



« Jeudi » de l'AFREF – 23 octobre 2008

8h45 – 12h30  
UNIVERSITE PARIS III  
Service formation continue  
Salle 347 - 3<sup>ème</sup> étage  
13 rue de Santeuil - 75008 PARIS

**CYCLE "Réformer la réforme de la Formation"**  
*Séance III*

**PARITARISME ET FORMATION PROFESSIONNELLE :  
QUELLE PLACE ? QUELLES EVOLUTIONS ?**

**Paul-Dominique POMART**, *Directeur formation* de BAYARD PRESSE et *Président* de l'AFREF ouvre la séance en souhaitant la bienvenue aux intervenants et participants. Il rappelle que l'AFREF avait décidé de traiter, en 2008, la réforme de la réforme de la formation au travers de trois thématiques :

- Le premier jeudi en **mars 2008** a donné lieu à une séance sur le thème de "*l'individu acteur du développement de ses compétences: responsable ou coupable?*"
- Le deuxième jeudi en **juin 2008**, sur le thème de "*l'argent de la formation en question : qui doit payer ? qui peut recevoir?*"
- Et celle de ce jour, sur le thème du *paritarisme*.

Il précise le déroulement de la séance.

- ↪ Elle débutera par une intervention de **Patricia GAUTIER-MOULIN**, *rédactrice en chef* à CENTRE INFFO, qui s'est déjà exprimée lors des différents jeudis de ce cycle, pour dresser le dernier état de la réforme de la réforme de la formation.
- ↪ Puis **Jean-Luc FERRAND**, *professeur chercheur* au CNAM (Centre National des Arts et Métiers) clarifiera cette notion de paritarisme, en rappelant l'histoire et en présentant les enjeux sociaux voire politiques qui se jouent autour de ce mode de fonctionnement
- ↪ Enfin, la séance se terminera par une table ronde animée par **Patricia GAUTIER-MOULIN**, autour des perspectives d'avenir (espoirs et craintes) sur cette évolution du paritarisme, avec la participation de : **Jacqueline PAPET**, *Vice-Présidente* de la CPNE des journalistes **Nathalie BARRET**, *Directrice* de l'Observatoire des Métiers de la Presse Ecrite, **Marie-Laure MEYER**, *Conseillère régionale* Région Ile-de-France, **Daniel VATANT**, *Directeur général* de l'OPCA Habitat-Formation.

Il indique en outre, que l'AFREF a passé un accord avec le Master ATOGE (Analyse du Travail. Organisation et Gestion de l'Emploi) de l'université de Paris X à Nanterre pour que des étudiants puissent participer à ces journées. En échange, ceux-ci réalisent le CR de la séance qui sera diffusé à tous les participants. Il remercie les deux étudiants présents pour le travail qu'ils vont réaliser.

1

*Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF*

*Séance du 23/10/2008: "Paritarisme et formation professionnelle : Quelle place ? Quelles évolutions ?"*

Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901  
19-21 rue du 8 mai 1945 – 94110 ARCUEIL  
Tél : 01 46 64 07 58 / Fax : 01 46 64 01 84 / Mail : [contact@afref.org](mailto:contact@afref.org)

## 1- Intervention de Patricia GAUTIER-MOULIN (CENTRE INFFO)

### **CENTRE INFFO**

*Lieu de ressources, de traitement et de diffusion de l'information, le Centre INFFO se situe au cœur du réseau des relais d'information sur la formation professionnelle continue. Interlocuteur privilégié de l'Etat, des Régions, des partenaires sociaux et des professionnels, le CENTRE INFFO a pour mission de promouvoir la formation professionnelle auprès des acteurs et décideurs dont la mission est de concevoir, informer, orienter.*

*Site internet: <http://www.centre-inffo.fr/>*

Elle propose de partir des conclusions du groupe de travail multipartite présidé par Pierre FERRACCI, qui a rendu son rapport le 10 juillet 2008 et qui était composé de représentants de l'état, des régions et des partenaires sociaux. Dans ce rapport, 8 axes de réflexion sont définis. A la lecture du rapport, on constate toutefois que les thèmes abordés étaient connus bien avant les travaux.

### **Les 8 axes du groupe multipartite présidé par Pierre FERRACCI :**

Des thèmes évidents entre « un peu de consensus et beaucoup de divergences ».

- 1 - Clarifier les compétences entre acteurs
- 2 - Établir les conditions d'un « droit à la formation différée »
- 3 - Sécuriser les parcours professionnels
- 4 - Faire évoluer le CIF et le DIF : un vecteur de la sécurisation
- 5 - Faire évoluer les modalités du financement de la formation professionnelle
- 6 - Faire évoluer le métier des OPCA et leur gouvernance
- 7 - Accroître les capacités d'anticipation, la transparence et l'évaluation de l'ensemble du système.
- 8 - Améliorer la qualité de l'offre de formation

#### ***Les points qui ont fait consensus :***

- Financement des contrats en alternance (0,9%)
- Financement du CIF passant de 0,1% à 0,2%

#### ***Les points qui font divergence :***

- La collecte nationale des FONGECIF  
Certains considèrent que la collecte au niveau national ne s'impose pas et posera ensuite des problèmes en terme de modalités de redistribution alors que d'autres pensent que la centralisation de la collecte reste compatible avec la régionalisation de la dépense.
- Le regroupement des OPCA :  
Si, sur le principe du regroupement des OPCA, tout le monde est d'accord, l'Etat ne propose qu'un seul critère pour ce regroupement : le seuil financier de 100 millions d'euros. Beaucoup de syndicats disent qu'il faut plutôt regrouper par famille, pour que ce regroupement ait du sens. On a actuellement 400 branches donc 400 accords de branches, donc 400 conventions collectives. Pour réduire le nombre d'OPCA, il faut commencer par réduire le nombre de branches.

