse au sein de processus d'élaboration de l'implication des CPREF ou des structures à même, pour un champ d'activité donné, de se substituer à ces dernières, il reste à regrouper les pistes **susceptibles de favoriser et valoriser leurs apports**, donnant ainsi au dialogue social au sein de la Région les moyens de travail que son importance politique et son expertise professionnelle justifient : contrairement au dicton, **même pour les bons ouvriers, il faut de bons outils**.

SECTION 1 : LES ORGANISATIONS FACE AU DIALOGUE SOCIAL

Rompus à l'exercice du dialogue social, dans toutes les configurations possibles et, bien qu'inégalement, dans tous les domaines du droit social, les partenaires sociaux, salariés comme employeurs, sans mettre en cause l'importance de cette pratique, en soulignent tous le coût en temps et en militants. Ceci désigne ainsi une tendance lourde du dispositif : **la confrontation d'un nombre restreint de militants à un appareil chronophage (paragraphe 1)**. Concernant plus précisément la

formation, ils soulignent le décalage entre la lourdeur du calendrier et dans bien des instances, la faiblesse des résultats ou l'absence de décisions dont ils pourraient se considérer comme responsables : **beaucoup de réunions pour peu de décisions (paragraphe 2)**. Globalement le dispositif exige de leur part, ensemble ou séparément, des efforts importants : **beaucoup de travail pour peu de choses** dans des conditions qui ne sont pas toujours les meilleures (**paragraphe 3**).

1. UNE TENDANCE LOURDE : LA CONFRONTATION D'UN NOMBRE RESTREINT DE MILITANTS À UN APPAREIL CHRONOPHAGE

Comme toutes les autres formes d'organisation et d'action collective, les organisations syndicales, salariés comme employeurs, en Languedoc Roussillon comme dans le reste de la métropole, sont confrontées à une stagnation de leurs effectifs ce qui ne préjuge en rien, au moins pour les syndicats de salariés, de leur représentativité.

Pas plus de militants donc, (a) ceci dans une période qui depuis quelques décennies multiplie les lieux de concertation, de consultation, tout particulièrement dans le secteur de l'emploi et de la formation professionnelle, soit **de plus en plus de mandats (b)**. C'est **un véritable paradoxe presque mécanique (c)** que les organisations ont à affronter.

a. Pas plus de militants.

La région Languedoc Roussillon n'échappe pas au mouvement de stagnation ou de reflux à l'égard de la participation directe à la vie associative, syndicale ou politique. C'est ainsi qu'avec une baisse de 25% de la participation au cours des trois dernières élections prud'hommales, la région Languedoc Roussillon a pu gagner deux places au sein du palmarès national.

Ce chiffre n'est certes pas un indicateur permettant de quantifier la représentativité des organisations syndicales (salariés mais aussi employeurs) mais il traduit une tendance, que nous retrouverions au sein des élections professionnelles (comités d'entreprises et délégués du personnel) pour lesquelles la participation est beaucoup plus importante, frôlant les 70%, mais aussi marquée par une tendance au recul.

Le phénomène ici grossièrement évoqué, exige, nous le savons, des analyses complexes, il suppose de renoncer à toute simplification abusive, et particulièrement à une stigmatisation exclusivement cen-

trée sur le syndicalisme, alors que si crise il y a, c'est un mouvement beaucoup plus général qui affecte le social (cf. la professionnalisation à l'œuvre au sein des organisations caritatives), le politique, le monde patronal comme le monde syndical.

Il nous semblait cependant nécessaire de restituer d'emblée cette situation générale qui percuta notre sujet. Les difficultés des organisations représentatives syndicales et patronales sont manifestes dans la Région, elles ne sont pas pires qu'ailleurs et ne s'y dégradent pas davantage...

Nous ne sommes pas devant un trait culturel languedocien mais devant les conséquences dans la région d'un phénomène qui traverse l'ensemble de notre société.

b. Pour de plus en plus de mandats

Dans le même temps, la lente reconnaissance du mouvement social a souvent conduit, obligé parfois, à faire des organisations qui le fondent des interlocuteurs ponctuels (négociation) ou institutionnels (les Instances Représentatives du Personnel), voire des partenaires au sein d'institutions relevant d'une gestion paritaire, selon une forme originale (bipartite) du dialogue social.

Ceci alors que l'organisation économique et sociale faisait face à sa complexification croissante en multipliant les structures de concertation en vue de faciliter les échanges entre les centres de décision publics (Etat, Etat déconcentré, Collectivités Territoriales...).

C'est ainsi que dans le seul secteur de la formation et de l'emploi, et sans prendre ici en compte ni les structures de gestion ni les mécanismes propres aux entreprises, les partenaires sociaux se retrouvent entre eux, ou avec l'Etat ou bien la Région ou le Département, parfois aux côtés de « personnes qualifiées », dans des instances qui dépassent largement la centaine dans une région : instances régionales de

gouvernance, instances régionales de concertation, instances paritaires de suivi, commissions paritaires emploi /formation, conseils de perfectionnement ou conseils d'administration des CFA, conseil d'administration des missions locales, des CIBC, conseils de perfectionnement des organismes de formation...

c. Un paradoxe mécanique, aux effets préoccupants

Ayant rencontré plusieurs CPERF en réunion, il ne fut pas difficile de constater la participation des mêmes syndicalistes salariés à des réunions relevant de secteurs différents, des collèges incomplets ou des compositions collégiales où, très souvent, le secrétaire technique est installé comme le vrai politique.

Presque tous les syndicalistes entendus ont spontanément fait mention d'autres mandats, souvent dans le champ de l'emploi, de la formation, mais aussi aux prud'hommes ou au sein de la commission sociale appelée à débattre des salaires. A titre d'exemple, le responsable régional d'une organisation qui n'est sûrement pas la plus présente sur l'ensemble du territoire régional nous a déclaré avoir signé pour 2008, 620 mandats de délégation, sans compter les instances ou le mandat n'est pas exigé : « ...ce qui fait que je ne sais pas forcément qui siège au nom de mon organisation dans tel ou tel comité-responsable régional interprofessionnel »...

Tous nous ont fait part d'un sentiment de surcharge, parfois de fatigue. Beaucoup ont reconnu faire des choix de fait dans les mandats qui leur ont été confiés. Certains en réfèrent à des choix politiques assumés consistant à se consacrer d'abord aux salaires et à l'emploi, non seulement pour des raisons tenant à l'urgence, mais aussi à l'efficacité dans ces cas, on peut négocier, car pour la formation comme pour l'emploi (exception faite des licenciements qui ne relèvent pas spontanément du dialogue social) on est trop souvent en position d'info/consulte, expression généralement utilisée dans le milieu pour parler du rôle des élus des comités d'entreprise en matière économique, expression employée à la fois par le secrétaire général de l'U.R. CGT et le secrétaire patronal de la CPREF de la métallurgie...). La mobilisation presque déraisonnable des seniors est alors de règle, l'absence de jeunes militants frappante.

Par ailleurs, sans qu'il soit aussi clairement avoué, le malaise concerne aussi les organisations patronales. Là encore, les jeunes retraités ont de l'avenir, les jeunes tout court sont relativement absents.

Enfin, la dispersion finit par brouiller les repères, ne contribuant pas à des rencontres percutantes, mais au glissement, d'une structure vers la suivante, dans un monde parfois décrit comme irréel, pas toujours sur les vrais sujets, pas toujours sur le cœur de la crise...

« On le sait, tous le savent autour de la table. On va droit vers une crise ; Beaucoup de coopératives vont plonger, disparaître. On n'en parle pas directement et on s'intéresse à des choses qui sont toujours un peu à côté... on prend ce qu'on nous propose » Membre CPREF Coop agricoles.

Chacun le dit avec ses mots, mais beaucoup le suggèrent.

De sorte que les partenaires, compris ici comme les femmes et les hommes les plus engagés dans la formation et dans l'emploi au nom des organisations de salariés et d'employeurs, expriment tout d'abord cette tension particulière qui naît d'un surplus de sollicitations au moment même où les forces et les possibilités d'un engagement sont limitées. Ceci conduit à une économie du militantisme dans laquelle ils attendent, tous, une plus grande efficacité, un plus grand retour. Certains d'entre eux sont même conduits à considérer qu'en attendant, le plus urgent est ailleurs, un ailleurs qui leur permet, de temps en temps, d'avoir plus de poids sur des sujets très lourds : salaires, licenciements. Faut-il souligner que cette façon de voir trouve dans la crise une justification supplémentaire ?

2. BEAUCOUP DE RÉUNIONS POUR PEU DE DÉCISIONS

A proprement parler, ce ne sont pas les réunions, les instances, qui en elles-mêmes alimentent une certaine désillusion. Beaucoup de militants ont d'une certaine façon intégré ce mode d'activité à l'organisation de leur vie et à leur façon de concevoir leur engagement. Mais on aurait tort de croire que leur ego y trouvant son compte, on pourrait s'en satisfaire, et aligner des réunions ou des instances dans lesquelles « ils seront toujours là ». S'ils sont là, c'est d'abord au titre de leur appartenance à une mémoire et un fait collectif. Ils sont **l'expression d'une conscience collective (a)**, et nous aurions tort de croire que les employeurs, eux, ne cotiseraient pas à cette sorte d'utopie, comme diraient beaucoup de commentateurs autorisés. En cela, leur participation n'est pas un simple témoignage, mais une pratique dont ils attendent un retour, **une recherche d'efficacité (b)**, un poids sur la décision à prendre, l'orientation à privilégier. **L'attente est consacrée à un champ délimité (c)**, la formation et la qualification, sans pour autant espérer que cette productivité pourrait atteindre tous les champs du social. Y ajouter l'emploi en tant que tel, voilà qui nous conduit déjà aux limites du consensus.

a. L'expression d'une conscience collective

Beaucoup de militants, parfois porteurs de multiples mandats ont, d'une certaine façon, intégré cette réalité à leur mode de vie et considèrent qu'il s'agit-là d'une composante de leur engagement. On pourrait penser à la routine qu'il suffirait alors d'entretenir pour qu'ils « soient toujours là ».

D'une part on ne rendrait pas justice à l'importance que beaucoup accordent au fait **d'en être rendus là**, de savoir que les rapports sociaux ne sont plus systématiquement dans le dur, dans la nécessité de l'affrontement préalable pour enfin se causer. Ils participent à un système, un monde et une identité dont ils ont conscience de l'avoir largement construit, particulièrement par la voie de la négociation. Ils le représentent, susceptibles à tout moment d'en être envahis

« Je devais vous parler de tous ces trucs, où je passe du temps, et voilà que je n'ai parlé que de mon boulot, des soucis, de la tristesse et de la colère de voir les choses si mal engagées. C'est qu'il me désespère alors que je l'ai choisi. Et il y a des moments, quand j'en sors juste, comme maintenant, je n'ai pas le recul » - X

Ce n'est pas une affaire de reconnaissance personnelle, mais bien le fait d'une conscience forte de représenter un monde, dans ses relations avec les employeurs d'abord, si nous parlons ici des militants syndicalistes, face à l'Etat et la Région si nous prenons en compte les consultations organisées par ceux-ci.

On notera à quel point le bipartisme et le tripartisme organisent les réflexions pour ne pas dire qu'ils formatent les comportements.

« Qu'est-ce qu'il va faire, l'Etat, sur les OPCA ? il va nous retirer le CIF pour le filer au Fongecif, alors qu'avec le CIF CDD, on avait un super outil pour professionnaliser, intégrer les saisonniers ; Mais ce n'est pas leur monde, ça » - Membre CPREF agriculture.

b. Une quête de l'efficacité...

Du côté des salariés, l'important est de montrer clairement que l'on veut aller plus loin que la simple information/consultation, qui est une réplique trop caricaturale des relations employeurs/salariés au sein des comités d'entreprise.

C'est pour eux presque une revendication, en tout cas **une condition pour s'impliquer plus avant** dans des dispositifs qu'ils jugent souvent peu productifs et surtout peu sensibles à leur influence. Si l'expression coresponsabilité traduit bien sur le fond cette orientation, elle est connotée pour certains qui ont toujours pris leurs distances avec les « Co » de toute sorte. Mais il s'agit plus de trouver un synonyme qu'une nouvelle invention...

Pour les employeurs, la situation est un peu différente. Les CPREF, pour les questions propres à la formation, ne sont pas un lieu de conflit et, plus généralement, la formation est un des domaines où l'accord est presque toujours possible. Les choses deviennent plus compliquées avec l'Etat et la Région qui font l'objet parfois d'une lecture idéologique et d'un procès en lèse légitimité.

Dès lors que le discours n'est plus dans ce périmètre, l'intérêt de la relation est apprécié à l'aune des coopérations concrètes. En l'état, il est donc diversifié.

c. dans un domaine délimité.

La trilogie formation-emploi-mutations économiques, au-delà de la reconnaissance de relations fortes entre ces trois pôles est fortement déséquilibrée vers la formation, les décisions sur ce sujet étant directement lisibles et rarement au centre d'un conflit ouvert et violent.

