

Séminaire Expert consacré à l'évolution du droit et des politiques de formation

19 janvier 2011

Cycle 2010 – 2011

- **Partenaires sociaux et Conseils régionaux : CPRDF et dialogue social régional**

Contact :

Muriel LARUE
Directrice
muriel.larue@circeconsultants.com

AVANT-PROPOS

Le dialogue social « *inclut toutes 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 soit 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 (...), avec ou sans la participation indirecte du gouvernement (...).* » (Définition de l'OIT)

Cette définition large du dialogue social englobe la diversité des pratiques qui se construisent peu à peu entre les pouvoirs publics - État déconcentré et conseils régionaux - en France. Il ne s'agit pour l'essentiel ni de négociation collective au sens juridique de ce terme dont l'objet est de créer des droits et des obligations pour les parties au contrat de travail, ni de gestion paritaire de garanties sociales elles-mêmes créées par la négociation collective au bénéfice des salariés (assurance-chômage, retraite complémentaire, prévoyance, et pour partie la formation...), Mais de diverses modalités d'échange d'informations, de consultation et de concertation ainsi que de la conduite de projets d'intérêt commun aux partenaires sociaux et aux pouvoirs publics, dans le cadre de relations contractuelles. L'emploi et la formation constituent des objets privilégiés de ces pratiques du dialogue social au niveau régional.

La compétence des conseils régionaux en matière de développement économique et social équilibré des territoires dont ils ont la charge, ainsi que leur compétence de droit en matière de formation et de fait en matière d'emploi, tant l'emploi et la formation sont indissociables, les a conduits peu à peu à construire des relations de partenariat avec les partenaires sociaux, avec lesquels ils partagent l'essentiel de ces compétences. Cependant si la légitimité de ces deux partenaires à agir dans ce champ ne fait pas de doute, leurs histoires, leur culture d'organisations, leur mode d'action ne sont pas identiques. Aussi est-il nécessaire d'inventer en commun de manière progressive et pragmatique des formes de dialogue social nouvelles au niveau régional. Elles se caractérisent pour l'essentiel par le **dialogue social de projet** plutôt que par les formes normatives de dialogue social.

Le conseil régional Rhône-Alpes s'est de longue date engagé dans cette voie en proposant aux partenaires sociaux un cadre d'action, des projets communs innovants, un appui méthodologique, un budget dédié à la promotion du dialogue social. Le présent dossier technique a pour objet de resituer l'étude de cas de cette région pilote dans le cadre plus large des pratiques du dialogue social au niveau territorial en France. Un accent particulier sera mis sur la procédure et la méthodologie d'élaboration du nouveau CPRDF sous l'angle particulier de l'association des partenaires sociaux à son élaboration.

La construction de formes innovantes du « dialogue social de projet » au niveau territorial est une oeuvre de longue haleine qui ne pourra se réaliser que dans le respect de l'autonomie de chacune des parties concernées. Ni la concertation formelle et chronophage dans une multitude d'instances sans pouvoir réel de décision, ni le multipartisme indifférencié ne représentent des solutions d'avenir. Celles-ci sont à rechercher de la construction de relations contractuelles entre les partenaires sociaux acteurs autonomes de la démocratie sociale, et les conseils régionaux élus au suffrage universel, ainsi qu'avec l'État au niveau déconcentré.

Sommaire

AVANT-PROPOS	3
I – La construction du dialogue social au niveau régional : problématique générale	7
Fiche 1. Dialogue social territorial : extrait du rapport du CESE, « Réalité et avenir du dialogue social territorial ».....	7
Fiche 2. Acteurs et pratiques du dialogue social en Picardie. Négociation collective, gestion paritaire, concertation.....	17
Fiche 3. Attributions et fonctionnement des COPIRE.....	21
Fiche 4. Les CPRE.....	23
II – Diversité et pratique du dialogue social en région Rhône Alpes	27
Fiche 5. Appui méthodologique au groupe de travail « instances » issu de la conférence sociale de Rhône-Alpes.....	27
Fiche 6. Bilan de la politique régionale en faveur du dialogue social (document de la Région Rhône-Alpes).....	39
Fiche 7. Lettre de la COPIRE au préfet de la Région Rhône-Alpes.....	49
III – Du PRDF au CPRDF.....	51
Fiche 8. Problématique générale autour des CPRDF	51
Fiche 9. Le nouveau cadre juridique du CPRDF.....	53
Fiche 10. Le rôle du CCREFP.....	57
Fiche 11. Le positionnement de l'Etat dans le cadre du CPRDF	63
Fiche 12. La méthodologie de l'élaboration du PRDF-CPRDF de la Région Rhône-Alpes.....	65
Fiche 13. Vers la construction d'un service public régional de la formation tout au long de la vie en région Rhône-Alpes.....	69
Fiche 14. Tableau comparatif sur différentes régions.....	73
Fiche 15. Place des partenaires sociaux dans la méthodologie d'élaboration du CPRDF.....	85

I – La construction du dialogue social au niveau régional : problématique générale

Fiche 1. Dialogue social territorial : extrait du rapport du CESE, « Réalité et avenir du dialogue social territorial »

Rapport présenté par M. Jean-Louis Walter - Séance du 7 juillet 2009

I - UN SUJET COMPLEXE : DES NOTIONS À LA RÉALITÉ

Si le dialogue social territorial est une notion qui doit être précisée, sa réalité ne peut cependant être mise en cause au vu des nombreuses et très diverses initiatives constatées dans les territoires. Pour autant, elle peine à être quantifiée globalement et ne permet en l'état actuel des données qu'une approche qualitative, néanmoins riche d'enseignements.

A - UN PRÉALABLE : CONVENIR DU SENS DES DIFFÉRENTES NOTIONS LIÉES AU DIALOGUE SOCIAL ET AU TERRITOIRE

Avant toutes choses, il paraît nécessaire d'éclaircir les différentes notions que le dialogue social territorial peut recouvrir et de chercher à en préciser les contours.

1. Des notions nombreuses à clarifier

Notre assemblée, s'inspirant notamment de divers travaux portant sur cette problématique, propose de retenir les définitions et les contenus suivants, sur lesquels se fonderont son analyse et sa réflexion.

1.1. Dialogue social, dialogue sociétal ou dialogue civil

Ces trois notions recouvrent des sens et des contenus divers qu'il importe de clarifier.

a) Le dialogue social

En premier lieu, c'est la notion même de « dialogue social » qui demande à être définie. En effet, comme notre assemblée l'avait relevé dans son avis *Consolider le dialogue social*², cette notion ne désigne, *a priori*, ni une forme identifiée, ni un niveau précis (information, consultation, concertation, négociation) et les différents acteurs peuvent dès lors lui donner une signification très variable.

Pour sa part, l'Organisation internationale du travail (OIT) définit le dialogue social comme le dispositif qui inclut toutes 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 prendre la forme soit d'un processus tripartite³, dans lequel le gouvernement figure officiellement, soit de relations bipartites impliquant uniquement les personnels et les employeurs, ou leurs représentants respectifs, avec ou sans la participation indirecte du gouvernement. Il peut être informel ou institutionnalisé, étant le plus souvent à la

² Avis adopté par le CES le 29 novembre 2006 sur *Consolider le dialogue social*, rapport présenté par MM. Paul Aurelli et Jean Gautier au nom de la commission temporaire.

³ Promu par la convention n° 150 de l'OIT (1978).

fois l'un et l'autre. Il peut avoir lieu au plan national ou régional ou au niveau de l'entreprise et être interprofessionnel ou sectoriel.

b) Société civile, dialogue civil et dialogue sociétal

Par ailleurs, existent les notions de dialogue sociétal et de dialogue civil, sans qu'il soit facile de les distinguer nettement, et qui visent l'expression de la société civile organisée.

Ce dernier terme revêt une acception précise pour notre assemblée.

Dans le cadre d'un débat⁴ sur la place et le rôle de la société civile dans ses rapports avec la sphère politique, le CESE avait été amené à préciser la notion de société civile, dont une part essentielle des organisations est représentée en son sein. *« Ainsi peut-on considérer que la société civile couvre un large espace, distinct, en tout cas, de l'État (ainsi que des organismes qu'à, comme les partis politiques, concourent à la conquête et à l'exercice du pouvoir politique) et - dans une certaine mesure - du secteur marchand, espace à l'intérieur duquel les citoyens exercent des activités autonomes, collectives et structurées. À ce titre, elle inclurait un ensemble extrêmement varié comportant notamment les partenaires sociaux, les autres organisations représentatives des milieux sociaux et économiques, les associations constituées pour la défense de grandes causes, les associations de proximité, les organismes religieux ou philosophiques ».*

Le CESR de Rhône-Alpes rejoint tout à fait cette analyse en précisant que la société civile est un *« concept global désignant toutes les formes d'action sociale d'individus ou de groupes qui n'émanent pas de l'État ou des partis politiques. Les composantes de la société civile sont les organisations syndicales et patronales (les « partenaires sociaux »), les Organisations non gouvernementales (ONG), les associations professionnelles, les organisations caritatives, les associations et organisations qui impliquent les citoyens dans la vie locale »*⁵.

Le CESE, dans son avis précité *Consolider le dialogue social*, avait considéré *« qu'à certains moments et dans certains lieux, identifiés en présence ou sous la responsabilité des pouvoirs publics, le dialogue social va au-delà des intérêts convergents ou divergents entre employeurs et salariés, sans pour autant se confondre avec la notion de dialogue civil.*

Pour consolider le dialogue social, il apparaît donc nécessaire de favoriser la participation des composantes autres que les partenaires sociaux. Cependant, cette participation ne saurait à aucun moment être conçue pour intervenir dans les enjeux directs des négociations qui relèvent des employeurs et des salariés. (...) Au-delà du champ réservé au dialogue social, il conviendrait plus largement de mieux cadrer et d'institutionnaliser le dialogue civil entendu comme un dialogue global entre les pouvoirs publics et les corps intermédiaires œuvrant

⁴ Contribution au débat adoptée par le Bureau du CESE dans sa réunion du 14 mai 2002.

⁵ Cf. document de présentation du CESR de Rhône-Alpes.

pour l'intérêt général, dont les associations, sur les questions sociétales au niveau national. »

Pour la Conférence permanente des coordinations associatives (CPCA), c'est la notion de dialogue civil qui est retenue, caractérisée par « *les échanges entre les représentants de l'État, les collectivités territoriales et les représentants du secteur associatif. C'est un concept qui se place à côté et en complément du dialogue social pour apporter des réponses à une société en constante mutation* ».

Le dialogue sociétal est quant à lui défini dans d'autres textes. Ainsi, selon un rapport de l'ENA, *Dialogue social/dialogue sociétal*⁶, il est présenté comme « *l'ensemble des processus de concertation par lequel les sociétés contemporaines s'efforcent de réunifier, pour les résoudre avec les acteurs concernés, les problèmes qui se posent à elles dans des domaines distincts. (...) Dans la sphère de l'entreprise, ce dialogue est marqué par la participation des acteurs de la société civile, d'une part, et par l'émergence de réseaux locaux et internationaux, d'autre part, qui nourrissent un débat sur les principes sociaux et environnementaux qui sous-tendent la responsabilité des acteurs économiques* ».

Il semble au final que ces notions constituent des approches différentes, soit au regard des thèmes traités, soit par rapport aux acteurs impliqués. Ainsi le dialogue civil peut se définir par ses acteurs, c'est-à-dire la société civile ; le dialogue sociétal peut de la même façon être défini par son objet qui porte sur des questions de société.

Quant au dialogue social, les deux critères interviennent : au sens strict, il s'agit des questions relatives au travail et à l'emploi relevant de la compétence des partenaires sociaux ; dans un sens plus large, ces questions s'étendent, en outre, à leurs implications économiques, sociales et environnementales et font intervenir une palette également plus large d'acteurs, à savoir les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les autres composantes de la société civile.

1.2. Consultation, concertation, et négociation collective

D'autres notions demandent à être précisées.

Selon l'OIT, « *la consultation va au-delà du simple partage de l'information et exige un engagement des parties au moyen d'un échange de vues qui, à son tour, peut déboucher sur un dialogue plus approfondi* ». La notion de concertation, même si elle est très proche de celle de consultation, semble impliquer un degré supplémentaire en ce qu'elle suppose une prise en compte plus grande des avis exprimés dans la décision finale. Consultation et concertation trouvent place dans de nombreuses instances, paritaires ou non. Le CESR de la région Rhône-Alpes, dans son avis *L'espace régional comme espace de dialogue et de négociation sociale*⁷, indique quant à lui que la consultation

⁶ Séminaire *Dialogue social*, 2004.

⁷ Rapport n° 2004-02 du 23 mars 2004.

consiste dans le recueil d'avis préalable à une décision qui incombe à l'autorité qui consulte et que la concertation regroupe l'information, la présentation, le débat et l'échange ainsi que l'éventuelle prise en compte des différents points de vue pour la décision.

S'agissant de la négociation collective, comme l'a indiqué le CESE dans son avis *Consolider le dialogue social*, « si le terme de dialogue social recouvre une acception large, la négociation collective revêt quant à elle un caractère juridique. Formalisée par les partenaires sociaux, fondée sur une démarche contractuelle, elle vise à l'élaboration des accords collectifs, liés aux conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail et aux garanties sociales des salariés ».

La négociation collective a un objectif précis qui est la conclusion d'accords collectifs et donc d'engagements normatifs.

1.3. La notion de territoire et de gouvernance territoriale

La notion de territoire peut être appréhendée sous des angles différents qui varient, en outre, en fonction du point de vue de chacun des acteurs. Le territoire peut ainsi être vu selon une approche administrative et politique (découpage lié aux instances politiques et institutionnelles), une approche économique (bassin d'emploi, zone d'activités...) ou sociétale (lieu de vie, espace de mobilité...), mais aussi culturelle, historique ou environnementale (pays...). Toutefois, c'est le plus souvent le projet lui-même qui détermine un territoire pertinent, conduisant à parler de territoire de projet, qui peut être défini comme un espace économique, social et physique sur lequel un projet s'élabore au-delà des frontières traditionnelles (frontières administratives et/ou géographiques).

En ce qui concerne la gouvernance territoriale, elle peut être définie comme « un processus institutionnel et organisationnel de construction d'une mise en compatibilité des différents modes de coordination entre acteurs géographiquement proches, en vue de résoudre les problèmes productifs inédits posés aux territoires ».⁸ Elle repose sur une pluralité d'acteurs publics et privés qui s'organisent pour piloter un projet, gérer un espace, chacun selon le champ de ses compétences. Elle suppose que la société civile soit associée dans l'élaboration et la conduite des politiques publiques et que les citoyens puissent agir par le biais de la consultation⁹.

⁸ *Le développement local*, M. Bernard Pecqueur, économiste, Syros, 2000.

⁹ Avis du CESR de Poitou-Charentes, *Le dialogue social territorial*, 4 septembre 2007.

1.4. Le dialogue social européen et le dialogue social au plan international

D'autres niveaux de dialogue social existent qui doivent être cités, en particulier le dialogue social européen et le dialogue social au plan international.

Le dialogue social européen représente l'ensemble des formes d'association des partenaires sociaux aux procédures de décision en droit communautaire, c'est-à-dire la consultation, la concertation, la négociation collective et toutes les rencontres associant les partenaires sociaux dans le cadre de procédures bipartites et tripartites. Il se déroule à plusieurs niveaux à l'échelon communautaire : interprofessionnel¹⁰, sectoriel et au niveau des entreprises et groupes de dimension communautaire. Il bénéficie d'une place spécifique à côté des procédures législatives classiques impliquant la Commission, le Parlement et le Conseil des ministres.

Au plan international, le dialogue social, largement promu par l'OIT, n'est pas véritablement structuré en l'absence de règles de droit social international. Pour autant, il n'en existe pas moins différentes formes au travers de la constitution d'organisations internationales d'employeurs et de salariés (OIE et CSI) et leur présence dans divers lieux de consultation et de concertation. En outre, des négociations au niveau de groupes multinationaux (Danone, Accor, Carrefour, H&M...), voire de secteurs professionnels (le secteur de la marine marchande est à cet égard emblématique) peuvent conduire à des accords cadres collectifs.

Ces deux niveaux de dialogue social représentent des enjeux importants dans un environnement où les problématiques économiques et sociales s'inscrivent désormais à l'échelle mondiale. Ils sont indéniablement appelés à se développer davantage au regard de la mondialisation croissante de l'activité des entreprises et de ses effets sur les conditions de travail et d'emploi. Ils dépassent cependant le champ de la saisine centrée sur le dialogue social territorial et constituent à eux seuls un sujet de réflexion.

On peut néanmoins noter que la Commission européenne a souligné l'importance de la prise en compte de la dimension territoriale dans le cadre du dialogue social sectoriel, en particulier en ce qui concerne les mutations économiques et leur anticipation.

¹⁰ Six organisations interprofessionnelles participent au dialogue social interprofessionnel européen : la Confédération européenne des syndicats (CES), la Confédération des entreprises européennes (BusinessEurope, anciennement UNICE), le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP), l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), Eurocadres et la Confédération européenne des cadres (CEC).

2. Le dialogue social territorial

La notion de dialogue social territorial est apparue au milieu des années 1990, parallèlement au développement de la mise en place des politiques publiques locales.

2.1. Une notion aux contours et aux contenus variables

Selon le Comité de liaison des comités de bassins d'emploi, le dialogue social territorial peut être défini comme un dialogue développé au niveau territorial, *« centré sur les partenaires sociaux et les intégrant de manière spécifique, mais intégrant également d'autres acteurs locaux indispensables à la construction d'un projet local pour l'emploi, tels que les élus, dont l'animation vise à organiser la proximité dans une logique de cohérence et de projet global »*¹¹.

Pour le CESR de Poitou-Charentes, le dialogue social territorial regroupe *« l'ensemble des formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les parties prenantes des politiques économiques, sociales et sociétales territoriales »*. Il *« associe dans son tour de table des représentants de l'État déconcentré, des collectivités territoriales, des organisations professionnelles et des représentants de la société civile sur des questions d'intérêt commun »*.

¹¹ Dossier Comité de liaison des comités de bassins d'emploi, décembre 2006.

Encadré 1 : Approche du dialogue social territorial
selon le CESR de Poitou-Charentes

L'approche du dialogue social territorial marque la consécration de l'espace de projet, dont les caractéristiques sont :

1. Le périmètre du territoire et la nature des acteurs impliqués dépendent du projet et du thème traités. À côté (ou avec) des instances existantes (créées par exemple par des textes législatifs), émergent des instances *ad hoc*. Il n'y a donc pas d'uniformité : 1 thème/1 structure/1 territoire.
2. Le dialogue social territorial répond souvent à une logique de projet plus qu'à des déclinaisons territoriales d'accords nationaux.
3. Les espaces du dialogue social territorial ne sont pas réductibles aux frontières administratives. Le territoire est fonction des projets et des acteurs en présence (ex : comités de lignes, comités de bassin d'emploi...).
4. La concertation peut être informelle ou institutionnalisée, mais le plus souvent elle est les deux à la fois. Elle peut avoir lieu aux plans régional, infrarégional, voire interrégional.
5. Les parties prenantes sont multiples, intégrant les acteurs des partenariats publics /privés.
6. L'implication personnelle des membres des instances, la confiance et le respect entre eux sont essentiels, pour éviter, autant que faire se peut, les situations de blocage, néfastes durant les différentes phases du dialogue social territorial (diagnostic, mise en œuvre d'actions...). Ce temps de mise en confiance doit être intégré comme une étape initiale du dialogue social territorial.
7. Cette implication renforce le mandat confié aux représentants des différentes parties prenantes, d'autant plus lorsqu'ils interviennent sur des champs qui ne relèvent pas de leurs « champs de compétences traditionnels ».

2.2. L'approche envisagée par le CESE

Pour notre assemblée, le dialogue social, entendu dans son acception générale, représente un ensemble composé de trois cercles concentriques.

Le premier cercle concerne le dialogue social entre partenaires sociaux sur les champs relevant de la sphère du travail et de l'emploi. Ce dialogue social se traduit par des échanges et de la concertation ; il peut conduire à de la négociation collective qui se déroule en principe au niveau interprofessionnel national, de la branche ou de l'entreprise, dans le cadre des dispositions relatives à la hiérarchie des normes. La Fonction publique, dans son rôle d'employeur, est également de plus en plus concernée, en particulier dans le cadre des récentes démarches initiées sur le dialogue social et la place des organisations syndicales.

