



**LES JEUDIS DE L'AFREF – 14 octobre 2004**  
**Jacques SOLOVIEFF - Daniel VATANT**

**«Le développement des compétences au croisement des politiques de  
formation des branches et des régions»**

**SYNTHESE**

*Remarque Préliminaire : Au cours de l'exposé un certain nombre d'abréviations ont été utilisées par les intervenants. On trouvera la signification de ces sigles en fin de compte-rendu.*

**Sylvia ARCOS-SCHMIDT**, Présidente de l'AFREF et **Daniel CROQUETTE**, Délégué de l'ANDCP, introduisent la séance en la situant dans la prolongation de celle du 27 février 2003 sur les « confrontations et convergences des politiques des conseils régionaux et politiques des branches » qui avait contribué à mettre en évidence à la fois la nécessité d'articuler ces politiques sur le terrain et les difficultés rencontrées pour y parvenir.

Depuis, plusieurs lois et accords sont venus modifier le paysage encadrant la formation professionnelle et interrogent en profondeur les relations entre les branches professionnelles et les conseils régionaux :

- L'accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 renforçant les prérogatives des branches professionnelles ;
- La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales élargissant les compétences des Conseils Régionaux en matière de formation professionnelle continue.

Avant de donner la parole aux différents intervenants, **Sylvia ARCOS-SCHMIDT** présente les thèmes qui seront abordés autour de la logique sectorielle des branches et de la logique territoriale des régions :

- Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- L'Accueil, l'Information et l'Orientation (AIO) des « actifs »<sup>1</sup> ;
- La professionnalisation des jeunes ;

### **Introduction : Problématique générale**

En ouverture de la séance, **Philippe CASELLA**, Maître de Conférence à l'université **PARIS X Nanterre**, présente la problématique générale de la conférence : l'articulation des dispositifs de branches et dispositifs de régions en matière de formation professionnelle. En quoi les lois et accords récents ont-ils permis de dépasser ou, au contraire, d'accentuer les oppositions caractérisant les approches Branches et Régions ?

---

<sup>1</sup> Le thème AIO préalablement axé sur les demandeurs d'emploi a été élargi aux « actifs » selon le souhait des intervenants

**Philippe CASELLA** explique que la contradiction branche/région ne peut être niée tant elle est inhérente à leurs éléments constitutifs et prérogatives respectives. Il relève 3 enjeux principaux :

- L'autorité : les branches et régions jouent, sur le domaine de la formation, leur autorité et leur expertise : alors que les branches voient leur rôle contenu à la définition de règles procédurales, les décisions étant prises de plus en plus au niveau de l'entreprise, les régions, elles, connaissent un développement constant de leurs responsabilités.
- Le financement : la contradiction s'appuie sur une vieille opposition sur le financement de la formation qui incombe aux entreprises et/ou aux régions.
- Le champ d'action et le public ciblé : d'un côté les branches, rompues aux relations sociales, se préoccupent de la formation de leur salariés et de l'autre côté, les régions qui conduisent une politique publique en région ciblée sur l'insertion des jeunes et des personnes privées d'emploi.

**Philippe CASELLA**, s'interroge sur les actions mises en place pour dépasser ces contradictions. On ne doit pas oublier les collaborations et liens branche/région tout aussi forts, que sont venus concrétiser les contrats d'objectifs récents. Ces derniers ont permis la mise en place d'un langage commun branche/région et une connaissance de la réalité professionnelle de la formation. Il faut saluer les expériences de revitalisation de bassin d'emploi..

Les textes et lois adoptés récemment posent plus généralement le problème de la place de négociation collective en région, de l'espace professionnel dans l'espace régional et font craindre aux acteurs la remise en cause de leur statut.

**Jacques SOLOVIEFF**, membre de l'AFREF et animateur de la séance, reprend les mots forts de « *contradiction* » et d' « *opposition* » qui ont ponctué la problématique présentée par **Philippe CASELLA**, et introduit les notions d' « *espace de liberté et d'innovation* » ainsi que « *d'outil de croissance* » offertes par les évolutions récentes du dispositif formation.

Face à un environnement caractérisé par une accélération de la pression locale, nationale, européenne mais aussi démographique, **Jacques SOLOVIEFF** souligne l'importance de se positionner en acteur de terrain dans une « *logique prospective* ». Il pose alors la question de l'organisation de cette prospective, dont une des réponses est l'étude des métiers.