De fait, la formation tout comme l'orientation, sont vécues comme des contributions reconnues par les uns et par les autres à l'emploi, même s'il s'agit d'un lien presque magique. Il faut bien être à peu près d'accord sur l'emploi ou tout au moins sur quelques tendances pour décider valablement en matière de formation.

C'est le métier, l'évolution de la qualification qui fait ce lien, car les uns et les autres sont encore sur un terrain où chacun accepte l'expertise de l'autre. Ils traitent en conséquence, se sachant des hommes de l'art.

« Le métier, oui le métier. Et encore il faut tenir tout ça bien serré, faire attention aux généralités du style les métiers nouveaux qui, parce qu'ils sont dits nouveaux, seraient inévitablement à la sauce internet.

Vous en voyez, vous, beaucoup d'internet dans l'aide à domicile ? L'aide aux personnes ? Les techniciens d'entretien de surface ? » -CPREF Métallurgie.

C'est également ici, indépendamment de toute autre considération, qu'il nous a été dit se trouver ce qui sépare l'interpro de la branche, ce qui sépare la prise en compte du travail comme contenu de l'emploi.

« on peut s'engueuler, mais on sait de quoi on parle, avec qui on parle, alors souvent on s'entend, en fin de compte » - artisan, CAPEB/FAFSAB

L'impossibilité de parvenir à un consensus significatif entre syndicats et employeurs sur un domaine aussi vaste semble être un obstacle essentiel, particulièrement dans la perspective d'une configuration tripartite .

« on est loin d'être toujours d'accord sur ces questions. Alors en débattre avec l'Etat, ou la Région, c'est comme en débattre entre nous devant eux ; les mettre en position d'arbitre. Il n'est pas sûr que nous y gagnions quelque chose » - administrateur sal., Fongecif.

De sorte que, sauf exception et en se résumant essentiellement à une information annuelle sur son évolution, l'emploi n'est pas ou n'est plus un sujet en tant que tel, dans la mesure où s'est peu à peu effritée la conscience de la possibilité d'une démarche commune dans le domaine [au sens d'une démarche des partenaires sociaux].

« A quand elles remontent, ces cprel ? A 1969 ? On croyait encore que tout allait repartir comme avant, mieux qu'avant et on pensait qu'à deux cent mille chômeurs ce serait la révolution. Mais à partir de 74, 75, on a vu autre chose. On a vu des choses magnifiques comme le Joint Français, Lip...et on a plié. L'emploi, depuis quarante ans, c'est un mot doux pour parler des licenciements. Alors on a de temps en temps des accords de méthode qui brodent autour du plan social. Mais de vrais accords, dans lesquels on gagne quelque chose...» - administrateur sal. Fongecif.

Questionnés systématiquement sur leur façon d'aborder ce thème, nos interlocuteurs nous ont presque toujours renvoyé au caractère conflictuel de la question ou bien alors à un paramétrage relevant de l'observatoire de la branche,

« Nos données ? l'observatoire des métiers et des qualifications, on est dans l'esprit de l'accord de 2003 » - membre CPREF industrie hôtelière

ou bien encore à la prise en compte des problèmes d'emploi pour leur seul impact sur les politiques de formation, comme le fait d'ailleurs dans son préambule l'accord unanime du 7 janvier 2009 [voir le paragraphe « renforcer la coordination des politiques de formation et d'emploi », au cœur du préambule].

Il semble ainsi que l'objet central soit la formation et que ses périphériques même très proches ne soient pas aussi faciles à emprunter.

« Oui, nous avons ce problème dit des métiers en tension. Étant donné qu'ils sont plus attractifs qu'on ne le pense souvent. Un chantier, c'est un collectif, un village, s'il est bien tenu. Mais vous avez vu les chantiers ici ? Un sur deux dégueulasse, sans toilettes pour les femmes, parlez après de la mixité...La sécurité, c'est une catastrophe, à commencer dans les CFA. Mais on peut bien en parler dans la commission, ça n'avance pas. Vous comprenez, là on parle production, on touche trop directement aux entreprises » - membre CPREF BTP

On voit ainsi qu'entre l'orientation et la formation, pourtant cousines, cela ne va pas forcément de soi...

De sorte que **la voie la plus acceptable reste** celle qui depuis des années organise au bout du compte les politiques, au-delà de « l'introuvable relation emploi formation » - lecture qui nous fût suggérée - à savoir **la prise en considération des qualifications (au sens des métiers, des emplois types) et de leurs évolutions, les effets sur l'emploi, les exigences sur la formation.** Ce fut à de multiples reprises, le message de nos interlocuteurs.

« Au-delà, on prend acte, on ne discute pas ; les services à la personne, ce n'est pas plus discutable qu'une tendance lourde de la démographie, c'est comme le Clemenceau, tu ne changes pas d'erre comme ça. Mais le métier, c'est un paquet complet ou tu le dérites en tranches selon l'organisation que tu retiens. Mais en fait, c'est surtout selon la logique qui sera retenue : services marchands les plus rentables ou service à la personne le plus performant ? » - secteur sanitaire et social, salariés.

3. ET POUTANT POUR BEAUCOUP DE TRAVAIL

L'investissement des organisations dans le domaine de la formation et de l'emploi représente pour chacune d'entre elles un coût non négligeable tout au moins au regard de leurs ressources. C'est **avec peu de moyens (a)** qu'elles s'y engagent, ceci d'autant plus que la place prédominante des PME pour ne pas dire des TPE au sein de la région a pour effet mécanique de réduire à la portion congrue, au sein de l'entreprise, les mandats de délégués syndicaux. Ces derniers ne donnant pas droit au crédit d'heure dans les entreprises et établissements de moins de cinquante salariés, le développement des organisations de branche se trouve de ce fait contrarié. Pour certaines instances, les représentants des syndicats sont certes indemnisés, mais cette voie, **une aide directe et individuelle (b)** a ses limites. Par ailleurs, les instances sont loin d'être également équipées. Les observatoires de branche ne sont pas tous de même facture, l'environnement est contrasté. **L'instrumentation est inégale (c).**

a. Avec peu de moyens

De l'UPA au MEDEF en passant par la CGPME, on est bien obligé de constater que si le dialogue social a été fluidifié, ce n'est pas là qu'est tombé l'huile. Plus généralement, l'installation confortable des syndicats dans leur maison de Montpellier, le décor presque hollywoodien du mas de Saporta, les installations satisfaisantes du Bâtiment ou de la Métallurgie ne doivent pas nous empêcher de retenir au rang des difficultés qui aujourd'hui contrarient le développement du dialogue social, les moyens limités avec lesquels celui-ci est abordé par les organisations de salariés mais aussi par les organisations du collège employeurs.

Une CPREF, une commission territoriale, une assemblée paritaire du secteur sanitaire et social, bien que sans murs sans patrimoine, sont autant d'instances dont la moindre réunion a un coût, et qui dès qu'elles souhaitent s'entourer de services, sont exposées bien évidemment aux conditions économiques de leur acquisition.

La question des moyens est posée, jamais directement mais elle est parfois palpable. Et de temps à autre visible.

b. L'aide directe en question

Séduisante au premier abord, l'idée de financer de la ressource se heurte à plusieurs problèmes. Les CPER n'ont pas de personnalité juridique : elles ne peuvent porter des contrats. La pluralité du collège syndical oblige à un choix impraticable ou à ne s'en tenir qu'à des aides individuelles qui ne peuvent dès lors s'éloigner de l'indemnisation.

Cependant, cette dernière question mérite examen : non résolue, elle peut à elle seule contrarier le développement d'une CPREF ou empêcher sa création (cf. secteur sanitaire et social).

La dévolution de moyens via le secrétariat de la CPER aboutit de fait à une dévolution au bénéfice de l'organisation patronale. Ceci mène parfois, et sans malice, à la dissolution de l'apport dans les tâches nombreuses de l'organisation et, parfois à la mise en cause de la neutralité des productions découlant de cet apport de ressources...qui peut être évoqué par une organisation patronale dès qu'elles sont plusieurs à intégrer la CPREF.

« ...pendant qu'ils inaugurent leur centre de ressources, bien sûr localisé à la fédération, j'en suis à écrire au Président du CR pour lui expliquer pourquoi nous ne serons pas à la fête » - *membre patronal - CPREF*

Que l'État et la Région, à l'aide de procédures bilatérales contribuent à dédommager les participants ou leurs organisations est une modalité qui a ses limites. Débattue à quelques occasions de façon très directe avec nos interlocuteurs, elle leur semble nécessaire mais à contenir, car à même d'offrir un axe critique de plus à tous ceux qui, bien qu'avertis, jouent les étonnés devant le fait que les syndicats (y compris les patronaux) ne puissent vivre de leurs seules cotisations. Elle pose de surcroît des questions d'organisation compte tenu du vide juridique qui

entoure la nature de la commission. Sans personnalité morale, elle ne peut détenir de fonds pas plus qu'elle ne peut en distribuer, y compris au travers de règles transparentes.

En droit, seule est réglée la question pour les salariés par la voie du congé « instance » dont la loi garantit qu'il comprend comme principe, celui du maintien de la rémunération.

c. Une instrumentation inégale

Les commissions diverses, et les CPREF parmi elles, disposent d'une instrumentation très inégale. A notre connaissance, les commissions interprofessionnelle ne disposent pas de laboratoires ou d'observatoires ou de services d'observation, de recueils de données qui leur soient propres ou à défaut explicitement dédiés. Les CPREF disposent en principe des données que peut leur faciliter l'observatoire national, et pour certaines d'entre elles, d'un observatoire régional. Cependant, tous les observatoires nationaux ne sont pas du même calibre, cette remarque valant pour les observatoires régionaux. Traitée plus loin, cette question de l'inégalité des branches devant l'information, son traitement et son usage est une des caractéristiques de l'état des lieux qui tient beaucoup plus à des facteurs objectifs qu'à une volonté plus ou moins affirmée en ce domaine selon les branches.

Par ailleurs les branches ne disposent pas des mêmes appareils statistiques : le BTP comme le Spectacle Vivant disposent d'une caisse de gestion des congés payés. Ils ont ainsi accès à des données sur l'emploi qui comprennent des éléments d'information exceptionnels y compris en termes de parcours professionnels. Bien d'autres utilisent les données d'emploi Unédic, qui ont l'avantage de procéder d'un organisme paritaire mais qui n'offrent pas la finesse et la fraîcheur des sources que nous venons d'évoquer.

SECTION 2 : LE DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION, L'EMPLOI ET LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES EN LANGUEDOC ROUSSILLON UNE CARTOGRAPHIE COMPLIQUÉE OU UN SCHEMA PROMETTEUR ?

La définition de l'étude plaçait les commissions paritaires régionales emploi formation (CPREF) au cœur du dispositif à observer, avec comme intention de rechercher par la suite les préconisations à même d'aider à leur développement pour un dialogue encore plus efficace et pour une meilleure couverture des activités économiques recensées dans la région.

Faire le point sur leur réalité, réévaluer la portée potentielle du modèle et ses possibilités d'extension, c'est par cet **état des lieux (1)** que passe la construction d'une vision globale, fonctionnelle du système de dialogue et de son efficacité. Une vision à même de nous donner quelques clés pour comprendre les limites du modèle « théorique » et reprendre dans ce cadre de travail les relations concevables avec **les branches, les secteurs et l'interprofessionnel** en tant que tel (2). L'objectif est ici de proposer des pistes pour savoir si de cette description du réel, qui semble parfois dépourvue de logique et plongée dans une vision binaire, il est possible de faire un système articulé...

1. LES CPREF DANS LES TEXTES ET SUR LE TERRAIN : ÉTAT DES LIEUX

Les commissions paritaires régionales emploi/formation de branche sont des instruments du dialogue social qui remontent à l'accord national interprofessionnel du 10/02/1969 sur « la sécurité de l'emploi ». Ce qu'elles sont devenues aujourd'hui tient d'abord à **l'évolution du cadre normatif (a)**.

C'est ensuite le plus souvent par la voie d'un accord national de branche qui en prescrit « la déclinaison » et exceptionnellement par décision locale, que se sont constituées **ces mêmes commissions en Languedoc Roussillon(b)** comme dans les autres régions, pour aboutir à une configuration d'ensemble très comparable d'une région à une autre...

a. Les CPREF : l'évolution du cadre normatif

Comme son nom l'indique, l'accord de 1969 met en place ces commissions pour traiter exclusivement de problèmes d'emploi. Créant branche par branche les CPNE, commissions paritaires nationales pour l'emploi, il en prévoit la déclinaison au plan régional (soit à une période

antérieure au premier grand mouvement de décentralisation).. Il procède de la sorte en instituant aussi la Commission Paritaire interprofessionnelle de l'Emploi (Copire) sans établir un principe clair d'organisation entre les deux instances.

Depuis, la formule presque consacrée sera de dire « la COPIRE, et les CPREF de branche là où elles existent...».