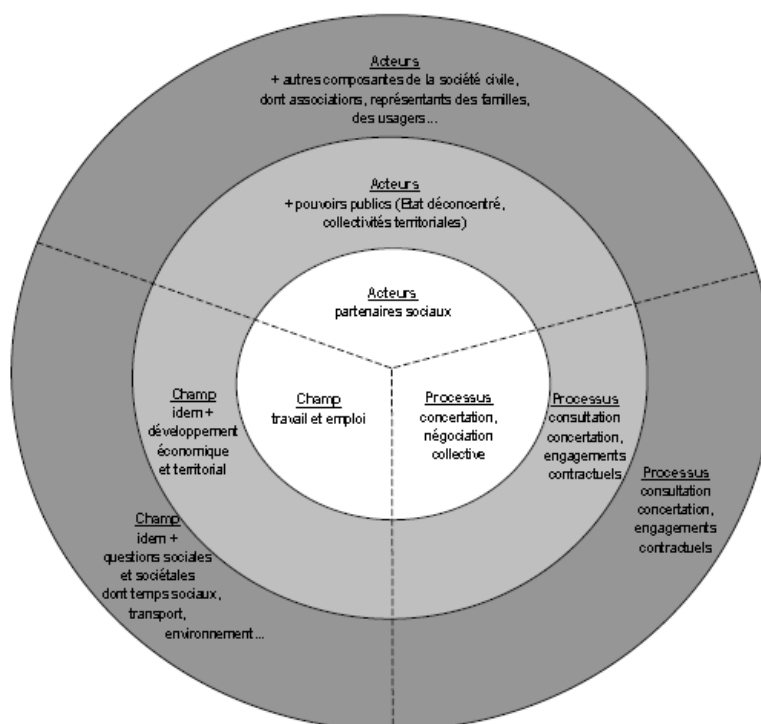
Le deuxième cercle a trait au dialogue social entendu plus largement comme celui qui associe, aux côtés des partenaires sociaux, les pouvoirs publics. Un certain pragmatisme a conduit le législateur ou les responsables institutionnels à prévoir une forme d'association des partenaires sociaux à la décision, notamment au travers de leur participation à différentes instances, plus ou moins institutionnalisées.

Le troisième cercle rejoint plus largement le dialogue civil qui dépasse la sphère classique des acteurs et du champ du dialogue social, tout en ayant ici un lien avec le monde du travail. Associant d'autres composantes de la société civile organisée comme le monde associatif, des représentants des usagers ou encore des consommateurs, il porte sur des sujets de société dont les contours englobent et vont au-delà des relations de travail. C'est le cas par exemple de la question des temps sociaux et du travail du dimanche en ce qui concerne les aspects liés au commerce local, au tourisme ou à la famille, ou, dans un autre registre, celui de la santé au travail dont les liens avec l'environnement et la santé publique ne peuvent être occultés.

Ce troisième cercle constitue plus largement ce qui est communément appelé dialogue sociétal ou encore dialogue civil. Dès lors que, d'une façon ou d'une autre, les organisations patronales et syndicales y sont parties prenantes, notre assemblée est d'avis de retenir l'appellation de « dialogue social élargi » afin de le distinguer des autres formes de dialogue qui réunissent uniquement pouvoirs publics, associations et citoyens et où les partenaires sociaux ne sont pas présents.

Rapportée au territoire, cette approche se dessine globalement selon les trois mêmes cercles, sous réserve de nuances de déclinaison.

Graphique 1 : Les trois cercles du dialogue social territorial



Le premier cercle qui vise le dialogue social entre partenaires sociaux sur les questions d'emploi et de travail se traduit principalement par de la négociation collective territorialisée¹².

Le deuxième cercle implique, aux côtés des partenaires sociaux, l'État déconcentré et/ou les collectivités territoriales sur des thèmes qui s'élargissent du champ du travail et de l'emploi au développement économique, par exemple.

Enfin, le troisième cercle regroupe les composantes des deux premiers auxquels s'ajoutent d'autres acteurs locaux de la société civile (associations, comités d'usagers...), constituant le dialogue social territorial élargi.

¹² Ce premier cercle concerne aussi le dialogue entre les organisations syndicales de la Fonction publique et les pouvoirs publics dans leur rôle d'employeur. En revanche, l'État et les collectivités territoriales comme interlocuteurs des partenaires sociaux pour les enjeux du travail et de l'emploi dans le secteur privé relèvent du deuxième cercle.

2.3. Proposition de définition

En conséquence, sur la base de ces éléments, le CESE propose de définir le dialogue social territorial comme l'ensemble des différentes formes d'échanges, de consultation, de concertation, voire de négociation (négociation collective entre partenaires sociaux¹³ et autres formes de négociation entre les différents acteurs pouvant aboutir à des engagements contractuels), au niveau d'un territoire donné :

- au sein desquelles les partenaires sociaux sont nécessairement parties prenantes, et qui peuvent, en outre, regrouper les pouvoirs publics (collectivités territoriales et État déconcentré) ainsi que d'autres acteurs de la société civile tels que les associations ;
- et qui portent sur des questions relatives au travail et à l'emploi, pouvant être élargies à leurs implications économiques, sociales et environnementales.

À l'inverse, le dialogue social territorial ne saurait englober tout type de dialogue.

Ainsi, ne peuvent être qualifiées de dialogue social territorial les diverses formes de dialogue au plan territorial intervenant hors du domaine du travail et de l'emploi, dans un champ purement économique. En effet, tout dialogue territorial n'est pas du dialogue social territorial s'il n'associe pas les partenaires sociaux en lien - même indirect - avec les questions de travail et d'emploi.

De la même façon, les formes de dialogue social au sein des entreprises ou de leurs établissements (qu'il s'agisse de négociation collective ou de consultation - concertation dans le cadre des institutions représentatives du personnel) ne constituent pas au sens du présent rapport un niveau local ou territorial de ce dialogue dans la mesure où elles se réalisent dans un cadre classique - celui de l'entreprise - sans caractère territorial dépassant les murs de l'entreprise.

C'est sur cette approche que s'appuiera le CESE pour fonder sa réflexion tout au long du présent rapport.

Fiche 2. Acteurs et pratiques du dialogue social en Picardie. Négociation collective, gestion paritaire, concertation

Rapport d'étude DRTEFP Picardie - 2006

1. Définition du dialogue social

- **Le dialogue social** « *inclut toutes 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 soit 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 (...), avec ou sans la participation indirecte du gouvernement (...).* » (Définition de l'OIT)
- **Pour l'étude sur le dialogue social en Picardie, nous avons retenu :**
 - La négociation collective,
 - La gestion paritaire des « garanties sociales » créées par la négociation,
 - La concertation multipartite.

2. La négociation collective

- L'observation des faits en Picardie permet de mettre en évidence les conclusions suivantes :
 - **104 accords de branche territorialisés ont été signés de 1996 à avril 2006 en Picardie**, principalement dans la Métallurgie (plus de 62 % des accords), le Bâtiment, l'Agriculture.
 - **696 accords d'entreprise en 2005.**
Thèmes principaux pour l'année 2005 : « salaires et primes » (35,9 % des accords), « temps de travail » (31,9 %) et « épargne salariale » (16,4 %).
 - **La négociation collective territoriale** (article L.132-30 du C.trav.) **n'a pas connu de concrétisation en Picardie.**
Exception: l'accord constitutif d'une commission paritaire interprofessionnelle de l'arrondissement de Compiègne conclu le 25 avril 2002.
- **Instances de suivi et de mise en oeuvre au niveau territorial d'accords collectifs interprofessionnels ou de branche, conclus au niveau national :**
 - COPIRE (emploi - formation);
 - CPRE de branche (emploi - formation).

3. La gestion paritaire des garanties sociales issues de la négociation collective

- La formation professionnelle (sous la forme des FAF et des OPCA) constitue une des garanties sociales créées par voie d'accord collectif habilitées à gérer paritairement des ressources mutualisées.
- La gestion paritaire de la formation professionnelle en Picardie se traduit par l'existence et l'activité du Fongecif en charge du financement et de la promotion du CIF, ainsi que des bilans de compétence, de la VAE...
- Un FAF interprofessionnel (Agefos PME) ainsi qu'un OPCA (OPCAREG Picardie) sont implantés en Picardie. Plusieurs FAF ou OPCA interprofessionnels, intersectoriels ou de branche, hors champ de l'ANI ont mis en place des structures paritaires en Picardie.
- Les ASSEDIC connaissent une forte implantation territoriale.

4. Concertation tripartite ou multipartite au niveau territorial ou infra régional

- Il existe en Picardie 56 instances interprofessionnelles de concertation.

Compétences	Implantation géo.	Fonctionnement	Fonction
Emploi/Format° (17)	Interrégionale (2)	Paritaire (12)	Consultative (26)
Protection sociale (7)	Régionale (29)	Multipartite (41)	Administrante (20)
Santé, Médecine, Sanitaire / soc. (4)	Départementale (11)	Atypique (1)	Décisionnaire (8)
Développement économique (6)	Infra départementale (6)	Cas particulier (2)	Cas particulier (1)
Logement/Habitat (3) Insertion, Soc. (4)	Variable (7)		Polyvalente (1)
Éducation / Jeunesse (6)	Cas particulier (1)		
Discrimination (4)			
Autres (Électricité) (1)			
Justice (3)			
Polyvalent (CESR)			

- La **représentation paritaire** ne se rencontre, à de rares exceptions près, de manière somme toute logique, **que dans les institutions issues de la négociation collective**. Dans toutes les autres institutions, à l'exception notamment des conseils de prud'hommes, on est en présence d'un multipartisme.

- **La représentation multipartite** au sein des instances de concertation **est dominante.**

5. Pistes d'action

- **Améliorer le système d'information sur l'état du dialogue social en Picardie** (tableau de bord régional pour tous les acteurs) ;
- **Instaurer une conférence annuelle ou biennale à l'initiative de la DRTEFP pour identifier avec les partenaires sociaux les thèmes à traiter au niveau territorial** par la voie de la négociation collective territorialisée ou territoriale, de la gestion paritaire, de la concertation ;
- **Appui technique aux initiatives prises par les partenaires sociaux** sous diverses formes : financement d'actions pilotes, formations, commission paritaire de négociation appuyée par un inspecteur du travail (cf. Agriculture), moyens financiers (heures de délégation ..) ;
- **Création d'un outil de suivi du respect des obligations en matière d'IRP** (notamment du respect, par les entreprises assujetties, de l'obligation d'organiser les élections d'IRP tous les quatre ans) ;
- **Dans une perspective de faire vivre «la négociation collective territoriale»,** plusieurs propositions peuvent être mises à l'étude :
 - **La négociation d'avantages** tels que les chèques vacances ou chèques déjeuner pourrait constituer un domaine privilégié de négociation collective au niveau territorial ;
 - **Lorsque le marché se définit au niveau territorial** (dans le cas du commerce par exemple), **le niveau local peut constituer un niveau de négociation** limitant le risque d'émiettement des négociations dans les entreprises.
- **Favoriser la constitution d'un « pôle paritaire » au niveau territorial** en capacité de représenter les gestionnaires des « garanties sociales » dans les instances de concertation, en particulier une « Conférence des financeurs » réunissant l'État, le Conseil Régional, les Assedic et les OPCA. L'un des objectifs prioritaires serait de favoriser le **décloisonnement** des systèmes de financement pour assurer la sécurisation des parcours d'insertion et de qualification.
- **S'engager par les différentes formes du dialogue social territorial dans l'anticipation des restructurations,** en s'appuyant sur le conseil de développement économique et social mis en place dans le cadre du SRDE adopté par le Conseil Régional de Picardie le 02 juin 2006.

Fiche 3. Attributions et fonctionnement des COPIRE

Extrait de l'ANI du 5 octobre 2009

Le rôle des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour l'emploi (COPIRE) en matière de formation professionnelle

Art.175. Outre les dispositions contenues dans l'accord modifié du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, la COPIRE est animée par un président et un vice-président désignés pour deux ans et par alternance par chacun des deux collègues.

Art.176. Les COPIRE, en coordination avec le CPNFP, 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,

- 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 appropriées à leurs missions,

- d'assurer la lisibilité et la cohérence de la mise en oeuvre 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 CPNFP, 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 120,
- 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 régionales 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.

Fiche 4. Les CPRE

Rôle et fonctionnement des CPRE

Les commissions paritaires régionales de l'emploi ont elles aussi leur origine dans l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi. Celui-ci « généralise » – elles existaient déjà antérieurement dans quelques branches – les commissions paritaires nationales professionnelles de l'emploi, les CPNE, en ouvrant aux partenaires sociaux de la branche, la possibilité de créer en leur sein des commissions paritaires professionnelles régionales de l'emploi, les CPRE, en cas de « *difficultés tenant aux structures de la profession* »¹ ou lorsque la densité d'une profession la rend possible et souhaitable².

En ce qui concerne leurs modalités de fonctionnement et les moyens dont elles peuvent disposer, les organisations confédérales s'en remettent pour l'essentiel à la « sagesse » des partenaires sociaux de la branche en région. L'accord interprofessionnel se borne à prévoir la composition, la périodicité et l'objet des réunions de ces commissions paritaires, le secrétariat en étant assuré par l'organisation patronale.

Il va de soi, dans ces conditions, que leur existence comme l'efficacité ou la qualité de leurs interventions dans le champ de l'emploi et de la formation sont dépendantes de l'existence de relations professionnelles construites entre partenaires au niveau territorial comme au niveau sectoriel. A contrario, toute insuffisance du dialogue social ne peut que les fragiliser et les menacer dans leur substance et dans leur efficacité même.

Peu de CPRE ont à ce jour un fonctionnement régulier. L'analyse de la négociation de branche conduite par le cabinet Circé a permis de mettre en évidence que peu de branches ont développé de telles instances régionales : il s'agit des branches du BTP, de la branche des Industries et des Imprimeries graphiques, de la Métallurgie et du Commerce alimentaire (ce dernier accord prévoit qu'elles pourront être constituées « dans les régions où l'organisation de la profession le rendrait possible »).

Branches professionnelles et lien avec le Territoire³

Quelques accords de branche⁴ prévoient ou confirment la création d'une **Commission Paritaire Régionale de l'Emploi (CPRE)** de façon à décliner en région la mise en œuvre de la politique de branche en termes de développement de l'emploi et de la formation. Certains accords détaillent de façon très précise ses missions et attributions comme l'accord BTP.

D'autres, plus rares, évoquent le rôle des relais territoriaux des OPCA. On peut citer à ce titre l'accord intervenu dans la branche du Commerce alimentaire ou l'accord signé dans la branche Propreté⁵ qui rappelle que le « *réseau actuel des agences du FAF Propreté constitue une voie privilégiée de mise en œuvre d'actions de proximité, notamment en direction des petites et moyennes entreprises* ».

¹ Art. 2 al. 2 de l'accord du 10 février 1969

² Art. 2 al. 1 de l'accord du 10 février 1969

³ Extrait de l'étude Circé sur la négociation de branche sur la Formation – oct. 2005

⁴ Notamment les accords **BTP- Industries et imprimerie graphique- Métallurgie - Commerce alimentaire** (ce dernier accord prévoit qu'elles pourront être constituées « dans les régions où l'organisation de la profession le rendrait possible »).

⁵ Accord **Propreté**. « Les partenaires sociaux rappellent que le réseau actuel des agences du FAF Propreté constitue une voie privilégiée de mise en œuvre d'actions de proximité, notamment en direction des petites et moyennes entreprises. Ils souhaitent le renforcement des actions territoriales développées par leur OPCA. ».

Quelques accords⁶ traitent des partenariats à nouer au niveau territorial.

Un accord, celui signé par les partenaires sociaux de la branche **Imprimerie et industries graphiques**⁷, a décidé de la création « *d'un fonds pour le développement des bassins d'activité régionaux* » qui a pour objet de mobiliser les moyens de la profession autour d'une approche globale d'actions territoriales qui associe développement industriel et technologique, emploi, formation et développement des compétences. Le « *fonds pour le développement des bassins d'activités régionaux* » sera utilisé notamment pour **soutenir les actions conduites par la branche dans les régions et pour accompagner des projets territoriaux innovants** et il sera alimenté par une contribution dédiée des entreprises de la branche en complément de leur contribution au titre du développement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution, au titre de la participation 2005, est fixé à 300 €⁸.

Les développements de la négociation de branche restent timides en matière de développement territorial. Elle est, d'une part, assez peu développée d'un point de vue quantitatif dans la mesure où à peine plus d'un accord de notre échantillon sur trois a abordé ce thème. Elle reste, d'autre part, au final peu innovante. La négociation confirme le rôle des CPRE dans la mesure où quelques branches qui n'en étaient pas dotées ont décidé de leur création. Elle confirme aussi l'importance de la signature des contrats d'objectifs afin de permettre un développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue. Elle se situe dans la continuité des cycles précédents de négociation qui étaient eux mêmes forts timides. Elle n'a pas produit de développements originaux dans ce domaine.

⁶ Accords Industries et imprimerie graphique- Transports aériens.

⁷ Accord Industries et imprimerie graphique.

⁸ Article 13 de l'accord de l'Imprimerie : « *Création du fonds pour le développement des bassins d'activité régionaux dans les industries graphiques : Principe :*

- *conscientes des mutations économiques qui s'imposent au secteur et des changements qu'elles entraînent sur la recomposition des emplois et des qualifications ;*
- *convaincues que seules les actions industrielles territoriales permettent de faire surgir des besoins en formation adaptés aux attentes des entreprises et de leurs salariés et de prévenir les risques sur l'emploi ;*
- *invitées par les pouvoirs publics à initier des actions collectives portées par la branche dans le but d'accompagner le développement économique et industriel des régions, mais plus largement de soutenir l'emploi,*
Les industries graphiques structurent, depuis plusieurs années, leurs initiatives autour d'actions collectives telles que l'accord national EDDF ou les conventions avec les conseils régionaux.

Les organisations signataires décident de la création d'un fonds pour le développement des bassins d'activité régionaux dans les industries graphiques, afin de mobiliser les moyens de la profession autour d'une approche globale d'actions territoriales qui associe développement industriel et technologique, emploi, formation et développement des compétences.

Les organisations signataires considèrent que grâce à cette initiative participant au développement de l'économie des entreprises et de l'emploi, la branche pourra associer largement les pouvoirs publics dans leurs domaines de compétence respectifs, tant au niveau national que dans les régions ou les départements, en leur proposant des plans d'action collectifs.

Le fonds sera alimenté par une contribution dédiée des entreprises de la branche en complément de leur contribution au titre du développement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution sera fixé chaque année par la CPNE. Le paiement de cette contribution est effectué avant le 1er mars de chaque année. Pour la contribution au titre de la participation 2005, celle-ci est fixée à 300 € (sauf dérogation visée à l'article 13).

La collecte de cette contribution est confiée à l'OPCA CGM et fera l'objet d'un compte séparé. Ce fonds sera affecté à un plan d'actions territoriales et sera géré par CGM Formation. Ce fonds est distinct du budget de fonctionnement qu'utilise CGM Formation pour effectuer ses missions de développement de la formation professionnelle.

*Le fonds pour le développement des bassins d'activités régionaux sera utilisé notamment pour **soutenir les actions conduites par la branche dans les régions et pour accompagner des projets territoriaux innovants.***

Les actions du fonds sont suivies au niveau national par un comité de surveillance qui associe les partenaires sociaux de la branche. De même une coordination nationale de ces actions collectives régionales sera assurée ».

Illustration : missions des CPRE dans les branches du Bâtiment et des Travaux publics

Les branches du BTP ont mis en place des commissions Paritaires régionales de l'Emploi et de la formation Professionnelle (CPREFP).

Extrait de l'accord de branche du 13 juillet 2004 :

Article 2 - Missions des CPREFP conjointes du BTP : « Les CPREF prennent toutes initiatives pour exercer, au niveau de leur région, les missions qui leur auront été confiées par les partenaires sociaux du BTP. A ce titre, elles mettent en œuvre la politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle telle qu'elle a été définie par les partenaires sociaux nationaux dans leurs accords collectifs de branche ou au sein de leurs CPNE conjointes du BTP.

Les CPREF sont le lieu où les partenaires sociaux débattent des évolutions économiques, démographiques, des besoins de qualification et de gestion prévisionnelle des emplois en les confrontant aux politiques régionales publiques.

Dans ce cadre, elles assurent le lien avec les organismes paritaires des branches du Bâtiment et des Travaux Publics de leur région et s'assurent de la cohérence de leurs actions avec la politique définie par les partenaires sociaux. Les CPREF veillent à assurer la communication indispensable à la diffusion des décisions, orientations et avis pris dans le cadre de leur champ de compétence.

Emploi, qualification et priorités de formation :

- mettre en œuvre au niveau territorial les accords de branche en matière d'emploi, de qualification et de formation,
- examiner et analyser la situation de l'emploi et des qualifications du Bâtiment et des Travaux Publics dans la région, en prenant en compte la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et en s'appuyant sur les données issues des travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des observatoires régionaux du Bâtiment et des Travaux Publics qu'il comporte,
- informer les partenaires sociaux du BTP sur la situation de l'emploi dans la région et son évolution,
- définir la politique de formation professionnelle initiale et continue du BTP dans leur
- région en application des accords nationaux et des orientations définies par les CPNE, politique dont découle le programme annuel d'ouvertures et de fermetures des sections de formation initiale du BTP, qu'il s'agisse des sections des CFA paritaires ou de celles des établissements publics d'enseignement,
- procéder ou faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi au niveau territorial,
- effectuer toute démarche utile auprès des organismes compétents afin de favoriser l'accès de jeunes à l'emploi ou le retour de salariés vers le Bâtiment et les Travaux Publics.

Relations avec les organismes paritaires régionaux du BTP :

- veiller à la cohérence d'ensemble des programmes d'action des organismes paritaires régionaux au regard des besoins d'emploi, de qualification dans la région,
- s'assurer de la mise en application effective de cette politique dans chaque organisme paritaire du BTP au niveau régional et contrôler cette mise en œuvre. Pour ce faire, informer précisément les organismes paritaires de la branche de ces orientations et des modalités de suivi et de contrôle envisagées ; notamment la présentation annuelle par les représentants des organismes paritaires régionaux d'un bilan de leurs activités à la CPREF et des axes prioritaires de leur programme d'activités de l'année suivante,
- impulser, suivre et contrôler les programmes d'actions des organismes paritaires régionaux ayant en charge la mise en œuvre de la politique professionnelle en matière de formation initiale et continue.