Il introduit ainsi le 1<sup>er</sup> thème de la séance qui est celui des observatoires prospectifs organisés autour des régions ou au sein de branches et donne la parole à 2 experts en la matière : **Luc CHEVALIER**, Directeur CREFOR/OREF de Haute Normandie, et **Philippe MEREL**, représentant de l'ANFA (OPCA des services de l'automobile).

## Thème 1 : Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

### ► Présentation et missions des observatoires

**Luc CHEVALIER, Directeur du CREFOR de Haute Normandie**, présente le CREFOR et sa mission OREF :

Le CREFOR est un centre de ressources régional pour la formation professionnelle. Au sein de cette structure, l'OREF, *Observatoire Régional Emploi Formation*, créé à partir de 1988, a 4 grandes missions :

- Mettre en cohérence et traiter des données statistiques concernant le champ emploi/formation en région ;
- Jouer un rôle d'expertise avec un appui méthodologique et un rôle d'animation. L'OREF participe notamment aux travaux de contrats d'objectifs avec un regard intersectoriel ;
- Travailler en terme d'apport de connaissances pour la mise en place de démarches formation en région (à l'image de la démarche ARGOS<sup>2</sup>). C'est notamment le travail intersectoriel effectué pour l'actualisation du Plan Régional de Développement des Formations (PRDF) ;
- Participer à l'élaboration d'indicateurs à l'échelle territoriale et ainsi servir d'appui notamment auprès des services publics à l'emploi ;

Les OREF ont été créés à partir de 1988 et reprennent pour la plupart ces types de mission.

La démarche d'éclairage et d'aide à la décision d'un OREF ne consiste pas à établir une méthode prospective proche d'un modèle duplicable à volonté mais consiste plutôt à proposer et argumenter des réponses au questionnement prospectif et ainsi à obtenir la représentation la plus complète possible de l'évolution des relations emploi/formation.

**Philippe MEREL, Représentant de l'ANFA**, *Association Nationale pour la Formation Automobile*, rappelle que la branche recouvre des activités très diverses (écoles de conduite, loueurs, stations service,...), 90.000 entreprises (TPE et groupes), quelques 450.000 salariés sur tout le territoire national. Il existe 11 délégations régionales. En matière de formation professionnelle, c'est un secteur qui s'est organisé très tôt, avec dès 1952, la mise en place de la taxe parafiscale et la création de l'ANFA, orienté essentiellement sur la formation des jeunes. L'apparition successive du dispositif sur la formation professionnelle en 1971 puis en 1984/85 de la loi sur l'alternance a contribué à donner beaucoup de responsabilités à l'ANFA.

---

<sup>2</sup> ARGOS (*Analyse Régionale pour les Grandes Orientations du Schéma des formations*) est un outil d'aide à la programmation de l'offre de formation. Cette démarche d'animation est fondée sur le rapprochement de données statistiques et qualitatives. Inventée par Guy Ourliac chercheur au LIRHE (Université de Toulouse), ARGOS repose sur 3 piliers :

- **Un rapprochement de nomenclatures de la relation emploi formation** qui identifie 22 Groupes Formation Emploi (GFE) à partir des référentiels formation, métier, emploi.. Son élaboration s'appuie sur le repérage de savoirs faire communs. Elle permet de rapprocher les informations statistiques issues des différents partenaires.
- **Une "planche ARGOS"** par GFE qui présente sur un même document des tableaux statistiques organisés selon trois thèmes : la formation initiale et continue, l'emploi et le marché du travail.
- **Un groupe témoin** qui réunit, autour d'une planche, les techniciens et les spécialistes régionaux du GFE pour partager leurs connaissances. L'implication des acteurs a pour objectif une mise en cohérence de l'espace régional sur le champ de la formation professionnelle initiale et continue. Ces travaux conduisent à identifier des problématiques, à élaborer un diagnostic commun.

A partir de 1995, l'ANFA a été mandaté pour l'application des accords négociés avec les syndicats au sein de la Branche.

Dès 1993, L'ANFA s'est doté, avec l'aide du CEREQ, *Centre d'Etude et de Recherche sur les Qualification*, d'un observatoire ayant pour principales missions :

- Analyser l'évolution de l'appareil de formation initiale (résultats aux examens, insertion professionnelle) et continue (axes, pratiques et besoins des salariés de la branche) ;
- Repérer et analyser les transformations des emplois aux regards des évolutions de l'organisation du travail, souvent lié aux évolutions technologiques ;
- Etudier et comprendre l'évolution économique du secteur ;
- Développer une approche prospective, concernant les évolutions du secteur, avec un regard plus large, notamment sur des secteurs proches tels que la métallurgie ou les constructeurs ;

Tous ces éléments servent ensuite de base à l'établissement de contrats d'objectifs avec les régions. A ce jour 15 contrats d'objectifs ont été signés.