Concernant leurs attributions, ces commissions entraînent dans le dispositif d'information et de saisine imaginé par l'accord : les CPE ont pour fonction de suivre l'évolution de l'emploi dans le champ d'activité correspondant à la branche et de produire régulièrement des rapports sur le sujet qui alimentent les partenaires. En cas de licenciement collectif, les CPE peuvent être saisies, saisine qui a pour effet de prolonger le délai de prévenance. Ce dernier détermine le temps laissé au comité d'entreprise pour produire son avis sur le projet de licenciement, le délai étant plus long pour des licenciements structurels que pour des licenciements conjoncturels et d'autant plus long que le nombre de licenciements envisagés est important.

Un an après, les CPE sont rattrapées par la formation : l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1971 confie aux CPE nationales la responsabilité de fixer pour la profession la liste des stages de moins de 500h et ceux de plus 500h qui allaient ouvrir droit au financement du congé individuel de formation (CIF), pour les 360 premières heures du stage dans l'hypothèse d'une formation de moins de 500 h et pour les 500 premières pour un stage de 500h ou plus.

Depuis, si ce dispositif de financement du CIF a disparu, la prise en compte de ce réseau régional (CPREF/COPIRE) a été constante à chaque évolution significative du droit de la formation. Sa mission centrale s'est affinée, allant de la maîtrise de l'évolution des métiers et des qualifications et leur impact sur les politiques de formation, jusqu'à définir les périmètres : hier les formations et les contrats en alternance, aujourd'hui les contrats et périodes de professionnalisation, ouvrant accès, dans une profession donnée, à un financement via l'OPCA compétent.

De sorte que nous ne sommes pas éloignés aujourd'hui de ce qui était la construction d'hier : les commissions paritaires de l'emploi et de la

formation ont dans ce dernier domaine une responsabilité importante qui peut se résumer ainsi à dire ce qui est bon et nécessaire pour la profession en termes de construction des compétences et des qualifications. Ceci allant jusqu'à « établir des qualifications professionnelles... », ou à définir des « objectifs de professionnalisation », deux modalités pour finaliser les contrats et les périodes de professionnalisation.

Cette fonction que l'on pourrait qualifier de normative n'est pas déléguée à la CPREF ni à la COPIRE, dans la mesure où les partenaires sociaux restent fidèles à une des caractéristiques essentielles du dispositif de qualification français : le caractère national des titres, des diplômes et des certifications. Par contre, la CPREF est invitée, parmi les objectifs nationaux, à préciser ceux qui sont le plus en phase avec des priorités locales ou régionales.

A cette mobilisation récurrente des CPREF dans le domaine de la formation ne correspond pas un mouvement analogue du côté de l'emploi. Quelques hypothèses ont déjà été avancées, d'autres le seront plus loin afin d'essayer de cerner ce qui constitue aujourd'hui la réalité des activités des CPREF en matière d'emploi.

b. Les CPREF en Languedoc Roussillon

A s'en tenir aux définitions en vigueur, le Languedoc Roussillon compte avec le CPREF suivantes :

- CPREF de la Métallurgie,
- CPREF du Bâtiment et des Travaux Publics,
- CPREF des salariés de l'Agriculture,
- CPREF de la Coopération Agricole,
- CPREF des industries Alimentaires,
- CPREF de l'industrie Hôtelière et de la Restauration,

Auxquelles s'ajoutent deux commissions de branche au sein du secteur sanitaire et social qui seront évoquées dans ce cadre.

Chacune correspondant à un accord de branche national sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, ou, à défaut, d'un accord multi branche désignant une CPNE commune et des CPREF de même nature [BTP par exemple]. Le plus souvent ces accords ont été négociés, en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 clairement identifié, la commission régionale regroupant sur le plan régional les mêmes activités (codes APE identiques). Cependant la création de la CPREF peut être plus ancienne que la généralisation d'accord post 2003, certaines ayant été déployées dans la suite de l'accord du 09 février 1969.

Du point de vue de leur création

Nous retrouvons, marquant l'origine de certaines d'entre elles, des conséquences de l'histoire sociale de la branche mais aussi des temps qui sont des marqueurs de l'histoire de la formation des adultes.

La plus ancienne (sous une forme différente) est celle du **BTP**, puisque cette branche décida d'appliquer immédiatement dans toute sa dimension territoriale l'accord sur l'emploi de 1969, de sorte que la première CPREF à voir le jour en terre languedocienne commence sa longue existence avant la loi du 16 juillet **1971** que beaucoup tiennent pour acte fondateur du droit de la formation professionnelle.

Dès 1973, le dispositif territorial du bâtiment est bouclé avec la mise en place du GFC BTP (OPCA du BTP de l'époque) avec ses structures régionales, les AREF BTP, elles aussi dotées d'un conseil d'administration paritaire.

Elle ne sera rejointe, par voie d'accord (accord du 02/10/**1984** sur la mise en place de la CPNE et des CPREF) qu'en 1984 par la **CPREF des salariés de l'agriculture**, à la fois comme conséquence de la régionalisation du FAFSEA (OPCA de l'époque), confronté à la mise en place de l'alternance mais aussi ayant très tôt compris l'importance de la Région. La mise en place de cette CPREF s'inscrit ainsi dans les effets d'un accord national de branche négocié cette même année.

C'est également à la suite de l'accord national relatif à la CPNE et aux CPREF de la profession que la commission paritaire régionale de la **Métallurgie** verra le jour en **1986**, sous la forme que nous lui connaissons aujourd'hui.

En 1993, les partenaires sociaux réunis au sein de la branche de l'**industrie hôtelière et de la restauration** décident d'une organisation territorialisée du FAFIH (collecteur de la profession depuis 1973), sans pour autant calquer leur schéma sur celui des Régions. Dès lors la délégation régionale FAFIH couvre à la fois le Languedoc Roussillon et Midi Pyrénées. L'accord du **5 mai 1999** met en place la CPNE et les CPREF mais ne revient pas sur ce décalage peu problématique au final puisque l'échelon interrégional est un échelon technique, sans structure paritaire.

Sous sa forme actuelle, la **CPREF de la coopération agricole**, « Coop Agri » est de création récente, en application quasi immédiate, **en avril 2006**, de l'accord national du 20/02/2006 qui porte création de la CPNE et des CPREF ainsi que de « l'observatoire national dans la coopération agricole ».

C'est à la même période que la **CPREF de l'industrie agroalimentaire** est installée. La commission résulte d'une volonté politique locale : elle n'est pas un élément d'une déclinaison d'ensemble affectant toutes les régions, mais le résultat d'une négociation propre au Languedoc Roussillon. La commission est mise en place officiellement le 10 avril 2006 avec pour mission d'« orienter et contrôler les actions emploi/formation menées dans le secteur agroalimentaire en région Languedoc Roussillon ».

Si sa création relève d'une volonté locale, on notera qu'elle voit le jour à la suite d'un important accord de branche, traitant du développement du tutorat, de la professionnalisation, de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des jurys des CQP, autant de dispositifs au sein desquels la commission est appelée à jouer un rôle important. De même entretient-elle un rapport de grande proximité avec l'IFRIA dont chaque Région est dotée.

Ainsi toutes les CPREF existantes découlent directement ou indirectement d'un accord préalable au sein de la profession, ayant décidé de leur mise en place, « là où il sera possible » ou de façon systématique dans toutes les régions.

Du point de vue de leur représentativité

Toutes les CPREF de la Région peuvent se revendiquer comme telles en partie du fait qu'elles sont en homothétie parfaite avec les accords nationaux, tant du point de vue du collège syndical que du collège patronal, avec quelquefois des conséquences très concrètes sur l'importance de l'assemblée que regroupe la CPREF.

Ainsi au sein du BTP, qui a conservé un seul système de commission paritaire dans ce domaine, le collège patronal doit compter avec la fédération du bâtiment, celle des travaux publics, la CAPEB représentant l'artisanat et la fédération des coopératives. Cette configuration soulève on l'imagine, de redoutables problèmes de dosage sachant qu'il faut être sur la base cinq...ou multiple de cinq pour respecter le principe arithmétique d'une instance dite paritaire.

La coopération agricole doit faire avec ses cinq branches d'activité, l'agriculture intègre la sylviculture et le paysage...Jusqu'à la métallurgie qui compte avec deux syndicats patronaux, l'UIMM s'organisant sur la région Languedoc Roussillon avec deux délégations.

De sorte que sous une apparence monolithique, les collèges employeurs sont souvent eux aussi subdivisés (ce qui ne veut dire qu'ils soient divisés), tout autant que le collège syndical.

De ces brèves remarques sur la représentativité, il reste un point important pour la suite : dans son formalisme, le modèle CPREF suppose de pouvoir regrouper au plan régional les homologues des signataires de l'accord de branche dont la CPREF doit pouvoir se réclamer. C'est une contrainte considérable mais aussi une garantie que certaines confédérations ont clairement rappelée, certaines entendant bien de ce point de vue « valider » toute nouvelle commission afin d'éviter que soient considérées comme paritaires des structures qui compteraient avec un collège syndical trop squelettique ou des représentants inconnus au bataillon.

Du point de vue de leur fonctionnement

Quatre commissions, l'industrie hôtelière, la coopération agricole, le BTP et l'Agriculture, sont adossées à un accord national qui fixe quelques règles les concernant.

Toutes disposent d'un règlement intérieur qui peut être national (accord du 13 juillet 2004 pour le BTP) ou une construction purement locale (industrie agroalimentaire).

Cinq commissions désignent un président, parfois un vice président, en respectant la parité et l'alternance, sur un rythme qui peut aller d'un an à trois ans.

La fréquence des réunions est généralement fixée par un minima annuel le plus faible étant de 2 réunions. Mais toutes se réunissent de fait plus souvent avec au moins trois réunions par an, Parfois beaucoup plus « en période d'installation » (coopération agricole).

Conformément à l'accord de 1969, toutes les commissions sont « portées » par l'organisation patronale. De la même manière, l'organisation patronale assure le secrétariat de la commission, avec une exception pour l'industrie hôtelière ou cette tâche est assurée par la délégation régionale du FAFIH.

L'ensemble des permanents engagés sur cette fonction est considéré sans aucune exception ni fausse note comme d'une intégrité au dessus de tout soupçon. Toutefois, certains de nos interlocuteurs, pas nécessairement du collège salarié, en viennent à regretter qu'il ne soit juridiquement pas possible de doter la CPREF de quelques ressources, d'un budget propre qui lui permettrait de se doter de moyens, lorsqu'elle le souhaite, en toute indépendance par rapport aux institutions qui s'y trouvent représentées, le sentiment étant parfois d'être devant un système qui ne fait de question que face aux réponses qu'il détient déjà. En d'autres termes, la dépendance n'est pas forcément très bien vécue.

D'un point de vue administratif, le fonctionnement est extrêmement respectueux des formes et de la transparence : ordres du jour clairs, comptes rendus « précis et détaillés », nous retrouvons là un des traits du fonctionnement paritaire : scrupuleux.

Du point de vue de l'OPCA

La CPREF du BTP est confrontée à trois OPCA : celui du bâtiment, celui des travaux publics, celui des salariés des entreprises de moins de dix, le FAFSAB.

Les administrateurs de l'une ou l'autre de ces structures peuvent de fait être membres de la CPREF, d'autant plus que les échelons régionaux de ces OPCA sont paritaires, mais aucun lien formel, au-delà de la possibilité de ces cas de figure.

La question du rapport entre la CPREF de la Métallurgie et de l'OPCA n'a pas de contenu, l'échelon régional de l'OPCA étant technique.

Avec le FAFIH, nous sommes devant la même hypothèse, renforcée par le fait que la délégation territoriale du FAFIH a en charge deux Régions.

L'AGEFAFORIA, collecteur pour l'industrie agroalimentaire repose sur une territorialisation à très grande maille puisque quatre délégations techniques se partagent le territoire métropolitain ; Le Languedoc Roussillon compte avec un simple « bureau » relevant de l'antenne interrégionale de Lyon. .

L'agriculture dispose d'un échelon régional de l'OPCA qui est paritaire. La Région compte donc avec une délégation du FAFSEA, dotée d'un conseil d'administration paritaire. Là encore pas de lien mécanique, mais une présence de fait d'administrateurs de l'OPCA à la CPREF avec bien sûr la même chose dans l'autre sens.

Il en va tout autrement avec la coopération agricole dont l'OPCA, l'Opca2 compte une délégation commune à L-R et PACA, installée à Aix en Provence, sûrement en hommage au FAFCASE, qui, il y a quelques années encore, était l'organisme paritaire de financement de la coopération agricole du grand Sud Est.

On constate donc qu'il n'y a pas de lien direct et institutionnel entre OPCA et CPREF, **mais que l'existence d'une délégation régionale de l'OPCA, particulièrement si elle est paritaire, tresse des liens avec la CPREF donnant une densité à l'ensemble.** Le rapport avec l'offre de formation va dans le même sens.

Du point de vue de l'offre de formation

Si nous voulons bien prendre l'offre au sens large (apprentissage et formation professionnelle), nous constaterons alors des liens significatifs.

La CPREF est en même temps conseil de perfectionnement du centre d'apprentissage de la Métallurgie.

Elle est constituée en tant que conseil d'administration de l'IFRIA, centre régional de formation et d'apprentissage de l'industrie agroalimentaire. .

Elle a des représentants de droit au conseil de perfectionnement du CFA de l'hôtellerie.