Concertation et contractualisation :

- *informer les pouvoirs publics régionaux, les organismes paritaires du Bâtiment et des Travaux Publics et toute instance concernée des travaux menés et des orientations et décisions adoptées par les partenaires sociaux dans le cadre de leur CPREF,*
- *assurer la cohérence des voies de formation en liaison avec les autorités régionales, au regard des décisions et des orientations prises dans le cadre de la CPREF et de la situation de l'emploi et des qualifications telle qu'analysée notamment à partir des travaux des observatoires régionaux du Bâtiment et des Travaux Publics,*
- *rechercher avec les pouvoirs publics régionaux les moyens d'intervenir sur le plan régional de développement de la formation professionnelle (PRDFP),*
- *participer à la préparation, au suivi et à l'évaluation des conventions établies dans le cadre de la politique contractuelle régionale dans leur champ de compétence, en particulier les contrats d'objectifs professionnels et les engagements de développement de la formation.*

Certifications :

- *valider – quand les branches du BTP l'auront prévu – la constitution des jurys paritaires professionnels intervenant dans les évaluations relatives au titre de maître d'apprentissage confirmé, du certificat de maîtrise professionnelle et de toute autre certification de branche,*
- *participer à la mise en œuvre, au développement et à la promotion des initiatives de la branche relatives à la VAE,*
- *délivrer les certifications de branche qui lui auront été déléguées par les CPNE et notamment le titre de maître d'apprentissage confirmé et les certificats de maîtrise professionnelle.*

II – Diversité et pratique du dialogue social en région Rhône Alpes

Fiche 5. Appui méthodologique au groupe de travail « instances » issu de la conférence sociale de Rhône-Alpes

Extrait du Pré-rapport de conclusion des travaux du groupe – 30 juin 2009

1. Le cadre de travail :

Constitué à la demande des partenaires sociaux en conclusion de la conférence sociale régionale du 7 avril 2008, ce groupe de travail avait pour mandat de faire l'état des lieux **des instances de concertation tripartite dans le champ de l'emploi-formation**, d'en analyser le fonctionnement de formuler des préconisations pour leur amélioration (...).

2. Les constats :

2.1 Les constats initiaux des partenaires sociaux :

- **Une démultiplication des instances et des mandats :**

La mise en place du groupe est liée au constat partagé par les partenaires sociaux d'une tendance à la multiplication, à l'empilement et à la redondance des instances de concertation qui traitent des problématiques et politiques emploi/formation. Cette profusion d'instances oblige les organisations syndicales et patronales à gérer un grand nombre de mandats de représentation, alors que le nombre des militants et/ou permanents susceptibles de défendre le point de vue de leur organisation sur des questions souvent très complexes est relativement restreint. La solution palliative la plus fréquemment pratiquée, le cumul des mandats, n'est pas extensible à l'infini et risque par ailleurs d'accentuer la coupure entre les permanents des organisations et leurs adhérents.

- **Une tendance au glissement des instances de la concertation politique au travail technique :**

Les partenaires sociaux de Rhône-Alpes ont fréquemment attiré l'attention des pouvoirs publics sur une tendance des instances de concertation à dériver progressivement du dialogue politique vers un travail technique, qui peut aller jusqu'à l'instruction de mesures ou de dispositifs.

Ainsi la présence des mandataires sociaux dans ces instances n'est plus en cohérence avec la nature des mandats qui leurs ont été confiés

Cette tendance nourrit le sentiment que les instances « fonctionnent à vide », le cadre d'orientations politiques étant fixé ailleurs ou en amont. Elle conduit à une sur-sollicitation des techniciens des unions régionales, qui sont peu nombreux et ont déjà fort à faire avec les missions internes à leur organisation. Au plan local, la mobilisation de représentants syndicaux (délégués syndicaux) ou de chefs d'entreprise ne peut intervenir que sur la base d'attentes clairement posées.

■ La concertation territoriale, des problématiques spécifiques

Dans les derniers mois, ces deux types de critiques ont été souvent formulés par les partenaires sociaux à l'égard des CTEF. En janvier 2009, les organisations syndicales et patronales, tout en reconnaissant l'intérêt du principe de la concertation territoriale, ont demandé à la Région de clarifier les modes de gouvernance de ces instances de manière à favoriser l'implication des représentants syndicaux et patronaux.

L'ensemble des partenaires sociaux s'est prononcé en faveur d'une différenciation accrue des structures internes des CTEF, distinguant le niveau des décideurs politiques, économiques et sociaux pour la prise de décisions stratégiques, et le niveau opérationnel des acteurs du SPE et des autres prestataires des politiques emploi-formation. **La difficulté de nombreux CTEF à passer d'une « logique de guichet » à une véritable logique de projet** est souvent constatée, moins à cause d'une faiblesse des moyens de fonctionnement que de la diversité des intérêts représentés dans les instances de gouvernance liée souvent à l'absence de réel pilotage

Par ailleurs, les organisations patronales s'inquiètent d'un relatif enfermement des CTEF sur les problématiques d'insertion et de l'absence de vision globale entre les problématiques de développement économique et les conséquences en termes d'emploi et de qualification. L'absence d'articulation entre les travaux menés au sein du groupe domaine du PRDF « secteurs économiques » et les projets portés par les CTEF l'expliquerait en partie.

Les résultats partiels du suivi évaluatif confié au cabinet Algoë et présentés fin avril 2009 confirment le bilan contrasté dressé par les partenaires sociaux. L'étude pointe d'un côté le sentiment partagé d'une plus-value de la concertation territoriale, qui permet l'élargissement du champ d'analyse des acteurs, par exemple une meilleure prise en compte des facteurs économiques et de la réalité des entreprises par les acteurs de l'insertion. Mais elle souligne également des difficultés à passer du diagnostic au plan d'actions, un centrage excessif de ces derniers sur la gestion de l'offre de formation et l'insertion et un vrai risque de démobilisation des acteurs économiques et sociaux. Tout en évitant le saupoudrage territorial des actions, au détriment d'une vraie cohérence régionale.

Cette démobilisation est particulièrement constatée par les organisations patronales. Ainsi une grande partie des professionnels mandatés en 2006 se sont progressivement retiré des instances.

Sans attendre les conclusions définitives du suivi évaluatif et du bilan annuel qu'elle prépare, **la Région a souhaité répondre aux préoccupations des partenaires sociaux en expérimentant la mise en place d'un « Comité stratégique emploi-formation »** dans une dizaine de CTEF. Contrairement toutefois au vœu exprimé par les organisations syndicales et patronales, cette nouvelle instance resserrée associant l'Etat, les collectivités et les partenaires sociaux ne se substitue pas aux structures de gouvernance existantes (Instance Territoriale Participative et Comité Opérationnel), en complément desquelles ont été mis en place de nombreux groupes de travail (GRH, Insertion...) mais s'y ajoute, en contradiction avec les objectifs du présent travail.

2.2 Les constats des mandats interrogés :

L'enquête par questionnaire auprès des représentants syndicaux et patronaux dans les instances a permis de confirmer et de préciser les jugements portés par les organisations régionales. Les principaux éléments significatifs issus des questionnaires retournés figurant en annexe du rapport, seuls les éléments de synthèse sont ici restitués.

- **Le CCREFP : un bilan globalement positif sur le travail des commissions, qui contraste fortement avec les jugements portés sur l'instance plénière**

Dans l'ensemble, les mandataires interrogés jugent que les commissions du CCREFP sont dynamiques et font un travail de qualité, à l'exception notoire de la commission emploi-insertion, considérée comme « en sommeil ». Pour les commissions VAE et apprentissage, l'appui technique des services du Conseil régional est jugé suffisant, ce qui n'est pas le cas s'agissant de la commission « Handicap ». L'implication des élus régionaux est également saluée. La seule critique un peu paradoxale concerne la difficulté des mandats à suivre des travaux particulièrement chronophages (VAE en particulier).

Ces opinions contrastent fortement avec les jugements portés sur le fonctionnement du CCREFP « plénier », pour lequel les représentants des partenaires sociaux estiment qu'il est davantage un lieu d'information sur les projets de l'Etat ou de la Région qu'une réelle instance de concertation, de coordination et de définition des objectifs des groupes de travail. Ceux qui siègent aux commissions regrettent que l'instance plénière ne se saisisse que rarement des travaux qui y sont menés. A l'inverse, chaque commission se donne elle-même son propre programme de travail, sans coordination entre elles ni mise en cohérence globale par l'instance plénière.

D'un point de vue pratique, les représentants des partenaires sociaux aux réunions plénières du CCREFP regrettent que les dossiers ne leur soient transmis que très tardivement, ce qui entraîne des dysfonctionnements en cascade : faute de temps pour préparer les dossiers, les problèmes soulevés par les rapports ne sont pas tranchés en plénière. Les commissions sont alors amenées à prendre des décisions, ce qui n'est pas leur rôle.

- **Le PRDF: une dynamique intéressante entravée par la faiblesse des moyens techniques**

Les trois groupes domaines du PRDF font l'objet d'appréciations différentes de la part des représentants syndicaux et patronaux de ceux qui y participent. Tout en soulignant le caractère innovant de la démarche du « PRDF évolutif » et leur volonté de la faire vivre, les représentants des partenaires sociaux estiment que les résultats sont inégaux. Les groupes domaines « publics et parcours » et « territoires » ont semble-t-il mis un peu de temps à trouver leur rythme de croisière et jusqu'à présent les travaux réalisés ne semblent pas avoir eu un impact très important. Deux facteurs sont souvent pointés : d'une part l'ambiguïté entretenue sur la manière d'opérationnaliser l'affirmation de principe de « la place centrale donnée aux territoires » dans le PRDF (compte-tenu de la démarche des CTEF); d'autre part une participation de plus en plus épisodique de l'Etat et du SPE aux travaux des groupes.

S'agissant par contre du groupe domaines « secteurs économiques », les opinions convergent sur la qualité et l'utilité des travaux réalisés. Mais elles insistent aussi sur le fait que le groupe est « victime de son succès » et en surchauffe, les moyens d'appui technique du PRAO ne suffisant plus pour assurer le programme de travail. Le degré d'implication demandé aux membres du groupe pose également problème, au moins à une partie des mandatés.

Pour les représentants des partenaires sociaux, les points plus contrastés concernent l'impact de ces travaux sur les décisions relatives à la régulation des voies de formation, ainsi que la gestion de la transversalité entre les groupes domaines. Le rôle du comité de pilotage et de synthèse est sans doute peu perçu, en tous cas jamais mentionné. Enfin, certains reconnaissent qu'il est parfois difficile à des représentants mandatés par leur structure interprofessionnelle de faire le lien en interne avec leurs fédérations, en fonction des secteurs couverts par le groupe domaine « secteurs économiques ».

- **Les CTEF: une lente et difficile évolution du guichet au projet**

Les réponses des mandatés confirment l'hétérogénéité des fonctionnements constatés par d'autres canaux. Globalement, les représentants des partenaires sociaux estiment que les CTEF sont conformes à leur vocation. A ceci près qu'ils jugent pour une majorité d'entre-eux que l'adaptation de la commande régionale de formation aux « besoins territoriaux » pourrait être obtenue avec moins de déperdition de temps et de moyens que dans cette configuration de concertation territoriale élargie.

Le sentiment dominant des partenaires sociaux, surtout les représentants des entreprises, est d'être un peu « noyés dans la multiplicité des acteurs de la formation ». Certains disent être « entendus à défaut d'être écoutés », mais de leur point de vue les débats sont trop souvent déconnectés des réalités économiques des territoires : « exclusivement orientés vers une logique de réponse par la formation aux problèmes des métiers en tension », « on ne traite que les problèmes d'insertion des publics en difficulté ». Certaines des réponses au questionnaire font néanmoins état de travaux ou de projets intéressants menés dans des groupes techniques, mais s'interrogent sur la

manière dont ceux-ci peuvent traduire une politique cohérente au plan régional.

3. Principes d'amélioration

Sur la base des différents constats effectués, le groupe de travail a discuté d'un ensemble de pistes d'amélioration possibles, en distinguant trois niveaux distincts : celui de la portée politique de la concertation, celui de la répartition des rôles entre les différentes instances existantes et enfin celui de l'organisation technique du travail des instances.

3.1 Renforcer la portée politique de la concertation :

Par construction, dans le cadre de la décentralisation tel qu'il a été posé et approprié, les politiques d'emploi-formation au niveau régional sont la résultante des coopérations établies entre l'Etat (et les composantes du service public de l'emploi), les collectivités territoriales et les partenaires sociaux. Sans une volonté commune capable de dépasser les objectifs de chacun, le fractionnement des politiques publiques et paritaires déséquilibre le fonctionnement de l'ensemble du dispositif et provoque la multiplication de lieux, formels ou informels, où se définissent des compromis ou des coopérations partiels.

Aucune amélioration d'ordre opérationnel ne peut donc pallier les carences d'une volonté politique partagée de faire vivre une instance de concertation. Dans le contexte économique actuel, les partenaires sociaux sont particulièrement soucieux de voir l'Etat, la Région et l'ensemble des collectivités agir de manière coordonnée pour trouver la meilleure complémentarité entre les instruments et les compétences de chacun.

Par ailleurs, si la concertation inter-institutionnelle vise un objectif général d'amélioration de la coordination des politiques d'emploi et de formation au plan régional, **son efficacité dépend au moins autant des efforts de chacune des parties-prenantes pour se coordonner davantage en interne** (par exemple entre directions spécialisées au sein des administrations, ou bien entre structures interprofessionnelles et branches pour ce qui concerne les partenaires sociaux).

L'efficacité politique de la concertation tripartite est également fonction de la clarté des attentes des pouvoirs publics à l'égard des représentants des employeurs et des salariés. Eriger la concertation et le dialogue social en principe est une chose, avoir une vision collective partagée de la valeur ajoutée attendue de ces procédures en est une autre. Cela passe à *minima* par la reconnaissance de la légitimité et de la capacité d'action propre des partenaires sociaux dans le champ de la formation professionnelle et de l'emploi.

Au-delà de ces principes généraux, un certain nombre de recommandations plus opérationnelles peuvent être formulées afin de renforcer la portée politique de la concertation :

- Veiller à permettre une présence et une capacité d'expertise équilibrées des différents acteurs de la concertation (Etat, Région , Partenaires Sociaux).
- Veiller à ce que la concertation ne se résume pas à une simple information réciproque (dérive vers la consultation), et à ce qu'elle ne fonctionne pas en « circuit fermé ».
- Mettre en place des structures de concertation différenciées selon que les instances interviennent dans les phases de définition des orientations politiques ou de mise en œuvre des programmations d'actions. Il importe en particulier de clarifier la place des organismes producteurs de formation dans les instances de concertation.
- Veiller à créer les conditions d'une animation politique de ces instances permettant que les débats soient en prise avec la réalité des enjeux vécus par les salariés et les entreprises.
- Améliorer la capitalisation des travaux et leur diffusion, en travaillant à des stratégies de communication prenant en compte la difficulté des acteurs pour trouver l'information pertinente dans un environnement déjà saturé.

Plusieurs propositions concrètes ont été faites par les membres du groupe du travail ou par les représentants interrogés pour améliorer la portée et le pilotage politiques de la concertation et limiter le glissement du registre politique au registre technique (ou de la concertation à la consultation) :

- **Pour le CCREFP :**
 - établissement par le Comité d'une programmation annuelle des travaux de ses commissions thématiques, et examen des résultats par le Comité en séance plénière.
 - Organiser un retour plus régulier des travaux menés dans le cadre du PRDF devant le CCREFP plénier
 - Ouvrir les travaux des commissions à des invités, personnalités qualifiées ou porteurs d'expériences
 - Mettre en place le secrétariat permanent tel que prévu par les textes
- **Pour le PRDF**
 - Organiser la diffusion et l'appropriation des travaux menés par les groupes domaines vers les acteurs régionaux de l'orientation et de la formation, initiale et continue
 - Renforcer la participation des élus et structures porteuses de CTEF au groupe domaine « territoires »
 - Synchroniser les travaux du groupe domaine « secteurs professionnels » avec les projets portés par les CTEF ayant une dominante sectorielle, pour permettre un éclairage sectoriel régional en amont
- **Pour les CTEF :**

- Mettre en place un dispositif régional levant les obstacles juridiques et matériels à la participation des représentants syndicaux et patronaux aux réunions des instances ayant un caractère réellement politique,
- Renforcer la capacité d'implication de l'ensemble des membres de l'IITP, en mettant en place un véritable dispositif d'intégration (livret, journée d'accueil) et en prévoyant une formation afin que les participants éloignés des domaines emploi-formation puissent s'approprier le rôle et le fonctionnement des différents acteurs.
- Donner à l'ensemble des élus-pilotes une « boîte à outils » de l'animation des instances accompagnée d'une session de formation
- Clarifier et simplifier les instances de gouvernance des CTEF, dès la fin de l'expérimentation des « Comités stratégiques ».

3.2 Préciser les rôles respectifs et l'articulation entre les instances de concertation

Les questions relatives à la répartition des rôles entre chacune des instances et à l'organisation de leurs relations ont été parmi les plus discutées au sein du groupe de travail. Deux « couples » d'instances ont en particulier focalisé les débats : le CCREFP et le Conseil Régional de l'Emploi d'une part, les CTEF et les autres instances de concertation de niveau territorial et de niveau régional d'autre part.

Concernant l'articulation entre le CCREFP et le CRE, les interrogations surgissent du caractère partiellement redondant de leurs attributions réglementaires, ou plus exactement du fait que celles du CCREFP englobent celles du CRE, sans que les textes officiels n'aient réglé leurs relations. A cela s'ajoute le fait que leurs compositions diffèrent et que la présidence et la convocation du CRE sont entre les mains du Préfet de Région là où le CCREFP est co-présidé par l'Etat et la Région (cf encadré infra).

CCREFP et CRE : le cadre juridique

S'agissant de l'articulation entre le CCREFP et le CRE, il convient de rappeler que la loi définit de manière assez précise leurs rôles respectifs, **donnant sans conteste au CCREFP un champ de compétences beaucoup plus vaste que celui du Conseil Régional de l'Emploi.**

L'article L5112-1 du nouveau Code du Travail stipule que le Conseil Régional de l'Emploi est « consulté sur l'organisation territoriale du service public de l'emploi en région et émet un avis sur la convention prévue à l'article L. 5312-11 ».

Cette unique attribution consultative est néanmoins importante puisque la convention annuelle conclue entre le préfet de Région et le représentant régional de Pôle Emploi « *détermine la programmation des interventions de l'institution au regard de la situation locale de l'emploi et du marché du travail et précise les conditions dans lesquelles elle participe à la mise en œuvre des actions prévues à l'article L. 5111-1. Elle fixe également les conditions d'évaluation de son action et encadre les conditions dans lesquelles l'institution coopère avec les maisons de l'emploi, les missions locales, l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes et les autres intervenants du service public de l'emploi* » (Art. L. 5312-11). L'article R5112-19 précise en outre qu'« *il est notamment informé des conventions de portée régionale ou locale relatives au suivi et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi* ». Concernant son fonctionnement, l'article R5112-22 du Code du Travail précise seulement que « *le conseil régional de l'emploi se réunit au moins deux fois par an, sur convocation du préfet de région qui fixe l'ordre du jour, ou à la demande de la majorité de ses membres* ».

En comparaison, le cadrage juridique du CCREFP apparaît beaucoup plus précis, à la fois dans ses missions et dans son fonctionnement. Créés par la Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 dite loi de « Modernisation sociale », les CCREFP ont un domaine de compétence essentiellement centré à l'origine sur le champ de la formation professionnelle.

L'article D6123-18 du Code du Travail donne pour mission au CCREFP « *de favoriser la concertation entre les divers acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi. Il est notamment chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation de ces politiques* ». La Circulaire DGEFP no 2002-29 du 2 mai 2002 précisait que l'objectif poursuivi est « *de parvenir à un diagnostic partagé des potentiels des territoires et de leurs besoins en matière de ressources humaines à partir duquel articuler la mise en oeuvre des politiques de formation professionnelle et d'emploi pour aboutir à une offre de services cohérente* ».

Les attributions du CCREFP sur le champ de l'emploi ont été précisées et renforcées en 2008 avec la loi de réforme du service public de l'emploi. L'ancien article L. 910-1 (quatorzième alinéa) du code du travail prévoyait que le CCREFP soit consulté sur les « programmes et les moyens mis en oeuvre dans chaque région par l'ANPE et par l'AFPA ». L'article D6123-19 le stipule à nouveau et précise que cette consultation s'étend également aux projets de conventions tripartites régionales et aux projets d'investissement et moyens d'intervention dont disposent Pôle Emploi et l'AFPA.