### ► **Articulation des démarches Branches/Régions**

A la question de **Jacques SOLOVIEFF** sur le recouvrement et l'articulation des démarches branches/régions qui se sont multipliées dans le nouvel environnement juridique, **Luc CHEVALIER** s'accorde à dire qu'il n'y a pas eu de changement radical pour sa structure et qu'une articulation branche/région existe de fait non seulement dans le cadre des contrats d'objectifs mais aussi au niveau des études qui sont menées par l'observatoire. La démarche de travail est d'associer dès l'amont d'un projet des représentants des branches, des entreprises et d'autres acteurs concernés au sein de groupes de travail.

Les OREF, étant généralistes ont besoin du ressenti des représentants de branches et d'entreprises lors des groupes de travail afin d'être à même de jouer ce rôle d'aide à la décision. Elles s'appuient également sur d'autres acteurs comme l'INSEE ou les rectorats.

**Philippe MEREL**, confirme le point de vue de **Luc CHEVALIER**. Il estime que l'ANFA connaît bien l'ensemble des Conseils Régionaux. L'objectif est donc de poursuivre la création d'outils en commun conformément à l'organisation des OREF.

### ► **Mode de diffusion**

L'ANFA diffuse ses études dans le support « AUTOFOCUS », synthèse de 4 à 6 pages, destinée aux administrateurs de l'ANFA ainsi qu'à tous ses partenaires institutionnels via ses délégations régionales. Ces informations sont aussi disponibles sur le site Internet de l'association (*voir bibliographie à la fin du compte-rendu*).

Le CREFOR, pour sa part, communique via 3 types d'outil, en plus du site Internet. Le 1<sup>er</sup> est une étude très complète (60-80 pages) ciblée vers les acteurs directement concernés par les métiers étudiés. Le 2<sup>ème</sup>, « CHIFFRE CLES » est diffusé très largement à tous les acteurs emploi et formation de la région. Le 3<sup>ème</sup> outil, d'ordre transversal, est une revue qui est publiée 3 à 4 fois par an et traite de l'ensemble des problématiques en région lié à la formation professionnelle et à l'emploi pour lesquelles des contributions sont apportées par différents acteurs présents en région ; la revue approfondit également un sujet dans un dossier spécifique.

**Jacques SOLOVIEFF** précise que chacune des 2 structures ANFA et CREFOR reçoit les supports de l'autre et souligne la qualité de cette communication.

## ► Mode de financement

A la question de **Jacques SOLOVIEFF** sur l'impact de la réforme sur les modes de financement de ses études et leurs diffusions, **Philippe MEREL** explique que l'observatoire de l'ANFA est destiné à devenir l'observatoire de la branche professionnelle et qu'il est encore tôt pour en entrevoir les incidences financières, même s'il précise que la taxe fiscale leur procure une certaine souplesse en terme de moyens humains et matériels pour assurer ces diffusions.

**Luc CHEVALIER** explique qu'une profonde réflexion entre directeurs des OREF et CARIF s'est engagée pour une utilisation pérenne et incontournable de ces outils, les changements politiques en régions ayant mis en évidence la nécessité d'un niveau d'informations homogène des présidents de région. Il reste aussi un travail à faire auprès des services déconcentrés de l'état pour faire comprendre l'importance du travail des observatoires et de leur mode de communication.

## ► Question de la salle : Représentation des partenaires sociaux au sein des OREF

A la question de la salle sur la présence des partenaires sociaux au sein des OREF, **Luc CHEVALIER** précise que la plupart des structures OREF, associées aux CARIF, sont des structures associatives : leur conseil d'administration a un collège représentant les employeurs et un collège représentant les salariés. Les partenaires sociaux président dans plusieurs cas le conseil. Cas particulier pour le CREFOR, l'état et la région se sont retirés du conseil d'administration – ils sont présents dans un conseil consultatif - et ce sont les partenaires sociaux qui, en alternance, président seuls le CREFOR. Cela étant, il reste un effort à faire en terme de représentation des salariés

## Thème 2 : L'accueil, l'information et l'orientation des actifs

Les 2 intervenants sur ce thème sont **Myriam AUDOUZE, Directrice de la MIFE de CERGY**, Maison d'Information sur la Formation et l'Emploi (*Rapport d'activités 2003 cf. lien en annexe*) et **Régis REGNAULT, Président du groupe de travail du CCPR** sur le thème « *Pour une politique régionale coordonnées d'accueil, d'information et d'orientation* ». (Rapport du CCPR de janvier 2004, cf. lien en annexe)