Dans le domaine de la certification (CQP) et des habilitations, la CPREF de l'agriculture et celle de la branche de la coopération agricole proposent les jurys, accréditent l'offre.

La CPREF de la Métallurgie est en tant que de besoin érigée en jury pour l'attribution des CQP, qu'elle délivre de ce fait. Elle réplique par ailleurs le conseil de perfectionnement du CFA.

Au sein du BTP, la CPREF a pouvoir pour valider tout jury paritaire concernant toute certification de branche et elle accrédite les maîtres d'apprentissage.

L'importance de ces liens est presque fatale, ils traduisent le poids et la prise en compte de la spécificité professionnelle dans la production de la formation et sont une illustration de la très forte singularité de la structuration de l'offre. Beaucoup considèrent comme rocambolique l'hypothèse d'un marché où devrait (pourrait) régner, comme seul régulateur, la « main invisible » chère à A. Smith.

Plus concrètement, ces relations donnent un aperçu réaliste des raisons pour lesquelles telle ou telle branche s'est dessinée sur un territoire et pas un autre, prend telle position ou défend telle orientation. A titre d'exemple, la place de l'IFRIA dans la construction régionale des structures et du réseau de la branche Agroalimentaire, compte autant que toute autre considération pour ruiner dans le domaine de la formation l'approche en une filière un jour organisée avec le secteur coopératif...

Du point de vue des observatoires ou de la fonction d'observation

La commission du BTP s'inscrit, faut-il le rappeler, dans une profession où le paritarisme peut être considéré comme une tradition. La gestion de la formation comme de l'apprentissage étant elles mêmes paritaires, ceci depuis 1973 pour la formation, le GFC-BTP ayant été l'un des premiers fonds d'assurance formation créé à la suite de la loi du 16 juillet 1971.

Il faut d'ailleurs rappeler que dès l'époque la cotisation des entreprises du BTP au GFC était une obligation conventionnelle et prévoyait une option selon laquelle l'entreprise abandonnait la totalité de son obligation légale en matière de formation. Ceci revenait à transférer la totalité de la gestion du budget formation de l'entreprise à un dispositif paritaire au lieu et place d'une gestion plus « conventionnelle » sous l'autorité unilatérale de l'employeur.

On connaît l'importance de l'apprentissage dans ce secteur, et depuis de nombreuses années, le Bâtiment s'appuie sur un dispositif puissant, le CCCA, disposant jusqu'à ces derniers temps d'échelons régionaux, non seulement pour organiser l'apprentissage en tant que tel mais pour développer les études nécessaires à la profession.

Adossée à cet outil et forte des données inépuisables que détient la caisse des congés payés, la fédération n'a eu aucun mal à faire émerger une cellule économique régionale qui donne très largement satisfaction et entretient des rapports qualifiés d'excellents avec l'OREF.

L'agriculture n'est pas loin toutes proportions gardées d'offrir un paysage comparable.

La spécificité du secteur en facilite l'analyse : avec des régimes sociaux propres, ce sont des sources accessibles et cohérentes qui sont à la disposition de l'association gérée paritairement, l'AREFA qui est l'observatoire de la branche. La congruence est telle que les représentants du secteur caressent aujourd'hui l'idée d'un Pôle Emploi agricole... Les relations de travail avec l'OREF sont en place et jugées satisfaisantes des deux côtés.

L'industrie hôtelière ne dispose pas d'observatoire régional mais s'ap-

puie sur le « portrait » régional élaboré par l'observatoire de la profession. La coopération avec l'Oref était un temps compliquée par des questions liées aux champs respectifs des données utilisées par les uns et par les autres. C'est une difficulté considérée comme dépassée par la CPREF.

L'industrie agroalimentaire dispose pour une part des données de l'observatoire national et d'autre part des données qu'elle exploite au travers d'une enquête menée auprès d'un panel d'entreprises de la branche, son « baromètre ». Les relations avec l'OREF sont qualifiées de « complémentaires ».

La coopération agricole s'est dotée d'un outil « Coopersic » dont le fonctionnement est diversement apprécié au sens ou certains membres de la CPREF doutent de son démarrage réel. Les relations avec l'OREF sont vues de la même façon : bonnes...mais réelles ?

La métallurgie ne dispose pas d'un observatoire régional. Elle exploite les données de son observatoire national, adosse par ailleurs toutes les informations qu'elle propose en matière d'emploi aux données Unédic (recherche d'objectivité) et n'émet aucune réserve, tout au contraire, à une coopération avec l'OREF.

De ce tableau, on retiendra tout d'abord la réalité très contrastée qu'il nous propose, mais aussi le sentiment qu'il y a place pour un travail coopératif dès lors que personne n'éprouverait la crainte d'y laisser un composant de son identité.

Il pose aussi la question de l'indépendance qui semble avoir trouvé deux manières de s'exprimer : soit par l'effet attendu de la gestion paritaire, ce qui est le cas en L-R pour le BTP et l'agriculture, soit le recours à un partenaire totalement externe, solution retenue de façon explicite par le Travail Temporaire (FAFTT), peut-être la seule branche à avoir fait un choix aussi tranché.

Du point de vue de l'emploi et de sa prospective

Toutes les commissions y font référence, particulièrement au traitement de l'emploi, produisant toutes au moins un document annuel relatif à la situation de l'emploi, souvent pré établi par l'observatoire national ou le service économique de la profession.

L'orientation va plus facilement vers des rapports relatifs à la situation de l'emploi et son évolution que vers une analyse résolument prospective. Le futur est plus facilement abordé sous l'angle des tendances de la conjoncture, rarement à un horizon structurel.

Seule la CPREF de la métallurgie évoque pour décrire son fonctionnement à l'égard des problèmes d'emploi, l'accord de 1969.

Les licenciements économiques collectifs y sont abordés à titre d'information et dans une perspective permettant d'identifier l'appui proposé par la fédération. L'emploi en tant que tel fait l'objet de rapports réguliers, notamment avec un rapport général annuel, construit sur la

base des données Unédic.

L'agriculture a choisi une autre voie en dédoublant la commission. Celle-ci est selon l'ordre du jour réunie en tant que commission emploi ou commission formation. Il n'est pas impossible que les deux réunions se tiennent le même jour. Il semble que cette façon de procéder facilite le débat et permet de donner à la question de l'emploi un temps pour être traitée en tant que telle.

Nous avons déjà souligné en quoi les organisations amenées à s'exprimer de façon générale avaient toutes tendance à ne plus lire au premier chef le dispositif des CPREF/CPNE comme principalement dédié à l'emploi en tant que tel mais bien plus comme un lieu où l'analyse rétrospective comme prospective de l'emploi est conduite au travers du prisme des métiers et des qualifications ainsi que de leur évolution.

Nous avons retrouvé très largement la même approche dans le cadre un peu plus restreint des CPREF. Plusieurs explications ont été avancées.

D'abord et toujours ce sentiment que le partage du diagnostic est un art très difficile, mais s'il appelle de plus quelques concessions qui ne se retrouvent pas plus tard ou plus loin dans le résultat, à quoi bon ? La question de l'efficacité est ici encore plus directe. Ensuite, très factuelle, cette réflexion qui touche au contraste entre l'outil et le chantier :

« la CPREF va se réunir, disons quatre fois dans l'année. Tous les quatre mois, donc. En quatre mois aujourd'hui, avec ce qui nous tombe dessus, combien de chômage partiel ? Combien de licenciements ? L'outil, à supposer qu'il ait fait l'affaire, il est hors course maintenant » - CPREF sal.

Il est clair par ailleurs que s'installe un doute profond, à double détente pourrait-on dire.

« Dit-on la vérité ? Sait-on la vérité ? Cela fait beaucoup pour être péremptoire » -CPREF-Secrétaire

Ces difficultés ne découragent pas. Mais elles installent, au sein d'un lieu où l'on parle de la maladie et de ses possibles remèdes, la médication à notre portée dans un statut de valeur refuge : le métier, la qualification. Là il est possible de reprendre pied sans s'abandonner pour autant à cette onde puissante qui semble nous submerger.

Pour certaines commissions, la GPEC semble être une autre voie pour s'engager dans l'anticipation sans pour autant entrer dans la science fiction. La démarche initiée il y a quelques mois par la CPER de la coopération agricole, celle conduite par la commission de l'industrie agroalimentaire vont clairement dans ce sens bien qu'il soit aujourd'hui trop tôt pour porter une appréciation sur la consistance de cette orientation.

Le potentiel CPREF de la région : quelques éléments

On constatera tout d'abord qu'aucune piste concrète n'a été formulée par nos interlocuteurs, sauf pour nous indiquer la montée en puissance des services à la personne (CFDT, CGT, MEDEF, FO...), ou pour attirer notre attention sur le secteur du transport, avec sûrement en arrière plan des éléments autres que la formation ou l'emploi. L'énergie fut évoquée deux fois, l'UNSA suggérant de partir du pôle de Marcoule, comme le fit la CGT.

Par ailleurs en procédant à des comparaisons avec des régions relativement comparables, telles que Bourgogne, Aquitaine, Centre, Poitou-Charentes..., on constate une situation identique ou avec des variantes à l'unité, ainsi que les mêmes configurations avec le secteur sanitaire et social par exemple.

A cela, deux types d'explication : l'atomisation du tissu de l'emploi est un facteur déterminant, les politiques des branches mais aussi des OPCA nationaux sont elles aussi très influentes.

Par ailleurs, nous avons pu constater pratiquement que ce qui régnait sur le terrain avait pour dessin l'exacte réplique de l'accord de branche correspondant. En excluant le sanitaire et social et en fixant la barre à 2000 emplois, seuls la grande distribution et le transport sont à la fois au-delà du seuil et sans CPREF en Languedoc Roussillon...en grande partie du fait de l'extraordinaire éclatement auquel ont abouti les négociations qui se sont engagées à la suite de l'accord du 5/12/2003 : selon les sujets on compte avec 132 (droit au DIF) à 212 accords (désignation de l'organisme collecteur)...Le bois (sans la menuiserie bien sûr), quatre accords ; les mareyeurs, deux accords ; la boulangerie-pâtisserie non seulement n'est pas dans les IA, mais elle compte avec deux accords et comme pour être sûre d'être à l'heure, l'horlogerie compte deux accords...

C'est pourquoi à côté des pistes fragmentaires que nous avons évoquées, il nous paraît raisonnable de **trouver des voies complémentaires** pour couvrir du mieux possible l'essentiel du secteur salarié de la région.

2. LES COMPOSANTES D'UN SYSTÈME ADAPTÉ À LA RÉGION

La branche, et son instance, la CPREF constituent le modèle dont la généralisation est souhaitée mais dont le développement est contrarié dans une région telle que le Languedoc Roussillon par des difficultés quasiment objectives tout au moins à moyen terme.

L'enjeu restant l'objectif (le dialogue social) et non pas le moyen (la branche comme système exclusif), il peut être important de préciser ce que l'on doit entendre **par branche (a)** et ce que l'on peut entendre quand on parle de **secteur (b)**, en dehors de tout référence aux catégories savantes de l'économie, ceci pour disposer des formes permettant de proposer « un schéma prometteur »...

a. Quelles branches ?

Nous sommes tenus ici de partir de l'univers du droit du travail, qui n'est pas celui des économistes.

Se démarquant en cela du droit civil, le droit du travail connaît certes le contrat individuel, le contrat de travail, mais il a aussi inventé le contrat collectif, *l'accord et la convention collective de travail déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ professionnel est défini en termes d'activités économiques.*

Bien qu'il puisse en être différemment dans la pratique, les CPREF voient normalement le jour par « déclinaison » de la CPNEF, elle-même finalisée par l'accord de branche. Nous sommes au cœur de **la branche professionnelle**. Mais elle n'aura cette existence régionale que si des partenaires en homothétie parfaite avec l'échelon national se déclarent et souhaitent animer cette commission.

Branche : l'exemple de l'agroalimentaire

Avec cette commission, nous entrons dans une illustration des difficultés de correspondance entre la notion de branche sur le plan de l'analyse statistique et par conséquent de l'analyse économique et la réalité des branches telles qu'elles se dessinent au travers des rapports sociaux. Le secteur de la production industrielle de produits agroalimentaires implique, comme contributeurs un nombre relativement important d'entreprises régies par un statut particulier celui des coopératives de transformation du régime agricole (au sens où ces coopératives ne sont pas à confondre avec une autre famille, celle des coopératives ouvrières).

On sait que sur le plan social, cette originalité aboutit à une véritable différenciation : ce n'est pas pour rien que l'on parle dans le domaine de la formation du secteur du champ et du secteur hors champ. Le monde agricole, les exploitations agricoles, les coopératives agricoles la mutualité agricole, ne sont pas concernés par les accords négociés par le Medef, la CGPME ou l'UPA, quand bien même ces accords seraient-ils étendus : ils sont donc hors champ. De sorte que cette activité écono-

mique, les industries agroalimentaires, est clivée entre d'une part ce qui est privé, et ce qui est coopératif.