- Un lieu de dialogue régional :  
Le groupe **FERRACCI** propose comme lieu de dialogue régional le *Comite de Coordination Régional Emploi - Formation professionnelle* piloté par l'Etat et la Région, et qui intègre les Partenaires Sociaux. Sur ce sujet, il y a divergence car l'Etat propose qu'il y ait deux partenaires sociaux : un côté patronat et un côté salarié. Evidemment, chaque syndicat souhaite avoir son représentant. D'un autre côté, L'A.R.F (Association des Régions de France) préférerait, mettre en place une conférence des financeurs.
- La sécurisation des parcours :  
S'il y a consensus sur le principe, deux thèses s'affrontent au niveau pilotage et fonctionnement. Soit l'on crée un fond spécial, pérenne, alimenté par tous, (position de l'Etat), soit on met en place une structure qui décide au cas par cas, en fonction des problèmes qui se posent. (souhait des régions).
- La participation obligatoire des entreprises au plan de formation :  
Le 0,9% de la participation obligatoire des entreprises au plan de formation pose problème. L'état souhaite la diminuer voire la supprimer pour aller vers une obligation conventionnelle. Cela signifie branche par branche. Les partenaires sociaux, dans leur grande majorité, ne sont pas favorables à cette approche.

## **Document d'orientation du gouvernement pour la négociation**

Le 25 juillet, **Christine LAGARDE** et **Laurent WAUQUIEZ** ont communiqué un document d'orientation aux partenaires sociaux pour guider leur négociation sur la formation. Le texte indique que les ministres se sont appuyés sur les conclusions du groupe **FERRACCI** et ils fixent quatre objectifs prioritaires :

- Renforcer les liens formation emploi :
  - Inviter les partenaires sociaux à négocier sur les champs d'intervention et les critères pour l'attribution des moyens collectifs.
- Construire un système plus juste :
  - Etablir les conditions d'un droit à la formation différée, à l'attention des sortant précoces du système scolaire.
  - Voir comment dégager des moyens pour ces contrats en alternance.
  - Améliorer l'accès à la formation dans les PME TPE.
  - Définir le niveau de pertinence de l'obligation légale, voire l'intérêt d'une suppression partielle ou totale au bénéfice d'une obligation conventionnelle.
- Accroître l'efficacité du système :
  - Renforcer l'efficacité du système, et améliorer la qualité. Il y aurait un débat d'orientation annuel Etat – Région – Partenaires Sociaux, pour définir les priorités des axes de formation pour l'année.
  - L'idée également de faire évoluer les métiers des OPCA et leur gouvernance. Concernant ces métiers, beaucoup d'OPCA axent leur activité sur le conseil
- Rendre l'individu acteur de son parcours professionnel.

Parallèlement à cette négociation des partenaires sociaux, le document d'orientation proposait de mettre en place trois groupes de travail :

- Un sur la *VAE* présidé par **Vincent MERLE**, d'environ 30 membres, tous experts de la VAE. Ce groupe, à ce jour, a déjà tenu trois réunions. Il a travaillé sur le rapport **BESSON**. Ensuite il continue un travail d'évaluation de la VAE avec des représentants des régions.
- Un sur *l'offre de formation*, présidée par **Charlotte DUDA** (*Présidente de l'ANDRH*). Il y a consensus pour dire qu'il faut améliorer l'offre (ce qui n'est pas surprenant vu la composition du groupe où les offreurs de formation ne sont pas présents).
- Le dernier groupe de travail sur *l'orientation* est présidé par **Marie-Claire CARRERE-GEE** (*Présidente du Conseil d'Orientation pour l'Emploi*). En fait, c'est le COE qui poursuit son travail sur la formation.

Parallèlement, il y a une concertation Etat – Région mais pas la moindre information sur l'état d'avancement de cette concertation. Est-ce lié au départ de **Jean-Paul DELANOT** (*Président de la Commission formation de l'Association des Régions de France*) ?

## **Le rapport de la cour des comptes**

Sorti le 1er octobre et présenté par **Philippe SEGUIN**, ce rapport ne parle que de gaspillage des ressources, de systèmes inefficaces, coûteux et opaques. Il préconise la diminution du nombre d'OPCA, une collecte centralisée par les URSSAF, le regroupement de l'AFPA et des GRETA, et la création d'un fond régional pour la formation tout au long de la vie. Il faut dire que c'est un rapport très critique sur la formation.

## **Les réunions de négociation des partenaires sociaux**

### ***Première réunion le 30 septembre 2008 :***

Les cinq syndicats ont fait une déclaration commune précisant qu'ils voulaient être autonomes dans la négociation, aussi bien sur le calendrier que sur les thèmes à aborder. Ils ont insisté pour que les négociations sur la formation professionnelle soient conduites en cohérence avec celles en cours sur la GPEC et celles qui viennent de commencer sur l'assurance chômage.

### ***Deuxième réunion le 22 octobre :***

Le MEDEF avait diffusé aux partenaires sociaux, la veille de la réunion, un document intitulé : *Les enjeux et les priorités de la formation professionnelle*.

Il fixe deux orientations prioritaires à la formation : Améliorer la compétitivité des entreprises et dynamiser et sécuriser les parcours. Ce document montre qu'on semble être plus dans une logique d'évolution que de révolution. Les objectifs pour le MEDEF sont de :

- Simplifier le système,
- Avoir une meilleure articulation du dialogue social,
- Aboutir à une gouvernance plus efficace,
- Réaliser une clarification des compétences entre les acteurs

4

*Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF*

*Séance du 23/10/2008: "Paritarisme et formation professionnelle : Quelle place ? Quelles évolutions ?"*

## Interventions de la salle

### **Jean-Luc FERRAND :**

A son avis, il apparaît une contradiction quand on demande aux mêmes qui ont fait la réforme de 2003 de réformer la réforme dès 2008, donc, d'une certaine façon, de se déjuger sur le système qu'ils ont élaboré.