## ► Etat des lieux des dispositifs et politiques d' AIO

**Myriam AUDOUZE, Directrice de la MIFE de Cergy**, indique que la structure a accueilli 2350 personnes en 2003 et précise qu'il s'agit d'un public essentiellement féminin (2/3 sont des femmes), privé d'emploi (2/3 de demandeurs d'emploi pour 1/3 de salariés), âgés de 26 à 35 ans. **Myriam AUDOUZE** ajoute que La MIFE 95 accompagne aussi les petites entreprises du Val d'Oise, qui ont un besoin grandissant d'informations et d'outils en matière de formation professionnelle, et pour lesquelles la MIFE développe une offre de formation mutualisée.

Concernant les politiques d' AIO, **Myriam AUDOUZE** constate une « désarticulation » entre les attentes des personnes en matière de formation et ces politiques prospectives décrites précédemment dans lesquelles les dispositifs mis en place ne répondent pas aux véritables besoins des personnes. En effet, les politiques « adéquationnistes » actuelles ne prennent pas suffisamment en compte les besoins des personnes, de même que les réformes récentes sur le volet de formation et l'obligation de cofinancement compliquent les démarches et l'accès à la formation et tendent à exclure les personnes les plus en difficulté. La MIFE dont le rôle est neutre et qui ne peut être prescripteur de formation, voit de fait son dispositif d'accompagnement se restreindre avec l'augmentation des contraintes sur les cadres de la formation.

**Régis REGNAULT, Président du groupe de travail du CCPR**, précise que le rapport met en évidence la nécessité d'amorcer une logique de réponse à des besoins sociaux identifiés et de dépasser ainsi la logique actuelle, décrite par **Myriam AUDOUZE**, qui est une logique de dispositifs et de financement. Le groupe de travail a ainsi tenté de produire des recommandations de politiques d'AIO qui, par une logique de mise en réseaux, seront à même de répondre aux exigences actuelles de la société qui sont celles de parcours, de mobilité et de sécurisation des parcours. Il s'agit d'être à même de définir les besoins en amont puis les outils à mettre en place dans le cadre d'une politique et d'un service régional coordonné. Il introduit ainsi la notion de maillage territorial et de double processus de décentralisation et déconcentration des services de l'état.

#### ► **Maillage territorial des dispositifs d' AIO**

Parmi les 11 recommandations du groupe de travail, **Régis REGNAULT** souligne celle d'une mise en réseaux des dispositifs AIO existants, coordonnée et articulée avec souplesse, afin de représenter les caractéristiques des régions et permettre ainsi de définir en amont les outils d' AIO à mettre en place. Le niveau régional est, selon le rapport, le centre de gravité de ce maillage et l'acteur le plus approprié pour « piloter » ce réseau : il est en effet le plus à même de recenser les besoins localement tout en bénéficiant d'une logique nationale. Parmi les conditions de réussite de ce dispositif, il est nécessaire qu'une compétence au niveau des régions soit entièrement dévolue à cette fin, ce qui n'est pas le cas avec la loi relative aux libertés et responsabilités locales. Le risque aujourd'hui étant de ne laisser aux territoires que la gestion des exclus.

**Myriam AUDOUZE**, rappelant que les missions locales ont travaillé contre ce projet de décentralisation des politiques d' AIO, précise que la dimension d'accompagnement à l'emploi est inhérente au travail d'orientation. Pour assurer ce double mouvement de déconcentration et décentralisation, la région devra mettre, en place à partir de ces observations et dans le cadre de ses relations avec les autres régions, un certain nombre de dispositifs appropriés et répondant directement aux spécificités de sa région.

En ce qui concerne la place des départements dans ce maillage, **Myriam AUDOUZE** explique que, contrairement aux régions, ces derniers avaient déjà intégré la notion d'accompagnement, c'est pourquoi la MIFE n'a pas eu à prouver sa légitimité comme elle a dû le faire auprès de la région dès le processus de décentralisation enclenché.

Pour **Régis REGNAULT**, il est évident que les départements, mais aussi au même titre, les bassins d'emploi en fonction des réalités sur le plan économique et professionnel, sont des espaces d'intervention de cette démarche. Le Service Public doit non seulement coordonner les actions interrégionales mais interdépartementales.