Le principe de co-présidence du CCREFP par le préfet de région et le président du conseil régional et le fait que ceux-ci doivent établir conjointement l'ordre du jour des réunions et les conditions d'organisation et de fonctionnement du comité (article D6123-26) traduisent une volonté claire du Législateur de rompre avec le fonctionnement du COREF. La circulaire DGEFP de mai 2002 le soulignait sans ambiguïtés : « *Cette formule a en effet été retenue pour donner tout son sens à ce rôle de coordination. Elle doit éviter d'alterner l'examen des politiques de l'Etat et du Conseil régional et a pour objet de créer un espace de coordination effective entre l'Etat, le Conseil régional et les organisations syndicales et professionnelles en région...* »

Les textes et les circulaires accordent d'ailleurs une grande importance aux principes d'organisations et de fonctionnement de l'instance :

- L'article 152 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 a prévu que le comité « se dote des **commissions** nécessaires à son fonctionnement, notamment en matière d'information, d'orientation, de validation des acquis de l'expérience, de formation des demandeurs d'emploi et de formation en alternance, ainsi que d'un secrétariat permanent ». La circulaire DGEFP du 2 mai 2002 précisait que pour « créer les conditions d'une coordination efficace (...) les commissions doivent être constituées au regard de fonctions ou de problématiques territoriales communes plutôt qu'autour des logiques propres aux institutions ou opérateurs intervenant dans le champ d'attribution du comité ».

- Concernant les moyens de fonctionnement, le secrétariat permanent prévu par la loi est décrit comme un « secrétariat technique chargé de l'animation conjointe par l'Etat et le Conseil régional, du comité et de ses commissions. Vous veillerez à ce que les services compétents de la DRTEFP y participent, avec ceux du Conseil régional, cette fonction devant s'inscrire dans ses priorités, sans préjuger de l'apport éventuel d'autres administrations de l'Etat déconcentré. »

S'agissant enfin des compositions respectives des deux instances, elles diffèrent sensiblement :

	CCREFP	CRE
Etat	6 représentants (recteur, DRTEFP, DRAF DRDJS)	4 représentants désignés par le Préfet de région
Région	6 représentants	2 représentants du Conseil Régional
Autres collectivités locales		2 représentants des départements de la région désigné par l'ADF 1 représentant des communes désigné par l'AMF
Organisations d'employeurs et consulaires	7 représentants	En nombre égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés : Medef, UPA, UNAPL, FNSEA
Organisations syndicales de salariés	7 représentants	Des représentants, à raison d'un par organisation, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, ainsi que de celles dont le préfet a constaté la représentativité en application de l'article D. 2621-2.
Personnalités qualifiées	Président du CESR	
Université		Un représentant des universités de la région
Collectivités		2 représentants du Conseil Régional
SPE		Un représentant des missions locales désigné par le préfet de région Un représentant des maisons de l'emploi conventionnées désigné par le préfet de région Un représentant de Cap Emploi Le directeur régional de Pôle Emploi

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de faire du CCREFP l'instance majeure de la concertation tripartite régionale et de rechercher en fonction de ce principe les articulations avec l'ensemble des autres processus et lieux de concertation.

Ils estiment que la commission emploi-insertion du CCREFP et le CRE seront amenés à faire double-emploi, *a fortiori* si l'Etat opte pour une lecture extensive des attributions du CRE (cf. page suivante). Les partenaires sociaux ont souhaité dans le même temps engager une réflexion commune pour définir une proposition de fonctionnement de l'instance paritaire régionale de Pôle Emploi préservant les acquis de la gestion paritaire des Assedic.

Dans ce contexte, **deux hypothèses de mise en cohérence des instances peuvent s'imaginer** dans les marges de manœuvre laissées par les textes :

- d'une part la suppression de la commission emploi-insertion du CCREFP, le CRE s'y substituant avec un champ élargi par rapport à ce que prévoit le Code du Travail. Dans cette hypothèse, les débats au sein du CRE devraient être régulièrement portés à la connaissance du CCREFP plénier, au titre de l'article D6123-19 qui donne un rôle consultatif étendu au CCREFP à l'égard des missions et programmes de Pôle Emploi et de l'AFFPA. La question de la maîtrise du calendrier et de l'ordre du jour devrait également être envisagée dans un sens plus conforme à l'idée de co-construction des politiques régionales.
- La seconde hypothèse consisterait à donner au CRE un champ strictement limité au suivi de la convention régionale de Pôle Emploi, et à « réactiver » la commission emploi-insertion du CCREFP sur le périmètre large prévu par les textes. Dans ce cas de figure, la réunion du CRE devrait précéder et préparer la commission du CCREFP, qui aurait vocation à formuler les avis.

S'agissant de l'articulation entre les CTEF et les autres instances de concertation, le groupe de travail a évoqué essentiellement deux questions :

- **la recherche d'une mise en cohérence des démarches CTEF et CDRA** : sur ce point, le groupe de travail n'a fait que réitérer le constat d'une situation figée et exprime le souhait que la nouvelle génération de contractualisation CDRA puisse enfin permettre d'engager une convergence dont la nécessité est affirmée par tous.
- **l'articulation entre la démarche PRDF et l'activité des CTEF** : les membres du groupe estiment que cette articulation pourrait s'opérer de façon plus systématique qu'aujourd'hui et dans les deux sens :
 - de manière ascendante, les travaux des CTEF devant davantage alimenter la démarche PRDF et remonter vers le groupe domaines « territoires » ; celui-ci pourrait offrir davantage de visibilité au plan régional sur l'ensemble des initiatives territoriales, et prendre en charge une fonction de capitalisation et de transfert de méthodes qui aujourd'hui apparaît très insuffisante. Le cas échéant, il pourrait également jouer un rôle de régulation afin d'éviter les redondances entre les projets portés par les CTEF;
 - de manière descendante, en systématisant la diffusion et surtout la mise en débat des travaux des groupes domaines avec l'ensemble des structures porteuses et des élus des CTEF.

3.3 Rationaliser l'organisation du travail des instances et investir dans le management technique de la concertation

L'expérience de quelques instances, qui de l'avis général, « fonctionnent bien » (comme le groupe VAE du CCREFP), montre qu'il suffit parfois d'un minimum de principes basiques de méthode – accompagnée de quelques moyens pour les rendre opérationnels – pour que le travail des instances s'améliore et produise les effets de régulation attendus.

Les échanges au sein du groupe ont montré un large accord de principe sur le fait que toute instance de concertation doit se voir dotée des moyens de fonctionnement et d'analyse qui lui permettent de jouer son rôle.

De manière générale, les partenaires sociaux suggèrent que pour chaque instances de concertation soient définies en amont de manière tripartite :

- D'une part le cadre d'intervention de l'instance, son périmètre de responsabilité et des objectifs précis, le mandat confié par les autorités qui la créent ;
- D'autre part les moyens de fonctionnement et d'appui technique apportés par les parties prenantes, avec un engagement sur la durée ;
- Enfin un ensemble de règles de fonctionnement claires, formalisées dans un règlement intérieur, définissant *a minima* les conditions de travail de l'instance : délais préalables de fixation de l'ordre du jour, convocation et de transmission des documents préparatoires, organisation des débats, conditions de production et de validation des comptes-rendus.

Les structures assurant le secrétariat technique des instances devraient se voir fournir les bases méthodologiques et les outils d'une gestion de projet efficace : outils de communication, aide à l'analyse, outils de suivi (indicateurs de suivi des actions programmées) et d'évaluation.

Toutes les instances doivent avoir la possibilité de conduire des plans d'action et d'en suivre la réalisation, de réévaluer les priorités si besoin est, d'évaluer les résultats. De la même façon, toute instance devrait produire et diffuser un rapport d'activité annuel.

Les partenaires sociaux ont déjà eu l'occasion de demander à ce que ces principes soient mis en pratique pour toutes les instances. Conscients du caractère limité des ressources mobilisables par les acteurs publics, ils suggèrent qu'une simplification des strates de gouvernance des instances de concertation territoriales et un recentrage des travaux sur les problématiques identifiées conjointement comme prioritaires pourraient permettre des marges de manœuvre.

Enfin, en termes de méthode, les partenaires sociaux souhaitent que la fréquence et la date des réunions de l'ensemble des instances fassent l'objet d'une programmation annuelle, dans un objectif de clarification de leurs rôles respectifs et d'efficacité accrue. L'annexe 2 de ce rapport formalise une proposition de calendrier, intégrant les principes et hypothèses posés précédemment.

Fiche 6. Bilan de la politique régionale en faveur du dialogue social (document de la Région Rhône-Alpes)

« L'innovation sociale » terme générique qui définit la volonté de percevoir et de mettre en oeuvre l'action sociale différemment, d'une manière active, par une meilleure prise en compte des hommes et des femmes dans les différentes sphères de la société. Cela renvoie à différents champs d'intervention possibles.

Pour Rhône-Alpes, l'innovation sociale est avant tout associée à la dimension travail. Dans ce cadre, ce la correspond à l'ensemble des actions développées pour permettre aux salariés d'occuper des emplois durables et de qualité, de sécuriser leurs trajectoires professionnelles, tout en permettant aux entreprises de faire face aux mutations économiques sociales et démographiques. Depuis 2004, l'exécutif régional a encouragé fortement le développement d'actions dans ce cadre, plaçant l'innovation sociale au cœur de sa politique en faveur de l'emploi et du développement économique

- Dialogue social, de quoi parle-t-on ?

Le dialogue social se définit par la participation active des syndicats de salariés et des organisations patronales aux questions touchant le travail, l'emploi et la formation professionnelle. Ainsi, **seule la réunion des deux composantes représentant l'entreprise** dans sa globalité **permet d'instaurer un dialogue social**.

Les critères de représentativité des syndicats de salariés ont fortement évolué avec la loi portant sur la rénovation de la démocratie sociale, votée le 20 août 2008.

Depuis 1945, cinq syndicats ont été considérés comme représentatifs de fait: la Confédération Générale du Travail (CGT); la Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière (CGT-FO); la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT); la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC); la Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC).

En 2008, les critères de représentativité ont évolué⁹. **La présomption irréfragable de représentativité**¹⁰ dont bénéficiaient les cinq syndicats cités ci dessus est supprimée. De plus, la loi dispose que **la représentativité n'emporte d'effet qu'aux niveaux où elle est reconnue**.

La validité des accords est quant à elle revue: est valide tout accord conclu par un ou des syndicats ayant recueilli au moins 30 % des suffrages, et en l'absence d'une opposition des syndicats majoritaires.

Enfin, la **transparence du financement devient une obligation**: les syndicats de salariés et d'employeurs dont les ressources dépassent "*un seuil fixé par décret sont tenus de désigner un commissaire aux comptes*".

⁹ Effectifs d'adhérents; cotisations; transparence financière; indépendance; respect des valeurs républicaines; influence (caractérisée par l'activité, l'expérience, l'implantation géographique et professionnelle du syndicat); ancienneté de deux ans; audience, établie à partir des résultats aux élections professionnelles. Seuls les critères du « respect des valeurs républicaines » et de la transparence financière sont totalement nouveaux. Ces critères sont cumulatifs, contrairement à ce qui prévalait jusqu'à aujourd'hui.

¹⁰ Le fait d'avoir eu une attitude patriotique lors de la 2ème Guerre Mondiale a conféré aux organisations syndicales citées plus haut une représentativité nationale qui ne pouvait être remise en cause. De même, les syndicats nés après 1945 ne pouvaient être reconnus comme représentatif.

La modification des critères de représentativité entraîne une réelle incertitude sur les syndicats qui demain seront représentatifs et ceux qui risquent de disparaître. Cette situation précaire entraîne à l'heure actuelle différentes tractations intersyndicales en vue de fusion ou de regroupement. Ces évolutions seront à prendre en compte pour la définition de la politique régionale en faveur du dialogue social.

Pour la Région Rhône-Alpes, la représentativité est aussi basée sur les résultats aux élections prud'hommales précédant la mise en place d'une nouvelle mandature, à ces cinq organisations s'ajoutent ainsi pour la mandature 2004-2010 la Fédération Syndicale Unitaire (FSU) et l'UNSA.

Parallèlement, la Région a initiée un travail partenarial avec trois organisations patronales qui sont l'Union Professionnelle Artisanale (UPA) la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME) et le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF). Toutefois le conventionnement annuel n'est effectif que pour l'UPA et la CGPME, le MEDEF ayant refusé ce financement.

Etat, Région : des compétences et des actions différentes

Acteurs clefs de la démocratie sociale, les partenaires sociaux apportent leur expertise à l'Etat sur le volet législatif concernant le travail et l'emploi. Ils établissent les Accords National Interprofessionnel (ANI) et sont à l'origine des conventions collectives de branche.

Par ailleurs, Ils siègent au sein des organismes paritaires de la protection sociale et de la formation professionnelle.

L'Etat, à travers sa fonction de législateur, peut influencer sur le poids des partenaires sociaux dans les différents chantiers législatifs et les instances paritaires.

Au niveau régional, la DIRECCTE **encourage le dialogue social territorial** à travers un soutien ponctuel aux projets. Il n'existe aucun conventionnement annuel avec les partenaires sociaux ni de cadrage juridique pour financer les partenaires sociaux participants aux différents lieux de dialogue social territorial.

Cette absence de cadrage est aussi vraie pour la Région. La raison majeure est que l'emploi n'est pas une compétence régionale mais nationale. Par conséquent, la relation avec les partenaires sociaux n'est pas encadrée par un texte en particulier mais résulte d'une **politique volontariste de la Région, qui repose sur plusieurs directions** :

- La DERTT : ancrage de la ligne de soutien au dialogue social, suivi des projets et de la relation financière
- La DEFC, la DLY et la DAP les ont très fortement associé aux groupes de travail du PRDF. Ils sont pilotes du groupe consacré aux secteurs économiques et sont associés à ceux traitant du service public et des territoires. Par ailleurs, leur contribution au CCREFP, au CRE et aux instances des CTEF est très importante.
- La DERIC et le service tourisme mènent aussi des actions en lien avec les partenaires sociaux, à travers une ligne spécifique qui leur est consacrée.

L'implication des partenaires sociaux à différents niveaux régionaux permet de les associer étroitement à la définition et à la mise en œuvre des politiques emploi et formation. Pour autant, l'absence d'un cadre global et précis entraîne certaines des **difficultés** en termes de **coordination d'actions** et de **lisibilité de la politique régionale en faveur du dialogue social**.

Dans le but d'adapter sa politique aux réalités du dialogue social en région, la DEFC et la DERTT s'appuie sur l'Agence Régionale pour la Valorisation de l'Innovation Sociale (Aravis)¹¹ pour définir sa politique en faveur de l'innovation sociale. Une convention objectivée et faisant l'objet d'un suivi trimestriel est signée de façon tripartite entre l'Etat, la Région et Aravis.

I. Etat des lieux de la politique régionale en faveur du dialogue social

A. Les objectifs de la politique régionale

Cadre de référence de l'action régionale :

- Le Plan régional pour l'emploi (AP novembre 2004)
- Le schéma régional de développement économique (AP novembre 2005)

En adoptant le Plan régional pour l'emploi en novembre 2004, la Région Rhône-Alpes a affiché sa détermination à oeuvrer activement en faveur de l'emploi durable, en s'appuyant sur ses attributions en matière de développement économique et de formation.

Dans un nouveau cadre de référence, celui de la sécurisation des parcours professionnels, la Région a développé différentes initiatives permettant de faire face aux mutations économiques, sociales et démographiques et de leurs conséquences pour l'emploi, selon plusieurs axes d'intervention.

Dans ce nouveau contexte, la délibération de l'Assemblée plénière des 24 et 25 juin 2005 a posé les principes fondateurs de la politique de soutien en faveur du dialogue social, véritable levier de la sécurisation des parcours professionnels.

La politique régionale en faveur de l'innovation sociale se traduit d'abord par un partenariat avec les partenaires sociaux qui s'effectue à deux niveaux : un soutien financier à leurs actions et la mise en place des travaux partenariaux.

B. Les modalités de soutien de la politique régionale de l'innovation sociale

A. Les modalités de l'intervention financière

L'intervention de la Région se traduit par :

¹¹ ARAVIS est l'agence régionale rhonalgine de l'ANACT.

- la contractualisation annuelle d'objectifs concertés avec les partenaires sociaux qui permet d'organiser leur contribution dans l'élaboration des politiques d'emploi et de formation à un niveau régional et territorial
- Le soutien aux projets innovants permettant de faire progresser le dialogue social

- Les conventions annuelles de dialogue social

En 2004, les travaux préparatoires au plan régional pour l'emploi, intégrant notamment les contributions du CESR, ont souligné l'importance d'un dialogue social structuré sur les questions d'emploi et de formation. Ces travaux avaient alors mis en lumière que la portée et la qualité du dialogue social étaient étroitement dépendantes des moyens mobilisés pour favoriser des concertations très opérationnelles.

C'est pourquoi, l'Assemblée plénière régionale des 14 et 15 juin 2005 a décidé, dans le cadre du plan régional pour l'emploi, du principe d'un soutien financier au dialogue social dont les principaux objectifs sont les suivants :

- Permettre aux partenaires sociaux de s'impliquer dans le suivi du plan pour l'emploi et de participer à l'élaboration d'actions de développement économique et social territorial pour répondre aux enjeux identifiés
- Soutenir la formation et l'information des organisations aux enjeux des politiques régionales d'emploi et de formation
- Contribuer au défraiement pour les dépenses engagées aux différentes instances de concertation territoriales dans le cas où ces dernières ne sont pas réglementairement prises en charge
- Favoriser la contribution à des projets locaux de nature à nourrir le dialogue social aux enjeux de l'insertion, de la formation et de l'emploi.

Depuis 2006, 9 organisations syndicales de salariés et d'employeurs bénéficient d'un soutien régional, selon des modalités de répartition d'une enveloppe financière fixe, actées par l'Assemblée plénière des 14 et 15 juin 2005

Cette délibération a créé une ligne « dialogue social territorial » dotée de 700 000 €, soit 510 000 € pour les organisations de salariés et 190 000 € pour les organisations d'employeurs.

Conformément aux termes de cette délibération, les deux collèges ont précisé les clés de répartition permettant de définir le montant du soutien régional à chaque organisation syndicale

- Le collège employeurs a adopté une clé de répartition en trois tiers.
- Le collège « salariés » a adopté la clé de répartition suivante :
 - 50 % en fonction du nombre de sièges de chaque organisation au sein du CESR,
 - 50 % répartis à égalité entre les organisations selon les modalités suivantes :
 - 35 % à égalité entre les organisations représentées au CESR
 - 15 % à égalité entre les organisations interprofessionnelles présentes à la COPIRE Rhône-Alpes.

Ces subventions s'inscrivent dans le cadre de conventions annuelles qui définissent de manière précise les actions qui seront engagées par chaque organisation.

En 3 ans, ces conventions ont permis aux partenaires sociaux de s'impliquer et de contribuer plus fortement à l'élaboration des politiques en faveur de l'emploi et de la formation impulsées en Rhône-Alpes. Elles ont facilité leur participation à de nombreux espaces de travail, tant au plan régional (groupes de travail du PRDF, conférence pour l'emploi, commissions SUEVAL, commission PERIC...) qu'au plan territorial (en trois ans, les différentes organisations syndicales ont participé à plusieurs centaines de réunions organisées dans le cadre des CTEF)

Pour 2010, l'ensemble des conventions s'inscrit dans la continuité de ces objectifs.

- des projets socialement innovants :

Par la délibération de la CP du 18/05/2006 n°06.04.256 « Qualifier et sécuriser l'emploi », la Région organise le soutien aux projets collectifs et/ou innovants associant les partenaires sociaux et ayant pour **objectif** de sécuriser les parcours professionnels des rhônalpins. Cette ligne de financement permet l'émergence d'expérimentations socialement innovantes en donnant aux partenaires sociaux un rôle pro actif en matière de sécurisation des parcours professionnel.

Le soutien régional vise à développer :

- Des études actions en Rhône-Alpes favorisant la meilleure connaissance des situations et conditions de travail au sein de certains secteurs d'activités.
- La proposition de services mutualisés aux salariés permettant de sécuriser les trajectoires professionnelles.

L'année 2009 a été une année de préparation et de mise en cohérence de ces projets, nouveaux ou existants. Dans un souci de complémentarité et d'optimisation des différentes initiatives, la Région a organisé le soutien financier des différents projets autour de 4 axes de travail :

- la sécurisation des parcours professionnels dans le tourisme,
- les nouveaux lieux, nouvelles formes de dialogue social
- la responsabilité sociale des entreprises,
- les outils de gestion territoriale des emplois et des compétences

Les modalités de l'intervention régionale sont les suivantes : subvention de fonctionnement, non renouvelable, permettant l'étude et le lancement d'initiatives collectives portées par des associations, coopératives ou collectivités. L'aide régionale est plafonnée à 25 000 € par opération à hauteur de 50 % du budget de l'action.

En Février 2010, 20 actions sont soutenues, avec une forte prédominance des études-actions puisqu'elles concernent 18 projets.

Après un an et demi d'existence, ont assisté à une mobilisation inégale des axes :

- Huit projets concernent l'émergence de nouveaux lieux et de nouvelles formes de dialogue social, notamment dans les politiques sectorielles : commission paritaire Haut Bugey pour la plasturgie, commission paritaire UPA dans l'artisanat, instance de concertation du CERN dans la sous-traitance.