### **Patricia GAUTIER-MOULIN :**

En effet, les travaux ont commencé avant même que le bilan de l'ANI dont les partenaires sociaux avaient annoncé la réalisation soit finalisé. Il a fallu faire un bilan en toute urgence.

### **Marie-Laure MEYER :**

Sur la qualité de l'offre formation, la Fédération de la Formation Professionnelle était demandeuse. Elle souhaitait que cela fasse partie des sujets abordés.  
Sur les négociations Etat Régions, il n'y a encore eu aucune concertation démarrée.

**Question de la salle :** Juste une précision sur la suppression de la participation obligatoire, est-ce le 0,9% au titre de la participation ou est-ce la participation légale de l'entreprise vers les OPCA ?

**Patricia GAUTIER-MOULIN :** C'est la contribution obligatoire de l'entreprise au plan de formation, qui peut être versée à un OPCA en cas de non utilisation directe

## 2- Intervention de Jean-Luc FERRAND<sup>1</sup> (CNAM)

*Le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) est un grand établissement public, à caractère scientifique, culturel et professionnel.*

*Il est dédié à la formation tout au long de la vie depuis sa fondation par Henri Grégoire en 1794. Placé sous la tutelle du ministère chargé de l'Enseignement supérieur, il remplit trois missions: la formation professionnelle des adultes, la recherche technologique et l'innovation, la diffusion de la culture scientifique et technique.*

*Le Cnam couvre un large champ de compétences, dans 350 métiers, pour tous les secteurs d'activité et toutes les fonctions de l'entreprise.*

*Les 120 chaires, instituts, centres spécialisés et laboratoires sont organisés en 4 pôles d'enseignement et de recherche ( Économie et gestion ,travail et société, sciences et technologies de l'information et de la communication, sciences et techniques industrielles) et 26 spécialités ou champs de métiers . Au sein du pôle "travail et société" se trouve la spécialité" formation et parcours professionnels" à laquelle appartient la" chaire de formation des adultes"*

*Site internet: <http://www.cnam.fr/>*

En préalable, **Jean-Luc FERRAND** précise qu'il va essayer d'apporter un éclairage sur le paritarisme pas uniquement sous l'angle de la formation car l'on ne peut pas comprendre y compris les contradictions qu'il peut y avoir avec la présence des partenaires sociaux dans la formation, si l'on

---

<sup>1</sup> La spécialité de Jean-Luc FERRAND est notamment le système de formation professionnelle, l'histoire de la formation, les institutions, les acteurs, les financements et surtout, tout ce qui se passe au niveau des régions.

ne fait pas référence à la présence générale des partenaires sociaux dans le système d'organisation sociale française.

Si l'on regarde les dix dernières années écoulées, depuis le rapport PERY de 1998, il y a une vingtaine de rapports qui ont été réalisés et qui globalement, abordent les mêmes thèmes.

Depuis deux ou trois ans, un vent de fronde court sur la formation professionnelle dans son ensemble et sur les partenaires sociaux en particulier.

Il suffit de lire le rapport CAHUC / ZYLBERBERG qui tire à boulets rouge sur les partenaires sociaux, thème repris tout dernièrement par le rapport de la cour des comptes. Entre temps, il y a eu dans la presse une envolée médiatique contre les partenaires sociaux et contre l'appareil professionnel.

Pourquoi tire-t-on à boulets rouges sur la formation professionnelle et plus particulièrement sur les partenaires sociaux?

L'approche historique du paritarisme permet en partie d'éclairer cette question. La présentation se fera en trois temps :

## **1/ LA POSITION SINGULIERE DU PARITARISME EN FRANCE:**

Le système des relations professionnelles en France est un système tout à fait particulier, très marqué par la révolution française. Il est très différent des systèmes anglais, allemand ou américain basés sur des régulations qui passent par d'autres histoires.

La révolution française a eu un effet de « laminage » des corps intermédiaires. Le système français, sous l'influence des idées issues de cette révolution puis des deux empires et ce que certains appellent le " monarchisme républicain " n'arrête pas de poser la question de la dualité entre l'**état** qui dit être le *seul représentant de la collectivité nationale* et les **corps intermédiaires** censés représenter *des intérêts plus particuliers*. Et il a donc toujours considéré que donner des pouvoirs aux corps intermédiaires était oeuvrer contre l'état.

A quoi correspondent les **corps intermédiaires** ? D'un côté, un *système de représentativité professionnelle* (les syndicats), et d'un autre coté, un *système de représentativité territoriale* (les élus). Depuis la révolution française, le système de régulation sociale français s'est majoritairement fait par l'état, en considérant que toute forme de représentativité qui n'était pas celle de l'état était contradictoire avec ce dernier. Ceci va conduire à la suppression des syndicats et des corporations à la révolution française. Ainsi il a fallu attendre la loi Waldeck Rousseau, en 1884, pour la réintroduction des syndicats. Et il a fallu attendre 1870 pour qu'il y ait des assemblées d'élus, dans les départements et les communes (avant, ils étaient nommés par le ministre de l'intérieur).

Résultat de ces pratiques : la France a pris un déficit démocratique dans son système de régulation sociale, par rapport à d'autres pays

Analyser le paritarisme, c'est donc poser la question des corps intermédiaires par rapport à l'état. Le fait que les organisations syndicales, employeurs ou salariés, se recomposent en France a posé un certain nombre de questions. Elles se sont recomposées d'abord de manière occulte, puis de manière semi-officielle, avec la création des bourses du travail. Cette recomposition s'est faite du coté des salariés (syndicats) sur une base revendicative et pas seulement sur une base de défense des intérêts matériels ou juridiques. Il y a d'un coté le système mutualiste et de l'autre coté le système syndical. Dans la plupart des autres pays, ces systèmes sont joints. En France, les organisations syndicales n'ont donc pas pu jouer le rôle qu'elles ont pu jouer dans d'autres pays. Et ce système perdure. D'où la question de la puissance des organisations syndicales, de leur représentativité.