#### ► **Question de la salle : Articulation des nouveaux dispositifs individuels de formation du projet loi BORLOO dans le maillage actuel**

**Régis REGNAULT**, prenant "sa casquette CGT " plus que celle de Président du groupe AIO, pose la question des moyens et finalités de ces dispositifs. Les « Maisons de l'emploi », par exemple, correspondent exactement, au niveau du concept et de la notion, à ce que recommande le rapport du CCPR et à ce qui se fait déjà dans certaines régions (ex. Midi Pyrénées), mais encore faut-il que ces maisons de l'emploi ne viennent pas détruire d'autres dispositifs comme l'AFPA et l'ANPE. Quid du dispositif si les orientations et les moyens mis en place aboutissent exactement à l'effet inverse ?

**Myriam AUDOUZE** ajoute que la diversification des structures d'insertion pousse à une communication croissante des acteurs centrée sur une déontologie commune : l'individualisation de la satisfaction des besoins des demandeurs d'emploi. Un espace de concertation et d'études doit être créé avec ces intérêts communs.

### ► Question de la salle : Impact du « Papy Boom » sur l'emploi et la formation

**Régis REGNAULT** précise qu'il était proposé la mise en place d'un service public visant à répondre aux besoins des actifs âgés. Les entreprises ne peuvent plus tenir un discours qui exhorte une réflexion globale sur le parcours professionnel quelque soit le statut ou la situation professionnelle du salarié, qu'il soit en emploi ou privé d'emploi. Il reste que les entreprises et les partenaires sociaux doivent réfléchir à la solidarité professionnelle. L'objectif est d'éviter que le parcours professionnel de ces personnes ne soit remis en cause du fait de leur âge.

### ► Outils mis en place pour répondre aux besoins des demandeurs d'emploi

**Régis REGNAULT** souligne que la VAE et le passeport de formation sont des exemples significatifs d'individualisation de la formation. Le « rapport BORLOO » a pour objectif de déléguer aux territoires la mise en place de ces dispositifs. Ils doivent, par conséquent, trouver un juste milieu entre la rencontre des besoins de qualification des individus, le cadre collectif et les besoins économiques à satisfaire.

**Myriam AUDOUZE** insiste sur le fait qu'il existe deux logiques que doivent prendre en compte les MIFE : la logique d'insertion des jeunes qui ont des besoins en accompagnement spécifique et la logique d'adéquation au marché du travail.

Il faut donc orienter les demandeurs d'emploi vers une formation qui réponde à leurs besoins mais également au marché du travail. Elle estime que les dispositifs d' AIO sont « assez grands » pour savoir travailler à partir de la motivation de ceux-ci.

## Thème 3 : La professionnalisation des jeunes

**Daniel VATANT, Administrateur de l'AFREF** reprend l'animation de la conférence et présente **Jean MICHELIN, Directeur de la formation de la Fédération Française du Bâtiment** et **Jacques BLANC, Directeur de la formation et de l'apprentissage, au Conseil Régional PACA.**

Ils vont ainsi prolonger la réflexion initiée lors de la conférence du 27 février 2003 sur la professionnalisation des jeunes, en intégrant les nouveautés réglementaires.

### ► Problématiques et prérogatives des branches et régions en matière de professionnalisation

**Jean MICHELIN, Directeur de la formation de la Fédération Française du Bâtiment,** rappelle que le secteur BTP fut précurseur sur le terrain de la formation professionnelle car celui-ci s'est trouvé confronté à des difficultés démographiques (renouvellement des savoirs) et de variations importantes de son effectif (notamment l'intégration de 20 000 femmes) posant ainsi de nombreuses difficultés en matière de recrutement, de formation et de gestion des carrières pour les entreprises. Ainsi, les accords de juillet 2004 ont été anticipés dans le dialogue avec les partenaires sociaux et régionaux du fait de ces problématiques.

Il précise que la branche BTP a la volonté de professionnaliser tous les jeunes (via l'enseignement professionnel et l'apprentissage) mais également les moins jeunes (à travers la formation tout au long de la vie et la professionnalisation) et a voulu donner comme philosophie générale à tous les accords et initiatives « la réalité de la personne et la réalité de l'emploi ».