Interpellés par la notion de filières dont ils supposent qu'elle aboutirait en quelque sorte à dépasser ce clivage, les membres de la commission ont manifesté, chacun à leur tour, le désir farouche d'un statu quo. Par ailleurs, deux collecteurs nationaux, l'Agefaforia d'un côté, l'Opc2 de l'autre veillent au grain, si l'on peut dire...

Interlocutrices désirées par les exécutifs régionaux, interlocutrices qualifiées par les accords en vigueur, **les branches professionnelles constituées ne peuvent cependant connaître un développement tel qu'il offre à la Région comme à l'Etat un partenariat couvrant l'essentiel de l'emploi régional.** Au risque d'une cartographie plus compliquée, il convient peut être d'admettre d'autres acteurs pour y parvenir.

b. Quels secteurs ?

Le secteur, dans le monde social, est polysémique. Il peut désigner un ensemble isolé par le statut juridique de ses composantes (le secteur de l'économie sociale, le secteur des entreprises à but non lucratif, le secteur artisanal...) ou un groupement d'activités jugées proches ou convergentes ou bien encore relevant d'une même tutelle. Le secteur sanitaire et social tient un peu de tout cela. Mais le concept est très généreux puisqu'il peut de plus s'étendre au secteur « privé », ou au secteur « public »...

Pris au plan régional, un même secteur (continuons avec le secteur sanitaire et social) peut regrouper plusieurs branches organisées au niveau national –elles le sont toutes- mais aucune ne l'étant au plan local. Composé tel qu'il s'offre à nous aujourd'hui, ce secteur ne peut évoluer que lentement, bloc par bloc, compte tenu de la grande complexité de son contenu et de sa structuration.

Cette configuration nous invite à une double approche : *prendre le champ du dialogue social au plus large possible, dans une relation qui, pour des raisons diverses, ne peut trop se structurer (préséances, portage, incompatibilité statutaire...)* et *favoriser l'éclosion de branches structurées là où les conditions sont réunies ou en route pour l'être.* Cette voie qui semble déjà retenue dans certaines démarches en cours, est celle qui sous-tend la plupart des points de vue émis sur ce sujet.

Il est dit, souvent, qu'il existe bien assez de structures et de commissions de sorte qu'il convient d'abord de faire vivre ce qui existe avant de passer à autre chose. Mais il est dit aussi dans le même mouvement que plus la réalité est homogène, plus la branche est identifiée, plus l'expérience des uns et des autres est à même de se transformer en une expertise collective, qui s'exprime par la voix de la commission. En d'autres termes, le choix des commanditaires, privilégiant la branche et l'échelon territorial est plébiscité, même s'il ne fait pas l'unanimité. L'interprofessionnel, le MEDEF en particulier ne voit pas les choses ainsi et défend l'interprofessionnel comme seule réalité capable de porter l'intérêt général.

Nous retrouvons là une formulation originale du conflit traditionnel entre l'inter pro et les branches, conflit qui n'est pas vécu par tous de la même manière : l'UPA décrit tout au contraire un fonctionnement réparti et harmonieux entre sa dimension interprofessionnelle et les branches qui organisent les corporations artisanales.

De ces propos, il en résulte un ensemble dont on voit bien qu'il pousse à la logique de branche là où la réalité est compatible avec une organisation de ce type (dispersion suffisante sur le territoire régional, poids significatif dans l'économie locale, présence d'organisations représentatives des employeurs et des salariés), et à prendre appui sur un système interprofessionnel lorsque la réalité dominante tient plus du format de l'entreprise que de son activité ou lorsque son statut la distingue, telle l'entreprise artisanale. Quant au secteur sanitaire et social, il s'agit de l'accepter pour ce qu'il est, à savoir un ensemble hétérogène sur le plan statutaire, éclaté vers cinq collecteurs, susceptible de voir naître une ou deux CPREF au champ très restreint, mais justifié par une communauté de métiers.

Dans ce contexte, **le caractère moteur de l'OPCA est déterminant** s'il est réellement régionalisé (autrement dit sous une forme paritaire). C'est via UNIFORMATION d'une part, UNIFAF d'autre part que se sont constituées deux commissions paritaires l'une pour le secteur sanitaire et social sans but lucratif (Unifaf), l'autre autour des activités liées au maintien à domicile (Uniformation), la première en difficulté car sans solution relative au financement de la participation des administrateurs, la deuxième ayant vu le jour en février 2009. **Ces expériences qui méritent un accompagnement rapide semblent confirmer l'hypothèse de travail.**

Que reste-t-il de la filière ?

Il est patent que nos interlocuteurs ne disposent pas d'une définition partagée de cette notion et ont du mal à en voir la pertinence dans le cadre de la formation.

« Bien sûr, il y a par exemple une filière bœuf, nous disait le président de l'ARIA, mais entre le producteur de viande, peut-être irlandais, et le rayon boucherie de Carrefour, en passant par les ateliers où nous transformons le produit, il y a peu de rapport en terme de métier ou de profession, la filière c'est l'argent que nous filons tous à un institut pour promouvoir le bœuf. Mais mon problème de formation et de recrutement est plus près de celui rencontré par d'autres activités de process que par l'agriculteur d'à côté, à Castelnaudary. En fait celui avec qui je partage des soucis, c'est le boucher »...

Pour résumer ce qui nous fut dit sur cette question : **la bonne entrée, c'est la branche**, mais au sens où l'entend le droit du travail. L'interprofessionnel est cependant clairement retenu comme la seule approche viable des activités qui sont très atomisées sur le plan de l'emploi.

Le secteur semble quasiment réservé au sanitaire et social et au secteur culturel, la filière désignant parfois une matière (filière bois) parfois une suite de formations déclinées par niveaux. Le mot ne semble pas être une notion partagée et ne se prête donc guère à la modélisation ce qui est un peu notre sujet ici.

3. LE DIALOGUE SOCIAL ET LE FAIT RÉGIONAL : DES GOUVERNANCES COORDONNÉES ? DES OUTILS PARTAGÉS ?

A s'en tenir au seul financement des formations en faveur des demandeurs d'emploi, la région va désormais compter avec trois financeurs importants : le dispositif d'intervention piloté par Pôle emploi dans des conditions politiques qui aujourd'hui encore ne sont pas totalement limpides, l'intervention de la Région et l'intervention directe des partenaires sociaux au travers du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Ce ne sont pas moins d'une douzaine d'instances qui mobilisent aujourd'hui les partenaires sociaux à l'échelon régional et interprofessionnel. En suivant notre fil directeur, **prendre appui sur l'accord interprofessionnel (a)**, il sera rendu compte de l'inquiétude du plus grand nombre face à un décor qui se complique encore et de leur souhait d'une moins grande dispersion. Par ailleurs, mais dans le droit fil, il sera fait écho à de nombreuses suggestions relatives au recours à des **outils partagés (b)**...

a. Les orientations avancées par l'accord

L'accord national sur la GPEC tablait sur une gouvernance régionale, régulée au sein des CPREF lorsqu'elles existent et au sein de la COPIRE. En ce qui concerne l'accord sur la formation professionnelle, il consacre un titre complet du texte [titre IV] à cette question.

Il pose d'abord un **principe distinctif entre les instances politiques paritaires** d'une part et les **instances paritaires de gestion** d'autre part.

Pour les instances politiques, leurs missions sont différentes « *selon le caractère national ou territorial et sont précisées ou complétées afin de renforcer la gouvernance paritaire et une meilleure coordination avec l'Etat, les Régions et toute autre collectivité territoriale compétente en matière de formation professionnelle d'emploi et d'insertion* ».

Dans le même Titre, les partenaires sociaux abordent le niveau régional fournissant de la sorte des repères précieux : « *Les COPIRE, en coordination avec le CPNPF (comité paritaire national pour la formation professionnelle) ont pour missions :*

- De contribuer à l'organisation et à la diffusion de l'information auprès des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi au niveau régional et territorial sur les dispositions relatives à la formation professionnelle définies par les accords nationaux interprofessionnels [quelle relation avec le CARIF ?],

- De procéder aux études et enquêtes qui leur paraissent nécessaires ou déterminées par ces accords et de participer à l'évaluation

des dispositions relatives à la formation professionnelle des accords nationaux interprofessionnels au niveau régional et territorial. A ce titre, les COPIRE peuvent proposer aux OPCA et aux OPACIF compétents dans le champ du présent accord la réalisation d'études et d'enquêtes appropriés à leurs missions [quelle relation avec l'OREF ?],

- D'assurer la lisibilité et la cohérence de la mise en œuvre des dispositions des accords nationaux interprofessionnels précités en favorisant l'information réciproque sur les politiques des commissions paritaires régionales de l'emploi des branches professionnelles lorsqu'elles existent. Les COPIRE favoriseront la concertation entre les représentations territoriales des organisations d'employeurs et de salariés au sein des différentes instances,

- De contribuer à assurer la liaison avec l'Etat en région et les Conseils régionaux en matière de formation professionnelle, incluant les travaux conduits au sein des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle [CCREFP] et, le cas échéant le Conseil régional pour l'Emploi. Les organisations signataires du présent accord veilleront à une bonne coordination entre leurs représentants au sein du CCREFP et au sein des COPIRE,

- De formuler des propositions et de donner un avis, dans les conditions fixées par le CPNPF, sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donneront lieu à contractualisation telle que prévue à l'article 27 du présent accord,

- De favoriser la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits au titre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et des missions d'observations **auprès des OREF** et des instances susceptibles de favoriser l'orientation des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi,

- De formuler tout avis relatif à la définition et à la mise en œuvre des politiques régionales de formation.

Il faut ajouter à ces précisions sur les missions de la COPIRE, que cette dernière, à la différence des CPNE ou des CPREF, est structurée en tant qu'instance : elle doit se doter d'un président, d'un vice président élus pour deux ans. De sorte qu'elle peut être considérée en tant que telle et partie prenante à des accords ou des conventions de caractère politique. En d'autres termes elle est une expression organisée du dialogue social dans sa formation interprofessionnelle au plan régional (dans le domaine de la formation bien sûr).

Par ailleurs, il convient de remarquer l'**identification de l'OREF** dans une fonction de relais à l'égard de la production des observatoires nationaux des métiers et des qualifications.

Enfin, si ce texte livre des clés sur les possibles coordinations au plan régional entre les partenaires sociaux, la Région et l'Etat, il est muet

sur la relation avec Pôle emploi, qu'il réserve aux OPCA à l'exception des conventions qui pourraient être négociées autour de la sécurisation des parcours professionnels.

Difficile donc, d'anticiper sur ce décor pourtant essentiel. Mais si l'ordonnement politique est encore aujourd'hui impossible à lire, on voit bien que les partenaires sociaux, l'Etat et bien sûr la Région vont faire de l'échelon régional un niveau essentiel de décision et de coordination tout le monde pouvant souhaiter que ces trois pouvoirs soient relativement coordonnés.

Peut-être est-il illusoire de croire à une subite chute de tension entre trois exécutifs rompus à la paix armée, mais le **recours à des outils techniques communs peut au moins contribuer à un rapprochement des langages et peut-être des idées.**

b. Les Observatoires et la fonction d'observation

C'était un des points forts du cahier des charges, que de faire un état des lieux sur ce sujet et d'essayer de voir ce que pouvait être en ce domaine une projection vers le possible.

Rappelons que la mise en place au plan national d'observatoires des métiers et des qualifications, branche par branche était une des productions attendues de la négociation des accords de branche consécutive à l'accord national interprofessionnel du 4 décembre 2003.

Parmi les branches constituées, toutes prétendent disposer d'un observatoire ou d'un outil qui en tiennent lieu. Il reste que les écarts sont considérables d'une branche à une autre.

Le BTP est indiscutablement la branche qui dispose de l'outil le plus performant et qui soit réellement connecté à la fois sur des données issues de son observatoire national et sur des données locales précises et constamment mises à jour. Pour l'essentiel, cette situation tient à deux facteurs, d'une part l'existence d'un observatoire national expérimenté, très professionnel et disposant de moyens conséquents, à savoir le CCCA, d'autre part l'extraordinaire base de données que fournit la caisse de congés payés qui gère de ce fait les historiques professionnels de l'ensemble des salariés du bâtiment avec la région pour niveau principal de gestion.

La coopération agricole comme les exploitations du même secteur disposent de données elles aussi collectées à d'autres fins mais aussi très précieuses qui relèvent de leur dispositif spécifique de protection sociale [MSA].

La métallurgie ne dispose pas d'un dispositif réellement propre à la région et s'appuie sur les déclinaisons régionales de son observatoire national.

Avec l'agroalimentaire et plus encore l'industrie hôtelière, nous continuons dans des zones où la fonction est soit pour l'essentiel une déclinaison des données nationales sans une territorialisation réelle, soit centrée sur des données réduites telles que le « baromètre » des IA.

Au terme de ce parcours, il faut bien constater que le développement d'un observatoire des métiers et des qualifications n'est pas réellement à la portée de toutes les branches. Visiter les lieux, voir les conditions de travail voilà qui suffit parfois à comprendre qu'il a dans la notion d'un observatoire régional de branche un luxe qui est hors de portée de l'organisation. L'injection de moyens externes est-elle une solution ? On peut en douter : l'environnement dans lequel ces moyens vont arriver va niveler l'outil qui ne pourra pour des raisons de système s'écarter longtemps et significativement de la norme générale de l'organisation productive au sein de laquelle il va se mouvoir ; c'est un phénomène bien connu des organisations. Sauf à surinvestir et à être prêt à le faire souvent...