On a donc des syndicats plus faibles que dans d'autres pays, qui sont censés fonctionner avec les seules cotisations de leurs adhérents lesquelles ont été divisées par deux ou par trois depuis trente ans. Cela pose même un problème de survie pour certaines d'entre elles.

Il y a un autre phénomène du côté des syndicats de salariés, en France, c'est l'influence de l'anarcho-syndicalisme. La création des premiers syndicats s'est faite sur une base révolutionnaire.

Cela a d'abord été la CGT. Par réaction, d'autres syndicats se sont également créés, ne voulant pas laisser uniquement la place à un syndicat révolutionnaire (CFTC par exemple sur une base réformiste chrétienne).

Ce débat a perduré jusqu'à il y a environ dix ans où il semble que l'on ait définitivement tourné le dos à l'approche syndicale de type anarcho-syndicaliste.

Néanmoins, historiquement, le système du paritarisme et des relations professionnelles reste marqué par une tradition syndicale d'affrontement.

Dernier point, la notion de cloisonnement. Historiquement et juridiquement, en terme de construction sociale, la cellule de base c'est le syndicat alors que la cellule de négociation c'est la confédération. Pourquoi ? Au 19ème siècle, en terme de construction du droit du travail et de négociation, l'interlocuteur, c'était l'état. Donc celui qui a le plus de force pour représenter les revendications au niveau national face à l'Etat, c'est la confédération. Le syndicat seul ne représente que sa branche ou son secteur. Il y a donc un enjeu important entre la représentativité de branche et la représentativité nationale interprofessionnelle.

Après la guerre, pour la mise en œuvre de la reconstruction politique et économique de la France, les organisations syndicales ont été associées aux grandes réformes. Tous les systèmes de protection sociale et d'assurances chômage, reposent en grande partie sur les organisations syndicales.

Par contre Jusqu'en 1971, la question de la formation s'est très peu posée (sauf lors de la création de l'AFPA en 1948). L'état des lieux établi dans les années 1960, montre un déficit chronique du système d'enseignement technique et professionnel, (en formation initiale et continue).

A partir de 1970, une nouvelle donne économique et sociale apparaît qui fait de la formation professionnelle une priorité et les partenaires sociaux en deviennent les principaux acteurs.

Ce qui est particulier et fait peut être le système d'aujourd'hui, c'est qu'il faut attendre cette fameuse loi de 1971 pour voir poser de manière claire à la fois la question du développement de la formation professionnelle et la question du rôle des partenaires sociaux dans la formation.

Donc finalement, le paritarisme en formation est un système relativement neuf.

Et la question posée aujourd'hui est de savoir si nous ne sommes pas dans une stratégie qui remet en cause le modèle hérité des années 1970, non pas sur le contenu de la réforme, mais sur le plan de sa mécanique de construction.

## **2/ LES PARTENAIRES SOCIAUX EN FORMATION INITIALE ET CONTINUE:**

Il y a une dichotomie entre la formation initiale et la formation continue.

En formation initiale, les partenaires sociaux sont les parents pauvres. La formation initiale est un droit et cela relève de la prérogative de l'état. Le système de formation initiale est extrêmement



centralisé, étatisé, et les partenaires sociaux ont peu voix au chapitre. Leur rôle dans la formation initiale apparaît essentiellement dans la validation des référentiels de diplômes.

En formation continue au contraire, les partenaires sociaux sont partout. D'ailleurs on dit que la formation professionnelle est le laboratoire social de la politique contractuelle... Ce qui est nouveau, c'est qu'en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux sont « législateurs ».

L'ANI signé par les partenaires sociaux, ce n'est pas une loi. Mais d'une certaine façon, il a quasiment force de loi puisque repris par le législateur (comme ce fut le cas pour la loi de 1984, celle de 1991 et dernièrement celle de 2004).

Les partenaires sociaux, sont présents, sous des modes différents, à tous les niveaux, national, régional, départemental, local, au niveau des branches et au niveau de l'entreprise (hors PME).

- Avec une fonction de **négociation** : La négociation veut dire co-pouvoir de décision, mais bien sûr sous la tutelle de l'état. Exemple, pour l'ANI, ou les accords de branche. Par contre, on ne négocie pas au niveau régional.
- Avec une fonction de **concertation** : On va discuter, mais sans un réel pouvoir de décision. Et là, il y a de nombreux lieux où ils sont présents : le CNFTLV (Conseil National de la Formation Tout au Long de la Vie), les CESR (Comités Economiques et Sociaux Régionaux), le CNPE (Comité National Paritaire pour l'Emploi), les COPIRE (Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi).
- Avec une fonction de **consultation** : On demande l'avis des partenaires sociaux. C'est vrai au niveau de l'entreprise ou encore des CCRFTV (Comités de Consultation Régionaux pour la Formation Tout au long de la Vie)
- Avec une fonction de **gestion** : Les partenaires sociaux gèrent de l'argent. Notamment au niveau des OPCA. On voit bien que quand on attaque les partenaires sociaux, on attaque leur pouvoir de gestion.

Ces quatre premiers niveaux sont officiels et régis par des textes. Mais **Jean-Luc FERRAND** estime pour sa part qu'il faut ajouter deux autres niveaux moins connus mais à son avis très importants et amenés à jouer un grand rôle dans les années futures :

- une fonction d'**information / sensibilisation** : Les partenaires sociaux représentant de salariés ont un rôle de sensibilisation de l'information de leurs adhérents sur les droits à la formation professionnelle. C'est vrai également au niveau des CE (Comités d'Entreprise).
- une fonction d'**animation / développement**, fonction des organisations syndicales peu connue en France, Au niveau du territoire, quand les partenaires sociaux sont au cœur du défi économique dans les comités de bassin d'emploi, c'est un plus. C'est une dimension fondamentale.

Ce qui peut apparaître contradictoire avec la lettre et l'esprit des lois actuelles c'est de voir que c'est la branche qui est le lieu majeur des politiques contractuelles (via les OPCA, les CPNE...)