**Jean MICHELIN** souligne d'ailleurs la pertinence de la notion récemment introduite de « professionnalisation » qui met un terme à la confusion liée à l'ambiguïté de la notion de « qualification » et rappelle que le 13 juillet 2004, 4 accords majeurs ont été signés avec tous les partenaires sociaux, donnant les priorités suivantes au contrat de professionnalisation :

- Priorité aux demandeurs d'emploi, grâce à un contrat « sur mesure » qui favorise la relation, la contractualisation et la négociation entre le jeune et l'employeur s'appuyant sur une évaluation préalable ;
- Priorité également aux formations d'une durée maximale de 1 an pour les jeunes, en insistant sur la qualité et l'expérience professionnelle ;
- Priorité est donnée à la qualité du contrat de professionnalisation : évaluation, accompagnement, formation et certification. Le tutorat est par ailleurs rendu obligatoire pour les jeunes de moins de 26 ans ;

En ce qui concerne les périodes de professionnalisation, la branche du BTP a essentiellement axé sa priorité sur les personnes de plus de 45 ans.

Pour réaliser ces priorités la branche du BTP a mis en place un observatoire des évolutions des qualifications pour les moins de 30 ans à la sortie de l'école et a signé 6 axes de progrès dont 2 sont essentiels :

1. L'obligation de la formation des maîtres d'apprentissage salarié ;
2. L'obligation de la professionnalisation des enseignants du domaine professionnel et des formateurs ;

Pour mettre en œuvre ce dispositif, la branche a signé un accord décentralisant en région le dialogue social et le pouvoir d'intervention des organisations d'employeurs. Ce dispositif a pour objectif de favoriser un partenariat avec les Conseils Régionaux, les services de l'Etat et les grandes institutions de formation (ex. l'AFPA).

**Jacques BLANC, Directeur de la formation et de l'apprentissage au Conseil Régional PACA**, nous présente dans un premier temps les priorités et répartition budgétaires de la région PACA en matière de professionnalisation.

La Région Provence Alpes Côte d'Azur est une région très demandeuse en matière de formation professionnelle. Le budget de la direction formation professionnelle et apprentissage représente 210 millions d'euro repartis équitablement entre les 2 directions :

- La formation professionnelle a pour objectif majeur de conduire à la qualification professionnelle des jeunes. Le budget se répartit comme suit : 57 millions d'euro sont alloués à la formation professionnelle, 33 millions d'euro à la rémunération des stagiaires en formation, le reste sert à financer des actions précises (création de stages ou formations à la demande des OPCA).
- Sur le volet de l'apprentissage, 70 millions d'euro sont alloués au financement des CFA. Le reste du budget étant consacré aux primes versées aux employeurs d'apprentis.

Dans un second temps, Jacques **BLANC**, présente les enjeux actuels de la professionnalisation des jeunes dans le paysage institutionnel de ces derniers mois :

- La loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle et la loi du 13 août 2004 sur les responsabilités locales ont généré un manque de visibilité territoriale et implique une réelle cohérence des différents acteurs ainsi qu'une responsabilité collégiale au sein du PRDF.
- La loi du 13 août, loi de décentralisation, délègue les pouvoirs et compétences de l'Etat aux régions mais n'alloue pas les moyens budgétaires nécessaires.
- Le projet de loi BORLOO, contradictoire avec la loi du 13 août 2004 sur la responsabilisation des régions, risque d'entraîner des difficultés à définir les enjeux et stratégies à mener par les acteurs régionaux.

Les régions existent depuis 40 ans mais en matière de formation professionnelle elles n'ont compétence que depuis 1998. Mais les régions aujourd'hui ont franchi un pas ! Elles doivent donc construire leur nouvelle politique en investissant le champ de l'emploi. Le Conseil Régional PACA a signé en juillet



dernier un plan région solidarité qui inscrit son action dans le cadre des restructurations existantes sur le territoire. Le Conseil Régional PACA a ainsi pu apporter des réponses en formation aux personnes touchées.

Le 22 Octobre sera négocié par des accords tripartites (Branches / Conseils Régionaux / Etat), un Plan Emploi à l'image de ce qui existe en Ile-de-France. Celui-ci a pour but de décantonner les compétences formations en élargissant les actions au domaines de l'emploi et plus seulement des formations. De cet accord, il en ressortira des mesures incitatives pour la création d'emploi et pour l'amélioration de la qualité de l'emploi (ex : modulation de la prime aux employeurs d'apprentis selon la qualité de la formation professionnelle).

Un travail de cohérence territoriale avec les branches doit se faire afin de faire une vraie politique commune sur la formation professionnelle.

**Jacques BLANC** ajoute qu'il existe également un enjeu sur le financement de l'apprentissage et de l'alternance. Un partenariat a été signé avec les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage afin de travailler ensemble sur un état des lieux de la carte d'apprentissage et une carte des lieux des financements. Il se crée ainsi un vrai dialogue sur la répartition de la taxe d'apprentissage entre les différents acteurs. L'ambition étant celle de créer un Service Public Régional de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle.