A cette première remarque qui nous paraît déterminante et illustrée par ce que nous avons pu...observer, il faut ajouter un autre point qui fait largement problème. Il existe en effet un décalage important entre les conceptions qui peuvent prévaloir dans les textes, les accords, les échanges entre spécialistes et la représentation des membres de la plupart des CPREF ou plus largement les syndicalistes rencontrés pour lesquels des données relativement détaillées sur l'emploi constituent la production qu'ils attendent ou attendraient d'un observatoire.

De sorte qu'on peut faire ici l'hypothèse d'un décalage significatif entre la vision sociale, locale, et ce que les décideurs imaginent : **il apparaît que pour l'essentiel des activités (comprises ici comme activités économiques), celles-ci ne sont pas en état de secréter les données qui les concernent mais au mieux en situation de pouvoir les valider par une sorte d'expérience, de sédimentation, ceci face à des données et des diagnostics qu'il conviendrait de leur proposer.**

Cette hypothèse nous paraît d'autant plus crédible qu'elle se lit assez nettement dans l'organisation qui prévaut autour de la question des observatoires au niveau national. **Si nous partons non pas des observatoires affichés par les branches mais des portages de ces « observatoires », nous constatons qu'un même porteur peut avoir la charge de plusieurs observatoires et que ces porteurs « multicalques » sont le plus souvent des OPCA...de branche. C'est en fait une fonction, développée au sein de l'OPCA, qui reconstitue au mieux un agrégat mis à mal par la multiplication des branches, sinon un kaléidoscope** comme l'atteste le tableau suivant :

PORTAGE DES OBSERVATOIRES NATIONAUX (sélection)
(Les porteurs suivis du symbole © sont aussi collecteurs)

AFDAS ©

Spectacle vivant
Distribution directe
Espace loisirs attractions
Exploitation cinématographique
Cinéma, industrie de distribution

Agefos pme ©

Verre (miroiterie négoce)
Restauration rapide
Promotion-construction
Produits du sol, engrais
Prestataires de service, secteur tertiaire
Installation réparation matériel aéronautique, thermique, frigorifique
Jardinerie, graineterie
Industries électriques et gazières
Fleuristes animaux familiers
Commerce détail habillement
Commerce détail chaussures
Commerce audiovisuel électronique
Combustibles produits pétroliers...

Ania

Eau boissons (production)
Eau embouteillées
Agro alimentaire

Fahih ©

Restauration collective
Hôtellerie et restauration
Casinos

Forco ©

Vente à distance
Récupération recyclage (industries et commerce)
Photographie
Import-export
Grands magasins et magasins populaires
Commerce prédominance alimentaire
Commerce e gros en horlogerie
Commerce détail, optique, lunetterie
Commerce détail non alimentaire
Commerce détail horlogerie bijouterie
Commerce articles de sport loisirs
Bricolage...

Forthac ©

Industrie maroquinerie
Industrie textile
Industrie habillement
Industrie cuir et peaux
Industrie chaussure
Cordonnerie
Couture parisienne

Habitat formation ©

Régies de quartier
Hlm (coopératives)
Crédit immobilier

Intergros-oci ©

Négoce matériaux de construction
Commerce de gros, tissus, tapis
Commerce de gros
Négoce bois d'œuvre
Industrie pharmaceutique

Opcapl ©

Professions libérales
Pharmacie (officine)
Huissiers de justice
Greffes tribunaux de commerce
Experts automobiles
Commissaires priseurs
Cabinet avocat
Cabinet cliniques vétérinaires
Cabinet médical
Cabinet métreur vérificateurs
Cabinet architecte

Opc transports ©

Transports publics urbains
Transports routiers
Transport fluviaux

Opciba-assiba ©

Menuiserie industrielle charpentes et constructions industrialisées
Industrie panneaux à base de bois
Bois industries d'import
Industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne
Ameublement (fabrication)

C'est pourquoi le service qui pourrait être rendu aux branches qui se trouvent dans l'incapacité de développer un observatoire pourrait s'adosser à une démarche proche de celle que nous constatons au plan national : de multiples branches qui déclarent disposer d'un observatoire s'appuient pour ce faire sur un pool de compétences regroupé au sein de l'OPCA de la famille (transports, industries du bois, industries textiles) ou dans le cadre d'un OPCA interprofessionnel de droit (agefos pme) ou de fait (uniformation).

De sorte que la mise à la disposition de ces branches d'un observatoire régional interprofessionnel est loin d'être en porte à faux par rapport aux pratiques en vigueur. De ce point de vue, l'OREF, équidistant de ses financeurs, adossé à un CA ou siègent les partenaires sociaux apparaît comme destiné à occuper cette place, remarque renforcée par l'accord national qui fait à deux reprises référence explicite à cet outil.

Il reste dans cette perspective à aborder la question de l'animation de ces branches. Comment l'organiser ? Par qui faire porter ce service spécifique ? Dans le cas d'un plan d'action en ce sens, ces deux questions devraient être parmi les premières à être débattues. Pourrait-on là encore concevoir un service extérieur, à la disposition des partenaires selon le principe des droits de tirage ? C'est en tout cas une question à ne pas négliger dans l'hypothèse, qui semble souhaitée, d'un développement des capacités du dialogue social...



DEUXIÈME PARTIE PRÉCONISATIONS

C'est un **développement inégal** qui caractérise avant tout le dialogue social dans la Région, c'est un assemblage de **structures et d'instances diversifiées** qui le portent et le font vivre en Languedoc Roussillon.

Ces deux angles, **l'inégal et le divers** tiennent plus aux temps, difficiles, qu'au lieu, chaleureux.

Peut-on tirer parti du divers, pour traiter l'inégal, c'est de ces coordonnées que les préconisations qui suivent, heureuses ou non, découlent toutes :

- travailler à consolider ce qui existe, soutenir qui se construit, favoriser ce qui pourrait se construire d'une part,
- inscrire le dialogue social dans une dynamique globale au sein de la région pour une autre part...

DEUX PREALABLES

Secteur, branche et filière : stabiliser les mots, avec le sens que leur prêtent les partenaires

Il est courant qu'un même mot soit utilisé par le domaine de l'économie et dans celui du droit, sans pour autant être assorti du même sens. L'usage relève ici des deux champs tant il est clair que la formation balance entre ce qui l'organise et ce qui la justifie, points de vues totalement réversibles.

C'est pourquoi nous proposons de nous en remettre à l'origine : si la réalité du salariat et du patronat sont par nature aussi vieilles que le travail salarié lui-même, les **partenaires sociaux ne deviennent des sujets de droit, susceptibles de nouer des rapports de droit qu'avec les avancées du droit du travail et tout particulièrement le droit des conventions collectives.**

Pouvoir normatif (avec pour dernier exemple l'accord sur la formation du 7 janvier 2009), **capacité gestionnaire** (particulièrement illustrée par la formation professionnelle), **fonction consultative** (les représentants du personnel par les employeurs, l'ensemble des partenaires par l'exécutif), obligations informatives (des employeurs en direction des salariés), cet univers relationnel que le Conseil de Région comme la Direction régionale en charge du travail veulent conforter ne connaît que trois modes d'organisation : l'interprofessionnel, la branche et l'entreprise.

Dès lors et ceci avec des conséquences très pratiques, **le dialogue n'en sera que meilleur si les deux exécutifs s'adressent aux partenaires selon les formats qui les organisent. L'interprofessionnel et l'entreprise ne posent guère de problème. Pour la branche il peut en aller autrement, la nomenclature du statisticien ou de l'économiste ne coïncidant par forcément avec la branche telle que les partenaires sociaux l'ont dessinée. Le mieux est alors sans doute d'adopter le langage des partenaires.**

La filière reste une expression assez étrangère au « parler dialogue social ». Nous suggérons de ne pas utiliser, sauf exception, cette notion dont peu nous ont paru maîtriser le contour.

Faire siennes les orientations et les clarifications apportées par l'accord unanime du 7 janvier 2009

La distinction, soulignée dans le chapitre relatif à la gouvernance, entre les « instances politiques paritaires » et « les instances de gestion paritaires » contribue à consolider une sorte d'ordre entre le politique, le gestionnaire et le producteur de formation. Cette organisation est sans doute à respecter au plan régional : **les accords relèvent de l'exécutif** (Région ou Etat) et **des organisations représentatives au niveau interprofessionnel ou au plan de la branche**, en notant que la COPIRE, sans être dotée d'une personnalité juridique, occupe désormais au sein du dispositif une place suffisamment centrale pour être considérée en tant que telle.

Les OPCA (sauf exception déterminante pour les PME) n'ont pas à être partie prenante à des accords au même rang que leurs tutelles. L'exception pourrait être avancée pour les OPCA dont la configuration est conforme à un secteur (c'est ainsi que les choses seraient plus claires si nous avions un seul collecteur pour l'ensemble du secteur sanitaire et social, elles seraient moins claires en direction des PME si l'Agefos n'existait pas).

Enfin les organismes de formation ont encore moins leur place dans des accords qui relèvent de leurs...commanditaires, sauf à être des partenaires dans la configuration des règles ou de principes qui vont canaliser leurs activités ou leurs comportements, telles que les approches qualité.

Par ailleurs, la prise en compte de « **commissions paritaires territoriales de branche** » **ménagerait une entrée vers des activités en mal de porter une commission régionale, compte tenu d'une activité très concentrée, mais à même de le faire sur un bassin d'emploi ou un département.** On pensera ici à Marcoule avec l'énergie, à la pharmacie avec Aventis. L'intérêt de cette démarche est de ne pas rompre avec la logique du format d'entrée (à des fins d'accord ou de consultation), celles-ci considérées comme relevant de la production du dialogue social, en l'occurrence l'accord national interprofessionnel du 7/01/2009.

AXE 1

TRAVAILLER A CONSOLIDER CE QUI EXISTE, SOUTENIR CE QUI SE CONSTRUIT, FAVORISER CE QUI POURRAIT SE CONSTRUIRE

Consolider ce qui existe (1): placer au cœur du chantier les CPREF existantes, et, sans négliger les appuis à leur fonctionnement, prendre les décisions, avancer les propositions conduisant à une identification d'une véritable production, une valorisation de celle-ci comme de leur intervention dans des procédures consultatives et les engager au-delà des procédures dans de véritables processus d'élaboration des orientations et des choix pour lesquels leur expertise professionnelle et leur représentativité sont recherchées.

Soutenir ce qui se construit (2): conforter délibérément des modes d'approche singuliers pour des ensembles d'activités qui partagent depuis longtemps des valeurs fédératrices sans pouvoir s'inscrire

stricto sensu dans la logique des branches professionnelles : aider le secteur sanitaire et social à développer la communauté de métiers qui en fonde l'existence et à donner corps aux commissions paritaires en gestation, tenir compte de la spécificité des activités qui s'organisent dans le périmètre de la culture...

Susciter ce qui pourrait se construire (3): peser l'hypothèse de commissions territoriales de branche, pour des activités denses et très localisées, envisager l'hypothèse de soumettre toute aide ou appui économique à une branche, un secteur ou une entreprise à des clauses sociales favorables à la formation des salariés...

1. CONSOLIDER CE QUI EXISTE

Avec beaucoup de différences entre elles, tenant pour partie aux caractéristiques économiques et organisationnelles de leur branche, pour partie à la culture de cette même branche en matière de relations sociales, les six CPREF constituées en Languedoc Roussillon sont en profonde conformité avec les textes conventionnels auxquels elles sont adossées. Celles-ci ont une activité qui démontre la force de leur lien avec le terrain et une maîtrise avancée de la relation entre l'emploi et la formation dans le domaine qui les concerne directement.

Les relations avec la Région comme avec l'Etat seront d'autant plus facilitées qu'elles y verront une confirmation de leur format, une reconnaissance explicite de leur expertise sectorielle et une prise en compte de leur identité.

Bien que disposant de moyens très différents, elles sont toutes ouvertes à des rapports de travail plus étroits sous réserve des principes qui précèdent. **C'est pourquoi un premier objectif semble être de contribuer à consolider leur existence et leur fonctionnement sur la base d'une offre de service visant avant tout à soutenir leur production (a), à valoriser celle-ci (b) particulièrement dans le cadre des procédures de consultation(c).** On pourrait par ailleurs aller vers un autre type d'articulation qui tendrait à faire une place significative à l'implication des partenaires sociaux, non plus seulement dans le cadre d'une procédure mais au sein d'un véritable **processus d'élaboration (d).**

a. L'appui au dialogue social : de l'appui à la participation au soutien à la production

En prenant appui sur l'article L.3142-3 et les règles propres à la profession (le BTP allant jusqu'à prévoir et indemniser un temps de préparation aux réunions), on dispose des principes et des règles à même de lever les obstacles économiques à la participation de salariés en activité à une commission traitant « des problèmes d'emploi ou de formation »...Mais la liste de ces instances fait l'objet d'un arrêté ministériel. *Il convient donc de vérifier, pour des approches hors CPREF que le dispositif cité fonctionne, ou, à défaut constater et régler le problème.*

Par ailleurs, on constate que les organisations, de leur propre aveu, ont du mal à capitaliser le travail de leurs représentants, n'ont pas toujours les temps de coordonner véritablement les interventions...Elles disent en même temps que ce serait une amélioration réelle de la qualité de leurs interventions que de progresser dans cette voie.