- Les six projets soutenus sur l'axe « responsabilité sociale des entreprises », ont permis d'impliquer les partenaires sociaux sur des thématiques diversifiées : la négociation annuelle obligatoire sur le handicap, la lutte contre les discriminations, la souffrance au travail, la lutte contre la précarité etc...
- L'axe Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences a permis de financer 5 projets innovants dont un permettant de structurer le réseau des groupements d'employeurs et un autre visant à mettre en réseau les dispositifs emploi-formation sur le bassin grenoblois.

Deux chiffres nous amènent à dresser un bilan en demi-teinte, puisque le nombre de projets d'offre de services mutualisés aux salariés (deux), est insuffisant et que l'axe « sécurisation des parcours professionnels des saisonniers » n'a permis de soutenir qu'un seul projet.

B. La mise en place de travaux partenariaux

1. Les séminaires des partenaires sociaux : réfléchir et être force de proposition pour l'innovation sociale

Puisque la progression du dialogue social constitue un élément clef de l'innovation sociale, la Région a souhaité organiser de manière pluriannuelle des séminaires avec les partenaires sociaux.

L'organisation de trois séminaires de travail depuis 2005 a répondu à trois objectifs :

- encourager le dialogue social entre les organisations syndicales et patronales
- professionnaliser les partenaires sociaux, à travers l'intervention d'experts sur des questions juridique et relatives à l'emploi¹².
- Créer et développer une culture commune à la Région et aux partenaires sociaux.

En juin 2009, le 4^{ème} séminaire des partenaires sociaux a pris la forme d'une rencontre nationale sur les projets socialement innovants, intitulé le « **4^{ème} rendez-vous de l'innovation sociale** ». A cette occasion la Région a souhaité tirer les enseignements de ces différentes initiatives pour enrichir la politique en faveur de l'innovation sociale en Rhône-Alpes.

Le colloque a été un temps fort qui a permis de faire un point d'étape sur le chemin déjà parcouru et de définir, à partir de témoignages et d'échanges de pratiques novatrices, les nouveaux objectifs de travail à conduire à l'issue de la manifestation.

Dans ce contexte, il s'agissait également de favoriser la construction d'un réseau d'acteurs à l'échelle nationale et internationale. Des liens intéressants ont été constitués avec la Grande Bretagne, la Belgique et la Suède. Cette nouvelle dynamique devra être confortée.

¹² En 2007, les thématiques abordées ont été « Le dialogue social en Région Rhône Alpes où en est on? » et « la sécurisation des parcours professionnels ». En 2008, le séminaire a été consacré à la présentation des projets menés par les organisations syndicales.

2- Le dialogue social dans les politiques sectorielles

- La mise en place des CSP et le suivi de leurs travaux

A travers les contrats sectoriels, la Région et l'Etat soutiennent de manière structurante certaines filières de Rhône-Alpes.

Les contrats sectoriels et les contrats d'objectifs emploi formation (COEF) représentent les volets «actions» résultant des travaux de prospective préalablement menés dans le cadre des Contrats d'études prospectives (CEP). Les contrats sectoriels correspondent plus spécifiquement à une déclinaison économique mais ils intègrent également une approche ressources humaines.

Actuellement, la Région est engagée dans 2 contrats sectoriels de branche (plasturgie et textile) et dans 3 contrats plus globaux (économie sociale et solidaire, artisanat et sous-traitance).

La Région et l'Etat ne finance pas le fonctionnement du comité stratégique prospectif au motif de l'existence du contrat sectoriel qui apporte déjà des financements conséquents à la branche.

Les comités stratégiques prospectifs ont été instaurés à l'initiative de l'exécutif régional qui a considéré que les organisations syndicales de salariés devaient être associées aux travaux menés dans le cadre des secteurs à enjeux. L'Etat et la Région y sont associés.

Il y a actuellement 3 comités stratégiques en Rhône-Alpes :

Ceux de la plasturgie et du textile ont été instaurés en 2007. Plus récemment (fin 2008), a été instauré le CSP chimie.

Le CSP plasturgie a été particulièrement dynamique et a permis la mise en place de la plate forme de mobilité, le développement de l'outil Radar mais également l'idée de mettre en place une déclinaison territoriale du CSP sur le bassin d'Oyonnax à travers la commission paritaire Haut Bugey, financée dans le cadre des actions collectives innovantes.

- Associer les partenaires sociaux aux enjeux RH dans les pôles de compétitivité et les clusters : la commission PERIC

La politique régionale de soutien aux pôles de compétitivité constitue une ambition forte au service de l'emploi de qualité et du développement durable des territoires en s'appuyant sur les outils mis en œuvre par les politiques particulières du développement économique, de la recherche et de la technologie. Les pôles de compétitivité, en relation avec les entreprises qui le composent, définissent une politique de ressources humaines et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, comprenant notamment un plan prévisionnel de formation incluant la formation initiale et l'apprentissage, la formation professionnelle continue et la valorisation des acquis de l'expérience.

La Région a voulu être particulièrement attentive à la participation active des **partenaires sociaux** dans le suivi de ces pôles, notamment par la création d'un groupe de travail spécifique au suivi des pôles de compétitivité au sein du Comité de coordination régional pour la formation et l'emploi afin que celui-ci puisse régulièrement évaluer la mise en œuvre de cette politique.

Face au développement des nouvelles formes d'emploi, et notamment la mise à disposition de salariés entre un pôle de compétitivité et une entreprise ou un centre de recherche du territoire, la participation des partenaires sociaux est aujourd'hui nécessaire pour garantir le développement d'emplois de qualité dans les pôles.

- Sécuriser les emplois dans l'entreprise : la délégation du FRAU aux organisations syndicales et patronales

Parce que la Région a su créer un rapport de confiance avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, elle a décidé, au cœur de la crise économique, de leur déléguer la gestion des dispositifs pour les entreprises en difficultés. Ainsi, dans le cadre de son plan de soutien à l'économie et à l'emploi, la Région s'appuie sur les partenaires sociaux pour la mise en œuvre du Fonds Régional d'Action d'Urgence volets dirigeant et salarié.

- L'évaluation des aides aux entreprises : la commission SUEVAL

La Commission de suivi et d'évaluation des fonds régionaux accordés aux entreprises a été créée en Rhône-Alpes par la délibération n°04.04.741 du 16 décembre 2004 du Conseil régional¹³.

Le thème du contrôle des fonds publics accordés aux entreprises a été l'un des axes majeurs de la conférence sociale organisée en Rhône-Alpes en 2004.

C'est ainsi que la mise en œuvre d'une démarche de suivi et d'évaluation des fonds accordés aux entreprises a été inscrite dans le Plan Régional pour l'Emploi.

Les membres constituant la commission offrent une place importante aux partenaires sociaux, puisqu'ils sont 14 sur un total de 22 personnes élues ou personnalité qualifiée.

La commission SUEVAL a permis au Conseil régional de se doter d'une **capacité de réflexion sur le bien-fondé des aides économiques** et plus largement sur les modalités de son partenariat avec les entreprises mais aussi d'une capacité de proposition.

La politique en faveur du dialogue social a permis à la Région de créer un lien avec les partenaires sociaux permettant une déclinaison régionale et territoriale ambitieuse de sa politique de sécurisation des parcours professionnels. L'innovation sociale a été réelle à plusieurs niveaux, des expérimentations sur les territoires à la gestion de dispositifs pour les entreprises en difficultés.

L'avenir de cette politique se dessine aux vues des avancées rendues possibles pendant cette mandature et des enjeux plus globaux, tels que la montée en puissance du dialogue social territorial et du dialogue social européen. D'une manière générale, les partenaires sociaux sont devenus des acteurs clés dans l'articulation de la politique économique aux politiques emploi / formation.

¹³ Délibération disponible sur le site www.rhonealpes.fr, rubrique « délibérations du Conseil régional ».

II. Analyse critique et enjeux régionaux en matière de dialogue social

La politique d'innovation sociale a connu un fort déploiement, et a fait l'objet d'une structuration progressive. Les premiers résultats nous amène à envisager une certaine évolution des dispositifs afin de pérenniser l'action régionale en faveur du dialogue social.

A. Une nécessaire simplification des lieux de dialogue social

Une évaluation des lieux de dialogue social régionaux et de leur articulation, demandée par la Région au cabinet Amnyos, met en exergue des difficultés pour les partenaires sociaux à investir totalement ces lieux :

- Il souligne une articulation insuffisante entre les commissions du CCREFP et son assemblée plénière freinant ainsi la prise de position stratégique et la mise en œuvre d'actions concertées.
- La redondance des thèmes traités entre l'instance emploi-formation du CCREFP et le CRE
- L'apport des partenaires sociaux de plus en plus technique et non plus stratégique à ces instances et aux instances du CTEF
- Des instances de suivi du PRDF de qualité inégale
- Une absence d'articulation entre les CTEF et les CDRA.

B. Adapter les conventions annuelles de dialogue social aux capacités d'actions des unions régionales et aux besoins de la Région

La mandature 2004-2010 a permis la mise en place d'une politique expérimentale en faveur du dialogue social. Les conventions annuelles ont peu évolué alors que la pratique et l'expertise régionale sur le dialogue social s'est accrue. Il paraît aujourd'hui nécessaire de faire évoluer le contenu des conventions annuelles au regard de la progressive refonte des instances de dialogue social et des besoins nouveaux de la Région : implication des partenaires sociaux dans les politiques sectorielles, gestion des dispositifs en direction des entreprises en difficultés et émergence de nouvelles formes d'emplois.

Les conventions annuelles de dialogue social doivent ainsi permettre à la Région de s'appuyer de l'expertise des partenaires sociaux sur des thématiques à enjeux et les professionnaliser sur celles-ci.

C. Repositionner les actions collectives innovantes sur une compétence en particulier et s'appuyer sur les territoires

III. Les préconisations

A Revoir les modalités de contractualisation avec les partenaires sociaux

1- Définir des accords cadres

Les conventions financières propres à la DERTT doivent s'inscrire dans des accords cadres de partenariat entre la Région et les organisations syndicales et patronales, ce

qui permettrait de clarifier et d'institutionnaliser la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques emploi formation de la Région.

2- Critériser les conventions annuelles de dialogue social

Les conventions annuelles de dialogue social pourraient être resserrées autour d'objectifs précis qui seront mesurables à l'aide d'indicateurs.

Ces objectifs seront arrêtés en fonction des besoins spécifiques annuels de la Région et de la capacité à intervenir sur ces questions de la part des unions régionales.

Pour éviter de diluer l'intervention des partenaires sociaux dans la politique régionale et d'alimenter une technicité croissante à défaut d'une expertise politique, des thèmes spécifiques seront choisis.

Elles doivent faire l'objet d'un suivi évaluatif régulier, avec la mise en place d'une réunion semestrielle, en milieu et en fin de convention.

3 - Proposer un nouveau cadre pour les Actions Collectives Innovantes notamment dans leur mise en œuvre : s'appuyer sur les territoires

Certains projets socialement innovants à forte valeur ajoutée émanent déjà des groupes RH des CTEF; l'objectif est de travailler sur une articulation cohérente entre les plans d'actions des CTEF et les moyens qu'offre la ligne des ACI pour soutenir les actions en directions des salariés. Un travail en partenariat avec les groupe RH des CTEF permettra d'axer davantage les financements sur des actions visant à améliorer les compétences des salariés et travailler davantage sur la question de la mobilité.

B - Pérenniser et renforcer les liens avec les partenaires sociaux

La relation partenariale avec les organisations syndicales et patronales déclinée à travers les dispositifs de soutien financier et des travaux de réflexion sur l'innovation sociale a permis de créer une relation de confiance entre la Région et les partenaires sociaux. C'est à partir de ce résultat qu'a été rendu possible la délégation du FRAU salarié et dirigeant. Pour ces raisons, il apparaît important de conserver les séminaires de partenaires sociaux et d'étudier à cette occasion des questions à forts enjeux pour la Région.

Fiche 7. Lettre de la COPIRE au préfet de la Région Rhône-Alpes

Extrait de la lettre du 22 avril 2010

Monsieur Jacques GERAULT
Préfet de la Région Rhône-Alpes
106 rue Pierre Corneille
69419 LYON Cedex 03

Part Soc/2010-04
Objet : CPRDF

Lyon, le 22 avril 2010

Monsieur le Préfet,

La formation initiale et la formation professionnelle continue constituent un défi majeur pour les salariés, les demandeurs d'emploi, les jeunes peu qualifiés ou en échec scolaire et pour les entreprises confrontées à des bouleversements technologiques et démographique accélérés qui appellent plus de qualifications, de compétences, d'innovation et donc de formation.

Ces questions sont prises en compte par les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales de notre région. Elles ont la volonté de promouvoir le dialogue social afin de travailler ensemble à la construction de réponses sur des questions importantes comme en témoignent l'accord régional relatif à la VAE, l'expérimentation "convention jeunes" ou la charte des contractualisations régionales.

Cette démarche et cette volonté de parvenir à des réponses partagées, ont conduit les Partenaires Sociaux de la région à s'investir dans la méthodologie d'élaboration du PRDF. Ils co-pilotent le groupe domaine « secteurs économiques et d'activités », un des trois groupes domaines mis en place avec le groupe domaine « parcours et publics » piloté par l'Etat dont l'Education Nationale, et le groupe domaine « territoires » piloté par le Conseil Régional.

Ces trois groupes domaines sont les piliers de la méthode adoptée par le Conseil Régional en 2005. Ils permettent de croiser leurs travaux afin de parvenir à des diagnostics, des problématiques et des préconisations qui tiennent compte de l'avis des divers acteurs de l'emploi et de la formation.

Le fait que les Partenaires Sociaux contribuent à chacun des groupes domaines est la garantie d'un dialogue social réel permettant l'écoute et la prise en compte des avis des publics comme des entreprises permettant d'élaborer un PRDF en cohérence avec l'expression de leurs besoins.

Cette méthode permet une lecture partagée de la relation emploi-formation sur la durée et un dispositif permettant de faire évoluer une offre de formation qui tienne mieux compte des enjeux économiques, technologiques, démographiques, sociaux et culturels dans une approche croisée entre les secteurs d'activité et leurs territoires d'implantation.

.../...

MEDBF R.A. - CGPME R.A. - UPA R.A.
CFTC RA - CFDT RA - CFE CGC RA - FO RA - CGT RA

Cette concertation renforcée entre les différents acteurs de l'emploi et de la formation (Entreprises-Etat-Education Nationale-Conseil Régional-Partenaires Sociaux-Pôle Emploi) permet une mise en cohérence des plus utiles à une approche globale de la formation et de l'orientation tout au long de la vie.

Le Conseil Régional actuellement coordonne à la fois la démarche d'ensemble et la synthèse des travaux.

La restitution des préconisations aux différents acteurs de la commission PRDF du CCREFP permet à celui-ci de prononcer un avis sur les orientations, préconisations ainsi que sur les programmations annuelles qui en découlent.

Cette co-construction, singulière à notre région, permet de relever le défi du "travailler ensemble" et a pour effet d'impulser une démarche stratégique commune des acteurs pour mettre en cohérence les différentes voies de formation avec des actions immédiates possibles au plan de l'apprentissage, des Branches et des Rectorats.

Enfin avec le FPSPP, les Partenaires Sociaux élargissent leur champ d'intervention notamment en terme de publics formés et, sous réserve d'éligibilité, peuvent intervenir en tant que de besoins sur des projets communs.

L'efficacité de la méthode mise en œuvre depuis 5 ans, y compris dans la période de crise que nous traversons, conduit les Partenaires Sociaux de Rhône-Alpes à demander sa poursuite avec d'éventuelles adaptations. Ils sont prêts à discuter pour un CPRDF plus opérationnel, plus lisible et qui dès son élaboration ait une approche intégrée des politiques emploi-formation et des développements économique et durable.

Les Partenaires Sociaux restent attachés à travailler ensemble et à co-piloter le groupe domaine « secteurs économiques et d'activités» au regard de leurs rôles et responsabilités aux plans économique et social.

Le CPRDF sous-entend une dimension de concertation voire de négociation entre les acteurs afin d'arbitrer ensemble les orientations à inscrire au CPRDF.

C'est pourquoi nous pensons que la méthodologie actuelle et expérimentée par l'ensemble des acteurs est tout à fait pertinente dans la mesure où une co-construction en amont est garante de diagnostics, de préconisations et de décisions partagées.

Sachez que les Partenaires Sociaux de Rhône-Alpes sont disponibles pour échanger avec vous sur ces problématiques dans le cadre de la COPIRE, dont le rôle de concertation et d'échanges est affirmé dans la l'ANI sur la formation tout au long de la vie.

Dans l'attente, veuillez recevoir, Monsieur le Préfet de Région, nos respectueuses salutations

LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS ET PATRONALES
MEMBRES DE LA COPIRE



III – Du PRDF au CPRDF

Fiche 8. Problématique générale autour des CPRDF

Depuis 1983, les Régions disposent de la compétence de droit commun en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. Les différentes lois depuis cette date l'ont renforcé en confiant aux Régions la politique de formation professionnelle des actifs.

Le Plan régional de développement de la formation professionnelle (PRDFP) est un instrument de concertation, d'orientation et de programmation rassemblant l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage au niveau régional.

- Son instauration en 1993 a contribué à l'affirmation progressive du rôle d'ensemblier des Régions et à celle de la pertinence de l'espace régional pour mettre en place des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage.

En 1993, les Régions se voient confier la responsabilité de la formation professionnelle des jeunes. Dans cette 1^{ère} version du PRDFP, il ne comportait que la dimension jeune.

- En 2002, le transfert de décentralisation consacre l'échelon régional comme celui de la coordination et de la régulation des politiques de formation professionnelle avec la création notamment des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et l'extension du plan régional de développement de la formation professionnelle des jeunes aux adultes.

- La loi du 13 août 2004 a renforcé les PRDFP en leur donnant pour mission de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et de favoriser un développement cohérent des filières de formation. Elle étend son périmètre d'intervention en l'étendant à l'élaboration d'un schéma régional des formations sanitaires et un autre schéma régional des formations sociales.

Même si le texte législatif affirme la dimension programmation du PRDFP, son caractère unilatéral ou contractuel reste ambigu. Ce dernier n'est pas prescriptif ou opposable du fait de son adoption par le Conseil régional. Son application est renvoyée à des conventions annuelles avec l'Etat ou à des contrats d'objectifs.

Les PRDFP ont permis de légitimer fortement le rôle de coordination des Régions, chacune ayant développé une approche spécifique du PRDFP au-delà de l'encadrement légal. En effet, le constat est celui de l'hétérogénéité actuelle des pratiques entre les Régions. Au-delà du document PRDFP, ce qui est mis en avant par les acteurs régionaux de la formation professionnelle est la dynamique de la démarche du PRDFP.

- La loi du 24 novembre 2009 réaffirme le rôle de coordination des politiques de formation professionnelle sur l'espace régional en renforçant le caractère partenarial du Contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle.

Mais elle introduit une nouveauté majeure : la Région n'adopte plus le PRDFP mais l'élabore dans le cadre du CCREFP. Le caractère partenarial est renforcé suite à la réforme en liant fortement le CPRDFP avec le CCREFP. Le CPRDFP détermine des objectifs communs aux différents acteurs de la formation professionnelle.

Si le rôle des partenaires sociaux est pleinement reconnu au niveau national, il n'est explicite au niveau régional. Il est positionné à travers le CCREFP ou dans la mobilisation des COPIRE et des CPRE.

Les 1ers CPRDFP doivent être entrés en vigueur le 1^{er} juin 2011. Leur durée est liée à celle de la mandature du conseil régional, aussi ils arriveront à échéance au 1^{er} juin 2015.