### ► Articulation et complémentarité des actions Branches / Régions

**Daniel VATANT**, rejaillit sur les propos de **Jacques BLANC** pour introduire la notion de complémentarité branches/régions et interroge ainsi **Jean MICHELIN** sur sa vision de cette complémentarité.

**Jean MICHELIN** réaffirme la complémentarité branches/régions et dénonce l'observation selon laquelle « les Conseils Régionaux ont compétence sur l'apprentissage ». Selon lui, la qualité de l'apprentissage dépend de trois grands acteurs qui sont partenaires :

- L'Etat, qui alloue les budgets ou favorise des exonérations
- Les Conseils Régionaux à travers les CFA
- Les Entreprises qui signent les contrats d'apprentissage.

Le partenariat à trois doit être développé en opérant des contrats d'engagement avec les branches et les régions. Pour cela, **Jean MICHELIN** indique que le BTP propose aux Conseils Régionaux de professionnaliser tous les jeunes en BAC professionnel et en BTS en rendant le contrat d'apprentissage en dernière année obligatoire et précise que la branche du BTP a créé un OCTA par région permettant un travail commun avec les Conseils Régionaux.

Pour **Jean MICHELIN**, un dialogue social branches / régions ne peut exister sans un même niveau de financement et de légitimité. C'est pourquoi la branche souhaite garder la maîtrise de la taxe d'apprentissage afin de compenser la maîtrise de l'impôt par les Régions. Sinon il s'agit d'un contrat léonin.

**Jacques BLANC** évoque la méfiance des régions face au projet de contrat d'apprentissage obligatoire. Le plan BORLOO fixe, en effet, un objectif de 500 000 apprentis soit 200 000 apprentis en plus à l'horizon de 2 à 3 ans, de même qu'il vise « à dégraisser le mammouth » en transférant une responsabilité supplémentaire aux régions sans en transférer les moyens financiers. Pour les régions, l'Education Nationale doit rester prédominante en matière de formation, les conseils régionaux venant seulement en appui à celle-ci, pour ce qui est des besoins spécifiques ou conjoncturels impactant les régions. Chacun se doit d'assumer ses responsabilités.

## ► Question de la salle : Déclinaison des accords nationaux de branches en régions

**Jean MICHELIN** précise que les branches ont une trentaine d'acteurs dont le but est de négocier les accords nationaux et de redistribuer ces informations dans les instances paritaires régionales. Il rappelle également que la formation continue est décentralisée depuis 1971 dans la branche du BTP et que 95% des collectes sont redescendues aux Associations Régionales Emploi Formation (AREF). Les partenaires sociaux en région sont garants de cette collecte et sont structurés sous la forme d'une Commission Paritaire de Formation Régionale. Cette commission est un lieu de dialogue et d'échange où les OPCA peuvent apporter des outils et répondre à des projets sollicités par les Conseils Régionaux.

## ► PRDF et Contrat de professionnalisation

S'adressant à **Jacques BLANC**, **Jean MICHELIN** s'interroge sur la pertinence du contrat de professionnalisation dans le PRDF. Défini et mis en œuvre par deux acteurs : l'employeur et le bénéficiaire salarié, le contrat de professionnalisation doit être un droit pour les demandeurs d'emploi.

Selon **Jacques BLANC**, le PRDF est un lieu de dialogue permettant de négocier sur les priorités que l'on assigne à chacun des outils. Le PRDF est une occasion pour l'ensemble des acteurs de dialoguer sur les priorités et d'élaborer ainsi un système plus coordonné entre les acteurs.

## En conclusion des débats :

**Philippe CASELLA** rappelle que s'il existe des oppositions structurelles Branches / Régions, cela ne signifie pas pour autant qu'il n'y a pas discussion possible. Les cas du secteur automobile et du Bâtiment illustrent bien cette possibilité d'un dialogue.

Toutefois, ce sont des branches ayant des structures régionales et ce n'est malheureusement pas le cas de toutes les branches.

En 1<sup>er</sup> point **Philippe CASELLA** soulève le danger d'une décentralisation des instruments de mesure : les observatoires des Branches et des Régions doivent avoir des éléments de mesure identiques, coordonnés et convergents.

Il souligne également que la complexité du système de formation professionnelle et la coopération à outrance des acteurs ne permet plus de savoir qui est responsable. L'Etat doit donc fixer la responsabilité de chaque acteur dans les mesures à entreprendre et leur allouer les moyens nécessaires.