L'organisation régulière d'une *conférence syndicale* (propre à chaque organisation) *sur l'emploi et la formation*, permettant selon des modalités qu'elle définirait, de faire le point, de définir sa politique, de cadrer ses mandats pourrait faire l'objet d'un financement contractualisé, sous réserve d'une visibilité suffisante pour s'assurer de l'effectivité de la manifestation.

A l'expérience, ce dispositif pourrait s'enrichir et aboutir, pourquoi pas,

à des manifestations plus larges contribuant à sensibiliser très largement sur l'emploi et la formation, à donner à ces dossiers un caractère public et le style d'une mobilisation...

b. Du soutien à la production à l'organisation de la valorisation

L'offre qui précède pourrait donc être inscrite dans un cadre plus ambitieux qui tiendrait au fait qu'à périodes régulières, **une manifestation régionale**, centrée sur deux ou trois thèmes clé tels que par exemple l'organisation territoriale des parcours sécurisés, **permette l'expression des partenaires sociaux** organisée par ailleurs autour de ces questions : *une intervention directe des acteurs du monde du travail, intervention permettant à des branches, à des organisations activité/territoire d'apporter réflexion et expérience sur des sujets critiques*, connus comme étant des difficultés au sein du système, mais susceptibles d'amélioration dans un cadre régional ou infra régional.

D'une simple rencontre à de véritables assises régionales, la marge est grande qui permet de donner à cette hypothèse l'importance que l'on voudrait lui accorder, tant sur le plan politique que sur le plan de la communication.

c. La valorisation du dialogue social dans le cadre des procédures consultatives

Le fait que les CPE, CPERF, n'aient pas de personnalité juridique propre n'a pas que des inconvénients. On pourrait à ce titre, dans toutes les procédures qui requièrent ou recherchent une expression paritaire, mettre en place une modalité d'expression plus élaborée qui supposerait que le document incriminé [accord, accord cadre, convention...] soit accompagné d'un **visa de la Commission Paritaire sollicitée**, portant la signature de chaque organisation siégeant dans la dite commission. Cela donnerait un peu plus de garantie quant à l'effectivité du débat interne sur le document en cause, ainsi qu'un effet d'affichage, allant dans le sens d'une plus grande importance attachée au contenu du dialogue social.

On peut ainsi imaginer par exemple, qu'un plan régional, un schéma des formations d'un secteur, un appel d'offre sectoriel puisse être assorti d'une telle mention, allant dans le sens de la revendication essentielle : que la consultation serve à quelque chose...

d. Passer des procédures à des processus

Selon la nature des sujets, de la simple décision ponctuelle, à des orientations lourdes pluriannuelles, les conditions dans lesquelles un exécutif peut envisager de prendre en compte son environnement et particulièrement le dialogue social peuvent varier de la simple information à la décision commune.

Cependant cinq catégories s'imposent si l'on veut clarifier les conditions d'intervention de l'instance :

Tout d'abord l'ensemble des modalités qui n'engagent personne :

- **L'information**, qu'elle se situe avant la décision ou après,
- **La consultation** qui souvent se réduit à des échanges de point de vue

Par ailleurs des modalités plus contraignantes :

- **La consultation pour avis**, qui va conduire l'instance à délibérer pour produire son avis
- **L'avis conforme**, qui est une sorte de droit de veto à l'envers,
- **La participation qualifiée à la décision**, selon des modalités qui sont à définir : droit de vote, accord des collègues...

Plus on avance, plus l'implication est forte, plus les informations à échanger sont nombreuses, plus il faut organiser, « procéder ».

Mais on peut aussi construire *un processus d'élaboration dans lequel l'instance n'est pas ou plus une étape*, mais peut s'impliquer du début du processus jusqu'à la fin.

Ce mode de construction ne s'applique pas à tout mais il nous semble compatible avec la construction d'orientations stratégiques, ou de schémas directeurs pluriannuels. **L'association des partenaires à de tels programmes pourrait donc relever de véritables accords de méthode dont la trame serait celle du processus d'élaboration des décisions.**

2. APPUYER CE QUI SE CONSTRUIT

Certains groupes d'activités sont à la fois traversés par une série de facteurs qui tendent à les subdiviser, tels que le statut, public ou privé, le régime, lucratif ou non lucratif...En même temps qu'ils forment souvent depuis longtemps une véritable communauté professionnelle. Il en va ainsi avec ce qu'il convient d'appeler le **secteur sanitaire et social(a)**.

D'autres groupes tireront leur cohérence d'une histoire commune, d'une tutelle partagée d'un statut spécifique. C'est le cas du **secteur de la culture(b)**, avec son administration de tutelle spécifique, la DRAC, son statut particulier, les intermittents du spectacle, son régime spécifique de congés.

Rien de tout ceci n'est inscrit dans la nuit des temps, mais dès lors que ce qui les réunit est plus fort que ce qui pourrait les diviser, il devient sûrement tout aussi logique de travailler avec ces regroupements singuliers que de vouloir à tout prix y retrouver notre modèle de base.

a. Un schéma spécifique pour le secteur sanitaire et social

La situation de ce groupe d'activité est à bien des égards totalement spécifique. Il mélange le secteur public, le secteur privé à but non lucratif et le secteur privé lucratif. Il relève de ce fait de deux grands types de réglementation (fonction publique hospitalière, droit du travail applicable aux salariés du secteur privé) avec une variante supplémentaire « champs/hors champs ». Quatre OPCA plus l'ANFH assurent collecte et financement, tout ceci pour un nombre de salariés très important dans l'économie locale (15%), regroupés autour d'une vingtaine de métiers qui la plupart sont, du point de vue de l'emploi, contenus par un numerus clausus.

Compte tenu de ces particularités, et du fait que les volumétries ont ici pour beaucoup une dimension contrainte, il est proposé de considérer que l'évolution des métiers constitue l'essentiel des problèmes directement abordables dans le cadre du dialogue social.

Sous réserve d'aboutir à une représentation « raisonnable » du secteur, il serait peut-être constructif de garder cette géométrie en confiant à cette représentation une fonction de proposition relative à l'évolution des métiers, sur la base d'une « communauté des métiers » qui serait considérée comme le point de rencontre de toutes les composantes du monde sanitaire et social. Une charte qualité spécifique, pour des métiers (presque) tous tournés vers des services à la personne pourrait trouver ici sa place.

Cette démarche pourrait être complétée par un appui au développement des deux commissions de branche qui ont été identifiées et qui sont en quelque sorte accolées aux OPCA correspondants.

b- Une approche comparable pour le secteur culturel (spectacle vivant, audiovisuel, cinéma)

Ce secteur, adossé à un collecteur unique, l'AFDAS, lui-même originellement très proche de la caisse de congés spectacle (elle aussi paritaire), vient de signer un accord cadre avec la DRAC et la Région. Il est proposé d'identifier ce groupement quand bien même il sort un peu de la logique de branche...

3. SOUTENIR CE QUI POURRAIT SE CONSTRUIRE

L'existence d'activités pour ne pas dire d'entreprises, sur un seul bassin d'emploi, l'orientation presque univoque de certains territoires ont pour ces raisons, vocation à être prises en compte. La possibilité reprise par l'accord de créer **des commissions territoriales de branche(a)** pourrait permettre de ne pas pénaliser ces réalités économiques et sociales au motif de leur forte localisation.

Par ailleurs, la question du lien entre **l'économique et la formation(b)** pourrait être prise en considération lorsque la branche, le secteur entre en relation avec l'exécutif sous l'angle de l'économique.

a. Des commissions territoriales de branche ?

Cette voie est expressément retenue par l'accord. Sa mise en œuvre dans la Région permettrait de trouver des solutions pour faire émerger des représentations paritaires d'activités qui ne pourront parvenir à une dimension régionale.

Pour une part, elle nous invite à observer les bassins d'emploi très typés autour d'une activité dense, voire une entreprise, par ailleurs, elle pourrait trouver un sens avec les pôles de compétitivité.

b. Dialogue social et réalité économique. Peut-on avancer des deux cotés à la fois ?

Il est maintenant clairement admis par tous que la formation, le développement des compétences et des qualifications sont des leviers du développement. Relation univoque ou bi univoque, relation en tout cas qui détermine ou, à tout le moins, oriente fortement les programmes publics ou paritaires en matière de formation et qui devient le leitmotiv des analyses sur la panne du système, avec les insuffisances présumées de la formation initiale.

L'intervention des exécutifs en direction des entreprises, des filières, des branches ou des territoires part de l'un ou de l'autre des deux pôles : soit de considérations liées à l'économique, au développement, soit de considérations liées à la gestion de la force de travail et à son

adéquation aux exigences et aux attentes du système productif.

Dans les deux cas, il y a des outils, des contrats, des conventions, des accords...

Dans l'hypothèse où l'on recherche avant tout l'implication, l'engagement, un plus dans l'harmonie sociale, on pourrait supposer que les pôles utilisent tous ces outils pour faire du dialogue social une condition de conclusion du contrat, de la convention... On pourrait ainsi proposer que les pôles respectifs au sein de l'exécutif (Région/ Direccte) échangent leurs contacts avec le monde de la production et qu'ils portent dans leurs outils contractuels une intention partagée concernant le développement du dialogue social, tant dans le domaine de l'emploi que de la formation.

AXE 2

INSCRIRE LE DIALOGUE SOCIAL

- AU SEIN DE LA REGION LANGUEDOC ROUSSILLON
- DANS UNE DYNAMIQUE GLOBALE

L'ambition à l'origine de cette étude est une ambition de fond. Il ne s'agissait pas de chercher dans le dialogue social un habillage commode et de circonstance, mais de mieux cerner les conditions dans lesquelles au sein du Languedoc Roussillon, la démocratie sociale pouvait intervenir avec plus d'intensité au sein des politiques de l'Etat et de la Région en matière de formation, d'emploi et de mutations économiques. Dès lors, il est permis de s'interroger sur l'environnement dans le

quel un tel projet peut prendre place : en faisant place aux **questions qui ont été soulevées autour de la gouvernance**(1), mais aussi en acceptant de **s'interroger sur les possibilités de favoriser le dialogue** là où il est imparablement le plus répandu, **dans l'entreprise elle-même**, enfin et dans le souci d'inscrire l'ambition au cœur même du savoir et de la connaissance **en dotant la Région d'un Institut du Travail** (3).

1. MIEUX NAVIGUER AU SEIN DES GOUVERNANCES

Il serait totalement illégitime de prendre ici quelque position que ce soit sur la nature et les modalités qui président à la gouvernance des questions d'emploi et de formation au sein de la région.

Mais il ne serait guère respectueux de tenir pour non avenues les observations nombreuses qui ont pu être formulées parfois avec audace souvent du franc parler, peu de langue de bois et qui ont un rapport avec cette question.

Si la légitimité d'une pluralité de gouvernances n'est pas à débattre ici, il reste que l'objet, particulièrement la formation, conduit à s'interroger, à l'instar de l'accord évoquant « un socle commun de compétences », sur **l'existence d'un périmètre commun(a)**, d'un « **patrimoine régional des qualifications** », à partir duquel les gouvernances se justifient par l'angle particulier avec lequel elle prennent en charge l'actualisation de ce périmètre.

Si la pluralité des gouvernances est un principe établi, peut-on cependant, dans un souci de cohérence, imaginer qu'elles s'appuient sur des **outils techniques communs(b)** ?

Si la douzaine de structures régionales interprofessionnelles qui se consacrent aux questions d'emploi et de formation ont chacune leur raison d'être, peut-on **cependant simplifier, alléger, mieux coordonner cet ensemble(c)** ?

a. Admettre l'existence d'un périmètre commun, vérifier s'il y a vraiment des différences substantielles à l'égard de son contenu

L'organisation de la formation professionnelle, avec les transformations introduites par l'accord, mais aussi avec la mise en place de l'instance régionale paritaire au sein de Pôle emploi, ainsi que l'accord interprofessionnel sur la GPEC, plaide pour une régulation globale, au niveau de la région, qui construise des méthodes et des grandes priorités dans un cadre interprofessionnel, capable par ailleurs d'en dégager des contenus et des programmations branche par branche.

Qu'il soit pris sous l'angle des formations initiales professionnelles, ou, à l'autre bout de la chaîne, dans la perspective des reconversions professionnelles exigées par les évolutions de l'appareil productif, l'objet de la formation est plus que jamais celui de **l'actualité des qualifications**, comme outil pour accéder au marché du travail, comme moyen de consolider l'emploi, comme levier pour anticiper les mutations, comme appui aux reconversions, autant de facteurs du développement.