### 3/ LES INTERROGATIONS, LES CONTRADICTIONS, LES AMBIGUÏTÉS

Actuellement il apparaît plusieurs contradictions ou ambiguïtés:

- On renforce la dimension branche professionnelle au niveau de la formation, voire de l'emploi, au moment même où l'on parle de mobilité, de sécurisation des parcours et où l'on constate que la notion de métier est en train de reculer au profit de la notion de fonction. Ainsi, au moment où le contenu du travail s'intellectualise, et où la notion de compétences transverses est de plus en plus importante, on rigidifie le système avec une politique de branche.
- La France vote le 5 mai 2004 une loi disant que la formation professionnelle est de la responsabilité des branches, et le 13 août 2004, une autre pour dire que la formation professionnelle est de la responsabilité des régions. N' y a-t-il pas la aussi contradiction?
- Un autre point important dont on parle peu : la séparation des branches entre celles qui sont dans le "champ" et celles qui sont "hors champ" du cadre d'application de l'accord sur la formation professionnelle. Quand on parle de la représentativité des organisations syndicales, on ne parle que du champ. Or les entreprises "hors champ" représentent tout de même environ 10% à 15% des salariés en France.
- On peut s'interroger sur la réforme de la représentativité des organisations syndicales et de la validité des accords nationaux interprofessionnels (uniquement s'ils sont signés par les organisations syndicales représentant au moins, en nombre 50% des salariés).
- On constate aussi le rapport ambigu entre les partenaires sociaux, l'état et maintenant, les régions. Finalement on a construit le dialogue social en France sur une dynamique entre l'état et les partenaires sociaux, où l'état a « déporté » sur les partenaires sociaux tout ce qu'il ne voulait plus gérer : l'assurance chômage, l'assurance maladie, la retraite, etc. D'un autre côté certains disent que l'Etat a par ailleurs aussi "déporté" sur les régions certains problèmes qu'il ne voulait plus gérer. Les relations se font : état et partenaires sociaux d'un côté, état et région de l'autre. les relations entre les partenaires sociaux et les régions sont encore relativement problématiques.
- Autre point, on pourra de moins en moins faire évoluer la négociation des partenaires sociaux en matière de formation professionnelle sans tenir compte des autres domaines que sont les négociations sur le code du travail, la modification même du contrat de travail, la notion de sécurisations des parcours, bref l'ensemble des domaines de la politique sociale

**En conclusion**, est-on dans la continuité ou dans la rupture ?

Continuité : Certains disent que nous sommes dans une phase où l'on se rapproche des grandes lignes du modèle anglo-saxon.

Rupture : D'autres disent que l'on est dans une phase d'un "retour de l'Etat".

Le moyen de dépasser cela serait peut être que l'espace régional soit l'espace pertinent de construction des parcours professionnels, et à l'intérieur, de la formation professionnelle. Peut être cela doit il passer par du multi paritarisme, regroupant des partenaires sociaux, des élus, des représentants du monde associatif, des chefs d'entreprise. Il faudrait alors que l'Etat joue vraiment son rôle de régulateur, de contrôleur, de garant des intérêts nationaux et de l'équilibre des territoires.

## **Questions / Interventions de la salle**

Ne faut il pas s'interroger sur le poids des partenaires sociaux dans la négociation ? Ne sommes-nous pas un peu dans un mythe ? Si l'on regarde l'ensemble des processus de négociation, l'autonomie des partenaires sociaux est quand même sous contrôle.

Comme disait le ministre du travail juste avant la loi de 2004 au moment des négociations : « l'état fixe les principes et après, les partenaires sociaux font marcher le système ».

Si l'on regarde sur une longue période, c'est exactement ce que l'on voit.

### **Jean-Luc FERRAND:**

En effet, on peut se poser la question. Est-ce que les partenaires sociaux sont là pour décliner les orientations de l'état, ou pour mettre en musique techniquement les mesures décidés par l'état.

Personne ne songe à nier l'intérêt de la prérogative de l'état. Le problème c'est comment il l'exerce. S'il l'exerce de manière autoritaire, cela n'a pas d'intérêt.

### **Question de la salle :**

La vraie question globale c'est de savoir également si les partenaires sociaux sont compétents que cela soit pour le champ ou le hors champ. Par exemple la question de la formation différée, c'est de la compétence de l'état. Est-ce que l'état respecte la compétence des partenaires sociaux sur cette question là? Est-ce que l'état ne devrait pas également clarifier son domaine de compétence?

### **Jean-Luc FERRAND:**

Je suis complètement d'accord. Si l'on regarde sur quoi négocient les partenaires sociaux, ce sont sur des politiques d'adaptation. Quand on regarde les financements publics et le rôle de l'état et des régions, nous ne sommes pas dans une logique d'adaptation mais plutôt sur une logique de montée en qualification, de mobilité professionnelle.

Le problème, c'est que ces deux sous systèmes de formation sont complètement disjoints. C'est la conséquence de la non clarification des champs de compétences qui fait que les individus ne s'y retrouvent pas. Ils sont pris dans un système ou dans un autre mais il n'y a pas d'articulation entre les deux.

Et quand on parle d'inégalité d'accès à la formation, la question des parcours professionnels et de l'accès à ces parcours ne sera pas résolu tant que l'on n'aura pas éclairci les règles, et derrière les règles les champs de compétences, les fonctions effectivement jouées par les systèmes de formation.

### 3 - TABLE RONDE

**Patricia GAUTIER-MOULIN** présente les intervenants participant à cette table ronde qui portera sur les perspectives d'avenir (espoirs et craintes) de cette évolution du paritarisme : **Jacqueline PAPET**, CPNE des journalistes, **Nathalie BARRET**, Observatoire des Métiers de la Presse Ecrite, **Marie-Laure MEYER**, Conseil régional Ile-de-France, **Daniel VATANT**, OPCA Habitat-Formation.