Fiche 9. Le nouveau cadre juridique du CPRDF

Le nouvel article L.214-13 du Code de l'éducation

	PRDFP Avant la loi du 24 novembre 2009	CPRDFP Après la loi du 24 novembre 2009
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes - Assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes - Comporter des actions d'information et de formation destinées à favoriser leur insertion sociale - Définir de priorités relatives à l'information, l'orientation et la VAE 	<ul style="list-style-type: none"> - Déterminer des objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional, notamment en termes de filières de formation professionnelle initiale et continue, sur la base d'une analyse des besoins en termes d'emplois et de compétences par bassin d'emploi
Modalités d'élaboration	<p><i>Par la Région En concertation avec l'Etat, les collectivités territoriales concernées, les organisations syndicales d'employeurs et salariés représentatives à l'échelon national et Pôle Emploi</i></p> <p><i>Prise en compte des orientations et les priorités définies par les contrats d'objectifs conclus en application du V ainsi que, pour ce qui concerne les jeunes, les dispositions relatives à la formation professionnelle qui figurent au schéma prévisionnel des formations des collèges, des lycées, des établissements d'éducation spéciale, des lycées professionnels maritimes et des établissements d'enseignement agricole et, pour sa partie agricole, au schéma prévisionnel national des formations de l'enseignement agricole</i></p>	<p>Par la Région Au sein du CCREFP sur la base des documents présentés par le président du conseil régional, le représentant de l'Etat dans la région, l'autorité académique et les organisations d'employeurs et de salariés</p> <p>Le CCREFP procède à une concertation avec les collectivités territoriales concernées, Pôle Emploi, des représentants d'organismes de formation professionnelle (dont l'AFPA).</p>
Adoption	<p><i>Adopté par le Conseil régional après consultation des conseils généraux, du CESR, des chambres de commerce et d'industrie, des chambres des métiers et des chambres de</i></p>	<p>Signé par le président du Conseil régional après consultation des conseils généraux et adopté par le conseil régional, le représentant de l'Etat au nom de l'Etat et par l'autorité académique.</p>

	<i>l'agriculture au niveau régional, du conseil académique de l'éducation nationale, du comité régional de l'enseignement agricole et du CCREFP</i>	Engage les parties représentées au sein du CCREFP.
Suivi et évaluation		Le CCREFP selon les modalités définies par le CNFPTLV
Calendrier		Etablissement après chaque renouvellement du conseil régional Effet : 1 ^{er} juin de la première année civile suivant le début de la mandature
Niveau		Régional Possibilité de déclinaison au niveau du bassin d'emploi
Volet jeunes	<p>Ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi Veiller à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les filières de formation professionnelle</p> <p>Cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique</p> <p>Vaut schéma prévisionnel d'apprentissage, schéma des formations sanitaires, schéma des formations sociales</p>	
Volet adultes	Ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi	
Programmation	<p>Conventions annuelles entre l'Etat et la Région pour préciser la programmation et les financements des actions</p> <p>Conventions signées également avec l'autorité académique pour les établissements d'enseignement de 2nd degré, lycées agricoles et ceux relevant du Ministère chargé du sport : prévision et classement par ordre prioritaire des ouvertures et des fermetures de sections de formation professionnelle initiale au regard des moyens disponibles.</p> <p>Mise en œuvre par l'Etat et la Région, à défaut d'accord : les autorités de l'Etat prennent les décisions nécessaires la continuité du service public de l'éducation</p>	
Convention pour la formation des demandeurs d'emploi		<p>Pour les demandeurs d'emploi, les conventions lorsqu'elles comportent des engagements réciproques de l'Etat, de la Région et de Pôle Emploi, sont également signées par cette dernière</p> <p>Elles précisent en matière d'orientation et de formation professionnelle les conditions de mise en œuvre de la convention nationale entre l'Etat et Pôle Emploi</p>
Contrat d'objectif	<p>L'Etat, une ou plusieurs régions, une ou plusieurs organisations représentatives des milieux socioprofessionnels et, le cas échéant, Pôle Emploi peuvent conclure des contrats fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d'emploi. Ces contrats d'objectifs peuvent être annuels ou pluriannuels.</p> <p>Ces contrats déterminent notamment les objectifs qui concourent à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers auxquels préparent les différentes voies de formation professionnelle initiale</p>	

	<p>et continue.</p> <p>Les chambres de métiers, les chambres de commerce et d'industrie et les chambres d'agriculture peuvent être associées aux contrats d'objectifs.</p> <p>L'Etat, la région ou la collectivité territoriale de Corse, les chambres consulaires, une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs et de salariés peuvent également conclure des contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage. Ces contrats peuvent prendre la forme d'une annexe aux contrats d'objectifs.</p>
<p>Programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle (PRAFP)</p>	<p>Dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, chaque région arrête annuellement un programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle continue, après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.</p> <p>Les départements, les communes ou groupements de communes qui ont arrêté un programme de formation sont associés, à leur demande, à l'élaboration du programme régional.</p> <p>Pour la mise en œuvre de ce programme, des conventions sont passées avec les établissements d'enseignement publics et les autres organismes de formation concernés.</p>

Fiche 10. Le rôle du CCREFP

Prévu par la loi de Modernisation Sociale du 17 janvier 2002, le CCREFP¹⁴, qui remplace l'ancien COREF a pour mission de favoriser la concertation entre les divers acteurs régionaux, afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi.

1. Composition du CCREFP

Sa composition est quadripartite, il réunit :

- 6 représentants des services régionaux de l'État désignés par le Préfet de Région,
- 6 élus régionaux désignés par le Conseil régional de Picardie, le Président du Conseil Économique et Social Régional,
- 7 membres désignés au titre des organisations d'employeurs et des Chambres d'Agriculture, du Commerce et de l'Industrie et des Métiers
- 7 membres désignés au titre des organisations syndicales de salariés, dont 5 représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national.

Le CCREFP est **coprésidé par le Préfet de Région et le Président du Conseil régional** ou leurs représentants.

Ses membres sont nommés pour la durée de la mandature du conseil régional.

2. Rôle du CCREFP

En 2002, la loi de Modernisation sociale dote le CCREFP de nombreux champs d'intervention sur la formation professionnelle, l'apprentissage, les fonds de la formation professionnelle, les travailleurs handicapés, le FNE, les CHSCT, la VAE, l'action sociale et médico-sociale...

Le CCREFP doit à la fois :

- constituer un lieu d'échange pour traiter conjointement des questions d'emploi et de formation professionnelle,
- offrir aux acteurs de la formation un véritable lieu de concertation et de coordination pour optimiser leur action,
- favoriser un fonctionnement tripartite associant l'Etat, le Conseil Régional et les organisations socioprofessionnelles.

¹⁴ Comité de Coordination Régionale de l'Emploi et de la Formation professionnelle

**Extrait du rapport de la Cour des Comptes : « Rapport public thématique
« La formation professionnelle tout au long de la vie » - oct. 2008¹⁵**

b) Les CCREFP : des outils de coordination relégués au second plan

Face à la diversité des acteurs à coordonner et des niveaux de concertation à articuler, les régions n'ont pas pleinement saisi les outils de coordination mis à disposition par la loi dans le champ de la formation professionnelle. La loi du 17 janvier 2002, dite de modernisation sociale, a pourtant modifié les dispositions du code du travail (article L. 910-1) afin d'organiser au mieux le cadre de coordination des acteurs régionaux de la formation professionnelle. Les « comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi » ont laissé la place à des « comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle » (CCREFP). Les CCREFP ont pour « mission de favoriser la concertation entre les divers acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi. Ils sont notamment chargés des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation de ces politiques ». Les CCREFP sont composés « de représentants de l'Etat dans la région, des assemblées régionales, des organisations de salariés et d'employeurs ainsi que des chambres régionales d'agriculture, de commerce et d'industrie et de métiers ». Au cœur de la problématique de coordination régionale, représentatifs de l'ensemble des acteurs de niveau régional, les CCREFP ont en pratique rarement servi de socle à la concertation entourant les PRDF, notamment en Ile-de-France. Souvent tenus informés des démarches de la région, ils paraissent davantage avoir été des chambres d'enregistrement des PRDF que de véritables instruments de pilotage.

3. Fonctionnement du CCREFP

Le président du conseil régional et le préfet de région établissent les conditions d'organisation et de fonctionnement du CCREFP. Ils fixent conjointement l'ordre du jour.

Il est laissée une grande latitude pour créer des commissions, quant au nombre, au champ, au mode de fonctionnement et de leur composition.

Il est cité notamment les thèmes suivants : en matière d'information, d'orientation, de validation des acquis de l'expérience, de formation des demandeurs d'emploi et de formation en alternance.

Le secrétariat permanent assure la gestion administrative du CCREFP. Il a pour mission de suivre l'ensemble des travaux au sein du comité plénier, des commissions et des groupes thématiques et assure la diffusion des documents supports (dossiers préparatoires, comptes rendus des réunions)

Les CARIF OREF dans certaines régions peuvent assurer un secrétariat technique.

¹⁵ <http://www.ccomptes.fr/fr/CC/documents/Syntheses/Synthese-formation-professionnelle.pdf>

4. La concertation en région : Quelle place pour les Comités de Coordination Régionaux de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ? (CNFPTLV, Séance plénière du 25 Juin 2008)

Extraits

(...)

Une synthèse des modes de fonctionnement des CCREFP

Chaque CCREFP a un mode de fonctionnement lié au contexte économique, social et politique régional et à sa place dans l'espace régional. Pour autant, l'analyse montre que ces lieux de rencontre (qui constituent une reconnaissance de la diversité des acteurs de la formation professionnelle) fonctionnent selon trois grandes modalités qui rendent, au niveau de la région, des services différents :

- **Quelques CCREFP ont essentiellement un rôle de consultation formelle** : ils ont pour principale activité de répondre aux obligations légales et réglementaires qui leur ont été attribuées par la loi...encore a-t-on vu qu'ils ne les assument pas dans leur intégralité ... Cela se traduit dans les faits par une concentration de leur activité sur les séances plénières et sur la quasi absence de groupes de travail.
- **Une majorité de CCREFP a un rôle d'animation et de concertation** en matière de politiques d'emploi et de formation professionnelle. Cela se concrétise très souvent par des travaux dans le cadre des commissions spécialisées et des groupes de travail qui permettent d'alimenter la réflexion et les débats en séance plénière sans aller jusqu'à déboucher sur des orientations communes.
- **Quelques CCREFP enfin ont un rôle de co-construction et de coordination des politiques régionales d'emploi et de formation professionnelle** qui va jusqu'à prendre des orientations communes ou engager des actions communes: l'exemple de la manière dont le CCREFP Nord Pas de Calais s'est emparé de la filière automobile est très illustratif de ce mode de fonctionnement : il a d'abord procédé à un état des lieux de cette filière en termes économique, d'emplois, de qualifications et de formation des salariés dans une perspective régionale, européenne et mondiale. La commission en charge de traiter cette question a rassemblé tous les acteurs (DRIRE, DRTEFP, Conseil régional, OPCA...) et a débouché en comité plénier sur l'adoption d'un plan d'action concerté qui sera décliné en actions menées par chacun des acteurs en fonction de sa compétence, un suivi des opérations par le CCREFP et une évaluation.

A la lumière de cette analyse, le rôle de concertation/coordination du CCREFP semble être la résultante de plusieurs facteurs :

- une volonté politique Etat/Région/Partenaires sociaux et un équilibre entre les acteurs, notamment une COPIRE active
- la construction d'outils permettant une connaissance partagée de manière à alimenter la concertation et à créer progressivement une culture commune,
- un fonctionnement fondé sur une bonne articulation entre les commissions et/ou les groupes de travail et le comité plénier grâce à un système de mandats et de validation des travaux. Il est également impulsé par une animation du Secrétariat permanent

Conclusions :

Les CCREFP sont les seuls lieux en région où sont associées les compétences sur l'emploi exercées par l'Etat et les compétences sur la formation professionnelle assumées par la Région et par les partenaires économiques et sociaux.

Il est à noter que, même s'ils sont plutôt centrés sur la formation professionnelle, de nombreux CCREFP exercent effectivement des compétences en matière d'emploi, à travers leurs commissions spécialisées (mutations économiques, pôles de compétitivité, formation des demandeurs d'emplois, insertion....) et leurs différents groupes de travail.

Contrairement à ce qui est habituellement avancé, les CCREFP sont pratiquement tous en activité et l'on constate une montée en charge progressive de la création de secrétariats dédiés à leur suivi et à leur animation.

Si leur composition est à peu près similaire d'une région à l'autre avec quelques variétés marginales, leur rôle peut être différent: les uns remplissent leur mission de concertation et de coordination des politiques, voire de coconstruction et l'existence de nombreuses commissions et groupes de travail témoigne d'une grande activité. Dans certaines régions cependant ils ont des difficultés à assurer cette fonction et la concertation est dispersée dans d'autres instances : comités de pilotage du PRDF, GIP, CESR... Ce constat conduit à s'interroger sur les raisons de ces disparités et quels leviers actionner pour que les CCREFP puissent devenir les lieux de la concertation/coordination régionale.

Enfin, les textes leur confèrent de multiples compétences, sans grande cohérence les unes avec les autres, dont la liste mériterait d'être revue au regard notamment de celles qu'ils remplissent effectivement.

Fiche 11. Le positionnement de l'Etat dans le cadre du CPRDF

La loi du 24 novembre 2009 repositionne explicitement l'Etat dans le cadre de l'élaboration du CPRDF. Cela traduit par deux éléments en particulier :

- l'élaboration du CPRDF au sein du CCREFP, instance co-présidé par le président du conseil régional et le préfet de région ;
- la signature du CPRDF par le président du conseil régional, le préfet de région et le recteur.

Le renforcement du rôle de l'Etat est posé au niveau de l'élaboration, du suivi et de l'évaluation. La circulaire DGEFP n°2010-24 du 22 octobre 2010 définit les conditions de la participation des DIRECCTE dans le cadre de l'élaboration des CPRDF.

Le CPRDF doit être un instrument structurant pour l'ensemble des signataires. Au niveau de l'Etat, le CPRDF a vocation à alimenter le COM Insertion professionnelle des jeunes, le COM Apprentissage, EDEC, démarche GPEC territoriale ou sectorielle...

La circulaire pose explicitement le rôle du CARIF OREF dans le cadre de l'élaboration du CPRDF et le principe de la concertation de la COPIRE et des CPRE en amont des travaux du CPRDF. Il est précisé que sur la question de la formation des demandeurs d'emploi, il est nécessaire d'articuler cette convention avec la CAR (convention annuelle régionale) entre l'Etat et Pôle Emploi et que les COT sont des outils pour préciser la stratégie régionale sectorielle de la formation en direction des jeunes en formation initiale, des demandeurs d'emploi, des travailleurs salariés

1. Méthode d'élaboration du CPRDF définie par l'Etat

1- Elaboration d'un diagnostic territorial partagé

La méthodologie doit être définie au sein du CCREFP en confiant un rôle spécifique à l'OREF. Le SEPES de la DIRECCTE doit être impliqué fortement. Elle doit se caractériser par sa dimension collaborative pour établir un consensus sur les défis économiques et humains du territoire régional

Il doit permettre de recueillir les contributions de différents partenaires : CARIF-OREF, Rectorat, Pôle Emploi, AFPA, observatoire de branche, COPIRE et OPCA

Rôle de l'OREF

2-Elaboration d'un document d'orientations de l'Etat¹⁶

La rédaction du document d'orientations stratégiques de l'Etat est coordonnée par la DIRECCTE et doit associer les différents services de l'Etat (transport, culture, santé, jeunesse et sport...). Ce document doit permettre de positionner l'ensemble des leviers d'actions existants et promouvoir les outils liés au service public de l'emploi.

La circulaire prévoit de positionner certains thèmes privilégiés :

¹⁶ La circulaire prévoit que ce document d'orientations stratégiques soit transmis par le préfet de région au président du conseil régional pour la fin décembre 2010.

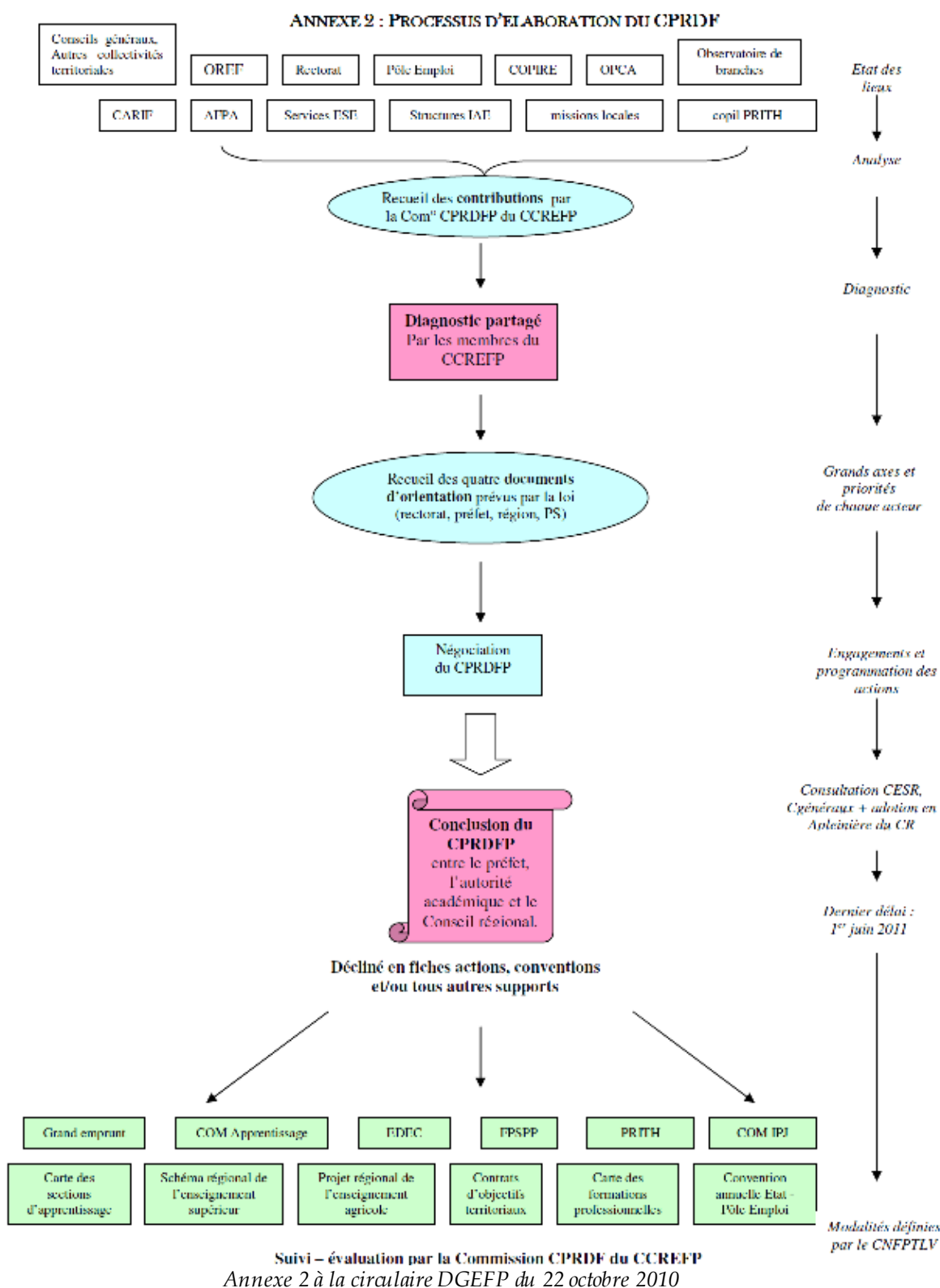
Formation des demandeurs d'emploi	- Associer les opérateurs du service public de l'emploi à l'élaboration de la stratégie régionale de formation des demandeurs d'emploi et faire émerger une coordination de l'achat, de la prescription et du suivi des actions de formation de l'ensemble des parties prenantes
Alternance	- Coordonner les priorités du conseil régional et de l'Etat. Faire du COM pour l'apprentissage un outil opérationnel du CPRDF en lien avec les objectifs de l'Etat en matière de promotion de l'alternance +volet alternance du grand emprunt. - Moyen privilégié pour assurer le développement équilibré de la carte des formations professionnelles initiales.
Positionnement du SPO dans le CPRDF	- En attente de texte
Prendre en compte les orientations liées aux financements européens	<ul style="list-style-type: none"> o Identifier les besoins de formation et de qualification des publics fragilisés et y répondre : - Jeunes issus du système scolaire sans qualification, des décrocheurs et des sorties anticipées des contrats d'apprentissage - Salariés en contrats aidés et insertion par l'activité économique - Personnes nécessitant une remise à niveau dans le domaine des savoirs fondamentaux pour mener à bien leur projet d'insertion, de retour à l'emploi ou d'accès à la qualification - Personnes handicapées (intégration dans le CPRDF d'une dimension « formation professionnelle des travailleurs handicapés en lien avec le PRITH) - Salariés des TPE PME et/ou entreprises en difficulté - Personnes bénéficiaires d'un CTP ou d'une CRP
Inciter les partenaires sociaux à mobiliser leurs dispositifs et outils dans une logique de soutien de stratégie régionale de la formation des salariés actifs.	
Construire des partenariats pour promouvoir l'accès à la qualification au moyen de titres professionnels du ministère de l'emploi	
Assurer la promotion de la VAE et organiser une meilleure coordination des certificateurs au plan régional et renforcement des partenariats	

3-Un projet de CPRDF élaboré par le conseil régional sur la base des orientations du président du conseil régional, celles du représentant de l'Etat dans la région, celles du recteur et celles des représentants des organisations d'employeurs et de salariés. Selon la circulaire, le CPRDF a vocation à fédérer l'action de chacun autour d'objectifs communs détaillés sous la forme de fiches d'action, cibles ou indicateur pour faciliter le suivi et l'évaluation.

4-Discussion du projet au sein du CCREFP

5-Signature du CPRDF par le président du conseil régional, le préfet et le recteur d'académie

2. Schéma récapitulatif (annexe 2 de la circulaire du 22 octobre 2010)



Fiche 12. La méthodologie de l'élaboration du PRDF-CPRDF de la Région Rhône-Alpes

PRDF et CPRDF en RHONE-ALPES, note de Jacques DARVE, chef de projet CPRDF, Région Rhône Alpes

La modification apportée par la loi du 24 novembre 2009 au PRDF est abordée en Rhône-Alpes à la lumière de la méthodologie qu'elle a mise en place, avec ses partenaires, en 2006 pour « refonder le PRDF ».

En instaurant une telle méthode, les partenaires emploi et formation professionnelle de Rhône-Alpes ont souhaité réaffirmer l'importance du travail partenarial, l'obligation de concertation et le besoin de disposer d'une démarche d'élaboration qui fasse la preuve de sa réactivité, de sa capacité d'adaptation aux différentes modifications du contexte législatif, économique ou politique.