Jeunes, salariés en activité, travailleurs exposés à des mutations radicales de l'économie, chômeurs confrontés à un changement de cap, **chacun emprunte des voies différentes**, tracées par leur âge, leur expérience, leur statut, les dispositifs spécifiques qui s'offrent à eux, **mais tous sont confrontés au même marché du travail**.

Dès lors, il doit exister un cœur, **un noyau commun à tous ces itinéraires administrativement différenciés qui devrait justifier une coopération plus évidente entre les différents décideurs**.

En d'autres termes **le patrimoine régional des qualifications** qui serait le meilleur tremplin pour l'emploi des jeunes est-il profondément différent de celui qui serait le plus à même de réinsérer, est-il vraiment éloigné des qualifications qui permettraient aux salariés dans l'emploi

de consolider celui-ci, est-il étranger aux compétences à même de contribuer au développement économique ? Est-il d'une nature autre que celui qui viserait à anticiper les mutations à venir ?

b. Travailler à la convergence en promouvant des outils communs

S'il échappe à cette mission de proposer une voie ou une autre pour avancer dans la voie d'une cohérence institutionnelle de la « gouvernance régionale », il reste possible de favoriser celle-ci en s'appuyant sur le recours à des outils communs correspondant à des fonctions importantes.

La gestion des compétences, dont le rapport avec la formation est de plus en plus explicite, requiert au plan des branches comme celui des entreprises un appui, une expertise qui semble être reconnue à l'ARACT.

La fonction d'observation des emplois, des métiers et des qualifications est constitutive de l'organisation des branches comme de l'interprofessionnel dans le cadre de la formation professionnelle. **Elle est une question centrale quant à l'armement dont doivent disposer les instances, qu'il s'agisse de la COPIRE ou de la plus petite des commissions paritaires.**

Il vient un moment où la multiplication des structures ne peut plus être accompagnée d'une multiplication des observatoires. Il importe alors que soit accepté dans le paysage un lieu ressources, à même d'apporter un regard technique et expert sur le possible, le faisable, et au-delà un service si l'instance en décidait ainsi.

L'OREF qui recueille, presque systématiquement, des avis extrêmement positifs devrait trouver une place de choix au sein de toute offre significative visant à renforcer l'efficacité du dialogue social.

Des outils communs, des méthodes partagées, ou à tout le moins en cohérence, des données et des analyses reposant sur des matériaux identifiés, ceci dans un rapport ou l'expertise et la technique sont placés sous pilotage politique transparent et un accompagnement scientifique non contestable, tout ceci est à même de contribuer à fonder des points de vue singuliers voire différents parce que chacun parle de la même chose...

Cette proposition est facilitée par la structure des outils cités qui tous comptent avec un conseil d'administration ou siègent l'Etat et la Région, ainsi qu'une représentation des partenaires sociaux, avec de simples problèmes d'équilibrage à la marge.

La fonction d'animation, en grande partie liée à la mise en relation des éléments relevant de l'observation avec la réflexion engagée par la commission peut elle aussi être considérée comme un service, externalisé auquel la commission peut souhaiter recourir pour certains chantiers.

Dès lors qu'un service de cette nature est envisagé, se pose alors la question de son portage, celui-ci ne pouvant être dévolu à l'observatoire, tout au moins au dispositif de ce type tel que l'OREF.

La question reste posée, mais il est concevable que l'institution qui interroge, qui saisit les partenaires d'une question, apporte au travers d'une animation un concours technique.

Pour donner un caractère pratique à ce type de travail, **la mise à disposition de ces outils pourrait se faire en toute transparence dans le cadre d'un droit de tirage reconnu**, et financé au moins pour partie par les grands financeurs. Ce serait alors une aide concrète, ciblée, apportée au fonctionnement des instances.

c. Simplifier, formaliser, alléger et mieux coordonner les composantes du dispositif régional interprofessionnel.

Celui-ci compte au moins avec :

- Le Comité régional de coordination
- La COPIRE,
- Le Conseil régional de l'emploi,
- Le CESR,
- La Conférence Régionale du Travail,
- L'Instance Paritaire Régionale,
- Le Comité d'orientation stratégique,
- Le C.A. du Fongecif,
- Le C.A. de l'AGEFOS/PME,
- Le C.A. d'OPCALIA,
- La commission paritaire interprofessionnelle de l'Artisanat,
- Les C.A. des outils régionaux interprofessionnels, OREF, CARIF, ARACTE

Soit, sous réserve d'oublis, 12 instances, dédiées en totalité ou ne partie à l'examen de politiques de formation...

Simplifier

Ce qui supposerait de supprimer tout ce qui ne relève pas d'un dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel le rendant incontournable, quitte à rapatrier du spécifique dans une des structures à vocation générale.

Formaliser

Ce qui supposerait que les instances soient systématiquement animées de sorte qu'apparaisse une position, majoritaire, si telle est la conception de l'assemblée, ou collégiale dans l'autre conception possible.

Alléger

Ce qui supposerait de ne plus entretenir de commissions non obligatoires, qui sont peu fréquentées...

Harmoniser

Ce qui supposerait qu'une instance légère (réunion des directeurs et secrétaires des instances ou institutions...) veille à la coordination des calendriers et pourquoi pas à l'harmonisation des ordres du jour.

2. FAVORISER LE DIALOGUE, LÀ OU IL EXISTE DÉJÀ AU SEIN DES ENTREPRISES..

La structure des emplois en Languedoc Roussillon est une limite quasi incontournable au développement des CPREF. Mais cette même structure nous apprend que qu'un tiers des salariés de la région travaille dans une entreprise ou un établissement de plus de cinquante salariés et donc normalement doté d'un comité d'entreprise ou d'établissement, soit théoriquement plus de 1300 entreprises ou établissements...

Par d'autres sources (fichiers d'adresses de C.E. vendus par une entreprise totalement spécialisée vers les services aux Comités dans le cadre de leurs œuvres sociales...), nous constatons qu'il y a au moins 780 comités actifs...

Le comité d'entreprise est le niveau le plus élémentaire de dialogue social sur la formation, ceci au travers d'une consultation annuelle sur le plan de formation qui est l'objet d'une protection fiscale spécifique. La constitution d'une commission formation est obligatoire dans les entreprises et établissements de plus de 200 salariés...

Les élus croulent sous les offres marchandes : salon des CE, promotion de voyagistes, vins, spiritueux, jouets, gadgets, tout y passe. . Des **rencontres régionales** informatives sur des thèmes tels que l'organisation de la formation, l'orientation, la VAE, chacun restant dans son rôle serait-ce sulfureux ?

Il y a un très vaste champ de travail, dans le respect des prérogatives des syndicats, pour engager de l'information, de la formation et pourquoi pas une forme de consultation, de retour lui aussi informatif ...Une voie significative de promotion d'une des instances les plus décisives du dialogue social dans notre pays.

3. UN GESTE FORT, UN OUTIL POUR LES SYNDICATS, UN SYMBOLE POUR TOUTE LA RÉGION : POUR LA CRÉATION D'UN INSTITUT DU TRAVAIL

Qu'il s'agisse des relations employeurs-salariés ou des relations entre le Monde du travail et la vie citoyenne et politique, la reconnaissance du dialogue social, de son importance et de sa contribution au progrès sont désormais admises comme une composante majeure de notre société, ceci au sein même de notre Constitution.

Le dialogue social, la force et la pertinence de son intervention, sont largement déterminés par la capacité et la compétence des intervenants ainsi que par leur maîtrise de la technicité qui caractérise des sujets comme la formation professionnelle et l'emploi. La « **promotion collective** », comme l'on disait, se joue notamment dans la mise en œuvre de recherches, de formations afin de permettre au mouvement syndical, aux représentants des personnels, de prendre toute leur place, aux militants d'acquiescer les savoirs faire et de perfectionner les savoirs dire qui donneront plus de force à leur discours, plus de poids à leur intervention.

L'apport des **Instituts du Travail** a été et reste essentiel dans ce domaine. C'est un appui déterminant à la qualité et la force du dialogue social.

La Région et l'Etat pourraient exprimer leur volonté de parvenir à la mise en place de cette institution, engager avec l'Université les discussions nécessaires à l'aboutissement d'un tel projet dont la création représenterait à la fois un symbole fort de l'engagement mais aussi un outil de formation pour l'ensemble du monde syndical et un instrument de connaissance pour l'ensemble des citoyens de la Région.

ANNEXE

PERSONNES RENCONTRÉES

Au titre des organisations patronales interprofessionnelles de la Région :

Monsieur Pierre BRUNEL

Président du MEDEF Languedoc Roussillon

Monsieur Jean Louis BOUSCAREN,

Président de la CGPME Languedoc Roussillon,

Monsieur José TEBAR,

Président de l'UPA Languedoc Roussillon,

Au titre des organisations syndicales interprofessionnelles de la Région,

Monsieur Alain ALPHON LEYRE,

Secrétaire Général de la CGT Languedoc Roussillon,

Monsieur Alain BETEILLE

Monsieur Alain CWICK

Pour FO Languedoc Roussillon

Monsieur Albert MOULET,

Président de la CFE-CGC Languedoc Roussillon,

Monsieur Henry NURY,

Secrétaire Général de la CFTC Languedoc Roussillon,

Monsieur Yves BOISSON,

Pour l'UNSA Languedoc Roussillon,

Madame France BEYER,

Pour la FSU Languedoc Roussillon.

Au titre des commanditaires :

Monsieur Didier REY, *Directeur régional du travail de l'emploi et de la Formation professionnelle (DRTEFP),*

Monsieur Alain SOUSSEN, *Chef du service Mutations Economiques, Sociales et Démographiques (DRTEFP)*

Madame Maryse ARDITI, *vice Présidente du Conseil Régional, en charge de la formation professionnelle,*

Monsieur Thomas DELOURMEL, *Directeur de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle, (Région Languedoc Roussillon)*

Au titre des CPREF :

Les six secrétaires soit

Madame Dominique ANDREAU *(industrie hôtelière)*

Monsieur Alex CONIL *(BTP)*

Monsieur Fabrice NADEAU *(métallurgie)*

Madame Myriam ROBINET *(agriculture)*

Madame BOUILLUT *(industrie agroalimentaire)*

Monsieur Julien GRANATA *(coopération agricole)*

Pour les six commissions identifiées

Au moins un membre collègue salariés *(sauf BTP, COOPAGRI, METALLURGIE, deux)*

Ont été rencontrées en séance de travail :

La CPREF IA

La CPREF Coop agri.

Pour la CPRIA,

Son Secrétaire, Monsieur Antoine ESPIRAC,
Son Président, Monsieur José TEBAR,
Deux membres collège salariés

A ces contacts directement liés aux CPR, s'ajoutent des entretiens

avec :

Monsieur Joseph ISLAM, *FO*,
Monsieur Francis CAUSSE, *FO*,
Monsieur Serge LUCAS, *FO*
Madame Claudine LAVAIL-DARDER, *CFDT*
Madame Ghislaine ASSENS, *CFDT*
Monsieur Mario FERRAL, *CGT*
Monsieur André BONAIL, *CFDT*
Madame HEYRAUD, *CFDT*,
Monsieur FRANCES, *CGT*
Monsieur Francis PERRAUD, *CGT*
Madame Brigitte BOUILLUT, *IRIA*
Monsieur Jean Claude COIFFARD, *CGPME*
Monsieur Gilles TURBOT, *CGPME*
Monsieur FERNANDEZ, *CFTC*
Monsieur Yves GRENET, *CGE CGC*,
Monsieur Michel DELTOUR, *CFDT*,
Madame Charlotte THIRIEN, *CGT*,
Madame Françoise AMAT, *CNFTLV*
Le Directeur du Fongecif, Monsieur Gilles RAZAT ;
Le Délégué Académique à la Formation Continue, Monsieur C. MAUVY

Conformément au plan de travail, trois Régions ont été rencontrées ;

Centre, *(directeur formation)*
Aquitaine *(chargée de mission formation)*,
Bourgogne *(directrice économie)*

Compte tenu la place des COT,

Observatoire Régional des Métiers (ORM)
CIRCEE

Comme Observatoire,

le CCCA-BTP

Comme OPCA de branche,

UNIFORMATION,
AFDAS

A des fins documentaires,

Centre INFFO

DÉJÀ PARUS DANS LA COLLECTION RAPPORTS D'ETUDES

- n° 1 : De l'information sur les métiers à la stabilisation dans l'emploi
Decembre 2005
- n°2 : Structuration des activités d'aide à domicile en Languedoc-Roussillon
Mai 2007
- n° 3 : Mutations économiques, employabilité, vers de nouvelles formes d'intervention de l'acteur public ?
Decembre 2007
- n°4 : Le patrimoine culturel en Languedoc-Roussillon, analyse de la demande en qualification et de l'offre de formation
Janvier 2008
- n°5 : Sport et loisirs sportifs en Languedoc-Roussillon, les enjeux d'emploi, de qualification et de développement.
Août 2008

Oref
Siège social : 201 avenue de la Pompignane 34064 Montpellier cedex 2
Tel. 04 67 13 20 80 - Fax 04 67 13 81 59
e-mail : info@oref-lr.org

www.oref-lr.org