Elle leur demande d'indiquer, pour ceux qui « vivent » le paritarisme, ce qui, de leur point de vue, va et ne va pas, et les perspectives qu'ils pressentent.

#### **Jacqueline PAPET (CPNEJ)**

*La commission paritaire nationale de l'emploi des journalistes est composée de représentants des organisations des Editeurs (presse quotidienne nationale, presse quotidienne régionale, presse hebdomadaire régionale, presse spécialisée, presse magazine, agences de presse, audiovisuel...) et des syndicats de journalistes (ceux des cinq confédérations, plus le SNJ). Elle a été mise en place en 1976 lors de la réécriture de la Convention. Elle est présidée soit par un éditeur soit par un journaliste (le mandat est d'un an) et se réunit une dizaine de fois par an.*

AU CPNEJ, on constate un paritarisme qui fonctionne plutôt bien avec des syndicats et sans l'Etat. Globalement le travail se fait dans un esprit de coopération. Il règne même entre les membres une certaine empathie qui peut parfois entraîner un décalage entre les décisions souhaitées par les syndicats auprès de la CPNEJ, et les fédérations ou confédérations qui gèrent "politiquement" la branche.

La première mission de la CPNEJ, c'est la reconnaissance par la profession des Ecoles/cursus de formation initiale. Les deux premières écoles reconnues sont le CFJ et l'ESJ de Lille. 12 formations sont aujourd'hui reconnues et 8 sont candidates. La CPNEJ vient de revoir les critères de reconnaissance pour les rendre plus restrictifs..

La deuxième mission est d'étudier de très près la situation de l'emploi, son évolution et le lien entre formation et emploi. On travaille avec le CNRJ (Centre National de Reclassement des Journalistes), antenne de l'ANPE.

La troisième mission est la formation continue et les VAE.

Nous existons par le biais d'une Convention Collective et depuis la loi de 2004 nous devons coexister avec les deux CPNE créées par cette loi: la CPNE presse et la CPNE audiovisuel. Ces deux CPNE ont des moyens financiers pour travailler alors que la CPNEJ n'est constitué que de bénévoles et n'a pas de budget.

#### **Nathalie BARRET (Observatoire des Métiers de la Presse Ecrite)**

*Cet observatoire a été mis en place par les signataires de l'accord formation en presse écrite en avril 2005, Il rassemble toutes les structures patronales du secteur, ainsi que les structures syndicales de salariés représentées au sein de ce secteur. C'est une structure d'étude qui a pour objectif principal de suivre l'évolution des métiers du secteur, afin d'anticiper leur transformation, leur émergence, voire leur obsolescence. Pour les entreprises, comme pour les salariés, l'observatoire entend produire une connaissance utile et favoriser l'anticipation pour mieux agir et ne plus subir les évolutions.*

*Au total ce sont un peu plus de 2.500 entreprises et près de 80.000 salariés de droit privé qui appartiennent au secteur couvert par la presse écrite et pour lesquels travaille l'Observatoire.*

*Ses missions principales :*

- Une analyse prospective des métiers : il s'agit là de la mission de l'observatoire.
- Une étude des métiers sensibles ou critiques,
- Une analyse des emplois (production de données statistiques sur l'emploi)

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

11

Séance du 23/10/2008: "Paritarisme et formation professionnelle : Quelle place ? Quelles évolutions ?"

*L'observatoire a débuté ses activités dès Janvier 2007 en suivant un plan d'action triennal. La cartographie des métiers de la presse fera également partie de ses grandes productions disponible fin 2008. Les résultats de la réflexion prospective sur les métiers permettront de dégager les priorités d'action pour les futurs travaux.*

Par rapport à la remarque de **Jacqueline PAPET**, elle précise que l'observatoire a un budget pour fonctionner. Cet observatoire a été créé en 2005

Dans l'accord, l'observatoire devait recevoir des commandes des CPNE (presse et CPNEJ). Dans la réalité, il y a peu de commandes des CPNE.

Ces derniers mois, l'observatoire a lancé des cartographies métier et des réflexions prospectives sur ces métiers. Le problème est d'évaluer le périmètre de nos interventions pour nos études. Ce périmètre devient flou quand les branches évoluent.

### **Daniel VATANT** (OPCA Habitat Formation)

*Cet OPCA rassemble 3 800 entreprises employant 110 000 salariés. Il s'agit d'entreprises des secteurs de l'habitat, de l'accompagnement social, de l'aménagement, de l'urbanisme et du cadre de Habitat Formation:*

- *Collecte les contributions légales et conventionnelles des entreprises au financement de la formation professionnelle continue (plan de formation, professionnalisation, congé individuel de formation CDI et CDD),*
- *Gère les fonds correspondants dans le cadre des dispositions réglementaires,*
- *a financé en 2007 620 contrats de professionnalisation, 2400 périodes de professionnalisation, 1400 DIF prioritaires de branches, 350 CIF CDI et CDD, 410 bilans de compétences et 870 000 h de formation dans le cadre du plan de formation*
- *Conseille et informe les entreprises, les salariés et les branches professionnelles sur tout sujet relatif à la formation professionnelle continue,*
- *Publie et diffuse une Lettre bimestrielle, des guides pratiques, des comptes rendus d'expériences menées par ses entreprises adhérentes...*

L'OPCA HABITAT FORMATION, baptisé l'OPCA des acteurs de la ville, est géré par les partenaires sociaux des Branches HLM et de celles qui ont un rapport avec le logement social et la politique de la ville (Pact-Arim, régies de quartier centres sociaux...).

Dans le climat actuel de suspicion sur les OPCA, il tient à préciser qu' Habitat Formation est un OPCA qui gère " proprement de l'argent propre" et qu'il n'est pas un " paradis fiscal" !

Le problème qui est posé aujourd'hui est celui de la légitimité des partenaires sociaux à gérer les fonds de la formation professionnelle. Il ne faudrait pas oublier que ces fonds représentent une fraction de la masse salariale des entreprises. Or qui dit masse salariale dit contrat de travail, entre des employeurs et des salariés. Il est donc totalement légitime que les partenaires sociaux soient gestionnaires de ces fonds.