**Philippe CASELLA** mentionne les professionnels qui enchaînent des statuts d'emploi différents, de l'indépendance au salariat dans l'artisanat, le commerce ou les professions d'expertise, les mobiles de toute sorte, peu évoqués dans le débat, dont les besoins de formation ne peuvent être satisfaits que par la mise en place d'un dialogue entre les branches et les régions.

Enfin, reste la question de l'élargissement du champ de compétences des différents acteurs au domaine de l'emploi. En effet, lorsque les Régions élargissent leurs champs de compétences, elles déplacent les frontières en intervenant sur le domaine des Branches. Un réel dialogue s'avère donc indispensable afin de clarifier le rôle de chacun, et de sorte que les demandeurs d'emploi, les jeunes s'y retrouvent. Toutefois la place des salariés dans le système régional reste posée.

Les récentes lois et négociations collectives ouvrent ainsi des champs de réflexion sur la question fondamentale de l'emploi, d'actions de développement économique du pays et de l'attractivité de certaines professions.

## **BIBLIOGRAPHIE INTERNET**

« **Pour une politique régionale coordonnée d'accueil, d'information et d'orientation** »  
*Régis REGNAULT, CGT, Président du groupe de travail du CCPR, Marie VERNEDOUB, Conseil Régional Rhône Alpes, Rapport du CCPR de janvier 2004*  
« **Evaluation des politiques régionales de la formation professionnelle continue** » (exercice 2000 - 2002), CCPR janvier 2004.

[http://www.ccpr.gouv.fr/publicat/publicat\\_ind.htm](http://www.ccpr.gouv.fr/publicat/publicat_ind.htm)

**Rapport d'activité 2003 de la MIFE du Val d'Oise**

<http://www.mife95.com/dossier.asp>

« **Chiffres Clés** », CREFOR OREF Haute Normandie

<http://www.crefor.asso.fr/crefor2003/4/index.jsp>

« **Autofocus** », ANFA

<http://www.anfa-auto.fr/menu.php?mbre=&partie=5&page=2&ssp=4>

**Plans Régionaux du Conseil Régional PACA**

[http://www.cr-](http://www.cr-paca.fr/index.php?php_action=statique&esp=21&rub=860&sous_rub=851&page_mere=713)

[paca.fr/index.php?php\\_action=statique&esp=21&rub=860&sous\\_rub=851&page\\_mere=713](http://www.cr-paca.fr/index.php?php_action=statique&esp=21&rub=860&sous_rub=851&page_mere=713)

**CCCA BTP**

<http://www.ccca-btp.fr/>

## **INDEX DES SIGLES**

<b>AFPA</b>	Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
<b>AIO</b>	Accueil Information Orientation
<b>ANFA</b>	Fonds d'Assurance Formation de la Branche des Services de l'Automobile
<b>ANPE</b>	Agence Nationale Pour l'Emploi
<b>ARGOS</b>	Démarche régionale d'aide à la décision en matière de formation professionnelle
<b>AREF</b>	Association Régionale Emploi Formation
<b>CARIF</b>	Centre d'Animation et de Ressources de l'Information sur la Formation
<b>CEREQ</b>	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
<b>CFA</b>	Centre de Formation d'Apprentis
<b>CCPR</b>	Comité de Coordination des Programmes Régionaux d'Apprentissage et de Formation Professionnelle Continue
<b>GFE</b>	Groupe Formation Emploi
<b>INSEE</b>	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
<b>MIFE</b>	Maison d'Information sur la Formation et l'Emploi
<b>OCTA</b>	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
<b>OPCA</b>	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
<b>OPACIF</b>	Organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation
<b>OREF</b>	Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation
<b>PAIO</b>	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
<b>PME</b>	Petite et Moyenne Entreprise
<b>PRDF</b>	Plan Régional de Développement des Formations
<b>PRDFPJ</b>	Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles des Jeunes
<b>RMA</b>	Revenu Minimum d'Activité
<b>TPE</b>	Très Petite Entreprise

**AUTEURS DU COMPTE-RENDU** : Stéphanie ROBIC, Gema SANCHEZ et Céline TOUTIN du DESS « ATOGE » (analyse du travail, organisation et gestion de l'emploi) Paris X Nanterre.

**COORDONNATEUR** : Jacques PEVET, délégué de l'AFREF

**CONTACTS** : Jacques PEVET

**RESPONSABLE DU THEME** : Jacques SOLOVIEFF - Daniel VATANT

**Compte-rendu « Les Jeudis de l'AFREF » - Séance du 14 octobre 2004**