Pour ce faire, la méthodologie a été adossée à quelques grands principes et à des grandes orientations, et a voulu se donner comme objectif d'amener les partenaires emploi et formation professionnelle de Rhône-Alpes, à partager une même approche de la relation emploi/formation.

Une méthode de travail en est résultée, qui repose sur le principe des entrées différenciées et croisables, pour éclairer cette relation entre l'emploi et la formation. Celle-ci a permis d'inscrire le partenariat et le dialogue social, dans un cadre de travail Partant d'un diagnostic partagé, celui-ci fait émerger des questions et des problématiques à éclairer, et propose, au travers d'un Comité de pilotage et de synthèse du PRDF, des orientations, des recommandations ou des préconisations à destination de tous les acteurs en responsabilité sur la construction et l'implémentation des réponses formations professionnelles pour les jeunes et les adultes, y compris dans la situation de demandeur d'emploi.

Les trois entrées constitutives de la démarche :

1 - L'Etat (DRTEFP, Rectorats, DRAAF et DRASS) a ainsi été pilote du groupe multi partenarial qui a travaillé les questions et problématiques emploi/formation du point de vue des publics concernés, de leurs parcours formation et d'insertion professionnelle.

Le premier champ travaillé, relatif aux jeunes sans qualification en Rhône-Alpes, a permis de produire des recommandations partagées par les différents partenaires, qui ont été intégrées aux politiques régionales, qui ont permis d'enrichir les différents chantiers ouverts pour traiter de ces mêmes publics, pour éclairer aussi les réflexions et les orientations pour définir les priorités de formation dans la Région.

Ces travaux ont parfaitement intégré les problématiques posées par la rénovation de la voie professionnelle généralisée en 2009, notamment pour ce qui est de la constitution d'une offre de formation de premier niveau de qualification et la lutte contre le décrochage scolaire.

Le travail de ce groupe piloté par l'Etat, se poursuit. Il permettra, notamment, d'éclairer des dimensions et des questions posées par les deux autres groupes de travail du PRDF.

Ces travaux seront à même de faire apparaître les comportements des publics face à l'offre de formation, face à des parcours ou à des passerelles de formation et en matière d'insertion professionnelle, qui n'ont pas à ce jour été analysées dans leur globalité et qui pourtant, sont indispensables pour travailler la cohérence et la complémentarité des voies de formation professionnelle.

L'OREF/PRAO, comme lieu de convergence et de traitement de l'ensemble des données disponibles ou à produire avec les acteurs qui les détiennent, est une des questions posées par les acteurs de Rhône-Alpes

2 - Les Partenaires sociaux qui ont été chargés de piloter le groupe qui travaille les questions et les problématiques posées par les secteurs d'activité, les branches professionnelles et les entreprises, ont demandé, dès le départ, à être outillés par le l'OREF/PRAO.

Ils ont par ailleurs, souhaité que la COPIRE de Rhône-Alpes désigne officiellement des représentants patronaux et salariés pour conduire ce pilotage et assurer l'animation du travail avec les experts des secteurs professionnels retenus par le Comité de Pilotage du PRDF.

L'écueil possible d'un travail entre seuls représentants du monde économique, des branches, des OPCA, des entreprises a été évité grâce à la méthode mise en place.

Le travail de diagnostic partagé avec les acteurs du CCREFP représentés dans ce groupe, a été débattu, diffusé et éclairé autant que faire ce peut.

Le choix des secteurs d'activité étudiés a été proposé et validé en Copil, le travail prospectif a été alimenté par le PRAO et par les travaux des observatoires de branches, par les travaux des contrats d'études prospectives disponibles, par des experts sollicités par l'un ou l'autre des membres de ce groupe de travail.

Les orientations, préconisations ou recommandations issues de ces travaux ont été soumises au COPIL du PRDF et ont toutes été mises en débat et chaque fois que nécessaire, des éclairages complémentaires ont été recherchés, soit pour tenir compte d'une modification de conjoncture, soit pour s'assurer que les acteurs qui travaillent les différentes phases du PRDF allaient vraiment être à même de suivre et de porter les recommandations produites.

La très grande diversité des secteurs d'activité travaillés, du sanitaire et social à la métallurgie, en passant par l'agriculture, l'agro-alimentaire, l'hôtellerie restauration, jusqu'aux métiers transversaux du tertiaire, a permis à la méthode de faire la preuve que, pour peu que l'outillage soit apporté, elle savait appréhender des problématiques aussi différentes, y compris dans un contexte économique en plein mutation.

Ce groupe piloté par les partenaires sociaux poursuit son travail sur le secteur des transports routiers, sur la chimie et propose une relecture de l'ensemble des secteurs professionnels travaillés à ce jour, pour intégrer la dimension développement durable et « croissance verte » dont les problématiques sont confirmées comme transversales à toute notre économie.

La participation de Pôle emploi, que la loi intègre maintenant officiellement aux travaux du PRDF (sans pour autant le rendre membre de droit du CCREFP), a été actée dès le départ par la méthode du PRDF en Rhône-Alpes.

Cette contribution active, démarrée avant la fusion ASSEDIC / ANPE n'a fait que s'enrichir au cours des thématiques sectorielles, au point de devenir un apport

essentiel dans ces travaux, notamment depuis l'aggravation de la situation de l'emploi.

La participation à ces travaux des autorités académiques, notamment DAET et service formation de la DRAAF, témoigne de l'intérêt porté par les acteurs publics aux réflexions et aux problématiques emploi/formation/qualification/compétences, portées par les branches professionnelles. La méthode de travail permet de nourrir les débats autour des besoins prospectifs et des réponses formation à construire pour y répondre.

3 - Troisième entrée de la méthode de travail, l'entrée par les réalités et les logiques de territoires a été confiée au Conseil régional.

Partant de la conception selon laquelle, bien que de dimension unique et régionale, le PRDF ne pouvait s'élaborer sans la dimension territoriale. Il s'agit bien d'éclairer la relation emploi /formation par les caractéristiques des besoins sectoriels, ou celles relatives aux besoins des publics jeunes et adultes, en termes d'accès à la formation, de parcours, de passerelles de formation et d'insertion professionnelle. La crainte de voir émerger 27 PRDF, un par territoire ZTEF, a été évitée d'emblée par la méthode qui a rappelé que les éléments de diagnostics à prendre en considération sur les territoires de Rhône-Alpes étaient d'abord ceux référant aux besoins d'emploi et de qualification ou de compétences des entreprises et des publics de la ZTEF, et non pas, directement, les besoins en termes d'offre de formation, initiale ou continue.

Cette entrée infra régionale avait un double objectif : faire à la fois valider, enrichir ou corriger des orientations sectorielles de branche et des conceptions des acteurs régionaux ou académiques en termes de places, parcours formation des publics déclarés prioritaires, mais elle devait aussi pouvoir faire remonter des problématiques, des spécificités locales, des pratiques de terrain (entreprises, prescripteurs de formation, jeunes en difficulté...), que les travaux régionaux ne peuvent à eux seuls mettre à jour.

En ce sens, l'entrée « territoriale » du PRDF joue un rôle central dans la méthode. Cette prise en considération, notamment par les partenaires sociaux et les prescripteurs, des questions de formation, initiale et continue, de leur nécessaire complémentarité, de leurs impacts différenciés sur les publics et les entreprises du territoire, n'allait pas de soit.

Cette conception du travail à l'échelon infra régional est largement portée par les partenaires sociaux.

La question de leur participation aux travaux des CTEF recoupe la question de leur implication et de leur mobilisation dans les travaux du PRDF.

La méthode a permis, chez les acteurs locaux, une évolution des questionnements sur l'offre globale de formation disponible, pour regarder l'accès effectif des publics sensibles à cette offre, pour éclairer le travail préparatoire à l'évolution pertinente de cette offre tout en faisant, le plus généralement, émerger des problématiques périphériques à la formation professionnelle (mobilité, GPEC et GTEC, trajectoires professionnelles, conditions de travail et d'emploi....)

Parmi les grandes questions mises en exergue par la méthode, celle de l'implication effective des acteurs tant locaux, que régionaux de l'État aux instances du PRDF et des CTEF, a été régulièrement posée.

Dans la mesure où l'apport de données, comme une grande part des travaux d'expert sont produits et sont à la disposition des services de l'Etat, l'outillage des acteurs qui travaillent les questions d'emploi et de formation, devient un point décisif. Il pourrait conduire au blocage de la méthode ou, à tout le moins, à son affaiblissement.

A la lumière du texte de loi du 24 novembre 2009, et dans la perspective d'évolution du PRDF vers un Contrat de Plan Régional de Développement des Formations, plusieurs dimensions sont à prendre en compte et à préciser :

- La présentation rapide de la méthodologie d'élaboration du PRDF de Rhône-Alpes, montre que cette élaboration est bien, d'ores et déjà, une co-élaboration Etat / Région et partenaires sociaux.
- Le rôle de pôle emploi en Rhône-Alpes est clairement défini depuis le départ de la démarche méthodologique, et tous les moments d'élaboration du PRDF, lui sont ouverts.
- Le point relatif à « l'élaboration » par ou au sein du CCREFP est regardé en Rhône-Alpes en tenant compte de la création d'une commission spécifique du PRDF, qui peut rapporter devant le CCREFP plénier.

En outre, et presque par anticipation, la présidence de cette commission a été confiée aux deux autorités académiques et au président de la Région, et les travaux qui lui sont soumis, sous la forme de conventions d'application du PRDF, sont cosignés par l'ensemble des acteurs publics concernés, y compris la direction régionale en charge de la jeunesse et des sports qui pourtant n'est pas autorité académique.

- Enfin, s'agissant de l'obligation de travailler, ou de soumettre aux bassins d'emploi, les travaux d'élaboration du PRDF, la dimension territoires de la méthode d'élaboration qui implique les 27 CTEF /ZTEF de la Région, fonctionne depuis l'origine et a démontré sa pertinence.

En ce sens, les acteurs qui, en Rhône-Alpes portent cette méthodologie d'élaboration du PRDF y sont particulièrement attachés. Ils réaffirment un besoin d'outillage plus important pour garantir que le travail de concertation, d'éclairages croisés de la relation emploi formation, et d'enrichissement du dialogue social, se poursuive et que les travaux des groupes mis en place pour cette méthode servent de cadre de référence aux réflexions prochaines sur le CPRDF.

Fiche 13. Vers la construction d'un service public régional de la formation tout au long de la vie en région Rhône-Alpes

Dépêche AEF du 25 octobre 2010

« Penser la formation du point de vue des usagers » : telle est la « révolution » que compte mettre en place Philippe Meirieu (Europe Écologie), vice-président du conseil régional Rhône-Alpes en charge de la formation tout au long de la vie, à travers une délibération portant création à titre expérimental des premiers « Points d'accueil information-formation », approuvée par l'exécutif régional réuni en assemblée plénière jeudi 21 octobre 2010. Lors de cette séance, le conseil régional a également approuvé la création d'un nouveau dispositif, le « Projet formation emploi ». « Cette première étape doit permettre de proposer une offre lisible et cohérente, permettant à chacun de s'y retrouver parmi les 71 dispositifs existant en Rhône-Alpes », déclare à l'AEF Philippe Meirieu. « Le service d'accueil et d'information doit être en mesure de proposer une solution adaptée, qu'il s'agisse de l'offre régionale de formation, mais également l'ensemble des dispositifs d'accès (service civique, école de la deuxième chance, insertion par l'activité économique, apprentissage, etc.) », et ce « quels que soient le statut (demandeur d'emploi ou salarié), l'âge ou le niveau de formation des candidats ».

« Les rhônalpins les plus éloignés de l'emploi pourront, à proximité de chez eux, être accueillis et aidés afin de construire un véritable parcours de formation professionnelle » et « obtenir un emploi durable », précise la délibération. La région entend ainsi favoriser « l'orientation et la formation des rhônalpins tout au long de leur vie, en lien avec les réalités économiques du territoire ».

« POINTS D'ACCUEIL ET D'INFORMATION »

Information généraliste. Les points d'accueil devront délivrer « une information généraliste » sur les champs suivants : « les métiers, l'orientation, la formation initiale et continue (organisation), les mesures emploi et formation (financements), l'apprentissage, l'emploi et les besoins en recrutement, la validation des acquis de l'expérience, la création d'activité, la mobilité professionnelle et la reconversion, les structures d'accompagnement des parcours professionnels », ainsi que sur « les démarches administratives et financières afférentes » et « l'offre de service périphérique (logement, déplacement, garde d'enfants) ».

Accueil personnalisé. Le service d'information se déclinera en trois dimensions : « un accueil physique pour assurer l'analyse de la demande et personnaliser la réponse, la mise à disposition d'une documentation locale et régionale complète et

actualisée (papier et web), l'organisation d'événements en lien avec l'emploi et la formation sur les territoires ».

Obligations de service public. Dans le cadre juridique des SIEG (Service d'intérêt économique général), le service d'accueil et d'information devra garantir la mise en œuvre des obligations de service public suivantes : « Un accès universel gratuit et libre », une information « la plus complète, objective et exhaustive possible », la « continuité du service » en matière d'horaire et de lieu (environ à 30 minutes du domicile - transport en commun ou véhicule personnel), « un service de qualité » (le degré de satisfaction du public reçu sera mesuré), la garantie de « l'anonymat et de la confidentialité des échanges ».

Coopération. La mise en œuvre du service d'accueil et d'information repose sur les principes de « décloisonnement » de l'information, « la coopération » et la « mutualisation des ressources » entre les réseaux, « la professionnalisation des acteurs » et la « coordination des politiques publiques », notamment entre le service public de l'emploi, l'éducation nationale et le service public de l'orientation.

Territoire. L'organisation territoriale du service d'accueil et d'information se fera sur la base des ZTEF (zones territoriales emploi formation) en lien avec les plan d'actions des CTEF (Contrats territoriaux emploi formation) ». « Le maillage territorial sera relayé par différents structures existantes (Mife, centres sociaux, mairies...) qui seront 'labellisés' par la région pour représenter le SPRF », précise Philippe Meirieu. L'expérimentation est prévue initialement sur cinq territoires : Ardèche méridionale, bassin grenoblois, Loire Sud, Grand Lyon, Centre et Nord Genevois/Haut Savoyard. Après amendement des groupes PSEA (Parti socialiste, écologiste) et PRG (Parti radical de gauche) et apparenté, le nombre des territoires est porté à huit.

Visibilité. Afin d'accroître « la visibilité » du service d'accueil et d'information, « des outils de communication homogènes (signalétique, charte graphique, documentation sous le logo Région, site web...) seront délivrés aux structures engagées dans la démarche et les points d'accueil information-formation devront faire l'objet d'un affichage permettant leur identification immédiate », indique la délibération.

Référentiel. L'expérimentation doit débuter en février 2011 avec une perspective de généralisation à partir de 2012, en s'appuyant notamment sur le référentiel AQOR (Améliorer la qualité de l'orientation), arrêté dans le cadre du projet européen Leonardo da Vinci.

« PROJET FORMATION-EMPLOI »

Premier niveau de qualification. Le nouveau dispositif de formation continue intitulé « Projet formation-emploi », est un parcours long qualifiant destiné aux personnes sans emploi et sans qualification, en priorité les jeunes et les adultes non indemnisés, devant permettre « l'acquisition d'une qualification ou d'une compétence spécifique à visée professionnelle dans une optique de maintien dans l'emploi, d'employabilité immédiate ou de remise à niveau avant poursuite de formation (via l'alternance ou un parcours certifiant) », avec l'objectif d'obtenir une certification inscrite au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).

Compétence citoyenne. Le projet prévoit également « l'acquisition de compétences à visée professionnelle et citoyennes (compétences sociales et civiques, aptitude à communiquer, compétences mathématiques et scientifiques de base, compétences numériques, etc.) ».

Accompagnement renforcé. La région entend assurer par ailleurs « un accompagnement pédagogique et social renforcé et des prestations d'hébergement et de restauration ». Elle s'engage à prendre en charge « la rémunération, la couverture sociale et les charges annexes pour les demandeurs d'emploi non indemnisés par Pôle emploi ».

470 jeunes par an. Le dispositif est destiné à former, pendant une première phase expérimentale de quatre ans, à partir de septembre 2011, 470 jeunes par an dans huit pôles de la région. Un parcours de formation d'une durée moyenne de 1 200 heures sera proposé dans chaque département qui accueillera des jeunes de toute la région. « Le facteur mobilité, au lieu de rester un obstacle pour les jeunes sans qualification, parce qu'elle sera accompagnée, pourra devenir un outil formatif et éducatif », explique Philippe Meirieu. La région prévoit d'engager six millions d'euros par an pour ce projet.

Huit parcours de formation-emploi. Les secteurs définis pour l'expérimentation sont la « santé et les services aux personnes » (Ain), « l'aménagement rural et paysager » (Ardèche), « les métiers de l'agro alimentaire » (Drôme), « l'électronique » (Isère), « l'éco-construction et les énergies renouvelables » (Loire), « la maintenance industrielle et les équipements standards » (Rhône), « le bâtiment et les travaux publics » (Savoie), « les métiers du tourisme » (Haute-Savoie).

Mandatement. Ce dispositif sera mis en place dans le cadre des SIEG selon la procédure du « mandatement avec octroi de droits spéciaux, dans le respect des principes de transparence, d'égalité de traitement et d'égalité d'accès inhérents au droit communautaire (1) ». « Le mandataire pourra correspondre à un seul

opérateur ou à un groupement de plusieurs opérateurs », et devra répondre aux « obligations de service public » (accès universel, continuité, adaptabilité, qualité et protection des utilisateurs). Ils seront mandatés en fonction de « la qualité du projet pédagogique, de la capacité économique, financière et comptable et de la justification des coûts attachés à l'action », précise la région. Dans chaque département, « un seul mandataire de service public sera désigné par la région, mettant en œuvre plusieurs actions de formation ». La validation sera effectuée par un jury composé d'élus et d'experts. « La région compensera les obligations de service publics prévues par le dispositif » et « cette procédure devrait éviter le moins disant encouragé par les marchés publics, grâce à l'attribution d'une dotation supplémentaire », commente Philippe Meirieu.

1. « Cette procédure sera conduite dans le cadre des règles fixées par les textes communautaires du 28 novembre 2005 dits paquet « Monti-Kraes » et la jurisprudence de la cour de justice des communautés européennes (arrêt Altmark du 24 juillet 2003) », précise la région.