Depuis 2007, de nombreux rapports ont été rendus publics. **Daniel VATANT** estime que le plus fouillé et argumenté en ce qui concerne les missions des OPCA est celui de l'IGAS.

Par contre, pour lui, cela n'a aucun sens de définir mécaniquement un seuil de 100M€ pour regrouper les OPCA. En effet une collecte de 100M€ n'offre pas du tout les mêmes potentialités en terme de conseil de proximité selon qu'il y a au sein de l'OPCA 5000 ou 50000 entreprises adhérentes.

Il trouve par ailleurs que le rapport de la Cour des Comptes, est une charge injuste contre la formation d'où il ressort que rien ne va. La gestion des OPCA est opaque, paraît-il, alors qu'il y a des

commissaires aux comptes, et que la comptabilité est parfaitement visible, et que la Cour des Comptes elle-même a un pouvoir de contrôle des OPCA.

En outre, il pense que les conseils d'administrations paritaires produisent des résultats. Par exemple, pour l'OPCA habitat formation une priorité a été donnée à l'illettrisme. Et les résultats sont mesurables.

Il pense que la première nécessité est de former en continu les personnes qui siègent dans les organisations paritaires.

Les difficultés ou la complexité, sont aussi accentuées par la configuration des OPCA. Ainsi dans l'OPCA Habitat formation, il y a 9 branches, donc 9 accords de branches, donc 9 observatoires.

### **Marie-Laure MEYER (Région Ile de France)**

*La Région Île-de-France représente 2 % du territoire national. Elle couvre 12.012 km<sup>2</sup>, dont 80 % d'espaces naturels ou agricoles. L'Île-de-France est la région la plus peuplée de France avec 11.362.000 habitants (au 1er janvier 2005), soit environ 19 % de la population française et 22,5 % de la population active. La population est fortement concentrée à Paris et en première couronne. La région comprend 1.281 communes et huit départements.*

*Le Conseil Régional Ile de France agit dans le cadre de compétences conférées par les lois de décentralisation mais aussi dans de nombreux autres champs d'intervention de la vie quotidienne des franciliens.*

- *La construction, la rénovation, l'entretien et l'équipement des lycées*
- *L'apprentissage et la formation professionnelle des adultes*
- *Les transports collectifs et les routes*
- *L'aménagement du territoire et la planification (travaux de grands équipements et développement de l'espace rural)*
- *Le développement économique*
- *Le logement et les solidarités.*
- *L'enseignement supérieur et la recherche*
- *L'environnement et la mise en valeur du patrimoine historique et paysager*
- *La culture*
- *Le sport les loisirs et le tourisme*
- *Site internet: <http://www.iledefrance.fr/>*

Le principe même d'une collectivité territoriale, c'est qu'elle ne fait pas la loi. La formation professionnelle est devenue une compétence des régions depuis la loi de 2004. Les régions la mettent donc en œuvre et c'est à ce titre qu'elles demandent à être partenaires du débat.

La légitimité de l'Etat, c'est la pertinence d'une décision d'en haut, sur l'ensemble du territoire.

La formation professionnelle est une des compétences des régions avec deux autres compétences qui ont un lien très fort : l'aménagement du territoire et le développement économique.

Cette compétence se situe sur deux plans : D'une part, l'insertion sociale des jeunes sortis sans qualification du système scolaire, et les demandeurs d'emploi, d'autre part la responsabilité du schéma de formation professionnelle tout au long de la vie.

Donc les régions ont une obligation de concertation et de structuration des priorités dans une logique de formation tout au long de la vie.

Elles ont donc besoin de travailler avec le paritarisme car à partir des règles du jeu, il faut négocier les mises en œuvre en se situant à l'échelle des bassins d'emplois.

Sur le principe, il y a des accords de contractualisation entre les régions et les OPCA, les régions et les ASSEDIC, etc... Mais dans la réalité avec qui discute-t-on ? Les OPCA ou les syndicats sont rarement décentralisés. Leurs représentants dans les instances de coordination régionales n'ont pas d'autorité par rapport à leurs confédérations qui ne sont pas régionales. Il y a donc un problème d'architecture géographique et politique.

Un autre point : les régions travaillent sur les mutations économiques des demandeurs d'emploi donc sur les mobilités horizontales. Or le paritarisme est basé sur une mobilité sociale au sein d'une entreprise ou d'une branche.

Ce qui devrait être amélioré :

- La capacité des partenaires sociaux, dans leur organisation interne, à construire à l'échelle régionale, une concertation qui permette d'avoir un lien entre les interlocuteurs.
- Avoir, au niveau des régions, une obligation de négociation pour définir les stratégies partagées dans un schéma régional.

Enfin un sujet n'a pas été évoqué : la problématique des organismes consulaires qui jouent un rôle important au niveau régional dans la formation. Ceci pose un vrai problème de savoir si nous sommes dans une discussion politique de décideurs ou dans une discussion de partenariat opérationnelle.

#### **Daniel VATANT**

Il partage l'avis de **Marie-Laure MEYER**, y compris concernant les difficultés à nouer des partenariats au niveau régional. Néanmoins, il arrive que l'on développe des partenariats dans des régions où ne nous sommes pas, et que nous n'y arrivions pas dans des régions où nous sommes.

#### **Marie-Laure MEYER**

Le problème, c'est qu'il n'y a aucune obligation pour le Conseil Régional de rencontrer l'OPCA et vice versa

Ce dont les régions ont besoin, c'est d'avoir des interlocuteurs, de faire des partenariats opérationnels visibles et semi-durables.

#### **Daniel VATANT**

La représentation des partenaires sociaux au niveau régional est un vrai problème. La réponse qui était donnée était qu'il y avait les COPIRE. Mais, avec l'ANI, le basculement fort vers les branches a modifié les choses. Ainsi on peut constater que de très nombreux accord de branches ont adapté le contrat de professionnalisation pour qu'il présente les mêmes caractéristiques que l'ancien contrat de qualification.

L'articulation de "l'inter professionnel" et du "professionnel" est un vrai problème.

Ce sont les organisations interprofessionnelles qui négocient les ANI. Mais dans la plupart des OPCA, ce sont les organisations professionnelles qui gèrent

#### **Marie-Laure MEYER**

Il n'est pas sûr que le système va se simplifier au niveau régional. Il a été créé un Conseil Régional pour l'Emploi avec une instance paritaire représentative, pilotée par le préfet de région.

On n'a pas la moindre idée du comment on va gérer les conflits de légitimité de fonctionnement entre un CRE et les autres instances de concertation.

En tant qu'instance publique décentralisée, nous devons également favoriser à la fois le développement économique ainsi que les mobilités professionnelles choisies. Comment articuler cette chaîne, orientation information et emploi?

**Patricia GAUTIER-MOULIN**

Pour finir, j'aimerais que chacun autour de la table précise ce qu'il attend de la réforme et ce qu'il redoute.

**Jacqueline PAPET :**

A la CPNEJ on peut redouter qu'avec la fusion des deux OPCA, nous ne puissions maintenir notre indépendance.

Ce que je peux ajouter, c'est que la réforme créant les CPNE date de 2004. Nous sommes donc sur quelque chose de nouveau comme le montrent les sollicitations des régions, des universités, etc. Donc, il ne faudrait pas que cette réforme vienne casser ce qui est en train de se construire.

**Nathalie BARRET :**

Nous avons, au travers du centre d'analyse stratégique (CAS) -anciennement le plan- une structure nationale qui nous donnait, nous observatoires, l'occasion de croiser pleins d'acteurs autour de la formation et d'avoir une vision nationale sur l'ensemble des problématiques métiers et compétences. Pour l'instant, en l'absence de vision claire, j'ai peur que l'on perde cette vision.

Les observatoires sont des lieux d'études, d'observation et rendent compte des situations, des points de souffrance et des choses à améliorer. Faisons en sorte que les observatoires jouent leur rôle.

**Daniel VATANT :**

Ce que j'attends en premier de cette réforme, c'est que les acteurs s'attaquent au fond avant de parler d'argent.

Il faudrait en tout premier lieu redéfinir les missions des OPCA et n'envisager la question du seuil de collecte que comme une éventuelle conséquence du débat sur les missions, et non comme un objectif a priori

Ma crainte, est que les acteurs, à quelque niveau que ce soit, aient trop le réflexe de protéger leur zone de pouvoir.

**Marie-Laure MEYER**

Pour ma part, j'ai les mains dans le cambouis car je participe à un certain nombre de réunions dans le cadre de cette réforme. J'ai envie de dire "qui paie, décide"

Ma principale crainte, c'est de voir revenir un état jacobin, qui décide de tout, d'en haut, et qui en plus, ...ne paie plus.

Ma note d'espoir, c'est que l'on passe d'une démocratie de domination à une démocratie de concertation et de contractualisation.

## **Réactions de participants dans la salle**

**Jean-Luc FERRAND**

On ne parle jamais de l'utilisateur (client). Si on y pensait, ceci nous ramènerait au territoire d'où peut partir cette dynamique.

## **Intervention de la salle**



Sur quoi faut-il faire porter le paritarisme ? On a des accords à un niveau central, conventionnel ou paritaire. Est-ce que le paritarisme sert à la gestion.

Il serait intéressant de savoir dans la démocratie sociale, quels outils prendre pour avancer ?

### **Question de la salle**

Ce qui surprend beaucoup, c'est le décalage qu'il y a entre le fonctionnement des institutions, et les personnes qui sont en demande de formation. Par exemple, **Daniel VATANT** a évoqué la VAE. Certes, c'est bien la VAE mais le problème, c'est que 70% des personnes qui démarrent une VAE ne la finissent pas. N'y a-t-il pas un problème de visibilité en France qui est assez flagrant?

### **Marie-Laure MEYER**

Le problème des chiffres que vous citez, qui proviennent du rapport de 2005 pour l'année 2004, c'est que, comme je l'ai indiqué tout à l'heure, ils ne sont pas pertinents par rapport aux outils qui ont été mis en place il y a peu. C'est comme les statistiques qui circulent sur l'évaluation du DIF. On s'aperçoit qu'il faut deux à trois ans pour que les acteurs s'approprient un nouveau dispositif. Si vous le changez tous les deux ou trois ans ...

Je pense que nous sommes dans un monde complexe. Le vrai problème, c'est d'organiser correctement un vrai « front-office », pour que tout citoyen, quel que soit son statut social, son implantation géographique, son âge et le type de questions qu'il se pose, ait des interlocuteurs compétents en face de lui et soit accompagné à la mesure de ses besoins.

Un des problèmes de l'abandon de la VAE, pour certains c'est parfois le non accompagnement de la démarche.

## **CONCLUSION**

A l'issue de cette séance, **Paul-Dominique POMART** remercie vivement les intervenants pour leur libre expression sur ce sujet actuellement très délicat. Mais il précise que la réforme de la réforme fera encore parler d'elle dans les mois qui viennent. C'est la raison pour laquelle, dès à présent, l'AFREF prévoit trois jeudis sur ce thème général dont le contenu précis sera ajusté en fonction de l'état d'avancement de la réforme.

*Auteurs du compte-rendu* : **Jika EL KESSERWANI** et de **Xavier LEAUMENT** du Master 2 ATOGE (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi) à l'Université Paris X Nanterre.

*Directeur de la spécialité Master ATOGE* : **Patrice SIMOUNET**

*Coordinateur* : **Jacques PEVET**, Délégué de l'AFREF

*Contact* : **Jacques PEVET** ou **Françoise CORFA**

*Responsable du thème* : **Paul-Dominique POMART**