Fiche 14. Tableau comparatif sur différentes régions

Région	Présentation de la méthode retenue	Calendrier	Éléments complémentaires
Bretagne	<p>La négociation de ce CPRDF se présente assez bien en Bretagne. Nous avons validé une méthodologie avec l'exécutif régional, nous allons présenter à nos partenaires, (branches et partenaires sociaux) du comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), des orientations communes avec le préfet et le recteur.</p> <p>La Région Bretagne à proposer une méthodologie d'élaboration du CPRDF qu'elle a proposé à l'Etat.</p> <p>Les partenaires sociaux sont mobilisés dans le cadre du CCREFP et de la COPIRE (identifiée par la Région comme pouvant être une instance représentative des organisations d'employeurs et de salariés pour le CPRDF.</p> <p>La volonté d'une démarche participative large impliquant les principaux acteurs de l'emploi et de la formation dans les différentes phases d'élaboration du CPRDF</p> <p>Mise en place d'un comité de pilotage : commission emploi-formation du CCREFP Association du CESER</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place de la méthode et de la concertation (2nd et 3^{ème} trimestres 2010) <ol style="list-style-type: none"> 1. Identification des thématiques prioritaires de la Région (mi 2010) 2. Articulation méthode de la Région et celle de l'Etat 3. Demande de contributions écrites sur les enjeux emploi-formation pour la Bretagne aux membres des commissions du CCREFP, aux têtes de réseau AIOA (CIO, missions locales, réseau information jeunesse, pôle emploi, Fongecif) et aux branches professionnelles 4. Validation des thématiques lors de la première réunion du comité de pilotage <ul style="list-style-type: none"> • Mise en place de la démarche de concertation • Groupes projets au niveau des territoires et au niveau régional (co-animation Etat-Région) • Séminaire de restitution: « des préconisations aux grandes orientations » Production d'une première écriture du CPRDF sur la base de l'ensemble des éléments recueillis 	<p>Groupes projets sur cinq thèmes prioritaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agir en faveur de l'égalité des chances dans l'accès à la formation et à la qualification - Sécuriser les parcours professionnels - Garantir une plus grande fluidité des parcours de formation en faveur de l'accès à la qualification et de l'insertion durable - Assurer un service public d'orientation pour tous, tout au long de la vie - Accompagner l'évolution du modèle économique breton en réponse aux mutations économiques et aux activités émergentes

		<ul style="list-style-type: none"> • Consultation des partenaires sur le projet d'écriture • Finalisation de l'écriture du CPRDF 	
Basse Normandie	La méthodologie d'élaboration du CPRDF proposée par la Région se situe principalement au sein du CCREFP en mettant en place une commission spécialisée CPRDF		<p>Dans le cadre des Chartes Qualité Emploi-Formation, la Région sollicite les Branches professionnelles et signataires de CQEF afin de préparer le diagnostic du futur CPRDFP 2011</p> <p>Le CCREFP est fortement mobilisé au niveau des approches thématiques et sectorielles</p>
Pays-de-la-Loire	La Région a fait le choix d'élaborer ses propres orientations politiques en procédant à la refonte de son schéma régional éducation formation et du schéma régional du développement de l'économie. Elle a fait le choix d'élaborer un schéma des jeunes (culture, insertion et formation des jeunes) et un schéma régional du développement de l'économie et de l'emploi durable (formation professionnelle continue, emploi, recherche, innovation, économie...). Ils seront déclinés par la suite dans le CPRDF.		COPIRE dynamique mais CCREFP ne fonctionne pas vraiment
Centre	<p>La Région pour mener ses travaux d'élaboration du CPRDF a présenté son approche en juin 2010 dans le cadre d'un rapport</p> <p>La Région Centre souhaite construire avec ses partenaires le prochain CPRDF, en capitalisant sur les acquis et les atouts de</p>	<p>3 calendriers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Celui du CCREFP avec les réunions de la C+For et des autres commissions spécialisées - Celui de la démarche participative « Formation Ambition 2010) - Celui du Conseil Régional 	<p>Recueil de contributions des partenaires : point de départ pour alimenter l'élaboration du CPRDF</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 cercles de contributeurs : institutionnels, acteurs économiques, grand public <p>Groupes de travail ayant pour objet pour</p>

	<p>l'expérience antérieure du Plan régional de développement des formations (PRDF) 2003-2010.</p> <p>Dans son Rapport du 24 juin 2010, l'Assemblée régionale a fait des suggestions pour engager le débat et pour construire une méthode. Elle a notamment proposé de placer l'élaboration du CPRDF à l'horizon 2020, dans des perspectives de plus long terme que la durée propre de celui-ci. Cette réflexion, appelée « Formation Ambition 2020, et que la Région souhaite largement participative, permettra d'identifier les grandes tendances susceptibles d'affecter dans la région le champ de la formation tout au long de la vie.</p> <p>Il s'agit de construire, ensemble, des scénarii à dix ans sur l'évolution des besoins régionaux en matière d'orientation et de formation tout au long de la vie, pour définir des orientations et des propositions sur les réponses possibles.</p> <p>La réunion de lancement officiel des travaux participatifs « Formation Ambition 2020 » a eu lieu le 4 octobre 2010. En ce sens, « Formation Ambition 2020 » constitue le volet Ressources Humaines du SRADDT</p> <p>2 dynamiques participatives pour élaborer le CPRDF :</p>		<p>chaque thématique de produire un diagnostic des enjeux pour décembre 2010 et de proposer des orientations et des actions pour le printemps 2011.</p> <p>Ces éléments de diagnostic et de propositions seront soumis aux travaux de la Commission C+FOR.</p> <p>GT 1 Prospective 2020 : quelles formations pour quels emplois ?</p> <p>GT 2 Service public de l'orientation et accompagnement en région</p> <p>GT 3 Formation initiale, formation professionnelle, qualification professionnelle et alternance</p> <p>Sous GT schéma régional de l'enseignement supérieur</p> <p>Sous GT formations sanitaires et sociales</p> <p>Sous GT formations culturelles</p> <p>GT 4 Formation tout au long de la vie, sécurisation des parcours professionnels et VAE</p> <p>GT 5 Égalité d'accès à la formation sous GT égalité femmes/hommes et lutte contre les discriminations</p>
--	---	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • la C+FOR, commission mise en place au sein du CCREFP pour négocier et élaborer en cercle restreint et dans les délais impartis les termes-mêmes du contrat. • le long terme avec la mise en œuvre de « Formation Ambition 2020 » permettant de placer l'élaboration du CPRDF dans des perspectives de plus long terme que la durée propre de celui-ci, soit à l'horizon 2020. 		
Limousin	<p>Le CPRDFP 2011-2015 est élaboré par la Région au sein du Comités de Coordination Régionaux de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CCREFP). Ce dernier a validé le 28 septembre 2010 un accord de méthode encadrant cette démarche.</p> <p>La première étape a pour objet de formaliser un diagnostic dont les enjeux spécifiques à la société et au territoire limousins, abordés aujourd'hui, constituent une première approche.</p> <p>En complément, Etat, Partenaires sociaux et Région débutent une analyse croisant à la fois structuration de l'offre de formation, attentes des individus et de l'économie et bilan des politiques mises en œuvre en directions des apprenants. Cette analyse, conduite d'ici à la fin de l'année 2010, permettra à ces partenaires de définir des orientations prioritaires pour le Limousin en matière de formation professionnelle.</p>		Lien entre CPRDF et SRDE affiché

Midi Pyrénées	<p>La Région a retenu 4 orientations stratégiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle : égalité sociale, territoriale et des chances -Favoriser la continuité d'accès à la formation professionnelle : formation tout au long de la vie, sécurisation des parcours professionnels -Favoriser l'adaptabilité de l'offre de formation professionnelle : anticiper les évolutions des métiers et des emplois, adapter les parcours et les appareils de formation -Assurer un équilibre territorial <p>Sur cette base, elle a défini des thèmes de travail qui donnent lieu à des groupes de travail</p> <p>Un objectif politique affiché : élaborer un CPRDF opérationnel</p>	<p>8 ateliers thématiques qui se réunissent 3 fois</p> <p>Rencontres départementales</p> <p>Comité des usagers</p> <p>CCREFP : rôle de suivi et de validation des travaux</p>	<p>Thèmes retenus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atelier 1 : Diagnostic du CPRDF - Atelier 2 : Egalité des chances et formation différée - Atelier 3 : Développement de l'alternance - Atelier 4 : Formation des salariés et innovation sociale - Atelier 5 : Une formation pour tous les demandeurs d'emploi - Atelier 6 : Vers un schéma d'accueil de l'AIO - Atelier 7 : Les formations professionnelles dans le supérieur - Atelier 8 : Vers un schéma prévisionnel des formations professionnelles initiales
Auvergne	<p>La Région et l'État ont défini 5 thématiques prioritaires pour le CPRDF. Elles sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'accueil, l'information, l'orientation, l'accompagnement. Il s'agit d'aider au mieux les personnes désireuses de se 		Position COPIRE par rapport au CCREFP

	<p>former et leur offrir la meilleure orientation possible, afin qu'elles puissent à la fois trouver un emploi et s'épanouir professionnellement.</p> <ul style="list-style-type: none">- La cohérence de l'offre entre les dispositifs (scolaire, apprentissage, contrat de professionnalisation, formation continue).- L'évolution des métiers. L'anticipation des métiers d'avenir en Auvergne est une des priorités. Il s'agit d'adapter au mieux l'appareil de formation en fonction des perspectives identifiées. Un forum nouveaux emplois / nouveaux services sera d'ailleurs organisé par la Région afin de préparer l'avenir en identifiant les activités économiques les plus porteuses d'emplois.- Le territoire et la mobilité. Il s'agit ici, en lien avec la politique régionale qui vise à recentrer les dispositifs sur une approche plus individuelle et qualitative, de favoriser l'égalité des chances entre les individus et les territoires et de veiller à la meilleure adéquation entre la formation et les		
--	--	--	--

	<p>besoins réels de l'économie pour coller au mieux aux réalités locales.</p> <p>- L'évaluation des dispositifs.</p> <p>Il a été créé une commission ad hoc CPRDF au sein du CCREFP</p>		
<p>PACA</p> <p>Site Internet</p>	<p>L'élaboration du CPRDFP 2011-2016 doit permettre pour la Région de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Faire le bilan du cycle précédent, s'appuyer sur les réalisations déjà produites pour marquer une étape nouvelle. ▪ Consolider le service public Régional dans ses différentes dimensions (définition des obligations de service public, modalités financières et juridiques ...) et proposer une réflexion commune sur la commande publique de formation. ▪ Renforcer la coordination des politiques de formation et d'emploi pour mieux répondre aux besoins en emploi et aux besoins du territoire Régional, notamment à travers une gouvernance nouvelle avec les partenaires sociaux. ▪ Poursuivre les innovations au service de la sécurisation des parcours et traduire les orientations stratégiques en plans 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 09/06/2011 Conférence finale - Présentation du CPRDFP ▪ 12/05/2011 - Groupe Multipartite - Session 6 - Mise en œuvre du CPRDFP, gouvernance et pilotage, instances de suivi, modalités d'évaluation ▪ 07/04/2011 - Groupe Multipartite - Session 5 - Des conditions de vie décentes pour les usagers de la formation : condition <i>sine qua none</i> de la réussite des parcours ▪ Avril 2011 - CCREFP ▪ 17/03/2011 - Groupe Multipartite - Session 4 - Services publics, collectivités locales, OPCA et formation professionnelle : les enjeux des commandes de formation en Provence-Alpes-Côte d'Azur et la qualité de formation ▪ 07/03/2011 - Conférence intermédiaire ▪ 17/02/2011 - Groupe Multipartite - Session 3 - Accueil, information, orientation, accompagnement et prescription : accompagner les personnes vers la qualification professionnelle pour l'emploi durable 	<p>Mise en place d'un groupe multipartite régional, émanation du CCREFP, qui, outre l'État, la Région et les organisations d'employeurs et syndicales, réunira d'autres partenaires comme les syndicats de l'appareil de formation, l'ARDML et Pôle emploi.</p> <p>Il permettra à l'instance de gouvernance de jouer son rôle pour élaborer le CPRDFP mais aussi de renforcer la logique partenariale de la politique de formation.</p>

	d'actions (définition d'objectifs communs, d'outils de suivi et de pilotage, gouvernance).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Février 2011 - CCREFP ▪ 17/01/2011 - Groupe Multipartite - Session 2 - Parcours et continuité professionnels, emploi et développement économique de territoire : la formation, investissement social et économique ▪ 16/12/2010 - Groupe Multipartite - Session 1 - Les enjeux de l'accès à la qualification professionnelle pour tous : formation professionnelle initiale, formation professionnelle initiale différée et articulation des voies d'accès à la qualification ▪ 06/12/2010 - CCREFP ▪ 10/11/2010 - Groupe Multipartite - Session d'installation ▪ 10/11/2010 - <u>Conférence Inaugurale - Les nouveaux enjeux d'un Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles</u> ▪ 11/10/2010 - CCREFP - Présentation de la démarche 	
Lorraine Site	<p>Lors de la réunion du CCREFP du 8 octobre 2010, la démarche d'élaboration du CPRDF a été présentée.</p> <p>Elle est basée, dans le cadre d'une implication du comité de coordination aux différents niveaux de la procédure, sur un travail de terrain et sur une large écoute des partenaires.</p>	<p>8 octobre 2010 : CCREFP Présentation et approbation de la démarche d'élaboration du CPRDF</p> <p>25 octobre 2010 Région : Demande des documents d'orientation auprès du Préfet de Région, du Recteur et des organisations d'employeurs et de salariés</p> <p>Avant le 15 décembre 2010 Préfet de Région, Recteur, organisations d'employeurs et de salariés : Retour des documents d'orientation à</p>	

		<p>la Région</p> <p>20 décembre 2010 Région Envoi des invitations aux Comités Locaux de Formation</p> <p>20 décembre 2010 Région Mise en ligne des documents d'orientation et du projet de document d'orientation de la Région</p> <p>Du 10 au 21 janvier 2011 Région Comités Locaux de Formation des 10 Territoires d'Action Régionale</p> <p>27 et 28 janvier 2011 Région (séance plénière du Conseil Régional, après avis du CESER)</p> <p>Approbation du document d'orientation de la Région</p> <p>Début février 2011 CCREFP Présentation des documents d'orientation et d'une synthèse des débats des comités locaux</p> <p>Avant fin février 2011 Région-DIRECCTE-Rectorat Rédaction du projet de contrat par un comité technique ad hoc</p> <p>Fin février 2011 Région Envoi du projet de contrat au CCREFP</p> <p>Mi-mars 2011 CCREFP Approbation du projet de contrat</p> <p>Mi-mars 2011 Région Saisine du CESER, des 4 Départements, du CAEN et du CREA pour avis</p> <p>Avant fin avril 2011 Région-DIRECCTE-Rectorat Rédaction de la première convention annuelle d'application par le comité technique ad hoc</p> <p>Fin avril 2011 Région Envoi du projet de première convention annuelle</p> <p>D'application du CPRDF au CCREFP</p> <p>Avant début mai 2011 Départements Avis sur le</p>	
--	--	--	--

		<p>projet de contrat Mi-mai 2011 CCREFP Avis sur le projet de première convention annuelle d'application Fin mai 2011 Région (séance plénière du Conseil Régional) Approbation du CPRDF Juin 2011 Région (séance plénière du Conseil Régional) Approbation de la première convention annuelle d'application du CPRDF</p>	
NPDC Site	<p>Le CPRDF s'inscrit au cœur du Schéma régional des formations et s'inscrit en articulation avec le SRDE</p> <p>Les priorités restent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'élévation du niveau des connaissances, des formations et des qualifications, • la promotion des voies de l'apprentissage et de l'alternance comme vecteur de réussite, • l'accès à l'emploi et aux métiers, • l'égalité des droits et la prévention du décrochage. <p>Pour la Région, l'objectif du CPRDF est de renouveler profondément (tout en ménageant les étapes nécessaires) le mode d'organisation de la formation professionnelle, son image, ses finalités, ses principes de mise en œuvre et de mises en cohérence des moyens qu'elle mobilise. Pour cela, la construction du CPRDF Nord Pas de Calais doit aboutir à un double</p>	<ul style="list-style-type: none"> • séance plénière du CCREFP le 24 novembre 2010. • de septembre à octobre 2010: rencontres préalables avec les partenaires sociaux et la COPIRE. • de novembre 2010 à janvier 2011: <ul style="list-style-type: none"> - travaux d'expertise par grands secteurs d'activité en présence des représentations paritaires des branches professionnelles et des acteurs de la formation, - négociation du cadre de préconisation sectoriel, • de décembre 2010 à mars 2011: activation des missions d'enquêtes et groupes de travail thématiques dans le cadre du CCREFP et du CESER. • de janvier à mars 2011: <ul style="list-style-type: none"> - présentation du cadre de préconisation sectoriel concerté à l'ensemble des partenaires et notamment aux conseils de gouvernance des PLDE, - articulation avec les états généraux pour l'avenir des jeunes. • du 10 au 12 février: salon régional des métiers, et de la formation 	

	<p>résultat :</p> <p>>Un document cadre : les orientations politiques partagées du contrat. Sur la base d'un état des lieux et d'une réflexion prospective partagée, le document cadre affirme les enjeux et les axes prioritaires de développement de la formation professionnelle. Il définit un cadre de préconisations sectorielles et territoriales sur la base de l'expertise construite avec et/ou par les partenaires. Le document cadre pose enfin les règles d'organisation et de mise en œuvre du Contrat de Plan, de sa gouvernance, de son évaluation et de son actualisation.</p> <p>>Une première série de plans d'action : vers une logique de projets. Afin de garantir la traduction des principes et orientations édictés dans le « document-cadre » en réalités de terrain opérationnelles, la Région propose l'identification de plans d'action partenariaux, sectoriels ou territoriaux.</p>	<p>tout au long de la vie.</p> <ul style="list-style-type: none"> •de mars à avril 2011: recueil des contributions des territoires, saisine des instances consultatives. •mai 2011 séance plénière. •juin 2011 signature du CPRDFP. 	
IDF		<ul style="list-style-type: none"> • Mi janvier 2011 : Après échanges avec les partenaires Etat, le document sera présenté au débat, avec les éventuels documents d'orientation des autres signataires, lors d'une séance plénière du CCREFP. • Avant fin janvier 2011 : - Saisine du CESER - Mise en place du groupe de travail, composé de membres du CCREFP signataires du contrat et 	

		<p>des partenaires sociaux régionaux.</p> <ul style="list-style-type: none">• De fin janvier à fin mars 2011 : lancement de la concertation entre les signataires et avec les acteurs de la formation professionnelle. Le groupe de travail de membres du CCREFP commencera ses travaux d'élaboration du contrat.• Avril 2011 : - Finalisation du contrat - Consultation des conseils généraux • Mai 2011 : Présentation du contrat (CPRDFP) au vote du Conseil régional de mai 2011 pour une signature	
--	--	--	--

Fiche 15. Place des partenaires sociaux dans la méthodologie d'élaboration du CPRDF

Quel bilan tirer des méthodes d'élaboration des PRDF ?

- **Les Régions ont progressivement fait évoluer leur approche méthodologique pour élaborer les PRDF se traduisant par :**
 - La mise en place d'une réelle dynamique partenariale à l'échelon régional
 - La traduction concrète de la pertinence de l'échelon régional comme pilotage des politiques de formation professionnelle
- **Au-delà de l'enchaînement diagnostic=> démarche participative => élaboration du projet régional, le constat est celui d'une grande hétérogénéité des pratiques régionales :**
 - La mobilisation du CARIF-OREF variable
 - Le rôle du CCREFP plus ou moins dynamique
 - Le positionnement des partenaires sociaux (interprofessionnels ou sectoriels) plus ou moins forts
 - Le périmètre et le type du document sont différents d'une région à l'autre
- **La méthodologie utilisée se situe au niveau de la mise en place d'un réel processus de concertation et la mise en dynamique régionale plutôt que sur la dimension programmation.**

Les questions méthodologiques posées par l'élaboration du CPRDF (1)

- **Rappel de l'exposé des motifs du projet de loi (déposé 29/04/2009) :** « *L'article 20 concerne le plan régional des formations professionnelles (PRDF) qui fait actuellement l'objet d'une simple concertation, sous la responsabilité du conseil régional, entre les différents acteurs de la formation professionnelle. Il se traduit par l'établissement de différents schémas et plans, pour chacune des voies d'accès à la qualification, dont la cohérence finale et la mise en oeuvre effective ne sont pas toujours assurées. Pour permettre une meilleure coordination des politiques menées, le plan régional de développement des formations professionnelles devra faire l'objet d'une contractualisation entre la région et l'État. C'est ainsi que, après avis notamment des partenaires sociaux, le PRDF se formalisera par la signature conjointe du président du conseil régional, du préfet de région et du ou des recteurs d'académie concernés.*

« renforcer la coordination des actions de l'État, des conseils régionaux et des partenaires sociaux, notamment en contractualisant le plan régional de développement des formations professionnelles avec l'État et en associant les partenaires sociaux à son élaboration .. »

- **Principales modifications de la loi du 24 novembre 2009 pour élaborer le CPRDF**
 - La Région n'adopte plus le PRDFP mais l'élabore dans le cadre du CCREFP.
 - Le caractère partenarial est renforcé suite à la réforme en liant fortement le CPRDFP avec le CCREFP.
 - Le CPRDFP détermine des objectifs communs aux différents acteurs de la formation professionnelle qui « engage les parties représentées au CCREFP ».

Les questions méthodologiques posées par l'élaboration du CPRDF (1)

- **Se situant dans la continuité de leurs pratiques en matière de PRDF, les Régions se positionnent différemment dans le cadre de l'élaboration du CPRDF.**
- **Les questions méthodologiques communes à l'ensemble des Régions portant sur 3 dimensions :**
 - Les modalités de mobilisation du CCREFP (degré, création commission ad-hoc, lieu de débat, de présentation des travaux...).
 - Le repositionnement de l'Etat (2 niveaux : les modalités de participation des services de l'Etat à l'élaboration du CPRDF et la « doctrine » de l'Etat en matière d'élaboration du CPRDF).
 - La place donnée aux partenaires sociaux qui ne sont pas prévus comme signataires (qui ? : COPIRE – CPRE, syndicats, OPCA).

- **vocation plus politique de concertation / coordination et en faisant une place plus large aux partenaires sociaux**
- **Principales missions => Loi 24/11/2009 :**
 - • **constituer un lieu d'échange pour traiter conjointement des questions d'emploi et de formation professionnelle,**
 - • **offrir aux acteurs de la formation un véritable lieu de concertation et de coordination pour optimiser leur action,**
 - • **favoriser un fonctionnement tripartite associant l'Etat, le Conseil Régional et les organisations socio professionnelles.**
 - • **Mais fonctionnement très hétérogène selon les Régions (source : étude CNFPTLV 2008) :**
 - • **Certains ont un rôle de concertation formelle (répondre aux obligations légales et réglementaires)**
 - • **Certains ont un rôle d'animation et de concertation**
 - • **Quelques uns ont un rôle de co construction et de coordination des politiques régionales (ex. NPDC)**
 - • **A la lumière de cette analyse, le rôle de concertation / coordination du CCREFP semble**
 - • **être la résultante de plusieurs facteurs :**
 - • **une volonté politique Etat/Région/Partenaires sociaux et un équilibre entre les acteurs, notamment une COPIRE active**
 - • **la construction d'outils permettant une connaissance partagée de manière à alimenter la concertation et à créer progressivement une culture commune,**
 - • **un fonctionnement fondé sur une bonne articulation entre les commissions et/ou groupes de travail et le comité plénier grâce à un système de mandats et de validation des travaux. Il est également impulsé par une animation du Secrétariat permanent.**

Quelques pratiques actuelles pour l'élaboration du CPRDF

- **Cf. tableau détaillé**
- **Des méthodes d'élaboration qui reposent sur la mobilisation d'outils : diagnostic, contribution, groupe de travail, séance plénière, rédaction**
- **Variations sont liées :**
 - A la place du CCREFP (constitution ou non d'une commission adhoc)
 - A la place des partenaires sociaux dans le processus
 - A la communication autour l'élaboration (initiative régionale, CCREFP, carif oref)
 - A la mise en place de démarche de démocratie participative